

RESENSI BUKU

Judul Buku : HUKUM KETENAGAKERJAAN: HAKIKAT CITA KEADILAN
DALAM SISTEM KETENAGAKERJAAN
Penulis Buku : Dr. Sayid Mohammad Rifqi Noval, S.H., M.H.
Penerbit : PT. Refika Aditama Bandung, Tahun 2017
Penulis Resensi : Holyness N. Singadimedja^a



Buku Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan yang ditulis oleh Sayid Mohammad Rifqi Noval merupakan buku yang sangat berbeda dengan buku literatur hukum ketenagakerjaan kebanyakan, buku ini membahas mengenai Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan yang tentunya selama ini sulit terimplementasi karena terdapat 2 perspektif keadilan yang tidak sama antara pihak pekerja dan pengusaha. Buku ini memberikan pemikiran-pemikiran baru terkait dengan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan dan didukung oleh analisis secara mendalam mengenai praktik ketenagakerjaan dari masa ke masa di Indonesia, putusan pengadilan Hubungan Industrial dan perbandingan pengaturan ketenagakerjaan di Negara Belanda dan Filipina. Dengan sistematika yang terstruktur rapi, buku yang diterbitkan Refika Aditama sebagai pengembangan dari disertasi Penulis ini merupakan literatur yang sangat dianjurkan bagi para akademisi, politisi, para pengambil kebijakan, aparat penegak hukum, pelaku penemuan hukum, juga pekerja, pengusaha, dan organisasi pekerja/pengusaha.

Penulis mencoba menjelaskan tentang Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan dengan menggunakan metode deskriptif-analitis serta metode perbandingan hukum. Metode perbandingan hukum dapat terlihat dalam analisis penulis yang mencoba membandingkan pengaturan ketenagakerjaan di Belanda selain sebagai negara dengan sistem hukum yang sama dengan Indonesia yaitu *Civil Law*, Belanda telah melakukan kebijakan yang kompromistis menggantikan *flexible labour market* dengan *flexicurity* yang berasal dari kata *flexibility* dan *security*, berupa upaya yang harus dilakukan pihak pengusaha dalam mendukung perlindungan hukum yang baik bagi pekerja serta perbandingan dengan Negara Filipina yang menerapkan sistem *outsourcing* dan menempati peringkat pertama pemberi kesempatan kerja dibanding unit pekerjaan lainnya.

Buku ini dijabarkan dalam 318 halaman dan terdiri dari 5 bab. Bab 1 Pendahuluan yang berisi Potret Ketenagakerjaan dan Dasar Pemikiran Keadilan; Bab 2 dasar Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia yang bersesuaian dengan Asas Keadilan. Bab 3 Hukum Ketenagakerjaan

^a Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jalan Raya Bandung-Sumedang KM. 21 Jatinangor 45363, email: holyness@unpad.ac.id.

di Indonesia. Bab 4 Hukum Ketenagakerjaan di Era Globalisasi. Bab 5 Wujud Implementasi Asas Keadilan dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia serta Konsep Pengembangannya.

Penulisan buku ini pertama-tama dilatarbelakangi pandangan bahwa persoalan keadilan lahir akibat upaya beberapa pihak untuk mereduksi keadilan agar menjadi satu definisi yang berlaku pada ruang dan waktu yang tidak terbatas (definisi tunggal), bahkan ada gejala tegas bahwa segelintir pihak telah berusaha mengaburkan makna “keadilan”. Dalam beberapa kasus ditemui bahwa sosialisasi keadilan pada taraf yang sangat sederhana hanya menekankan arti kesetaraan. Penulis berupaya untuk menelusuri wujud keadilan yang berlangsung dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia kemudian dilakukan perbandingan dengan Negara Belanda dan Filipina sebagai alternatif perpektif dalam melihat persoalan hukum ketenagakerjaan khususnya dalam optik keadilan.

Bab 1 dalam buku ini menguraikan tentang pendahuluan yang berisi gambaran secara umum potret ketenagakerjaan di Indonesia serta dasar pemikiran Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan; dalam Bab 1 ini penulis memulai uraiannya dari problematika hukum ketenagakerjaan yang telah ada jauh sebelum negara Indonesia memperoleh kemerdekaannya, satu dari sekian besar masalah dalam hukum ketenagakerjaan sejak dahulu adalah wujud keadilan yang dirasa tidak adil sehingga terciptanya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan. Perbedaan jenis kelamin menjadi contoh nyata terhadap upaya pemaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan, keadilan yang diterima perempuan merupakan sebuah harapan besar, namun disisi lain pihak laki-laki menonjolkan peran kesejahteraan yang besar, hal ini terjadi bersumber pada distribusi sumber daya yang kurang adil dan pertimbangan akan kondisi sosial masyarakat¹. Selanjutnya penulis dalam bab ini menguraikan dasar pemikiran menggunakan asas keadilan dalam Pancasila pada aturan ketenagakerjaan di Indonesia sebagai upaya pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dengan menggunakan Teori Cita Hukum Pancasila yang digagas oleh Arief Sidharta, Teori hukum Pembangunan yang di gagas oleh Mochtar Kusumaatmadja, dan Teori Hukum Integratif oleh Romli Atmasasmita.

Bab 2 dengan judul “Dasar Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia yang bersesuaian dengan Asas Keadilan” di dalamnya menguraikan ruang lingkup hukum ketenagakerjaan, konsepsi perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan. Uraian tentang Konsep perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan di kemukakan oleh penulis dalam buku ini karena perjanjian kerja merupakan awal dari adanya suatu hubungan kerja, beberapa teori tentang lahir dan berakhirnya perjanjian juga diuraikan dalam bab ini. Selanjutnya dalam bab 2 ini penulis menguraikan pula konsep keadilan mulai dari keadilan era Yunani–Romawi dengan memilih pandangan Socrates, Plato dan Aristoteles mewakili pemikir di jamannya; Thomas Hobes dan Hugo Grotius mewakili pemikiran

¹ Faturochman dan Saparinah Sadli, “Gender dan Model Penelitian Keadilan”, *Jurnal Psikologi Sosial*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2002.

keadilan era Renaissance ; H.L.A Hart dan John Rawls mewakili pemikir era modern; serta Soekarno dan Mohammad Hatta mewakili pemikir dalam konteks keadilan di Indonesia.

Dalam bab 2 ini penulis juga menguraikan mengenai landasan teori penerapan asas keadilan pada kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, didasari oleh teori cita Pancasila sebagai landasan utama penerapan asas keadilan di Indonesia, teori hukum pembangunan dan teori integratif. Sejarah mencatat, ketika garis-garis besar haluan negara (GBHN) 1993 menghendaki untuk terciptanya bangunan tata hukum nasional yang tersusun secara hierarki dan berintikan Cita Hukum Pancasila, serta dioperasionalkan ke dalam kenyataan melalui asas-asas hukum nasional pada proses pembentukan hukum positif melalui perundang-undangan dan yurisprudensi. Cita hukum terbentuk dalam pikiran dan sanubari manusia sebagai produk berpadunya pandangan hidup, keyakinan keagamaan, dan kenyataan kemasyarakatan yang diproyeksikan pada proses pengkaidahan perilaku masyarakat yang mewujudkan ketiga unsur keterpaduan tersebut.² Dalam uraiannya pula penulis menjelaskan terkait globalisasi melalui teori integratif menuntut dilakukannya revitalisasi Pancasila, mengingat penguatan liberalisme dan kapitalisme telah memperTuhankan kebendaan semata-mata yang akan menjauhkan bangsa ini dari nilai-nilai agamais, implisit moralitis individu dan sosial, tentunya hal ini terlihat dari dampak ideologi globalisasi di bidang hukum telah lama menimbulkan ketimpangan hukum karena ditegakannya tanpa nurani dan hukum lebih berpihak kepada kelompok yang kuat secara ekonomi dari pada kelompok yang lemah; hukum telah terlanjur dipahami sebagai sumber sengketa sekaligus sebagai solusi dari sengketa bukan sumber perdamaian dalam wadah musyawarah dan mufakat.

Sub bab terakhir dari Bab 2 berjudul “Konsepsi *Labour Market Flexibility* dalam Hukum Ketenagakerjaan”, fleksibilitas yang berlangsung dalam sistem ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan oleh pengaruh yang ditimbulkan oleh fleksibilitas ekonomi. LMF ini secara definisi adalah kemudahan untuk menyesuaikan upah riil dan tingkat kesempatan kerja dengan perubahan kondisi dan gejolak dalam perekonomian yang bergantung pada kemampuan perusahaan untuk merekrut dan memecat pekerja dengan biaya yang relatif rendah serta kemampuan perusahaan untuk menyesuaikan upah.³ Dalam uraian analisisnya penulis memandang salah satu praktek pelaksanaan konsep tersebut melalui sistem kontrak dan *outsourcing*, penerapan hubungan kerja kontrak (*short-term contract worker* atau *temporary worker*) dan *outsourcing* (*agency workers*) dilakukan untuk mengurangi jumlah pekerja tetap sehingga akan mengurangi komponen biaya tenaga kerja. Hal ini sangat menarik karena dalam sistem tersebut penerapan nilai keadilan bagi pekerja dipandang tidak

² Bernard Arief Sidharta, *Refleksi tentang Struktur Ilmu Hukum (Sebuah Penelitian tentang Fundasi Kefilsafatan dan Sifat Keilmuan Ilmu Hukum sebagai Landasan Pengembangan Ilmu Hukum Nasional Indonesia)*, Mandar Maju, Bandung: 2009, hlm. 81.

³ Indrasari Tjandraningsih dan Maria Dona Dewi Puspitaningrum, “Modal Bergerak, Serikat Terserak: Perubahan Situasi Perburuhan dan Tantangan Gerak Buruh di Indonesia”, *Jurnal Analisis Sosial*, Vol. 10 No. 1 Juni 2005, hlm. 74.

terpenuhi sehingga selalu menimbulkan aksi dari para pekerja dan organisasi pekerja terhadap tuntutan keadilan kesempatan kerja yang sama, jejang karier yang tidak ada, masalah kesejahteraan; hal lain yang dapat disoroti melalui konsep pasar kerja fleksibel ini adalah peran dan campur tangan negara banyak dikurangi, digantikan oleh fungsi mekanisme pasar. Baik dalam konteks pasar kerja maupun hubungan industrial, negara tidak lagi mengatur sepenuhnya mekanisme mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan, tidak banyak lagi campur tangan dalam mengatur dinamika hubungan antara pekerja dan perusahaan, serta tidak terpenuhinya lagi menanggung jaminan kesejahteraan sosial ekonomi warga.

Bab 3 dari buku ini berjudul "Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", dalam bab ini penulis mengawali uraiannya dari Konsepsi Hukum Ketenagakerjaan, penggunaan kata perburuhan, buruh, majikan dan sebagainya telah tergantikan dengan istilah ketenagakerjaan sehingga dikenal istilah hukum ketenagakerjaan untuk menggantikan istilah hukum perburuhan. Dalam sub bab ini penulis juga menguraikan perkembangan peraturan ketenagakerjaan yaitu periode pra-kemerdekaan Indonesia dan pada periode kemerdekaan Indonesia, periode kemerdekaan terbagi lagi menjadi orde lama, orde baru dan orde reformasi. Telah banyak peraturan ketenagakerjaan yang dilahirkan pada masing-masing periode, pada era reformasi masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono permasalahan ketenagakerjaan yang mendapatkan perhatian serius yaitu perihal tingginya angka pengangguran. Upaya pemerintah yang ditempuh pada saat itu dengan kebijakan menciptakan lapangan kerja formal melalui pembangunan fleksibilitas pasar kerja, serta memperbaiki aturan main ketenagakerjaan yang berkaitan dengan rekrutmen, *outsourcing*, pengupahan, dan PHK. Dalam uraiannya penulis menjelaskan bahwa penerapan sistem *flexible worker* menjadi kebijakan yang diusung oleh pemerintah pada saat itu, maka pada tahun 2006 melalui Instruksi Presiden No. 3 tahun 2006 wacana untuk menerapkan fleksibilitas ketenagakerjaan akan diwujudkan dengan merevisi peraturan yang dinilai tidak sesuai dengan konsep fleksibilitas ketenagakerjaan, yaitu peraturan yang terlalu melindungi pekerja sehingga menjadi beban pengusaha.

Uraian penulis dalam bab ini tidak didukung dengan peraturan apa saja yang kemudian telah disesuaikan, karena fenomena ketidakadilan yang dirasakan oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja kontrak dan *outsourcing* sampai dengan hari ini masih merupakan tuntutan utama para pekerja.

Selanjutnya dalam Bab 3 ini juga berisi tentang Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum Indonesia, dalam bukunya penulis menjelaskan kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia terletak di bidang hukum administrasi negara/tata negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Akan tetapi dalam perkembangannya pada kebanyakan negara saat ini, hukum perburuhan diakui sebagai disiplin hukum mandiri. Hal ini tentu beralasan karena hukum

ketenagakerjaan memiliki karakteristik yang bersifat kolektif, memberikan perlindungan kepada pihak yang lebih lemah, adanya integrasi antara hukum publik dan hukum perdata. Pembahasan lainnya dalam bab ini mengenai Asas, Tujuan dan sifat hukum ketenagakerjaan; dilanjutkan pembahasan tentang Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan yang di dalamnya menguraikan tentang perjanjian kerja beserta teori dan pengelompokan perjanjian kerja, sampai dengan uraian tentang berakhirnya perjanjian kerja.

Pada Bab 4 penulis menguraikan tentang Hukum Ketenagakerjaan di Era Globalisasi, bab ini menggunakan metode penelitian perbandingan hukum, dengan memulai pembahasan mengenai sistem *civil law* dan sistem *common law* selanjutnya menelusuri sumber hukum ketenagakerjaan, Negara Filipina menjadi salah satu negara yang dipilih penulis dalam metode perbandingannya, diawali dengan sejarah hukum ketenagakerjaan Filipina yang dibagi menjadi beberapa periode antara lain: periode pra-Spanyol dimana pada awalnya masyarakat Filipina hidup dalam berbagai komunitas mandiri dengan berbagai aturan asli (adat) dan tidak tertulis; periode kedua Rezim Spanyol (1521); periode ketiga Republik Filipina (1898) periode ini dimulai pada 1872 masyarakat Filipina melakukan pemberontakan terhadap Spanyol didasarkan pelanggaran yang dilakukan pemerintah Spanyol dan kaum biarawan; periode keempat Era Amerika dan *Commonwealth*; baru pada tahun 1986 penulisan undang-undang perburuhan di Filipina dimulai. Menurut penulis tujuan penulisan undang-undang tersebut tidak hanya ditujukan untuk mengkonsolidasikan ketentuan-ketentuan perburuhan yang telah berlaku sebelumnya (yang telah ada sekitar 60 tahun, baik sebelum, selama maupun setelah era *Commonwealth*), akan tetapi sebagai upaya mereorientasikan ketentuan mengenai perburuhan demi memenuhi kebutuhan dalam pembangunan ekonomi dan terwujudnya rasa keadilan.

Selanjutnya penulis menguraikan kedudukan asas keadilan pada kebijakan hukum ketenagakerjaan Filipina, konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) diadopsi oleh Filipina yang diwujudkan dalam bentuk hadirnya ketentuan mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja, walaupun disisi lain konsep *laissez faire* hadir, namun tidak sepenuhnya dianut. *Laissez faire* adalah konsep ekonomi yang didasarkan pada tidak campur tangan pemerintah dalam urusan ekonomi pada sektor privat.

Selain Negara Filipina, penulis membandingkan Belanda sebagai objek perbandingan hukum ketenagakerjaan, dimulai dari sejarah hukum ketenagakerjaan di Belanda, perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Belanda modern di akhir abad 19 yang ditandai dengan hadirnya beragam aturan yang ditujukan untuk menahan perdagangan bebas yang dinilai melampaui batasannya pada akhir tahun 1800. Menurut penulis Belanda beserta negara eropa lainnya terikat dengan konsep hukum dan ekonomi yang tercipta dari gerakan pencerahan (*Enlightenment movement*). Negara berusaha

untuk menahan diri dari campur tangan dalam bidang hukum dan ekonomi, hal ini terinspirasi oleh keyakinan masyarakatnya dalam memandang nilai-nilai kesetaraan serta menempatkan "*freedom of contract*" sebagai dasar utama yang membentuk hubungan diantara mereka. Pada akhir 1900 an, pemerintah Belanda memulai kebijakan yang kompromistis dengan nama *Flexicurity* yang merupakan kombinasi dari *flexibility* dan *security*. Konsep ini bertujuan untuk menggabungkan fleksibilitas pada hukum perburuhan pada wilayah-wilayah tertentu dengan konsolidasi dan memperkuat perlindungan dalam hukum perburuhan pada wilayah lainnya.

Penulis juga menyebutkan ide mengenai *flexible labour* tidak hanya menarik bagi pengusaha, tetapi juga menarik bagi berbagai orang yang mencari pekerjaan. Terdapat banyak wanita yang lebih menyukai pekerjaan yang *flexible* atau paruh waktu karena memungkinkan mereka untuk tetap dapat merawat anaknya di rumah. Bagi orang yang baru saja memasuki dunia tenaga kerja lebih menyukai model ini karena memungkinkan mereka untuk menilai dunia kerja yang dilihatnya untuk selanjutnya menjadi pertimbangan untuk menentukan karier yang hendak dicapainya. Hasil yang diperoleh dari keadaan tersebut memaksa pemerintah Belanda untuk kembali mempertimbangkan penguatan hukum perburuhan yang melindungi kepentingan pekerja-pekerja yang tidak profesional.

Pihak pegusaha dan pekerja tampaknya memiliki kepentingan bersama dalam melihat hadirnya *flexible labour*, tapi dalam waktu yang bersamaan, konsep *flexible labour* ini jika dilihat berdasarkan karakteristiknya tidak akan memenuhi sebagian besar kebutuhan dan aspirasi pekerja. *Flexible labour* dinilai bertentangan dengan ide modern mengenai prinsip kesetaraan. Beragam penelitian telah mengungkapkan bahwa *flexible contract* memiliki sebaran terluas penggunaannya pada kalangan perempuan, remaja, serta etnis minoritas. Kontrak ini dapat dinilai memiliki kualitas yang tidak menguntungkan dibandingkan dengan kontrak kerja umumnya, dan tidak meratanya penggunaan *flexible labour* dipandang sebagai bentuk dari diskriminasi tidak langsung.

Pada bab ini juga penulis menguraikan tentang Keadilan dalam konsep *Flexicurity* di Belanda, istilah *flexibility* dan *security* ini menggambarkan sebuah upaya yang harus dilakukan pihak pengusaha dalam mendukung perlindungan hukum yang baik bagi pekerja, mengingat peningkatan *flexibilitas* yang dilakukan oleh pengusaha berpotensi melemahkan kedudukan pekerja.⁴ *European Commission* memberikan kritik terhadap kebijakan *Flexicurity* yang kerap kali bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas bagi perusahaan dan keamanan bagi pekerja, sebagai penetralisir dari pertentangan keduanya. Dalam tulisannya ini penulis menjelaskan prinsip-prinsip *Flexicurity* dapat dipandang sebagai respon terhadap pendekatan satu sisi karena dapat memuaskan kebutuhan pengusaha dan pekerja secara bersamaan. Konsep ini bersandar pada asumsi, bahwa *flexibility* dan

⁴ Sultana Ronald G, "Flexicurity: implications for Lifelong Career Guidance", Finland: The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), 2012, hlm. 3.

security tidak saling bertentangan, tetapi saling melengkapi, dari sudut pandang teoritis kebijakan *Flexicurity* dapat dilihat sebagai bentuk sinkronisasi kebijakan ekonomi dan sosial, sebuah alternatif pasca deregulasi atau *third way strategy* antara *flexibility* yang pada umumnya berkaitan dengan *anglo saxon labour markets* dan karakteristik keamanan kerja ketat yang kerap berlaku di Eropa, atau di antara *flexibility of liberal market economic* dan *the social safety nets of tradiional scandinavian welfare states*.

Penulis mengadopsi juga literatur lain yang menyatakan bahwa pendekatan kepada *labour market flexibility* dan (*in*) *security* diadopsi pada akhir tahun 1955, ketika *Dutch Minister of Social Affair and Employment*, Ad Melkert mengajukan memorandum dengan judul "*Flexibility and Security*" demi mencapai keseimbangan antara fleksibilitas dan keamanan. Memorandum ini mengandung muatan langkah dalam memodifikasi pemutusan hubungan kerja, menghapuskan sistem perizinan bagi *temporary work agencies*. Langkah-langkah yang diajukan oleh pemerintah tersebut terutama diajukan untuk memperkuat posisi hukum pekerja.⁵

Bab 5 dalam buku ini berjudul "Wujud Implementasi Asas Keadilan dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia serta Konsep Pengembangannya" dan membagi bab 5 ini kedalam 3 sub bab pembahasan; setelah pada bab-bab sebelumnya penulis menguraikan metode dan beberapa konsep dasar keadilan dalam ketenagakerjaan di Indonesia maupun Belanda dan Filipina, pada bab ini penulis berusaha untuk mengkaji peraturan ketenagakerjaan di Indonesia baik peraturan yang telah dinyatakan tidak berlaku maupun ketentuan yang saat ini masih berlaku di wilayah hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Dimulai dari sub bab pertama tentang Prinsip Keadilan dalam Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia penulis memulai uraiannya dari teori hukum alam dan hukum positif yang mempengaruhi pandangan nilai-nilai keadilan dari tiap tokoh di masanya, yang dalam perkembangannya saling menuai kritik. Tujuan pokok dari hukum perburuhan itu sendiri adalah pelaksanaan keadilan sosial. Menyitir pendapat Selo Seomardjan penulis menyatakan bahwa keadilan sosial ialah sesuatu keadaan di dalam masyarakat yang dibenarkan oleh masyarakat yang bersangkutan atau yang sesuai dengan sistem nilai-nilai sosial dalam masyarakat tersebut. Karena sistem-sistem sosial itu dapat berbeda-beda menurut waktu dan arah perkembangan masyarakat, maka keadilan sosial memiliki keragaman arti jika ditinjau dari sudut pandang atau melalui pendekatan yang berbeda. Asas Keadilan Sosial mengamanatkan bahwa warga negara mempunyai hak yang sama dan semua orang sama di depan hukum. Keadilan Sosial yang dimaksud adalah keadilan sosial bagi seluruh rakyat

⁵ Wilthagen, Ton dan Tros. F.H, "The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets", *Transfer: European Review of Labour and Reasearch*, Vol. 10, No. 2, Summer 2004, hlm. 173.

Indonesia, yang tertuang dalam Sila Ke-5 dalam Pancasila. Dalam bukunya penulis menguraikan bahwa kata seluruh pada Sila ke-5 Pancasila adalah terma yang wilayahnya hadir tanpa jumlah, tanpa ada minoritas dan mayoritas, tidak ada banyak atau sedikit, tidak ada pertimbangan kepentingan pihak yang layak mendapatkan kebahagiaan dan pihak yang harus menerima ketidakbahagiaan, hal ini berbanding terbalik dengan filsafat utilitarian Bentham bahwa ketika kebahagiaan secara kuantitas diterima dalam jumlah yang besar maka keadaan tersebut dianggap telah selesai, sehingga akhirnya perluasan pandangan Bentham ini berpotensi melahirkan tindakan yang menyepakati bahwa tujuan dapat mengesahkan cara. Menurut penulis ketentuan hukum ketenagakerjaan telah mengandung asas keadilan yang telah selaras dengan nilai-nilai Pancasila yaitu keadilan sosial.

Sub bab kedua dalam Bab 5 ini menguraikan tentang Wujud Penerapan Asas Keadilan dalam Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia; dengan memperoleh data dari hasil penelitian sebelumnya dan luasnya ruang lingkup bahasan dalam hukum ketenagakerjaan, disini penulis membatasi pengaruh asas keadilan dalam hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan 3 komponen yaitu pengangguran, upah dan serikat pekerja. Pengangguran mendapatkan urutan pertama berdasarkan hasil penelitian dalam buku penulis yang menyimpulkan bahwa kenaikan angka pengangguran mengakibatkan peningkatan atas angka kematian, sementara angka kemiskinan akan selalu berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi, sehingga penuntasan kemiskinan akan menjadi varian utama yang dituju dalam upaya menekan angka pengangguran hingga berujung pada pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Pertumbuhan ekonomi yang cepat akan menyebar ke seluruh segmen dalam masyarakat sesuai dengan teori *trickle down effect* yang menyebutkan adanya aliran menetes ke bawah, dari kelompok kaya ke kelompok miskin, melalui fungsi-fungsi ekonomi.

Selanjutnya upah dijadikan oleh penulis sebagai komponen kedua didasarkan dua alasan utama yaitu: *pertama*, salah satu penyebab pengangguran karena kekakuan upah (*wage rigidity*) yaitu gagalnya upah melakukan penyesuaian hingga penawaran tenaga kerja sama dengan permintaannya. Upah tidak selalu fleksibel menyeimbangkan penawaran dan permintaan tenaga kerja, ketika upah riil di atas tingkat yang menyeimbangkan penawaran dan permintaan, jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah yang diminta, sehingga terjadi pengangguran. *Kedua*, terkait dengan tujuan pencapaian kesejahteraan. Kesejahteraan pekerja yang semakin baik akan meningkatkan tingkat produktivitas pekerja. Peningkatan produktivitas pekerja akan meningkatkan *output* pada kegiatan usaha yang dilakukan. Penempatan serikat pekerja sebagai komponen ketiga didasarkan pada kelompok buruh merupakan kekuatan prodemokrasi utama sehingga buruh memiliki potensi besar sebagai agen perubahan di bandingkan dengan kekuatan *civil society* yang lainnya. *Pertama* buruh memiliki kemampuan lebih untuk memobilisasi massanya melakukan

gerakan politik, atas dasar kesadaran kolektif setelah mengalami eksploitasi dalam hubungan produksi. *Kedua*, gerakan buruh berbeda dengan gerakan mahasiswa, misalnya dapat mengakibatkan dampak ekonomi yang meluas, baik bagi perusahaan maupun ekonomi makro suatu negara dalam bentuk berhentinya produksi. *Ketiga*, gerakan buruh dapat memicu munculnya persoalan sosial-politik baru, terutama di daerah-daerah konsentrasi industri bahkan dapat memaksa pergantian rezim atau perubahan struktur politik.

Bagaimanapun kelompok pengusaha merupakan kelas yang kuat, superior dan kelompok pekerja merupakan kelas yang lemah, kelas yang inferior sehingga hubungan sosial antara pekerja dan pengusaha bermuatan konflik fundamental karena bersifat sepihak dan eksploitatif, mengingat dalam industrialisasi pengusaha sebagai pemilik faktor produksi semakin kaya, sedangkan pekerja tetap dalam kondisi miskin. Ketidaksetaraan sosial dan ketidakseimbangan hubungan industrial seperti itu menimbulkan konflik industrial, untuk memperkuat kedudukannya maka perlu dibentuk suatu wadah atau organisasi yang dapat membantu para pekerja memperjuangkan hak dan tujuannya yaitu berupa serikat pekerja yang dalam pelaksanaannya harus menitikberatkan prinsip kemitraan dan kesamaan kepentingan untuk dapat memberdayakan peran pekerja secara optimal.

Masih dalam sub bab ini penulis menuangkan bahwa reformasi yang berlangsung di Indonesia turut berimbas pada wilayah hukum ketenagakerjaan yang ditandai hadirnya 3 paket perundang-undangan, yaitu UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat pekerja, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kehadiran UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial ini menurut penulis menunjukkan wujud ketidakadilan dan merugikan pihak pekerja/buruh. Peradilan Hubungan Industrial menggunakan sistem beracara berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata yang dinilai lebih sulit dibandingkan mekanisme yang berlangsung melalui Penyelesaian melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4). PHI mengacu pada sistem peradilan perdata yang rumit dan panjang, begitu pula pada proses pembuktian, pihak pekerja akan menghadapi kendala dalam menghadirkan alat bukti saksi dan surat.

Pada Sub terakhir Bab 5 ini berjudul Perspektif Hukum Ketenagakerjaan yang berkesesuaian dengan Asas keadilan Pancasila dalam Era Globalisasi, mengingat permasalahan ketenagakerjaan bersinggungan dengan banyak aspek seperti ekonomi, politik, hukum dan sebagainya penulis membatasi pembahasannya hanya dalam kerangka hukum khususnya terkait studi yang menganalisis berbagai solusi yang digunakan oleh Negara Belanda dan Filipina dalam menyelesaikan permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan. Negara Filipina memiliki kesamaan pandangan dalam menerapkan keadilan sosial sebagai asas utama dalam hukum ketenagakerjaannya, pemberlakuan

Social Legislation merupakan langkah dalam mempromosikan keadilan sosial (*Social Justice*) di Filipina. Negara Filipina merupakan salah satu negara yang dinilai penulis menjunjung hak pekerja dengan baik, keterkaitan hak dan keadilan sosial di Filipina dapat tergambarkan melalui keberadaan hak milik secara umum dan hak milik yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Lain lagi pandangan penulis terhadap konsep keadilan yang digambarkan oleh Belanda, sesungguhnya penulis tidak sepenuhnya menyetujui dalam penerapannya, satu sisi *Flexicurity* memberikan harapan besar bagi pekerja untuk memperoleh peningkatan perlindungan, tetapi pada sisi lain gagasan ini berpotensi melahirkan permasalahan baru yaitu konflik identitas, karena setiap individu memiliki banyak identitas. Seseorang dapat menjadi warga negara Indonesia, seorang muslim, pekerja, pria, anggota partai, dalam waktu yang bersamaan, sehingga akan melahirkan sebuah identitas kolektif. Hal ini berarti bahwa mereka memiliki kepentingan yang sama dan kerap memiliki lawan yang sama.⁶ Identitas yang sama menjadi dasar loyalitas kelompok, sebagaimana identitas yang sama memisahkan-misahkan kelompok⁷, oleh karena itu ketentuan *Flexicurity* yang tepat untuk kemudian diterapkan di Indonesia perlu dilengkapi dengan argumentasi dasar yang bersumber pada nilai-nilai Pancasila. Sila ke-3 dan Sila ke-5 Pancasila yaitu “Persatuan Indonesia” dan “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia” telah menguraikan kewajiban untuk tetap mempertahankan kesatuan dengan memperoleh keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia, termasuk di dalamnya pengusaha dan pekerja. Penguatan satu kelompok akan berdampak pada keberadaan kelompok lainnya sehingga kekuatan hukum ketenagakerjaan di Indonesia wajib dibangun dengan tujuan untuk tidak menguatkan salah satu pihak akan tetapi menempatkan seluruh pihak pada kedudukan yang setara.

Sebagai kesimpulan, buku ini dengan sistematis menguraikan konsep keadilan dalam teori dan praktek ketenagakerjaan di Indonesia, melalui metode perbandingan, Negara Filipina dan Belanda di pilih penulis dengan mencoba menggambarkan keadilan dalam bidang ketenagakerjaan melalui kebijakan pemerintah di dua negara tersebut dan menguraikan prinsip keadilan Negara Indonesia dan kebijakan ketenagakerjaan yang telah dibuat melalui Konsep Hubungan Industrial Pancasila yang berusaha menempatkan pemerintah sesuai kewajibannya dan menjembatani hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

⁶ Mansbach, Richard W dan Rafferty, Kirsten L. *Pengantar Politik Global*, Terjemahan Amat Asnawi, Nusa Media, Bandung: 2012, hlm. 825.

⁷ *Ibid.*

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

Bernard Arief Sidharta, *Refleksi tentang Struktur Ilmu Hukum (Sebuah Penelitian tentang Fundasi Kefilsafatan dan Sifat Keilmuan Ilmu Hukum sebagai Landasan Pengembangan Ilmu Hukum Nasional Indonesia)*, Mandar Maju, Bandung: 2009.

Mansbach. Richard W dan Rafferty. Kirsten L. *Pengantar Politik Global*, Terjemahan Amat Asnawi, Nusa Media, Bandung: 2012.

Sultana Ronald G, "Flexicurity: implications for Lifelong Career Guidance", Finland: The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), 2012.

Wilthagen, Ton dan Tros. F.H, "The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets", *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.10, No. 2, Summer 2004.

Jurnal

Faturochman dan Saparinah Sadli, "Gender dan Model Penelitian Keadilan", *Jurnal Psikologi Sosial*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2002.

Indrasari Tjandraningsih dan Maria Dona Dewi Puspitaningrum, "Modal Bergerak, Serikat Terserak: Perubahan Situasi Perburuhan dan Tantangan Geraka Buruh di Indonesia", *Jurnal Analisis Sosial*, Vol. 10 No. 1 Juni 2005.