

REKONSTRUKSI KONSEP KEBEBASAN HAK BERSERIKAT BAGI SERIKAT PEKERJA PADA HUBUNGAN INDUSTRIAL BERBASIS NILAI KEADILAN

Gunarto

Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang

E-mail: gunartowr2@yahoo.com

Abstract

The concept of freedom of association for trade union rights provided for in Law No. 21 of 2000 on Trade Unions, aimed at providing protection of workers, and improve the welfare of workers. But social facts to still many industrial dispute, and there were so many layoffs. Legal research methods to use social research. So in this perspective, freedom of association for trade union rights are not viewed from the norms of the country, but seen from the values of living in society, although freedom of association rights are influenced by state regulations. Construction of freedom of association for trade union rights as set out in Law No. 21 of 2000 on Trade Unions, still reflects the capitalistic character. The impact caused the number of industrial disputes and layoffs for workers, because employers view workers as a factor of production rather than as business partners. So the necessary reconstruction of freedom of association rights for workers with social justice based values to create a harmonious industrial relations. A reconstruction model using prismatic law, which took a good system of capitalistic model and the socialist model and the model adapted Pancasila industrial relations with the values of Indonesian.

Keywords : Reconstruction, Freedom Right of Association, trade unions, justice

Abstrak

Konsep kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja yang diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, bertujuan memberi perlindungan pekerja, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Tetapi fakta sosial menunjukkan masih banyaknya perselisihan hubungan industrial, dan masih banyaknya pemutusan hubungan kerja. Metode penelitian menggunakan *social legal research*. Oleh karena itu, dalam perspektif ini, kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja tidak dilihat dari norma negara, tetapi dilihat dari nilai-nilai yang hidup di masyarakat, walaupun kebebasan hak berserikat dipengaruhi oleh regulasi negara. Konstruksi kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja sebagaimana di atur dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, masih mencerminkan watak kapitalistik. Dampaknya menimbulkan banyaknya perselisihan industrial dan PHK bagi pekerja, karena pengusaha melihat pekerja sebagai faktor produksi bukan sebagai mitra usahanya. Maka diperlukan rekonstruksi kebebasan hak berserikat bagi pekerja dengan berbasis nilai keadilan sosial untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Sebuah model rekonstruksi menggunakan hukum prismatic, yaitu mengambil sistem yang baik dari model kapitalistik dan model sosialis serta model hubungan industrial Pancasila yang diadaptasikan dengan nilai-nilai kelIndonesiaan.

Kata Kunci: Rekonstruksi, Kebebasan Hak Berserikat, serikat pekerja, keadilan.

Pendahuluan

Pembahasan mengenai rekonstruksi konsep kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja pada hubungan industrial berbasis nilai keadilan menjadi penting dalam konteks Indonesia, mengingat kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja di Indonesia tidak mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Beberapa indikator yang menunjukkan ti-

dak 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.

Sistem hubungan industrial Pancasila yang pada zaman Orde Baru telah menciptakan *industrial peace* yang semu, karena Pemerintah Orde Baru mampu melakukan pemaksaan pada pekerja dan pengusaha untuk melarang mogok kerja maupun penutupan perusahaan oleh pengusaha, tetapi harmonisasi hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja yang ideal belum terjadi. Idealnya hubungan industrial 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, bahkan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara Indonesia.

Beberapa fakta fisik yang menunjukkan pelaksanaan kebebasan hak berserikat serikat pekerja tidak menciptakan hubungan industrial di Indonesia berjalan harmonis, berupa besarnya jumlah angka pemogokan kerja mulai tahun 2003 sampai dengan tahun 2008, yaitu sebagai berikut: tahun 2003 sejumlah 248 pemogokan, tahun 2004 sebanyak 356, tahun 2005 sebanyak 27, tahun 2006 sebanyak 127, tahun 2007 sebanyak 275 dan tahun 2008 sebanyak 79 mogok kerja.¹

Fakta hukum menunjukkan bahwa pelaksanaan kebebasan hak berserikat tidak mampu menciptakan harmonisnya hubungan industrial di Indonesia, dapat dilihat juga dari semakin meningkatnya jumlah perselisihan hubungan industrial yang diajukan Banding ke PTUN mulai tahun 2002 sampai tahun 2007, 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, dan tahun 2007 sebanyak 262 perkara yang dimintakan upaya hukum ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.²

Fakta sosial juga menunjukkan pelaksanaan kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja tidak mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dapat dilihat juga dari sangat tingginya angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tahun 2006 sebanyak 72.264 pekerja yang di PHK dan pada tahun 2007 sebanyak 28.317 pekerja yang kena PHK.³

Pengaturan kebebasan hak berserikat bagi pekerja yang di atur dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh belum mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja, terbukti dari data di atas menimbulkan dampak pemogokan kerja, munculnya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, banyaknya perkara perselisihan hubungan industrial yang masuk diperkarakan di PTUN, dan besarnya angka PHK di Indonesia. Hal itu karena Undang-undang Nomor. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja tersebut mendasarkan pada kosmologi barat yang dijiwai oleh nilai-nilai kapitalisme barat yang bersifat individual dan kapitalistik, yang sangat berbeda dengan kosmologi Bangsa Indonesia yang bersifat spiritual, kebersamaan dan harmonis .

Satjipto Rahardjo⁴ 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 diseleraskan dengan kondisi sosial politik masyarakat Barat atau Eropa yang bersifat individualistik, dan kapitalis.

¹ Laporan Dirjend Pembinaan dan Pengawasan Depnaker 2003-2008.

² Laporan Tahunan Panitera P4 Pusat dari tahun 2002 - 2007.

³ Sumber: Ditjen PHI dan Jamsostek, Depnakertrans, Desember 2007.

⁴ Satjipto Rahardjo, Artikel Kompas, Senin 8 November 1993, hlm. 4.

Pada waktu hukum modern menyebar ke berbagai penjuru dunia, maka hukum modern masuk juga ke bangsa-bangsa di dunia yang memiliki basis kultural yang berbeda dengan Barat. Bangsa Indonesia memiliki basis kultural atau kosmologi sendiri yang berbeda dengan kosmologi negara-negara Barat, yaitu bersifat kolektif (tidak individual), keserasian-keseimbangan (harmoni), musyawarah dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritualitas. Kosmologi Bangsa Indonesia yang demikian terumuskan ke dalam Pancasila yang merupakan moral positif Bangsa Indonesia atau dapat dikatakan bahwa Pancasila merupakan basis kultural atau kosmologi hukum Indonesia yang dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dari kelima sila Pancasila.

Sila Pertama merupakan landasan spiritualitas dalam kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja, sila kedua merupakan landasan kemanusiaan dalam kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja, sila ketiga merupakan dasar kesatuan pengusaha, pekerja dan pemerintah dalam kebebasan hak berserikat, sila keempat merupakan landasan demokrasi dalam kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja, dan sila kelima merupakan landasan perwujudan keadilan sosial dalam kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja.

Hak berserikat bagi pekerja merupakan hak dasar yang dilindungi dan dijamin secara konstitusional sebagaimana yang tertuang di dalam UUD Pasal 28 E ayat 3. Menurut Undang-Undang Dasar tersebut, pekerja harus diberi kesempatan seluas-luasnya untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Pendirian serikat pekerja mempunyai beberapa fungsi, yaitu : fungsi penyampaian aspirasi pekerja, fungsi kemitraan dengan pengusaha, fungsi kesejahteraan bagi pekerja, dan fungsi perlindungan bagi pekerja serta fungsi pengembangan bagi pekerja (Pasal 4 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh). Dalam menggunakan fungsi-fungsi tersebut, pekerja dituntut bertanggung jawab untuk menjaga kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan umum atau kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu pemben-

tukan serikat pekerja dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis dan dibatasi oleh kepentingan umum. Anggota serikat pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab atas keberlangsungan perusahaan. Sebaliknya, pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaannya secara adil. Tetapi kenyataannya kehadiran serikat pekerja masih berbeda dengan apa yang dicitakan dalam pasal tujuan dibuatnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Berdasarkan uraian di atas maka artikel ini berjudul "Rekonstruksi Konsep Kebebasan Hak Berserikat Serikat Pekerja Pada Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan". Problematika utama dalam artikel ini yang akan diangkat adalah mengapa kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja berjalan tidak harmonis dalam hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. Keadaan ini dapat dilihat dari masih banyaknya mogok kerja, masih banyaknya perselisihan hubungan industrial, masih terjadi perusahaan yang melakukan penutupan perusahaan, masih adanya perusahaan yang melakukan relokasi ke negara asing, masih rendahnya upah pekerja, bahkan angka kemiskinan serta pengangguran tetap tinggi akibat dari hubungan industrial yang bersifat kapitalis dan menimbulkan disharmonisasi hubungan industrial di Indonesia.

Untuk menciptakan konsep kebebasan hak berserikat 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, tujuan di buatnya artikel ini adalah untuk menganalisa mengapa konsep kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja belum mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis (*industrial peace*). Adapun kegunaannya adalah secara teoritis memberikan sumbangan pemikiran tentang konsep kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja yang dijiwai oleh kosmologi bangsa Indonesia sendiri khususnya nilai keadilan, seacara praktis artikel ini berguna bagi penyempurnaan perubahan Undang-undang

Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/ Serikat buruh.

Pembahasan

Urgensi Rekonstruksi Konsep Kebebasan Hak Berserikat Melalui Penggunaan Hukum Berprespektif Keadilan

Kaum *Constructivist* berpendirian bahwa manusia pada dasarnya aktif mengkonstruksi dan memodifikasi konsep, model, realitas, termasuk pengetahuan dan kebenaran dari hukum. Dalam konteks ini model penyelesaian masalah merupakan hasil dari perspektif manusia itu sendiri. Dalam membuat konstruksi harus didasarkan pada aspek filosofis dan metodologis yang meliputi dimensi sebagai berikut:⁵ *Pertama* ontologis, yaitu realitas merupakan konstruksi sosial. Kebenaran suatu realitas bersifat relatif berlaku sesuai konteks spesifik yang dinilai relevan oleh pelaku sosial. *Kedua* epistemologis, yaitu transaksional/subjektif: pemahaman tentang suatu realitas atau temuan suatu penelitian merupakan produk interaksi antara yang meneliti dan yang diteliti. *Ketiga* metodologis, yaitu *reflectif/dialectical*: menekankan empati dan interaksi dialektik antara peneliti dan responden untuk mengkonstruksi realitas yang diteliti melalui metode kualitatif dengan *participant observation*. Dan kriteria kualitas penelitian: *Authenticity* dan *reflectivity*, yaitu sejauh mana temuan merupakan refleksi otentik dari realitas yang dihayati oleh para pelaku sosial. *Keempat* axiologis, yaitu nilai etika dan pilihan moral merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari penelitian. Peneliti, sebagai partisipan yang menjembatani keragaman subyektifitas pelaku sosial. Dan tujuan penelitiannya adalah merekonstruksi realitas sosial secara dialektik antara peneliti dengan aktor sosial yang diteliti, meliputi: *Pertama*, untuk memperhatikan, merenungkan, memikirkan dan mamaknai serta menafsirkan konsep kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja menuju terciptanya hubungan industrial yang harmonis, yang ber-

basis nilai keadilan sosial; *Kedua*, melakukan dan memahami tentang realitas konsep kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja dalam hubungan industrial, yang merupakan temuan dari produk interaksi antara peneliti dengan responden yang diteliti; *Ketiga*, untuk mendapatkan hasil tersebut di atas, diperlukan dialog antara peneliti dengan yang diteliti, dialog harus bersifat dialektik dan interaksi untuk merekonstruksi konsep kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja menuju hubungan industrial harmonis, yang merupakan temuan realitas outentik yang benar-benar dihayatinya; *Keempat*, untuk melakukan pilihan nilai, dan etika merupakan bagian yang tidak terpisahkan, dan peneliti sebagai fasilitator menjembatani keragaman subyektifitas pelaku pelaksana kebebasan hak berserikat pekerja menuju hubungan industrial harmonis, yang berbasis nilai keadilan.

Konstruksi teori yang akan dibangun meliputi 3 hal yaitu substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Lawrence W. Friedman. Di lihat dari Substansi hukumnya, pengaturan tentang kebebasan hak berserikat pekerja sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, banyak sisi kelemahannya, sehingga perlu dilakukan rekonstruksi kembali.

Keadilan memiliki beraneka ragam makna dan keragaman makna tersebut telah menyebabkan keragaman dalam pendefinisianya sebagaimana telah disebutkan di muka. Sebenarnya, dalam tradisi ilmu hukum, sudah banyak refleksi tentang makna keadilan sosial⁶, dan kiranya para *founding fathers* republik ini pun mendasarkan gagasan dan cita-cita mereka pada gagasan yang dikatakan universal itu. Meski begitu masih banyak orang mengartikan keadilan sosial sekedar keadilan distributive. Padahal, ada perbedaan cukup mendasar antara keadilan sosial dengan keadilan distributif. Kalau keadilan distributif lebih banyak diartikan sebagai keadilan dalam pembagian harta masyarakat kepada individu atau kelompok,

⁵ Agus Salim, 2001, *Teori dan Paradigma Sosial (dari Denzin Gubadan Penerapannya)*, Yogyakarta : PT. Tiara Wacana, hlm. 33.

⁶ Mubyarto, 1988, *Sistem dan Moral Ekonomi Pancasila*, Jakarta : LP3ES.

keadilan sosial dalam arti luas, adalah sebuah keadaan yang memungkinkan setiap individu dan kelompok dalam masyarakat bisa berkembang maksimal. Dalam keadilan distributif tekanan pada individu sangat dominan, sedangkan dalam keadilan sosial tekanan individu diletakkan dalam dimensi sosial atau komunalnya. Masalah pokok keadilan sosial adalah pembagian (distribusi) nikmat dan beban dalam masyarakat yang oleh Brian Barry dirangkum dalam tiga kelompok yaitu: ekonomi (uang); politik (kuasa); dan sosial (status).⁷ Marxisme memandang keadilan bukan dari aspek distribusinya tetapi dari aspek produksi. Distribusi masih bisa diatur dan diperbaiki (fiskal progresif, misalnya), tetapi selama produksi masih dikuasai kaum berjuis maka akan terjadi eksploitasi pekerja. Perkembangan yang relatif baru dalam pemikiran tentang hukum dan keadilan adalah pemikiran John Rawls yang mengatakan bahwa sebuah masyarakat dikatakan baik bila didasarkan pada dua prinsip, yaitu *fairness*, yang menjamin bagi semua anggota apapun kepercayaan dan nilai-nilainya, kebebasan semaksimal mungkin. *Fairness* atau kepatutan dalam konsepsi Rawls lebih dimaksudkan sebagai penekan asas resiporitas (saling menguntungkan), tetapi tidak dalam arti *simple reciprocity* di mana distribusi kekayaan dilakukan tanpa melihat perbedaan-perbedaan objektif di antara anggota masyarakat. Keadilan dalam arti *fairness* tidak hanya memberikan peluang yang lebih banyak kepada orang-orang yang memiliki talenta atau kemampuan yang lebih baik untuk menikmati pelbagai manfaat sosial, melainkan keuntungan tersebut sekaligus juga harus membuka peluang bagi mereka yang kurang beruntung. Sedangkan *veil of ignorance*, hanya membenarkan ketidaksamaan sosial dan ekonomis apabila ketidaksamaan itu dilihat dalam jangka panjang justru menguntungkan mereka yang kurang beruntung.⁸ Dalam pandangan ini seakan disetujui sebuah tatanan masyarakat yang netral, yang tidak

mendahulukan nilai-nilai dan harapan-harapan tertentu terhadap nilai-nilai dan harapan-harapan lain yang barangkali ada di dalam masyarakat.⁹ Pemikiran John Rawls mengenai keadilan telah menjadi pembicaraan yang sangat menarik dalam tiga dekade terakhir¹⁰. Karya yang membuatnya dikenal sebagai salah satu pemikir terkemuka dalam bidang filsafat adalah *A Theory of Justice* (1971), disusul dengan *Political Liberalism* (1993) dan *Justice as Fairness* (2001). Dalam pengantar buku *A Theory of Justice* dikemukakan bahwa secara khusus teorinya merupakan kritik terhadap teori-teori keadilan sebelumnya yang secara substansial sangat dipengaruhi entah oleh *utilitarianisme* atau oleh *intuitionisme*. *Utilitarianisme* telah menjadi pandangan moral yang sangat dominan pada seluruh periode filsafat moral modern.¹¹

Secara umum *utilitarianisme* mengajarkan bahwa benar salahnya peraturan atau tindakan manusia tergantung pada konsekuensi langsung dari peraturan atau tindakan tertentu yang dilakukan. Oleh karena itu, baik buruknya tindakan manusia secara moral sangat tergantung pada baik buruknya konsekuensi tindakan tersebut bagi manusia. Tegasnya, apabila akibatnya baik, maka sebuah peraturan atau tindakan dengan sendirinya akan menjadi baik. Demikian sebaliknya, apabila akibat yang ditimbulkan buruk, maka sebuah peraturan atau tindakan menjadi buruk pula.¹² Rawls juga mengkritik *intuitionisme*, karena tidak memberi tempat memadai pada rasio atau akal. Akan tetapi lebih mengandalkan kemampuan intuisi manusia, sehingga tidak memadai apabila di jadikan pegangan dalam mengambil keputusan

⁷ Barry, *Theories of Justice*, London: Harvester-Wheatsheaf, Vol. 1, Year 1989, hlm. 146.

⁸ John Rawls, 1971, *A Theory of Justice*, Cambridge: Harvard University Press, hlm 11.

⁹ Frans J Rengka, 2003, *Dialog Hukum dan Keadilan dalam Proses Peradilan Pidana* (Studi tentang Putusan Peradilan Pidana dalam Kasus Tindak Pidana Politik Masa Orde Baru), Disertasi Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Semarang: UNDIP, hlm 17.

¹⁰ Frans Magnis Suseno, Moralitas dan Nilai-Nilai Komunitas, Debat antara Komutarisisme dan Universalisme Eties, *Majalah Filsafat Driyarkara*, Tahun XXI No. 2: 65/1995.

¹¹ John Rawls, *op-cit.*, hlm 11-12.

¹² Andre Ate Ujan, 2001, *Keadilan dan Demokrasi, Telaah Filsafat Poliflik John Rawls*, Yogyakarta: Kanisius, hlm 21. Lihat juga Paul Edwards, (ad.) 1967, *The Encyclopedia of Philosophy*, Vol. 8, New York: Crowell Collier and MacMillan Inc., hlm. 206.

terutama pada waktu terjadi konflik di antara norma-norma moral.¹³

Bertolak dari itu, Rawls ingin membangun sebuah teori keadilan yang mampu menegakkan keadilan sosial dan sekaligus dapat dipertanggungjawabkan secara objektif khususnya dalam perspektif demokrasi. Teori keadilan dianggap memadai apabila dibentuk dengan pendekatan kontrak, di mana prinsip-prinsip keadilan yang dipilih sebagai pegangan bersama merupakan hasil kesepakatan bersama dari semua pihak yang bebas, rasional dan sederajat yang disebut Rawls sebagai *Justice as Fairness*. Dengan demikian, Rawls menekankan pentingnya melihat keadilan sebagai "kebajikan utama" yang harus dipegang teguh sekaligus menjadi semangat dasar dari berbagai lembaga sosial dasar suatu masyarakat.¹⁴ Dalam arti tertentu Rawls juga dapat dipandang sebagai salah satu pendukung keadilan formal. Konsistensinya dalam menempatkan konstitusi dan hukum sebagai basis pelaksanaan hak dan kewajiban individu dalam interaksi sosial dapat menjadi sinyal untuk itu, keadilan yang berbasis peraturan. Bahkan yang sifatnya administratif formal sekalipun, tetaplah penting karena pada dasarnya ia memberikan suatu jaminan minimum bahwa setiap orang dalam kasus yang sama harus diberlakukan secara sama.¹⁵

Keadilan formal menempati posisi yang penting di samping konsistensi dari aparat penegak hukum dalam pelaksanaannya. Meskipun peraturan hukumnya dianggap tidak ada, penerapan yang konsisten paling tidak dapat membantu anggota masyarakat untuk belajar melindungi diri dari berbagai kemungkinan buruk yang diakibatkan oleh hukum yang tidak adil tersebut. Dengan demikian, sekalipun diperlukan keadilan formal tidak dapat sepenuhnya mendukung terciptanya suatu masyarakat yang tertata baik. Menurut Rawls, suatu konsep keadilan hanya secara efektif mengatur masyarakat apabila konsep keadilan tersebut dapat diterima secara umum, sedangkan keadilan formal cenderung dipaksakan secara

sepihak oleh penguasa. Oleh karena itulah, teori keadilan yang baik adalah teori keadilan yang bersifat kontrak yang menjamin kepentingan semua pihak secara fair.¹⁶

Hukum sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan dapat saja tidak adil jika bertentangan dengan kesejahteraan manusia, demikian menurut Thomas Aquinas. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal. *Pertama*, penguasa memaksakan hukum yang tidak membawa kesejahteraan umum, tetapi semata-mata karena keinginan penguasa itu sendiri. *Kedua*, karena pembuat hukum melampaui kewenangan yang dimiliki. *Ketiga*, karena hukum dipaksakan kepada masyarakat secara tidak sama, meskipun alasannya demi kesejahteraan umum. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan hukum yang berkeadilan hendaknya mencari hukum yang bersumber dari rasa keadilan masyarakat. Untuk mencapai keadilan sosial dalam kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja tidak bisa terbangun dari perilaku individu yang adil, tetapi membutuhkan struktur hukum, budaya hukum dan substansi hukum yang berisi nilai-nilai keadilan.

Hukum Prismatik Sebagai Kerangka Berfikir Rekonstruksi Dalam Konsep Kebebasan Hak Berserikat Bagi Serikat Pekerja Yang Berbasis Nilai Keadilan.

Penentuan keputusan untuk mengambil tindakan, pemegang peran (*role accupan*) mempertimbangkan hal-hal sebagaimana dikemukakan oleh Talcott Parson.

"In his commitment to the development of concepts that reflected the properties of all action systems, Talcott Parsons¹⁷ was led to a set of concepts denoting some of the variable properties of these system, the value patterns of culture, and the normative requirements in social system. The variables were phrased in

¹³ *Loc. cit.*

¹⁴ Andre Ata Ulan, *op. cit.*, hlm. 23.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 27, John Rawl *op. cit.*, hlm. 58.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 59. Pendekatan kontrak terhadap konsep keadilan yang dikembangkan oleh Rawls bukanlah yang perama, karena sudah lama dikembangkan oleh pendahulunya seperti John Locke, Rousseau maupun Immanuel Kant, dan hal tersebut juga diakui oleh Rawls sebagaimana diungkapkan dalam pengantar bukunya yang pertama, pada hlm. VIII.

¹⁷ Lihat Talcott Parson dalam Jhonatan H. Turner, *op. cit.*, hlm. 48.

terms of polar dichotomies, which depending upon the system under analysis, would allow for a rough categorization of decisions by actors, the value orientations, or the normative demands on status roles". First, Affectivity-affective neutrality, concerns the amount of emotion or effect that is appropriate in a given interaction situation. Should a great deal or little affect be expressed?; Second, Diffuseness-specificity denotes the issue of how far reaching obligations in an interaction situation are to be. Should the obligations be narrow and specific or should they be extensive and diffuse?; Third, Universalism-particularism points to the problem of whether evaluation and judgment of others in an interaction situation is to apply to all actors or should all actors be assessed in terms of the same standards?; Fourth, Achievement-Ascription deals with the issue of how to assess an actor, whether in terms of performance or on the basis of inborn qualities, such as sex, age, race, and family status. Should an actor treat another on the basis of achievements or ascriptive qualities that are unrelated to performance?; Fifth, Self-Collectivity denotes the extent to which action is to be oriented to self interest and individual goals or to group or large collectivity in which they are involved.

Ronny Hanitijo Soemitro¹⁸ mengemukakan bahwa sebelum mengambil suatu tindakan seorang pemegang peran (*role occupant*) menghadapi suatu rangkaian pikiran-pikiran yang terdiri dari lima pasang kemungkinan-kemungkinan dikhotomi tersebut diatas. Seorang pemegang peran harus memilih salah satu dari dikhotomi tersebut, sehingga variable tersebut sebenarnya merupakan suatu skala prioritas. Proses perubahan yang menyertai industrialisasi ditandai dengan terjadinya pergeseran-pergeseran dalam soal pemilihan pola variable tersebut sehingga dalam proses industrialisasi tersebut terjadi pergeseran dari *affectivity* menjadi *neutral affectivity*, dari *collectivity orientation* menjadi *self orientation*, dari *particularism* menjadi *universalism*, dari *ascrip-*

tion menjadi *achievement* dan dari *diffuseness* menjadi *specificity*.

Fred W. Riggs menggunakan dikotomi 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.¹⁹ Masyarakat yang "*fused*" prototipenya adalah kekerabatan (*paguyuban*), dimana masyarakat memenuhi hampir semua peranan dan fungsi. Pada masyarakat yang *diffracted* maka segenap unsur-unsurnya mempunyai struktur yang spesifik (*patembayan*). Di dalam masyarakat demikian ini ada sub sistem politik, sub sistem pendidikan, sub sistem hukum dan seterusnya, yang masing-masing mempunyai organisasi sendiri-sendiri dan menjalankan fungsinya dari tiap-tiap sub sistem tersebut. Sub sistem-sub sistem tersebut masing-masing memiliki derajat otonomi tertentu akan tetapi juga bersifat tergantung. Berdasar 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 dimaksud menunjukkan banyak 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 meng-

¹⁸ Ronny Hanitijo Soemitro, 1989, *Prespektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum*, Semarang: Agung Press, hlm. 33.

¹⁹ Bandingkan dengan pendapat H.L.A Hart tentang Pembagian masyarakat ke dalam dua tipe yaitu masyarakat dengan *Primary Rules of Obligations* dan Masyarakat dengan *Secondary Rules of Obligations*. Pertama yang dipakai untuk mengualifikasikan masyarakat yang masih sederhana, pekerjaan hukum belum terdiferensiasi, sedangkan tipe kedua untuk menunjukkan tipe penyelenggaraan hukum pada masyarakat yang sudah maju, sehingga pekerjaan hukum terdiferensiasi ke dalam beberapa tugas yang spesifik (*rules of recognition, rules of adjudication, and rule of change*). Lihat H.L.A Hart, 1972, *The Concept of Law*, Oxford : Oxford University Press, hlm. 77-dst. H.L.A Hart dikenal sebagai "*The Most Influential Modern Positivist in The English Speaking World*". Lihat Pendapat Kent Greenwalt dalam *The Autonomy of Law, Essay on Legal Positivism*, Editor Robert P. George, Clarendon, Oxford, 1996, hlm. 3-4.

akibatkan meningkatnya ketegangan-ketegangan dilematis di dalam masyarakat.

Konsep prismatic merupakan hasil indentifikasi Riggs terhadap pilihan atau jalan tengah atas nilai sosial paguyuban dan nilai sosial patembayan seperti yang dikemukakan oleh Hoogvelt.²⁰ 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 yang bersangkutan.²¹

Terkait dengan makalah ini, dapat diilustrasikan salah satu kombinasi tersebut di atas yaitu kombinasi antara pembentukan nilai kepentingan, yaitu antara individualisme²² dan kolektivisme²³, Watak hukum suatu negara akan sangat ditentukan oleh pilihan nilai kepenting-

an yakni apakah mementingkan kemakmuran atas perseorangan ataukah akan mementingkan kemakmuran pada banyak orang. Perbedaan atas banyak atau sedikitnya pemenuhan kepentingan itu didasarkan pada perspektif ekonomi politik, sedangkan dari perspektif teori sosial, bahkan dari sudut perspektif ideologi, perbedaan kepentingan itu didikhotomikan atas paham individualisme-liberal (menekankan kebebasan individu) atau kapitalisme dan paham kolektivisme atau sosialisme (yang menekankan kepentingan bersama).

Sunaryati Hartono menyebut adanya satu ekstrem paham yang lain yakni paham fanatik religius²⁴. Indonesia menolak mengikuti secara ekstrem kedua pilihan kepentingan dan ideologis melainkan mengambil segi-segi yang baik dari keduanya. Pancasila dan UUD 1945 mengakui hak-hak (termasuk hak milik) dan kebebasan individu sebagai hak asasi, tetapi sekaligus meletakkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Dalam pelaksanaan kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja, dalam hal ini untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, ada perpaduan antara sistem ekonomi pasar bebas, kepemilikan pribadi, dan intervensi pemerintah. Menurut Paul Samuelson pasar bebas dan kepemilikan pribadi tetap dipertahankan, namun dengan mengubah cara kejanya melalui intervensi dari pemerintah untuk mengatur kegiatan tersebut. Perpaduan antara pasar bebas parsial, kepemilikan pribadi terbatas, pengaturan oleh pemerintah pada umumnya disebut dengan "sistem ekonomi campuran (mix economic system)²⁵. Sistem ekonomi campuran ada yang menyebut *welfare state*, *sosial market economy* dan lain-lain. Sistem ekonomi campuran ini mencoba mengambil hal terbaik dari kapitalisme maupun sosialisme sehingga efek-efek negatif yang ditimbulkan dari kedua sistem ekonomi tersebut dapat direduksi. Proses integrasi antara dua sistem tersebut apabila ditinjau dari hak kepemilikan berujung pada dua postulat yaitu pertama hak kepemilikan

²⁰ Ankie M. Hoogvelt, 1985, *Sosiologi Masyarakat Sedang Berkembang*, Jakarta: Rajawali Press, hlm. 87-91

²¹ Fred W. Riggs, *op.cit.*, hlm. 176. Lihat juga Moh, Mafhud MD, 2006, *op.cit.*, hlm. 23-24.

²² Definisi amat menarik diberikan oleh Soehardi (UGM), ia mengatakan bahwa individualisme merupakan pandangan hidup ("*weltanschauung*"), yang mendewa-dewakan, dalam konsepsi tentang hakikat manusia, antara lain otonomi kehendak peseorangan dan otonomi budi manusia. *Weltanschauung* ini merupakan dasar nuk merumuskan politik (aktif) hidup kemasyarakatan beberapa abad yang lalu dan dibanyak negara juga masih banyak dalam abad sekarang, yaitu politik liberalisme yang meliputi semua bidang dalam kehidupan manusia, jadi juga hukum dan sosial-ekonomi. Positivisme, liberalisme dan individualisme merupakan tiga serangkai. Inilah yang sekarang mestinya dilikuidasi sampai dengan dasarnya. Lihat Soehardi, 1962, *Luas dan Isi Hukum Sosial*, Penerbit Yayasan Kanisius, hlm. 10.

²³ Menurut Ajaran Fungsi Sosial sebagaimana pertama kali dibela oleh ahli hukum Prancis, Leon Duguti, kolektivisme mengutamakan kepentingan masyarakat. Kebebasan bukanlah hak melainkan fungsi sosial, yang memuat kewajiban-kewajiban dari tiap-tiap orang untuk mengembangkan penghidupan jasmani, kecerdasan dan kesesuaian sebaik-baiknya untuk kemanfaatan masyarakat. Hak milikpun bukan hak, lebih-lebih bukan hak untuk menggunakan sesuatu benda secara mutlak, melainkan sesuatu fungsi sosial, yang memuat kewajiban untuk menggunakan barang-barang yang kita miliki untuk kemanfaatan masyarakat sesuai dengan tujuannya. Secara singkat dikatakan bahwa "*nul de possede plus d'autre droit que celui de toujours aire son devoir.*" (Auguste Comte). Lihat L.J. van Apeldoorn, *op.cit.*, hlm. 50.

²⁴ Sunaryati Hartono, *Op.Cit.*, hlm. 3-4.

²⁵ Lihat Paul Samuelson, dalam Manuel G. Velasquez, *op.cit.*, hlm. 187.

dipunyai oleh sektor privat sepanjang dapat memberikan insentif ekonomi yang lebih baik bagi pelakunya dan kedua hak kepemilikan harus diserahkan kepada negara jika pasar tidak reponsif terhadap tujuan sosial misalnya pemerataan pendapatan dan eksternalisasi.²⁶

Inkonsistensi UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja dengan nilai Keadilan sosial

Kosmologi negara barat yang kapitalistik sangat mendominasi Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, sebaliknya kosmologi Bangsa Indonesia yang dijiwai nilai kolektivitas dan harmonisasi yang merupakan substansi dari nilai keadilan sosial, tidak tercermin dalam Undang-undang serikat pekerja tersebut. Hal ini dapat terbaca dari regulasi proses pembentukan/pendirian serikat pekerja, dan pengelolaan serikat pekerja sebagaimana di atur dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja, dengan paparan sebagai berikut.

Pembentukan serikat pekerja

Pada awal pembentukan serikat pekerja di perusahaan ini lebih banyak dipicu oleh adanya perselisihan yang sulit diselesaikan antara pekerja dengan perusahaan. Maraknya kasus unjuk rasa atau pemogokan yang terjadi pada saat itu menyebabkan trauma dan ketakutan pada para pekerja di perusahaan, apabila di perusahaannya terbentuk serikat pekerja tingkat perusahaan (SP-TP). Pihak perusahaan tidak menghalangi secara terbuka karena khawatir terkena sanksi melanggar peraturan perundangan yang berlaku tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat pekerja. Karena itu mereka menggunakan cara lain, antara lain menjanjikan peningkatan kesejahteraan pekerja; menjanjikan perbaikan pelaksanaan hak-hak normatif dan non-normatif pekerja; menawarkan uang pesangon bagi mereka yang ingin membentuk SP-TP agar tidak membentuk serikat pekerja di

perusahaan tersebut, atau memutus hubungan kerja tokoh pekerja secara sepihak yang terlibat dalam proses pembentukan Serikat Pekerja.

Guna menghindari penolakan perusahaan terhadap rencana pekerja mendirikan SP-TP, biasanya SP gabungan/federasi turut membantu pendirian serikat pekerja perusahaan tersebut. Meskipun pada awalnya perusahaan yang bersangkutan tidak merasa nyaman dengan rencana pembentukan dan keberadaan SP-TP di perusahaannya, pada akhirnya mereka mengizinkan atau terpaksa mengizinkan berdirinya SP-TP karena hal ini telah diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja.

Pilihan untuk membentuk serikat pekerja biasanya diawali hanya oleh beberapa pekerja, baik atas inisiatif sendiri, berdasarkan informasi dari berbagai media (misalnya, Koran, televisi, radio), teman, atau melalui tawaran dari SP/SB Gabungan/federasi. Kemudian keinginan berserikat diikuti oleh para pekerja lainnya karena mereka merasa perlu memperjuangkan kepentingannya melalui organisasi serikat pekerja.

Pembentukan SP-TP cenderung dipicu oleh adanya perselisihan hubungan industrial yang menonjol dan sulit diselesaikan. Bahwa SP-TP jarang dibentuk di perusahaan yang sedikit mengalami perselisihan atau dapat menyelesaikan perselisihannya secara bipartite. Misalnya, ada perusahaan memilih untuk tidak memiliki SP-TP dengan alasan antara lain: *Pertama*, hingga saat ini perusahaan telah memenuhi semua hak-hak normatif dan kepentingan pekerja; *Kedua*, hubungan antara perusahaan dan pekerja sangat baik, terbukti dari pekerja dapat menyampaikan keluhan-kesah mereka secara langsung dan ditanggapi dengan baik oleh perusahaan; *Ketiga*, terdapat wadah untuk berkomunikasi antara pengusaha dan pekerja melalui pertemuan rutin atau koperasi, Keempat, perusahaan menganggap pekerja sebagai keluarga atau mitra.

Pasal 5 Undang-undang Nomor. 21 Tahun 2000 diatur bahwa serikat pekerja dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pe-

²⁶ Ahmad Erani Yustika, 2006, *Ekonomi Kelembagaan Definisi, Teori, Strategi*, Cetakan Pertama, Banyumedia Publishing, hlm. 171-172.

kerja, namun demikian, pada umumnya perusahaan berskala sedang berpendapat bahwa pekerjaannya belum memerlukan SP-TP. Sekalipun, Undang-undang Nomor. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja memperbolehkan lebih dari satu SP-TP dibentuk di suatu perusahaan, hampir semua perusahaan tidak menyetujui adanya lebih dari satu SP-TP di perusahaan. Keberadaan lebih dari satu SP-TP akan menyulitkan pengurus serikat pekerja, perusahaan dan pekerja itu sendiri. Sebagai contoh adanya kasus di sebuah perusahaan di Kabupaten Purwakarta menghadapi kesulitan karena mempunyai dua SP-TP dengan afiliasi yang berbeda yaitu PUK SPSI dan PUK PPMI. Untuk menyelesaikan kasus ini, PT. South Pacific memerlukan waktu lebih dari 11 minggu untuk berunding mengenai kesepakatan PKB/KKB.

Apabila dilihat dari proses pembentukan serikat pekerja, disimpulkan 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, perusahaan (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. Artinya ada pemahaman yang berbeda antara pekerja dan perusahaan di dalam melihat eksistensi serikat pekerja. Akibatnya harmonisasi hubungan industrial dalam pembentukan serikat pekerja akan sulit terwujud, untuk itu pembentukan serikat pekerja yang dibangun bersama antara pengusaha dan pekerja atas dasar kemitraan menjadi penting.

Kepengurusan dan Pengelolaan Serikat Pekerja

Keberadaan SP-TP mampu bekerja secara efektif dan profesional sangat tergantung

pada kemampuan dan ketersediaan waktu pengurus. Pemilihan pengurus SP-TP di masa lalu dilakukan melalui formatur yang sering dicampuri oleh pihak perusahaan yang turut menentukan pengurus demi kepentingan perusahaan. Pengurus yang bukan pilihan perusahaan terutama mereka yang "vokal" atau keras dalam menyuarakan hak pekerja sering ditekan atau diintimidasi perusahaan. Karena adanya kasus-kasus seperti itu di masa lalu maka Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 mengatur larangan menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, perlu dilakukan harmonisasi supaya tidak terjadi kriminalisasi dalam hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja.

Setelah berhasilnya reformasi Pemerintahan Indonesia pada Mei 1998, hampir semua pengurus SP-TP dipilih oleh pekerja. Dalam jumlah kecil, memang masih ditemui pengurus yang ditunjuk perusahaan, tetapi pada pemilihan kepengurusan periode berikutnya pekerja sendiri yang akan memilih langsung calon pengurus SP-TP.

Jumlah pengurus SP-TP berkisar 12 orang, dibantu beberapa perwakilan pekerja di setiap departemen yang disebut komisiariat. Pengurus terdiri dari Ketua Umum, beberapa Ketua Bidang, Sekretaris, dan Bendahara. Bidang-bidang yang ditangani antara lain pendidikan, pembelaan tenaga kerja, kesejahteraan pekerja dan bidang pemberdayaan perempuan. Komisiariat berfungsi menampung aspirasi pekerja dan menyampaikan kebijakan baru kepada pekerja, baik dari pemerintah maupun dari perusahaan. Biasanya, satu komisiariat mewakili 20-50 pekerja.

Berkaitan dengan peran perempuan, porsi perempuan dalam kepengurusan SP-TP cukup menonjol. Meskipun demikian, posisi ketua masih didominasi pekerja laki-laki. Pekerja yang bersedia dipilih menjadi pengurus mempunyai berbagai motivasi, antara lain untuk menambah pengalaman berorganisasi, menginginkan perubahan positif, atau memperjuangkan peningkatan kesejahteraan pekerja. Mereka yang bersedia dipilih tidak selalu

mempunyai pemahaman yang baik tentang perundangan dan peraturan ketenagakerjaan.

Pemahaman pengurus terhadap perundangan di bidang ketenagakerjaan, turut mempengaruhi berfungsinya SP-TP di PT South Fific. Penilaian perusahaan tentang kemampuan pengurus serikat pekerja masih negatif, terutama dikaitkan dengan kemampuan mereka dalam memahami perundangan dan peraturan perusahaan, kemampuan berunding, kemampuan berorganisasi, dan kemampuan memimpin dan mengelola anggota (misalnya mengatasi tuntutan anggota dan unjuk rasa). Penilaian pekerja mengenai kemampuan pengurus lebih ditekankan pada kemampuan pengurus serikat pekerja dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh. Khususnya, dalam menyelesaikan kasus PHK, pemberlakuan UMR, memperjuangkan cuti haid, dan kenaikan uang makan serta uang transport dinilai pekerja masih kurang memuaskan. Beberapa pekerja menilai kemampuan pengurus serikat pekerja dalam meredam unjuk rasa, atau sebaliknya, menggalang unjuk rasa, masih kurang memuaskan. Bahkan tidak selalu seorang Ketua Pengurus SP-TP mampu menguasai perundangan dan peraturan ketenagakerjaan. Umumnya di antara pengurus-pengurus suatu SP-TP, ada satu atau dua pengurus yang menguasai perundangan dan peraturan yang berlaku walaupun tidak secara rinci.

Tingkat pemahaman mereka bervariasi, tetapi seragam pada beberapa isu yang menonjol. Sebagai contoh, ketika ditanyakan tentang hal-hal yang tidak mereka setuju dalam Kepmenaker, UU, mereka tidak dapat menunjukkan secara rinci pasal-pasal nya. Mereka umumnya menyoroti tentang uang pesangon pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau tentang sulit dan lamanya proses pengadilan pada UU PPHI.

Pengurus kebanyakan dipilih setiap tiga tahun sekali. Namun ada satu dua pengurus yang tidak menyelesaikan masa kerjanya karena diberhentikan sebagai pekerja atau dihentikan pekerja sebagai pengurus karena tidak dapat memperjuangkan nasib pekerja, atau karena terlalu memihak pada perusahaan.

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi efektivitas kerja SP-TP adalah waktu yang diberikan perusahaan kepada pengurus. Pasal 29 UU No. 21/2000 mengatur bahwa pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota SP/SB untuk menjalankan kegiatan SP/SB dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama. Hampir semua pengurus SP-TP memperoleh dispensasi waktu dari pihak perusahaan untuk melakukan aktifitas organisasinya, baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Kalau dilihat dari aspek pengelolaan serikat pekerja, disimpulkan tidak adanya harmonisasi hubungan antara pengusaha dengan serikat pekerja, dapat dilihat kecilnya keterlibatan pengusaha dalam membesarkan eksistensi serikat pekerja, bahkan pengurus serikat pekerja mengalami ketakutan kalau melakukan hak mogok untuk memperjuangkan kepentingan pekerja, karena seringkali dampak mogok serikat pekerja akan kena PHK, scorsing atau mutasi di tempat yang tidak nyaman bekerja. Dalam menyusun pengurus serikat pekerja sama sekali tidak melibatkan pengusaha hal ini berakibat pengusaha tidak mendukung penuh program pengurus serikat pekerja, untuk itu melibatkan pengusaha dalam penyusunan dan pengelolaan serikat pekerja di perusahaan kedepan menjadi penting atas dasar asas kemitraan.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan apa yang diuraikan di atas maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. *Pertama*, kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja belum menciptakan hubungan industrial antara pengusaha dengan serikat pekerja yang harmonis. Desain konstruksi tatanan kapitalistik membentuk sistem eksploitasi dimana keberadaan pekerja lebih dipandang sebagai elemen pelengkap produksi untuk menunjang produktifitas yang tinggi. Desain ini, menempatkan fokus muara produksi semata-mata pada tujuan peningkatan profit yang berlipat ganda sebagaimana tercermin

dari prinsip dasar ekonomi kapitalis ala Adam Smith, yaitu bagaimana dengan modal yang sekecil-kecilnya, dapat memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Pada saat yang sama, upaya pekerja untuk mendapatkan hak-haknya yang dijamin secara yuridis, dipandang sebagai penghalang untuk tujuan mendapatkan keuntungan yang berlipat ganda itu. Karena itu, dalam desain konstruksi modern-kapitalis, posisi pekerja dan pengusaha berada pada posisi yang sangat berjarak secara diametral. Keduanya tidak menyatu dalam kesatuan sistem produksi yang saling bergantung antara satu dengan yang lain.

Kedua, kenyataan kebebasan hak berserikat pekerja belum mencerminkan hukum yang berperspektif keadilan maka perlu diajukan sebuah model baru tentang kebebasan hak berserikat pekerja, yang menciptakan harmonisasi hubungan industrial serta memberikan perlindungan bagi pengusaha yang mencerminkan penggunaan hukum berperspektif keadilan dengan cara merekonstruksi kebebasan hak berserikat serikat pekerja dengan kerangka berfikir hukum prismatic, yaitu mengambil sistem yang baik dari model kapitalistik dengan model sosialis dan model hubungan industrial Pancasila yang diadaptasikan dengan nilai-nilai keIndonesiaan, dalam hal ini khususnya nilai keadilan sosial.

Ketiga, inkonsistensi Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dengan nilai keadilan sosial, dapat dilihat dari proses pembentukan serikat pekerja maupun pada saat pengelolaan kepengurusan serikat pekerja. Tidak adanya kebersamaan antara pengusaha dengan pekerja dalam pembentukan serikat pekerja menimbulkan harmonisasi hubungan industri menjadi sulit terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Barry. "Theories of Justice". *Harvester-Wheatssheaf*. Vol. 1. Tahun 1989;
- Edwards, Paul. *The Encyclopedia of Philosophy*, Vol 8. Tahun 1967;
- Greenwalt, Kent. 1996. *The Autonomy of Law, Essay on Legal Positivism*, Editor Robert P. George, Oxford: Clarendon;
- Hart, H L A. 1972. *The Concept of Law*, Oxford: Oxford University Press;
- Hoogvelt, Ankie M. 1985. *Sosiologi Masyarakat Sedang Berkembang*. Jakarta: Rajawali Press;
- Laporan Dirjend Pembinaan dan Pengawasan Depnaker 2003-2008;
- Laporan Tahunan Panitera P4 Pusat dari tahun 2002 - 2007;
- Mubyarto. 1988. *Sistem dan Moral Ekonomi Pancasila*. Jakarta : LP3ES;
- Rahardjo, Satjipto. Artikel Kompas, Senin 8 November 1993;
- Rawl, John. 1971. *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press;
- Rengka, Frans J. 2003. *Dialog Hukum dan Keadilan dalam Proses Peradilan Pidana" (Studi tentang Putusan Peradilan Pidana dalam Kasus Tindak Pidana Politik Masa Orde Baru)*. Disertasi Ilmu Hukum Universitas Diponegoro. Semarang: UNDIP
- Salim, Agus. 2001. *Teori dan Paradigma Sosial (dari Denzin Gubadan Penerapannya)*. Yogyakarta : PT. Tiara Wacana;
- Soemitro, Ronny Hanitjo. 1989. *Prespektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum*. Semarang: Agung Press;
- Soehardi. 1962. *Luas dan Isi Hukum Sosial*. Yogyakarta: Kanisius;
- Suseno, Frans Magnis. "Moralitas dan Nilai-Nilai Komunitas, Debat antara Komutarisme dan Universalisme Eties", *Majalah Filsafat Driyarkara*, Tahun XXI No. 2: 65/1995;
- Ujan, Andre Ate. 2001. *Keadilan dan Demokrasi, Telaah Filsafat Polifik John Rawls*, Yogyakarta: Kanisius;
- Yustika, Ahmad Erani. 2006. *Ekonomi Kelembagaan Definisi, Teori, Strategi*. Cetakan Pertama. Malang: Banyumedia Publishing.