

MEKANISME HUKUM PENGUPAHAN BURUH PERUSAHAAN SWASTA ERA GLOBALISASI DI INDONESIA

Abdullah Sulaiman

Guru Besar Fakultas Hukum dan Syariah Universitas Islam Negeri
Absulafdy@gmail.com

ABSTRAK

Penulisan Abstrak tulisan ini yang berjudul; “Mekanisme Hukum Pengupahan Buruh Perusahaan Swasta Era Globalisasi di Indonesia”; *Pertama*, Tujuan Penulisan, untuk menguraikan dan menganalisis kepatutan pengaturan upah buruh/ketenagakerjaan di perusahaan swasta. *Kedua*, Ruang Lingkup Penulisan adalah terhadap sistem hukum pengupahan buruh perusahaan swasta era globalisasi di Indonesia, mengulas dan menguraikan mengenai eksistensi perburuhan di Indonesia, juga terhadap standar fundamen pengaturan kesejahteraan perburuhan pada era global. *Ketiga*, Metode Penelitian Digunakan adalah penelitian normatif dan penelitian empiris yang sebelumnya mengambil data sekunder dan data primer Internasional di Indonesia yang khususnya pengupahan buruh/tenaga kerja pada perusahaan swasta di Indonesia. *Keempat*, Ringkas Hasil yakni sebagai berikut; bahwa eksistensi hukum perburuhan swasta di Indonesia, Terhadap penggunaan cara-cara yang masih konvensional perusahaan menerima buruh dengan cara pengumuman bahwa perusahaan membutuhkan buruh dengan penghasilan yang telah ditentukan. Kemudian standar fundamen pengaturan pengupahan buruh di era global di Indonesia agar fokus substansi kebijakan perburuhan terfokus pada kesejahteraan buruh yang standarnya diatur dalam ketentuan peraturan (Pasal 27 ayat (2)) UUD 1945) perundang-undangan mengenai penghasilan yang adil adalah salah satu jaminan perlindungan hukum bagi buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya. Tekanan penerapan ketentuan standar buruh Internasional melalui dari organisasi buruh internasional/ILO (Konvensi No.100 Tahun 1951 mengenai pengupahan buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya). Tuntutan pemberian penghasilan sebagai fasilitas kesejahteraan buruh (UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) belum memberikan perlindungan upah. Esensi peradilan perburuhan di Indonesia (UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dan harapan keberadaan realisasi arbitrase perburuhan belum mampu memberikab kepastian hukum kaum buruh. *Kelima*, Simpulan bahwa dasar hukum perburuhan secara umum dan sistem pengupahan secara khusus diatur konstitusi tertulis (UUD 1945) dan lahirnya ketentuan mengenai penghasilan buruh secara umum dan pemberian penghidupan layak secara khusus, yang kemudian diatur dalam peraturan perundang-undangan buruh (UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), sehingga kelemahan norma inilah kalangan perusahaan menentukan sepihak tingkat mengenai upah kepada buruh.

Kata kunci: Pengaturan Pengupahan Buruh, Perusahaan Swasta.

I. PENDAHULUAN

Berbicara masalah pembangunan fundamen Hukum Perburuhan atau "Ketenagakerjaan" pada era reformasi 1998 hingga saat ini, tidak dapat dilepaskan keanggotaan Indonesia sebagai anggota PBB, juga masuknya menjadi anggota ILO tahun 1950, (Abdullah Sulaiman, 2006:20) dan meratifikasi WTO pada tahun 1994. Indonesia telah memberikan komitmen pada dunia internasional untuk menyesuaikan hukum nasionalnya di bidang ekonomi dan perdagangan melalui pengaturan perundang-undangan dan kesepakatan-kesepakatan WTO dan ILO. Salah satu bidang hukum yang harus disesuaikan adalah bidang Hukum Perburuhan. Dalam kerangka ini pihak ILO telah melahirkan konvensi-konvensi yang mengharuskan pihak Indonesia meratifikasi ke dalam bentuk ketetapan konstitusi dan peraturan perundang-undangan termasuk hukum kebiasaan internasional.

Standar perburuhan telah mendapat perhatian *World Trade Organization* (WTO), dan *International Labour Organization* (ILO), (Abdullah Sulaiman, 2005) namun WTO tidak mempunyai agenda rencana kerja untuk menyusun standar buruh, karena adanya perbedaan ketentuan peraturan suatu negara sebagai suatu strategi untuk menangani sistem perdagangan internalnya. (Erika de Wet, 1995:443-462)

Organisasi buruh internasional ini, sudah lama memonitoring perlakuan yang semena-mena terhadap perburuhan di Indonesia. Ternyata belum sepenuhnya diterapkan pemerintah Indonesia karena kondisi sosial, politik dan ekonomi yang tidak kondusif, sehingga dianggap belum saatnya diterapkan. Sampai saat ini ILO bersama pemerintah Indonesia dan pengusaha belum menentukan sikap untuk memikirkan masalah kesejahteraan perburuhan. Walaupun fokus terhadap hukum perburuhan, namun masalah ini mempunyai implikasi bagi standar minimum perburuhan. (Yunus Shamad, 1992:443-462) Karena suatu aksioma yang umum saat ini dimana para pihak berunding untuk mendorong kemakmuran mereka, walaupun kontrak standar yang dihasilkan mungkin gagal untuk memaksimalkan kemakmuran para pihak.

Ada dua alasan kegagalan yang telah mendapat perhatian besar. Salah satunya adalah bahwa segala biaya untuk perundingan membuatnya secara ekonomis tidak rasional bagi para pihak untuk memasukkan ketentuan peraturan yang mencakup kemungkinan yang jauh. (W. Arthurs, 2007) Lainnya adalah bahwa ketidak-seimbangan informasi akan mengarahkan para pihak untuk menghindari pembuatan usulan tertentu karena alasan strategis. Untuk mengilustrasikan terhadap suatu proses telah melahirkan kontrak non-standar tentunya akan mengurangi komponen kesejahteraan buruh.

Globalisasi telah membawa Indonesia ke persimpangan jalan antara tuntutan dan tekanan. Kondisi ini terjadi pada salah bidang hukum yaitu hukum pengupahan buruh. Dengan menggunakan pola penghasilan yang layak, maka keseluruhan komponen penghasilan buruh tersebut oleh pemerintah dijadikan sebagai peraturan perundang-undangan standar upah buruh yang dapat memberikan perlindungan hukum perburuhan di Indonesia.

Menurut Edward Potter pengaruh globalisasi ekonomi menyebabkan ada keinginan dari negara-negara untuk menerapkan standar hidup layak (bukan saja penghasilan layak yang seragam di setiap negara). Haruslah dibedakan antara standar penghasilan layak yang seragam untuk setiap jenis usaha produksi di suatu daerah dengan kesejahteraan universal. Hal serupa dikatakan oleh Stephen Pursey dari *International Confederation of Free Trade Union (ICFTU)* bahwa tidak realistis untuk mengharapkan eksportir suatu negara yang berpendapatan perkapita lebih rendah dibanding dengan negara industri maju untuk membayar standar penghasilan sebanding. Lebih lanjut Ray Marshall menyatakan bahwa rendahnya standar penghasilan perburuhan disebabkan adalah karena negara yang belum berkembang, (Jordan J. Paust, 1995) berupaya untuk mendapatkan keuntungan kompetitif dengan menekan kesejahteraan perburuhan.

Hal tersebut terbukti dimana perlindungan perburuhan yang bekerja sektor impor mendapat perhatian yang lebih rendah, dibandingkan kesejahteraan buruh yang bekerja sektor industri berorientasi ekspor, sehingga banyaknya perusahaan-perusahaan multi-internasional untuk mencari tempat berusaha dan mengembangkan produksinya di negara berkembang, kemudian hasil produksinya dijual kembali ke negara maju seperti Amerika Serikat, negara-negara Eropa dan Jepang.

Terhadap hak-hak buruh yang selalu diperhatikan dan diberikan adalah penghasilan jam kerja, hak cuti, karena merupakan hak asasi buruh. (Roberto Romeo and Silvana Sciarra, 1995:91) Pembangunan di bidang perburuhan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka memperbaiki kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia.

Bila kondisi yang tidak menimbulkan kegentingan dalam persoalan perekonomian, maka campur tangan pemerintah masalah kesejahteraan tidak diperlukan, dan besar kecilnya penghasilan buruh cukup ditentukan oleh pihak buruh dan majikan melalui cara-cara negosiasi, menurut Stanley M. Spracker dan Gregory J. Mertz, bahwa; (Stanley M. Spracker dan Gregory J. Mertz, 1993: 739)

Seperti di Amerika Serikat, terhadap penentuan standar bagi buruh yang bekerja selama 40 jam kerja seminggu hari Sabtu dan Minggu/ahad libur dan penghasilan berupa; upah, tunjangan, dan jaminan sosial. Pada upah pokok (upah berupa uang), tunjangan lainnya, dan belum termasuk pembayaran lain seperti; lembur hari biasa, lembur hari Minggu, hari istirahat selama 6 hari kerja, premi, makan siang belum termasuk bonus, waktu libur, biaya kesehatan dan kontribusi kesejahteraan. Perusahaan wajib menyediakan tempat tinggal sementara dan pemeliharaan kesehatan bagi buruh. Terhadap hak-hak buruh yang selalu diperhatikan dan diberikan adalah jam kerja, hak cuti, dan pemberian sebagian pemilik saham perusahaan. (Abdullah Sulaiman, 2008:370) Dengan keseluruhan komponen penghasilan buruh tersebut oleh pemerintah dijadikan sebagai peraturan perundang-undangan standar kesejahteraan buruh yang dapat memberikan perlindungan hukum perburuhan di Indonesia.⁶ (Elizabeth C. Surin, 109-118)

II. SISTEM HUKUM PENGUPAHAN BURUH PERUSAHAAN SWASTA ERA GLOBALISASI DI INDONESIA

A. Eksistensi Perburuhan di Indonesia

Terhadap penggunaan cara-cara yang masih konvensional di Indonesia, dimana perusahaan menerima buruh dengan cara pengumuman bahwa perusahaan membutuhkan buruh dengan penghasilan yang telah ditentukan. Jadi disini, perusahaan menentukan sepihak tingkat upah yang ditawarkan kepada buruh. Cara-cara seperti ini harus ditinggalkan karena kondisi sudah berubah, sebelum menetapkan berapa tingkat penghasilan ditawarkan, perusahaan terlebih dahulu melihat keadaan pasar perburuhan, sehingga diketahui berapa tingkat penghasilan berlaku di pasar bagi buruh. Perusahaan tidak menetapkan penghasilan di bawah harga pasar, karena perusahaan tidak akan mendapat buruh yang diinginkan. Meskipun perusahaan menentukan sepihak penghasilan yang ditawarkan, akan tetapi perusahaan lebih dahulu memperhitungkan tingkat upah di pasar menurut kebiasaan yang berlaku.

Dalam perundingan untuk mencapai penghasilan layak, maka tingkat penghasilan buruh dapat ditetapkan berdasarkan konsep yang berhubungan teori *collective bargaining agreement* (perjanjian atau persetujuan bersama) yang lahir melalui proses tawar menawar antara buruh dengan majikan. Teori "*Integrative Bargaining*". Walton dan Mc. Kersie, telah memberikan peluang banyak kepada organisasi buruh untuk menyusun bentuk suatu perjanjian kesejahteraan dengan jalan menyempurnakan perjanjian sebelumnya. (John A. Fossum, 1982:264)

Berkaitan "*bargaining theory*" (teori perundingan) menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan memiliki "batas atas dan batas bawah", dan tingkat aktualitas antara kedua batas tersebut ditentukan oleh tingkat kepentingan dari kebutuhan pengusaha terhadap buruh dan kepentingan buruh untuk menerima pekerjaan, dan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, tingkat penghasilan yang ditetapkan melalui persetujuan buruh bersama majikan tergantung dari kemampuan atau kekuatan berunding (*bargaining power*) atau negosiasi. Persyaratan yang harus ada dalam melakukan perundingan adalah; *pertama*, negosiasi berlangsung pada situasi dimana kedua belah pihak akan mendapatkan keuntungan dari adanya suatu kontrak *Kedua*, konsesi (kelonggaran) yang dibuat oleh para pihak dilakukan secara sukarela. *Ketiga*, negosiasi-negosiasi harus tampak produktif, dan *keempat*, negosiasi yang digunakan dalam hubungan manajemen perburuhan ditandai dengan permintaan dan kelonggaran secara lisan dan atau tulisan. Penggunaan teori *collective bargaining* (perundingan bersama) antara buruh dan majikan sulit dilakukan karena di Indonesia *bargaining position* (posisi tawar menawar) buruh sangat lemah. Oleh karena itu masalah penghasilan ("upah") buruh diatur oleh aturan yang ditentukan sepihak oleh Pemerintah.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan ekonomi dunia mendorong permintaan (*demand*) atas perburuhan yang dapat mengantisipasi perkembangan global tersebut. Oleh karena itu masalah perlindungan perburuhan, kepastian hukum kesejahteraan, dan peluang pasar kerja baik di dalam maupun di luar negeri tentunya diiringi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kurangnya perhatian negara (pemerintah) terhadap pengembangan lapangan kerja/kepegawaian dalam strategi pembangunan terbukti dalam kenyataan yang terjadi setiap tahun dimana muncul angkatan kerja yang tidak disertai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sementara permintaan kesempatan kerja semakin banyak jumlahnya. Akibatnya terjadi dilema sosial, yakni di satu sisi banyaknya penawaran angkatan kerja tetapi dengan kualifikasi yang rendah yang membutuhkan penyaluran, dan di sisi lain ada permintaan yang membutuhkan angkatan kerja dengan kualifikasi yang tinggi, sehingga timbul "gap" yang sulit diselesaikan.

Sesuai dengan prinsip hukum ekonomi, banyaknya penawaran yang tidak seimbang dengan sedikitnya permintaan, menimbulkan tingkat harga yang naik turun. Karena banyaknya penawaran angkatan kerja pada level "*unskilled labor*", maka kesejahteraan yang ditawarkanpun sangat rendah dan yang dibutuhkan oleh permintaan sangat sedikit. Akibatnya, banyak buruh yang tidak tertampung dan menjadi penganggur. Terjadinya "gap" permintaan dan penawaran buruh telah memunculkan deviasi sosial, yakni bermunculannya para "calo" yang memanfaatkan keadaan untuk melakukan penipuan kepada para

calon buruh. Penipuan terjadi tidak hanya pada saat penampungan (*rekrutment*), tetapi juga pada saat penempatan, bahkan ketika mereka pulang kembali kampung di Indonesia diperlakukan sama.

Sejak akhir tahun 1980-an terjadi relokasi sejumlah perusahaan multinasional ke Indonesia. Faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah faktor pendorong dan faktor penarik. Faktor pendorong adalah cepatnya pertumbuhan tingkat upah di negara-negara industri dan hilangnya status *General System of Preferences* (GSP) yakni status bebas bea untuk ekspor ke Amerika Serikat.

Sebelum kemerdekaan, perburuhan dimulai jaman perbudakan, pada waktu pekerjaan sebagian dilakukan oleh budak dan hamba bentuk kerja paksa, biasanya disebut kerja rodi, dan bentuk kerja-sanksi-pidana (*poenale sanctie*), upah uang biasanya tidak diberikan oleh tuannya (pengusaha/majikan) sebagai penguasa penuh mutlak dan tak terbatas, bahkan menguasai pula hidup-mati pada budak. (Abdullah Sulaiman, 2004:18)

Sedangkan faktor penariknya adalah penghasilan yang rendah, stabilitas pemerintahan dalam mengontrol buruh, era pemerintahan orde baru yang memberikan kesempatan bagi investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia dengan berbagai perlakuan khusus yang dibuktikan dengan adanya ketentuan-ketentuan pemerintah yang mengatur mengenai permohonan para penanaman modal yang diberikan dalam rangka penanaman modal asing dan sejumlah konsesi seperti bebas bea bahan mentah, keringanan bea masuk dan bebas pengutan lain atas pengimporan barang modal

Permasalahan buruh pada negara berkembang baik perusahaan produsen keperluan ekspor maupun perusahaan keperluan dalam negeri bervariasi, namun secara umum adalah penghasilan rendah, tidak adanya kebebasan berserikat, diskriminasi terhadap buruh, lembur paksa, kesehatan dan keamanan kerja yang buruk, pemutusan hubungan kerja, jam kerja yang panjang, istirahat kurang, sistem target (*quota system*).

Di mulai tahun 1995 akan berlaku peraturan perundangan internasional berdasarkan keputusan Putaran Uruguay dan *Asean Free Trade Agreement* (AFTA) akan berlaku secara penuh pada tahun 2007, sehingga ASEAN merupakan pasar terbuka, maka peraturan perundangan mengenai kebijaksanaan pengupahan perlu ditata kembali disesuaikan dengan perkembangan ekonomi dan teknologi sehingga dapat mendorong peningkatan prestasi kerja.

Tujuan penyelenggaraan Putaran Uruguay untuk menciptakan sistem perdagangan Internasional lebih bebas dan adil, dengan tetap memperhatikan kepentingan ekonomi negara berkembang. Penjabaran Putaran Uruguay meliputi bidang sasaran; *pertama*, kemudahan akses pasar (*market acces*) produk ekspor serta penghapusan hambatan non-tarif (*non tariff barrier*). *Kedua*, perdagangan barang dan jasa atas hak kekayaan intelektual (*intellectual property rights*). *Ketiga*, peningkatan peran *General Agreement on Trade and Tariff* (GATT). *Keempat*, memperlancar perkembangan GATT hubungan perekonomian dengan organisasi Internasional terkait. *Kelima*, pengembangan kerjasama tingkat Nasional dan Internasional hubungan; perdagangan, perekonomian melalui usaha sistem moneter Internasional. (Abdullah Sulaiman, 2016:267)

Semula pengaruh globalisasi dianggap hal biasa oleh kebanyakan negara Asia yang ekonominya tumbuh dengan cepat, namun ternyata pengujung abad-20 ini, globalisasi telah membawa korban yakni tumbangannya rezim-rezim otoriter khususnya di Asia yang semula beranggapan dari pertumbuhan ekonomi bisa dicapai dengan model pemerintahan otoriter atau semi-otoriter bukan demokrasi, ternyata meleset karena globalisasi segala bidang terutama globalisasi ekonomi sangat dominan kepada memberlakukan buruh sesuai hak dipunyai.

Penentuan standar buruh dalam globalisasi ekonomi, dengan kebebasan suatu perusahaan membuka cabang perusahaannya di banyak negara mengalami hambatan lagi untuk menekan standar buruh atau dumping sosial pendapat buruh, hanya jalan mengutamakan; *pertama*, tenaga kerja dalam kegiatan ekspor, dan *kedua*, perusahaan berorientasi ekspor mampu memberikan perlindungan buruh lebih baik yang terlebih dahulu melakukan bentuk pelatihan untuk memenuhi kriteria standar buruh.

Pertumbuhan perekonomian turut menentukan penomena pemberian jaminan kesejahteraan buruh. Pemerintah berperan tuntutan kebutuhan jaminan sosial sebagai salah satu komponen kesejahteraan kerja, mengakibatkan banyak perusahaan menanggung biaya jaminan sosial terhadap buruh tidak bekerja pembebanan pembiayaannya diambil dari pajak, dikarenakan; *pertama*, pengangguran yang berpariasi.

Kedua, terbatasnya pasaran kerja. *Ketiga*, lonjakan permintaan kerja, dan *keempat*, keadaan ekonomi kurang stabil.

Landasan teori yang digunakan adalah apa telah dikemukakan bahwa pembangunan nasional tidak akan berhasil tanpa memperhatikan strategi pengembangan tenaga kerja, karena pada hakikatnya manifestasi kesejahteraan adalah terciptanya lapangan kerja. Dalam pada itu, ekonomi Indonesia telah terjebak oleh bantuan dan pinjaman luar negeri. Selain itu, pada akhirnya, globalisasi ekonomi juga telah menjadi dilema yang berkepanjangan, terhadap mencanangan oleh negara-negara maju yang tergabung dalam *International Monetary Fund* (IMF) bukan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, tetapi tidak lebih bertujuan untuk kepentingan politik.

Menurut teori aliran positivis, pembedaan “hak” dan “hukum” adalah untuk mengisi kekosongan (*lacone*) akibat dari penolakan terhadap “*hukum Tuhan*” (*Divine Law*) dan “*hukum alam*” (*Natural Law*) yang menjadi landasan hak-hak azasi manusia dan hukum positif. Hukum dipandang sebagai perintah yang memaksa yang dibuat oleh masyarakat manusia untuk melindungi manusia dari perlakuan tidak adil manusia lain, maka timbul hak-hak yang diberikan oleh hukum. (Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019:65-66)

B. Stándar Fundamen Pengaturan Kesejahteraan Perburuhan pada Era Global

1. Fundamen Hukum Pengaturan Perburuhan Indonesia

Pembangunan di bidang hukum perburuhan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka memperbaiki kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia.

Joseph Groding menyatakan bahwa, substansi kebijakan perburuhan terfokus pada kesejahteraan buruh yang standarnya diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai penghasilan yang adil adalah salah satu jaminan perlindungan hukum bagi buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya. (Joseph Groding dalam Ian Hollowey, 1993:114)

Fundamen standar minimum kontraktual hukum perburuhan internasional berdasarkan pola dasar yakni; pengaturan pada konstitusi/UUD. Telah dijabarkan pada peraturan perundang-undang, dan kemudian menyesuaikan dengan hukum kebiasaan internasional.

Pertama, pada konstitusi Indonesia telah dijumpai pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa; "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Kalimat ini belum memberikan penekanan rasa kewajiban kepada pemerintah untuk memperhatikan warga negaranya dalam pekerjaan dan penghidupalan layak, maka perubahan kelima kelak seharusnya sudah diganti "Negara berkewajiban memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal ini sangat perlu dimasukkan perubahan kelima konstitusi yang sedang dalam penggodokan di Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR).

Berkaitan hak-hak buruh sebagai manusia biasa yang mempunyai hak-hak asasi manusia (HAM) diatur Pasal 28A "Setiap orang berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya". Disini belum secara tegas posisi hukum kaum buruh terhadap hak-hak HAM dimilikinya. Politik perburuhan waktu itu, didasarkan pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD1945 atau konstitusi tertulis yang dipandang sudut perburuhan, maka kedua ketentuan tersebut di atas telah mengamanatkan yaitu; negara menjamin pekerjaan setiap warga negara, dan negara wajib memberikan kebutuhan ekonomi yang berupa penghasilan yang layak kepada buruh, sebagai gambarannya, maka negara wajib; *pertama*, memberikan hak kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan wajib negara menyediakan dan memberikan pekerjaan kepada setiap warga negaranya. *Kedua*, wajib memberikan penghasilan guna penghidupan yang layak sebagai harkat kemanusiaan, dan konsekuensinya pemerintah berkewajiban memberikan penghidupan yang layak kepada rakyatnya, dan *ketiga*, memberikan hak kepada buruh agar tenaganya diberi kedudukan lebih tinggi dari modal dan alat produksinya, hal ini konsekuensinya bagi pemerintah untuk menjaga agar buruh tidak dipandang sebagai faktor produksi semata, tetapi harkat dan martabat sebagai manusia secara utuh.

Dengan demikian pula terminologi buruh migran dapat diartikan khusus sebagai pihak dalam kontrak kerja di luar negeri. Dilihat dari segi ekonomi makro, buruh migran merupakan suatu komunitas tertentu dari angkatan kerja Indonesia untuk melaksanakan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang mencari

kerja ke luar negeri. Mereka merupakan pelaku pembangunan yang patut mendapat perhatian dan penghargaan pemerintah, karena pada dasarnya mereka adalah duta-duta bangsa yang mempertaruhkan nama dan kehormatan bangsa di luar negeri sekaligus mendatangkan devisa.

Kedua, penjabaran pada peraturan perundang-undangan buruh didasarkan; UU No.3 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostel), (Abdullah Sulaiman, 2011:176) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.20 Tahun 2004 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan UU No.40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional. Sarana dimiliki dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu; Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Organisasi buruh, Lembaga kerja sama bipartite, Lembaga kerja sama tripartite, Peraturan perusahaan, Perjanjian kerja bersama, Lembaga penyelenggara perselisihan hubungan industrial, Hak buruh dan keluarga memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Terhadap keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka setiap buruh berhak menjadi anggota buruh, setiap buruh berhak membentuk serikat buruh/serikat pekerja, dan pendanaan/biaya anggota buruh dan atau serikat buruh/serikat pekerja ditanggung buruh.

Di lihat tujuannya, maka peraturan perundangan yang bersifat memaksa dapat dibagi dua macam; *pertama*, peraturan perundangan yang mampu memberikan perlindungan buruh selama buruh masih terikat dalam suatu hubungan kerja. *Kedua*, peraturan perundangan perburuhan dapat memberikan jaminan sosial buruh. Untuk menciptakan jaminan perlindungan harus mengutamakan rasa keadilan mengenai penghasilan buruh, maka yang dibutuhkan satu-satunya adalah kesepakatan tanpa tekanan dan paksaan hanya antara buruh dengan pengusaha yang melahirkan perjanjian penghasilan.

2. Tekanan Penerapan Ketentuan Standar Buruh Internasional

Dalam tekanan perburuhan melalui dari organisasi buruh internasional/ILO. Setelah merealisasikan lebih dari 170 perjanjian, keberadaan *International Labour Organization* (ILO) yang mulai terorganisir di Washington D.C. (1919) telah menciptakan suatu sistem yang melindungi hak buruh. Standar yang digunakan mengharuskan untuk mempertimbangkan pengesahan bagi masing-masing anggotanya dan mengikatkan diri di dalam perjanjian. Perjanjian tersebut meliputi ruang lingkup hak-hak individu dan kolektif dari buruh dan pemilik perusahaan. Di antaranya yang paling penting adalah perjanjian yang apabila di beberapa negara dapat bersaing karena pengeksploitasian buruh. (Summer M. Rosen, Steven F. Abraham, 1994:1-2)

Kemudian Indonesia secara langsung sudah ada tekanan internasional dari ILO sewaktu Indonesia masuk menjadi anggota ILO 1950. Kemudian RI telah meratifikasi antara lain; Konvensi No.100 Tahun 1951 mengenai pengupahan buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya, UU No.49 Tahun 1954 tentang Persetujuan Konvensi ILO No.89 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasa-dasar Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, UU No.18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No.80 Tahun 1957.

Perkembangan ekonomi yang mampu menunjang pertumbuhan strategi perusahaan industri hampir ada kesamaan di negara-negara Asia Timur seperti; Hongkong, Singapura, Korea Selatan dan Taiwan terhadap struktur politik ekonomi yang banyak keterlibatan negara terhadap suatu kontrak dari lembaga negara banyak menguntungkan kepada sektor swasta, sehingga titik keseimbangan antara kontrol perekonomian Nasional dan hubungan perekonomian Internasional dengan hubungan sistem perdagangan Internasional dapat dicapai.

Perdebatan WTO, maka sejak tahun 1992 telah menetapkan komponen standar buruh yang memberikan penghasilan tinggi termasuk kesejahteraan sosial buruh di kalangan buruh Eropa barat atau MEE, ini di negara Eropa masih ada kecenderungan penekanan penghasilan rendah yang diberikan kepada buruh seperti Yunani dan Portugal, sehingga diberikan ancaman akan keluar keanggotannya MEE atau masyarakat ekonomi Eropa kalau masih melakukan dumping sosial terhadap standar buruh mereka. (Christopher L. Erickson and Sarosh Kuruvilla, 1994:29)

Pada sisi lain pengusaha tidak mempunyai kemampuan untuk memaksa buruh untuk bekerja pada hari libur dan atau hari sabtumeskipun bujukan lembur tinggi dan segala biaya akomodasi ditanggung perusahaan sepanjang tidak ada kesepakatan antara buruh dengan pengusaha yang diawasi oleh pejabat pengawas.

Adanya perbedaan menentukan penghasilan antara karyawan memiliki skill dan keterampilan lebih tinggi/profesional bila dibandingkan dengan kemampuan pas-pasan, terhadap angkatan kerja antara berusia 20 sampai umur 60 tahun tercermin paranan senioritas, sehingga terjadi persaingan antara mereka yang mampu menciptakan persaingan mengarah peningkatan produktifitas kerja termasuk produksi yang mendorong peningkatan sumber daya manusia bertambah baik/bagus.

Begitu juga perbedaan penghasilan yang bukan saja buruh berkemampuan kerja bagus dengan penghasilan tinggi, (Marco Biagi, 1994) berkemampuan komunikasi bahasa Inggris, sedangkan buruh kemampun *skill* rendah dengan penghasilan rendah tetapi para buruh dengan kemampun kecakapan berbahasa Inggris keperluan komunikasi untuk kepentingan bisnisnya turut menentukan tinggi atau rendahnya penghasilan diberikan. (Mack A. Player, 1992:120)

Tekanan internal menyangkut secara bipartite buruh di Indonesia adalah *Indonesian Sportshoes Monitoring Network*) (ISMN) telah melakukan kontrol dan pemantauan kepada perusahaan-perusahaan, terutama perusahaan multinasional yang memperlakukan buruhnya dengan cara melanggar hak asasi secara umum dan pelanggaran standar buruh internasional, karena di Indonesia seringkali mengabaikan *Code of Conduct*, sehingga banyak menimbulkan persoalan seperti penyimpangan terhadap hak asasi manusia dan perlakuan tidak adil walaupun sudah ada peraturan perundang-undangan yang diberlakukan. Misalnya pemberian upah di bawah ketentuan UMP.

Hak asasi kaum perburuhan dalam komisi perdagangan tahun 1980 mengenai standar persetujuan Internasional telah merenovasi kesepakatan yang meliputi; *pertama*, hak pendirian asosiasi. *Kedua*, hak perorganisasi dan berdagang dengan efektif. *Ketiga*, larangan menggunakan kekerasan dan tekanan terhadap buruh. *Keempat*, penetapan larangan pekerjaan usia minimum buruh. *Kelima*, kondisi kerja yang dapat ditolerir dengan pemberian upah minimum, jam kerja, jaminan keamanan dan kesehatan.

Di Indonesia dalam penentuan penghasilan minimum diatur secara langsung oleh pemerintah, karena kedudukan buruh masih lemah. Pada hal penghasilan suatu esensial untuk menghidupi diri dan keluarga buruh. Angkatan kerja yang menganggur cukup banyak jumlahnya dibanding lapangan kerja tersedia, menyebabkan pengusaha berada posisi kuat untuk menentukan tingkat upah dikehendaknya, jika buruh tidak mau, maka pengusaha berbagai taktik melepaskan dan menggantikan lain yang begitu banyak memerlukan pekerjaan.

Perburuhan di beberapa negara berkembang pada dasarnya bervariasi, namun intinya adalah permasalahan yang dihadapi antara lain upah sangat rendah. Permasalahan lain yaitu; tidak adanya kebebasan berserikat, diskriminasi terhadap buruh, lembur paksa, kesehatan dan keamanan kerja yang buruk. Di samping itu, juga permasalahan seringkali dijumpai di perusahaan industri seperti yaitu; keamanan kerja yang buruk, pemutusan hubungan kerja, jam kerja panjang dan istirahat kurang, sistem target (*quota system*), kecelakaan yang disebabkan oleh mesin, dan kebakaran. Mengatasi ancaman dari negara-negara maju dan ILO berkenaan dengan “*social dumping*”, yang bisa menghambat ekspor Indonesia ke Amerika Serikat dan Eropa. Penghargaan atas hak-hak asasi buruh harus didasarkan pada standar penghasilan internasional, harus ada norma dan kriteria yang jelas, bila tidak Indonesia dianggap melanggar HAM.

Menurut Edward Potter bahwa standar minimum yang dipersyaratkan oleh organisasi buruh internasional adalah kontrak yang lahir atas kehendak buruh dengan pengusaha. Jadi bukan buruh kontrak standar minimum yang seragam di setiap negara. Harus dibedakan antara penghasilan minimum yang seragam setiap jenis usaha produksi di suatu daerah dengan penghasilan minimum universal. Kemudian dipertegas oleh Stephen Pursey dari *International Confederation of Free Trade Union* (ICFTU) bahwa amat tidak realistis untuk mengharapkan biaya dari eksportir suatu negara yang berpendapatan perkapita lebih rendah dibanding dengan negara industri maju untuk membayar penghasilan yang sebanding. Bahkan Ray Marshall mengatakan bahwa rendahnya penghasilan disebabkan adalah karena negara yang belum berkembang, hanya berupaya untuk mendapatkan keuntungan kompetitif (*competitive*) dengan menekan standar minimum perburuhan dan hanya sekedar keterpaksaan.

Kemudian diperjelas Han Goral Myrdal bahwa sebenarnya yang berkeinginan menentukan standar minimum buruh adalah keinginan pengusaha, maka perlu ketentuan perundang-undangan standar upah dan penghasilan sebagai bagian dari biaya pengusaha untuk buruh, seperti; keseragaman upah dan penghasilan, keseragaman tunjangan, seragaman jaminan akan keselamatan dan kesehatan buruh, dan keseragaman

ketentuan menyangkut kontrak kerja buruh pada jenis usaha di suatu wilayah domisili buruh dan perusahaan. Pemahaman kontrak disini adalah kontrak setiap tahun masalah pemberian seperti; saham, gratifikasi atau bentuk bonus.

Sebenarnya masalah perlindungan penghasilan buruh dimulai ulasan Adam Smith (1776) mengatakan bahwa pengupahan buruh yang didasarkan pada penawaran dan permintaan atau "Teori Hukum Penawaran dan Permintaan". Dalam ketentuan dalam penetapan ketentuan-ketentuan penghasilan buruh bergantung pada hasil kesepakatan dibuat oleh kedua belah pihak yaitu buruh dan pengusaha yang memiliki kedudukan yang berbeda. Keinginan para buruh adalah untuk mendapatkan penghasilan yang seimbang ditentukan penawaran dan permintaan. Selanjutnya Smith menyatakan, ukuran perhitungan penghasilan minimum buruh yang standar atau buruh yang miskin adalah pemberian upah "penghasilan/pendapatan" untuk memenuhi kebutuhan hidup pantas kepada buruh bersama dua anak termasuk isterinya.

Berkaitan ulasan tersebut di atas, maka John A. Fossum melengkapinya dalam "*bargaining theory*". Teori perundingan dinyatakan bahwa "Terdapat batas atas dan bawah untuk tingkat penghasilan". Tingkat aktualitas antara kedua batas tersebut ditentukan oleh tingkat kepentingan dari kebutuhan pengusaha kepada buruh dan kepentingan buruh untuk menerima pekerjaan, sehingga dapat memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, tingkat penghasilan yang ditetapkan melalui persetujuan buruh bersama majikan tergantung dari kemampuan atau kekuatan berunding (*bargaining power*) atau negosiasi. Selanjutnya Cross, menawarkan seperangkat karakter yang istimewa untuk menjelaskan perundingan: *pertama*, negosiasi berlangsung pada situasi dimana kedua belah pihak akan mendapatkan keuntungan dari suatu perjanjian. *Kedua*, konsesi (kelonggaran) yang dibuat oleh para pihak selain negosiasi dilakukan secara sukarela. *Ketiga*, negosiasi-negosiasi harus tampak produktif, dan *Keempat*, negosiasi yang digunakan dalam hubungan manajemen perburuhan ditandai dengan permintaan dan kelonggaran secara lisan dan tulisan.

Selanjutnya, akan mendapatkan ciri-ciri pasar kerja akan memiliki suatu dampak bilamana mewaran buruh di perusahaan tidak cukup elastis, biaya akan naik karena ukuran angkata kerja meningkat. Bila buruh dari jumlah yang sama suatu tingkat keahlian tertentu cocok untuk kebutuhan perusahaan yang bersedia bekerja dengan tingkat penghasilan rata-rata yang dibayar perusahaan dibandingkan dengan pesaing yang mempekerjakan buruh jumlah yang sama pula, maka suatu kenaikan penghasilan menjadi perlu untuk meningkatkan penawaran. Jika terdapat satu-satunya perusahaan yang menaikkan penghasilan, maka meningkatkan jumlah buruh dapat dilakukan untuk meningkatkan pesaing, tapi untuk meningkatkan jumlah penawaran pasar, semua harus meningkatkan penghasilan.

Negara sewaktu-waktu diperlukan turut campur melindungi pihak lemah, dengan menetapkan penghasilan standar minimum. William E. Brock mengatakan negara atau pemerintah harus mengembangkan kerjasama yang sangat kuat dari konsep kemuliaan buruh dan persamaan yang didasari suatu penawaran kolektif kedua belah pihak yang memungkinkan bagi serikat buruh dan manajemen (perusahaan) untuk menjaga integritas individu pada saat bekerja untuk kebaikan semuanya, pemerintah mampu mendorong kerjasama antara manajemen dengan kaum buruh untuk memelihara persaingan ekonomi, maka pemerintah pula harus menguatkan komitmennya terhadap integritas individu baik buruh maupun manajemen yang dinggap vital atau prinsip untuk dilakukan penawaran kolektif, sehingga upah buruh dapat meningkat. Konsep ini dalam penentuan standar minimum tidak berdiri sendiri, juga mengutamakan siklus senioritas produktif (professional atau terampil atau struktur pengkajian kehidupan yang produktif).

Apabila program kerjasama perburuhan dan manajemen (perusahaan) hanya bertujuan untuk menyamakan jalur antara buruh dan perusahaan, akan melemahkan proses penawaran kolektif. Karena pihak pengusaha beranggapan bahwa setiap buruh dalam melakukan usulan-usulan peningkatan kesejahteraan, cukup diperjuangkan oleh serikat buruh. Peran organisasi buruh sangat terbatas hanya mampu memperjuangkan bentuk perlindungan perburuhan yagn sifatnya umum, pada hal masalah upah, jam kerja atau lembur, penggantian biaya transportasi, bonus, premi dan lain-lainnya dapat dinegosiasikan dengan mitra penawaran yang sesuai. Dalam peraturan perundang-undangan serikat pekerja/serikat buruh (UU No.21 Tahun 2000), tidak ada kewajiban buruh untuk menjadi anggota atau tidak menjadi anggota serikat buruh, dengan demikian ini invidu buruh bebas untuk melakukan negosiasi mengenai penghasilan.

Untuk memberlakukan standar hak asasi manusia harus diwujudkan melalui kebijakan pemerintah yang didasarkan peraturan perundang-undangan. Harus ada norma dan kriteria jelas dan tegas yang dapat dipertanggung-jawabkan untuk tidak melanggar hak asasi manusia. Karena negara yang tidak memberikan upah yang sesuai standar internasional dianggap telah melanggar hak asasi buruh. Selanjutnya, standar upah buruh yang telah digariskan dalam perdagangan internasional adalah upah standar (minimum), jam kerja dan jaminan keamanan dan kesehatan buruh.

Pemberian di bawah penghasilan minimum adalah bentuk pelanggaran hak asasi perburuhan. Dalam Deklarasi hak-hak asasi manusia sedunia 10 Desember 1948 dan Konferensi Hak Asasi Dunia pada tanggal 25 Juni 1993, telah menyerukan negara-negara pelanggar hak asasi buruh seperti; Cina, Kolombia, Indonesia, Iran, Irak, Meksiko, Myanmar, Pakistan, Singapura, Suria, Vietnam dan Yaman untuk menentukan upah standar yang berlaku internasional. Kesimpulannya menyatakan bahwa, pertentangan pokok isi dari hukum internasional, (Christina M. Cerna, 1994:740) karena yang termasuk pelanggaran hak asasi perburuhan seperti misalnya semua hak-hak asasi manusia, seperti hak asasi segi; individu, hak berpolitik, ekonomi, sosial dan budaya harus dilaksanakan secara bersamaan.

Hak-hak buruh di Amerika Serikat, Inggris dan Eropa selama dua belas tahun terakhir telah mengalami taruma mengenai tuntutan perubahan hubungan perburuhan. Di Inggris serikat pekerjaanya terjerat aturan hukum yang mengikat secara kolektif dalam setiap keputusan intern dan pengaruh besar dari perlemen yang kemudian menjalar kenegara seperti; Prancis, Jerman, Swedia dan Italia. Amerika Serikat serangan datangnya dari para kelompok pemilih perusahaan beserta perkumpulan pengusaha swasta ingin mengancam para serikat buruh. Terbukti Amerika Serikat dan Kanada berhasil merevisi undang-undang hubungan industrial 1971, (Clyde Summers, 1992:157) sehingga Pengadilan Federal turut campur yang ditunjuk oleh Presiden dengan saran Senat mengatasi perselisihan anti serikat buruh.

Para investor asing yang datang ke Indonesia yang paling dibutuhkan adalah keamanan dan kenyamanan, bila keamanan dalam berusaha terjamin, maka tercipta kenyamanan dalam berusaha, sehingga perusahaan dapat berpacu untuk memproduksi industrinya baik kegiatan impor maupun kegiatan ekspor ke luar negeri, termasuk misalnya ekspor ke negara Amerika Serikat, negara-negara Eropa dan negara maju lainnya. Hal ini juga tidak didengar lagi adanya tekanan negara tersebut dengan ancaman *social dumping* terhadap produk Indonesia, dan tidak ada tuntutan organisasi buruh internasional atau *International Labour Organization* (ILO) yang menuntut Indonesia untuk menghentikan pelanggaran hak asasi manusia di sektor pengupahan buruh.

Perundang-undangan perburuhan di Inggris sejak 40 tahun (1967) mengadopsi pemahaman kapitalisme; *pertama*, terdapat kelemahan sistem perburuhan pada pola sistem kerajaan (monarchi). *Kedua*, model standar kontrak kerja persi Inggris dan Italia yang mengutamakan rasa keadilan, dan *ketiga*, pertimbangan pola Eropa terhadap kebebasan pengusaha yang terhadap kebebasan pengusaha tetap mempertahankan hak-hak sosial dan pemberhentian buruhnya. (Lord Wedderburn, 2007:40) Di Eropa terdapat 15 negara pelopor sebagaimana dikatakan Paulus Davies dan Markus Freedlang bahwa Inggris terjadi perubahan terhadap perundingan kolektif yang telah memberi prioritas khusus (utama) pedomanan dalam bentuk ketentuan peraturan perburuhan.

Ada ada tiga cara pengembangan dunia baru perburuhan (karena sebelum terjadi tindakan kesewenang-wenangan) yakni; *pertama*, penyelesaian permasalahan perburuhan dipermudah dan waktunya singkat yang dipelopori Denning. *Kedua*, kontrak buruh individu, dan *ketiga*, ekonomi bebas yang dianut orang-orang Eropa terhadap peran serikat buruh dalam penyelesaian kasus di pengadilan.

Dalam reformasi hukum perburuhan yang kental pengaruh globalisasi yang dimulai dari Inggris, Spanyol dan Belanda. Prof. Mc.Callum (Australia) mengatakan bahwa perundang-undangan buruh dipengaruhi globalisasi ekonomi, juga perundingan individu yang dimotori atas perundingan secara kolektif seimbang antara pengusaha dengan buruh. Setelah berkembang dari Eropa kemudian meluas ke Amerika Serikat dan Eropa Timur, menurut Richard Lambert bahwa globalisasi banyak menganut kapitalisme dan teknologi.

Di Italia dipelopori Ludovico Barassi tahun 1901 slogan "*Contratto di Lavoro*" (*Employment Contract*) bahwa pengujian hukum perburuhan pribadi tetapi mampu melaksanakan dan menerima perundingan secara kolektif, globalisasi dan penyesuaian hukum perburuhan pada negara modern.

Modernisasi perundang-undangan perburuhan Eropa yang dipelopori Komisi Pengawas Eropa tahun 2006 yang diterapkan Swedia, Jerman, Inggris dan Denmark tahun 2007 termasuk di dalamnya jaminan sosial. Simon Deakin dan Frank Wilkinson mengemukakan bahwa kebijakan hukum buruh mutlak mengutamakan hak sosial

Yusuf Stiglitz dan Hepple bahwa harapan terhadap globalisasi dipelopori Bank Dunia dan IMF terhadap pengaruh globalisasi, juga hambatan atau pembatasan patokan buruh global tidak mudah disembunyikan, karena mempunyai kewajiban untuk mengadopsi untuk kerangka jangka panjang dipengaruhi pertimbangan ekonomi, kondisi sosial dan sumber daya manusia.

Menurut Tarashi Araki bahwa; (Tarashi Araki , 2007:443) *pertama*, sistem hukum buruh di Jepang yang unik karena sangat berbeda dengan sistem buruh di Eropa dan Amerika Serikat, juga berusaha mengadopsi hukum dari luar Jepang (asing) yang kemudian mempengaruhi dalam ketentuan perundang-undangan dan teori hukum. *Kedua*, hubungan perburuhan Jepang yang individu mengutamakan keamanan buruh dan fleksibilitas internal, karakteristik hubungan kolektif yang didesentralisasi pengembangan dibawa kewenangan perserikatan perusahaan, dan *ketiga*, menyesuaikan penggabungan sistem buruh individu dan perburuhan kolektif.

Teori kontrak tradisional Jepang menolak modifikasi dan adaptasi dari luar Jepang, akan tetapi buruh menghendaki sistem tradisional buruh Jepang dalam bentuk kontrak mampu menghadapi dan mencari jalan keluar dalam kepentingan persaingan termasuk menghadapi masa depan. Putusan hakim terhadap kontrak yang menyebabkan terjadinya pemecatan merupakan tindakan pelecehan.

Desentralisasi/otonomi perusahaan Jepang juga merupakan penunjang dalam sistem perburuhan karena perusahaan perserikatan maupun perusahaan perorangan membuat perjanjian kolektif. Pengusaha Jepang juga mendirikan koperasi-koperasi buruh di lingkungan usaha groupnya di bawah kontrol manajemen perusahaan. Hal ini dilandasi dengan pertumbuhan ekonomi buruh yang dimulai tahun 1950-1960 atas akibat Perang Dunia-II, sehingga buruh dan pengusaha bersama-sama menemukan kembali pola perburuhan tradisional Jepang.

Keuntungan koperasi tersebut dibagi-bagikan kepada buruh, bila koperasi meningkat dan keuntungan-untungan juga meningkat untuk buruh, sehingga tercipta rasa saling membutuhkan antara buruh dengan pengusaha baik jangka pendek maupun jangka panjang termasuk sistem buruh dipekerjakan untuk seumur hidup. Di Jepang, buruh dan manajemen secara berangsur-angsur yang sebelumnya terkotak-kotak, terpisah (tidak kompak) menjadi rasa kebersamaan karena masing-masing pihak (pengusaha dan buruh) bersama-sama mendapatkan keuntungan.

Perbandingan penerapan desentralisasi dalam degoisasi hubungan industrial pada sistem Amerika Serikat dan Eropa dengan Jepang terdapat perbedaan mendasar, tapi intinya adalah memberikan mampu memberikan perlindungan hukum untuk kondisi kerja dan gairah semangat kerja tinggi, dan peningkatan produksi perusahaan (organisasi perusahaan harmonis) naik sekitar 20 persen.

Tekanan internasional lembaganya, yaitu Organisasi Buruh Internasional atau *International Labour Organization* (ILO) kepada Indonesia sangat berperan dalam memperlakukan alasan-alasan sistem pengupahan buruh sangat rendah yang tidak didasarkan kesepakatan bersama dan pertimbangan hak-hak asasi buruh dan tekanan Internasional mengenai persaingan dagang.

Patokan sntandar minimum adalah penghasilan layak, kesehatan dan keselamatan, waktu kerja, tunjangan lain. Sejak 1996 di EU sudah mempercayakan *Posting Workers Directive* menentukan patokan-patokan perlindungan perburuhan berupa pemberin; upah/gaji, lembur, liburan/penggantian bayar minimum, kesehatan dan keselamatan dan lain-lain, malah di Prancis dan Netherlands pemberian tersebut belum maksimal dan belum memuaskan kaum buruh.

Tekanan internal lainnya yang menyangkut secara bipartite buruh di Indonesia dalam masalah penentuan penghasilan adalah *Indonesian Sportshoes Monitoring Network* (ISMN), bahwa ketentuan yang mengatur perburuhan di Indonesia seringkali mengabaikan *Code of Conduct*, sehingga banyak menimbulkan persoalan, seperti penyimpangan terhadap hak asasi manusia dan perlakuan tidak adil walaupun sudah ada peraturan perundang-undangan yang diberlakukan. Misalnya pemberian upah di bawah ketentuan UMP, sementara keuntungan yang diperoleh perusahaan sangat tinggi, diskriminasi antara buruh pria dengan wanita, perusahaan mempekerjakan anak dibawah umur untuk menjadi buruh pabrik,

jam kerja yang panjang, kondisi kerja tidak sehat secara fisik maupun psikis seperti sanitasi kurang memadai, terjadi pelecehan seksual, manipulasi terhadap konsumen dengan memanfaatkan jasa periklanan ataupun janji-janji tidak ditepati dan gaya perbudakan di dalam pabrik.

3. Tuntutan Pemberian Penghasilan sebagai Fasilitas Kesejahteraan Buruh

Dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, belum memberikan perlindungan upah apalagi penghasilan kepada buruh, karena tidak memberikan batasan-batasan mengenai komponen upah, tidak tegas menekankan mengenai desentralisasi penghasilan, tidak jelas mengatur terhadap penentuan upah buruh yang didahului proses kesepakatan antara serikat buruh dengan pengusaha, kriteria-kriteria bagaimana yang dihadapi pihak pengusaha sehingga diperkenankan untuk melakukan pengecualian pemberian upah kepada buruhnya.

Dari sekitar 110 juta buruh yang bekerja tahun 2008, sebesar 70,22 juta orang masuk kategori buruh kerah biru, sementara 24,73 juta orang buruh kerah putih (mengendalikan kemampuan intelektual untuk mencari nafkah) yang sisanya masuk kategori biasa. Karena belum terlatih dan belum terdidik, mengakibatkan posisi tawar buruh kerah biru terhadap perusahaan biasanya juga lebih lemah. Bukan hanya menyangkut upah tetapi juga hak-hak normatif buruh lainnya, seperti jaminan sosial, asuransi kesehatan, dan jaminan hari tua, serta hak-hak lainnya.

Menurut Narendar Pani bahwa India sebagai negara berkembang yang sudah lama menggunakan prinsip demokrasi politik, tapi masih gagal menerapkan demokrasi buruh. India tidak dapat melakukan terhadap buruhnya seperti yang dilakukan negara maju ataupun negara otoriter lainnya. Hal ini menjadikan India sebagai tujuan yang kurang menarik bagi para penanaman modal asing dan menjadikan semua produk India daripada produk dihasilkan negara pesaing lainnya yang menerapkan standar buruh secara "lebih lunak". permasalahan buruh di negara berkembang yaitu; upah rendah, tidak adanya kebebasan kerserikat, diskriminasi buruh, lembur paksa, kesehatan dan keamanan kerja buruh, PHK, sistem target, kecelakaan disebabkan mesin dan kebarakaran, termasuk Bomer Pasaribu mantan Mennaker juga *Direktur Center For Labour and Development Studies* (CLDS) mengatakan selama Orde Baru hingga reformasi telah diinventarisasi ditemukan produk peraturan perburuhan yang berupa; keputusan menteri, peraturan menteri, surat kesepakatan bersama jumlahnya 197 buah. Dari jumlah itu semuanya menguntungkan pengusaha atau belum ada keberpihakan pada buruh.

Munculnya berbagai tuntutan yang didasarkan dengan Konvensi-konvensi antara lain; Konvensi ILO No.26 tahun 1930 mengenai penentuan upah minimum. Konvensi ILO No.52 tahun 1939 mengenai hari libur 6 hari setiap setahun. Konvensi ILO No.95 tahun 1952 mengenai perlindungan upah/"penghasilan" dibayar mata uang pada negara bersangkutan buruh. Konvensi ILO No.99 tahun 1952 penetapan penghasilan buruh pertanian. Konvensi ILO No.100 tahun 1953 mengenai penghasilan sama antara buruh laki-laki dengan buruh wanita pada perusahaan yang sama, dan terakhir Konvensi ILO No.131 tahun 1970 mengenai penetapan upah minimum yang sama nilainya.

Pemerintah telah membentuk Bipartite dan Tripartite yang diharapkan untuk menjembatani hubungan antara buruh atau organisasi buruh dengan pengusaha, telah melahirkan PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Kemudian konvensi yang sudah diratifikasi pemerintah yakni; UU No.19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.105 *Concerning The Abolition of Forced Labour* (konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa), UU No.20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.138 *Concerning Minimum Age For Admission to Employment* (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja). UU No.21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Convention No.111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan).

Sedangkan *Collective Labour Agreement* dicapai melalui proses tawar menawar (*bergaining*) antara pemerintah dan pengusaha, dengan serikat buruh (organisasi buruh), Komprensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional, UU No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan, UU No.3 Tahun 1961 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No.106, UU No.3 Tahun 1969 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Higiene dalam Perniagaan dan Kantor sesuai Konvensi ILO No.120.

Pihak buruh Indonesia merasa UMP yang diberikan oleh perusahaan di tempat bekerja tidak cukup bahkan tidak layak merasa diperlakukan sewenang-wenang, dan merasa menyentuh perlakuan hak-hak asasi mereka, mengakibatkan timbul perlawanan buruh yang berupa tuntutan bahkan berlanjut pemogokan karena masalah upah tersebut.

Buruh masih tetap melakukan aksi mogok karena peraturan larangan mogok belum dicabut, dan belum ada jaminan hukum bagi buruh bila dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bila menghadapi kondisi krisis, maka Pemerintah mengambil langkah-langkah terhadap kemandirian kesepakatan bersama antara organisasi (serikat) buruh dengan serikat dagang (pengusaha) bila tidak ada titik temu kesepakatan upah, yang mengakibatkan timbulnya pemogokan buruh perusahaan umum, maka mengambil kebijakan supaya tetap mempekerjakan buruhnya.

4. Esensi Peradilan Perburuhan di Indonesia

Penyelesaian perburuhan di Indonesia diatur UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) terbagi penyelesaian terhadap; (Abdullah Sulaiman, 2006:21) *pertama*, penyelesaian hak. *Kedua*, penyelesaian kepentingan. *Ketiga*, penyelesaian pemutusan hubungan kerja, dan *keempat*, penyelesaian antara para serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Terhadap penyelesaian damai ini diklasifikasikan ke dalam. Dalam PPHI ini dikenal penyelesaian damai atau diluar pengadilan dan penyelesaian dalam pengadilan. Penyelesaian secara damai dikenal penyelesaian melalui konsiliasi, melalui mediasi, dan penyelesaian melalui arbitrase. Juga ketentuan arbitrase yaitu UU No.30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Badan Arbitrase yang ada di Indonesia adalah Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) yang menetapkan antara lain; “Semua sengketa yang timbul dari perjanjian akan diselesaikan dalam tingkat pertama dan terakhir menurut peraturan prosedur BANI oleh arbitrase yang ditunjuk menurut peraturan tersebut”. UU No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Alternatif Penyelesaian Sengketa (AAPS) mencantumkan peranan Pengadilan di Indonesia untuk memperkuat proses arbitrase sejak awal sampai dengan pelaksanaan putusan arbitrase tersebut. (Erman Rajagukguk, 2000:9) Pasal 11 ayat (1) UU No.30 Tahun 1999 tersebut menyatakan adanya suatu perjanjian arbitrase tertulis meniadakan hak para pihak untuk mengajukan penyelesaian sengketa atau beda pendapat yang termuat dalam perjanjiannya ke Pengadilan Negeri, dan ayat (2) menyatakan Pengadilan Negeri wajib menolak dan tidak akan campur tangan di dalam suatu penyelesaian sengketa yang telah ditetapkan melalui arbitrase, kecuali dalam hal-hal tertentu yang ditetapkan dalam undang-undang ini.

Peranan pengadilan untuk mengembangkan arbitrase dapat dilihat dari Pasal 13 sampai dengan Pasal 72. Pasal 13 ayat (1) misalnya, menyebutkan bahwa, “Dalam hal para pihak tidak dapat mencapai kesepakatan mengenai pemilihan arbiter atau tidak ada ketentuan yang dibuat mengenai pemilihan arbiter”, Ketua Pengadilan Negeri menunjuk arbiter atau majelis arbitrase. Pasal 72 ayat (4) membuka kemungkinan terhadap putusan Pengadilan Negeri dapat diajukan permohonan banding ke Mahkamah Agung yang memutus dalam tingkat pertama dan terakhir. Undang-undang arbitrase ini, ternyata tidak mengatur mengenai arbitrase perburuhan, sehingga kedudukan hukumnya masih lemah bagi buruh dalam menyelesaikan perselisihannya dengan pengusaha mengenai upah buruh.

Peran arbitrase perburuhan yang sangat ideal diterapkan dalam perselisihan perburuhan, karena arbitrase perburuhan memiliki konsep dasar; (Abdullah Sulaiman, 2013:52)*pertama*, menetapkan kewenangan perusahaan yang dicapai melalui kesepakatan perjanjian tawar menawar kolektif (*collective bargaining agreements*). *Kedua*, menentukan kewenangan para arbitrase itu sendiri yang diperlukan untuk dapat menyesuaikan kepentingan buruh dan pengusaha. Ketaatan yang mendasar itulah yang menjadi tolak ukur tingkat kesepakatan perjanjian kerja.

Penyelesaian perselisihan arbitrase perburuhan memiliki keuntungan/kelebihan dan kelemahan/kekuarangan. Keuntungan/kelebihan arbitrase perburuhan, yaitu; *pertama*, kalangan pengusaha dan buruh lebih menyukai arbitrase daripada melalui Pengadilan Negeri yang kurang mendapat kepercayaan (*confidence*). *Kedua*, perkara yang ditangani arbitrator tidak sebanyak perkara yang ditangani hakim di Pengadilan Negeri dianggap tidak efektif bagi kalangan pengusaha dan buruh, karena waktunya terlalu lama dan tentunya biayanya juga mahal. *Ketiga*, para pihak yang berselisih diberi kesempatan untuk memilih arbitrator yang mereka anggap dapat memberikan harapan perselisihan penghasilan. *Keempat*,

faktor kerahasiaan proses berperkara dan keputusan yang dikeluarkan juga merupakan alasan utama memiliki pilihan arbitrase. Sebab melalui arbitrase, tidak ada kewajiban untuk mempublikasikan keputusan

Kelemahan arbitrase perburuhan yang dipraktekkan perburuhan internasional yaitu; *pertama*, dalam mempertemukan kehendak para pihak yang berselisih (buruh dan pengusaha) untuk membawa ke badan arbitrase tidaklah mudah karena kedua belah pihak terlebih dahulu harus sepakat. *Kedua*, arbitrase tidak mengenal adanya preseden hukum (*legal precedent*) atau keterikatan terhadap putusan-putusan arbitrase sebelumnya, maka logis kemungkinan timbulnya keputusan yang saling berlawanan (*conclicting decisions*). *Ketiga*, arbitrase ternyata tidak mampu memberikan jawaban pasti semua sengketa hukum secara umum dan perselisihan perburuhan mengenai penghasilan secara khusus, dan *keempat*, keputusan arbitrase selalu bergantung pada arbitrator menghasilkan suatu keputusan yang dapat memuaskan keinginan para pihak.

Pada sekarang ini, konflik yang terjadi antara buruh dengan pengusaha akan diselesaikan secara musyawarah sebagaimana ditetapkan UU No.20 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh' dalam Pasal 35 dinyatakan "Setiap terjadi perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan diselesaikan secara musyawarah".

Peradilan perburuhan dikenal dengan nama lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang bertugas yaitu; bertugas wajib melaksanakan oleh pengusaha dan buruh atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, kemudian penyelesaian musyawara untuk mufakat diatur dengan undang-undang. Tugas dan wewenang pengadilan Hubungan Industrial terdiri adalah; *pertama*, Tingkat Pertama mengenai Perselisihan Hak. *Kedua*, Tingkat Pertama dan Terakhir mengenai Perselisihan Kepentingan, dan *ketiga*, Tingkat Pertama dan Terakhir mengenai Perselisihan antar Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan.

Setelah diberlakukan pengaturan peradilan perburuhan yaitu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) berdasarkan UU No.2 Tahun 2004 yang disahkan pada tanggal 14 Januari 2004, kemudian diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004, mulai berlaku 14 Januari 2005 ternyata Pemerintah memperpanjang setahun lagi, sehingga baru mulai berlaku 14 Januari 2006. Di berlakukannya sistem perburuhan atau lebih dikenal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) berdasarkan UU No.2 Tahun 2004 yang sebenarnya mulai berlaku pada tanggal 14 Januari 2005 kemudian pemerintah menunda berlakunya pada tanggal 14 Januari 2006 tidak bisa menghindar lagi pemberlakuan perundang-undangan ini. Sehingga jenis Perselisihan Hubungan Industrial terdiri yakni; *pertama*, Perselisihan Kepentingan. *Kedua*, Perselisihan Hak. *Ketiga*, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan *keempat*, Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Berbagai tempat pertemuan Presiden Republik Indonesia (Presiden Republik Indonesia yang lalu bapak Dr. Susilo Bambang Yudhoyono atau SBY) dengan pengusaha asing mengemukakan bahwa inti persoalan dihadapi Indonesia adalah mulai dari; *pertama*, tidak adanya UU Investasi. *Kedua*, UU Perpajakan yang tidak kondusif, dan *ketiga*, UU Perburuhan yang menakutkan, dan keempat, praktik birokrasi yang menghambat. Hal ini diucapkan pada pengusaha Thailand di Kuala Lumpur Malaysia. Kalau persoalan sudah begitu terang benderang, seharusnya tinggal mencari solusi menyelesaikannya, tanpa ada dan banyak perusahaan mengingkari pemberian penghasilan buruh apalagi melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dipecahkan atau terhindarlam (kata Presiden SBY beberapa tahun yang lalu tersebut.

III. PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari uraian ini adalah sebagai berikut.

Pertama, fundamen hukum buruh di Indonesia harus menciptakan kepastian hukum mengenai penghasilan dan ketegasan hukum sebagaimana dimatangkan konstitusi (UD 1945) dan lahirnya peraturan perundang-undangan tentang penghasilan buruh secara umum dan pemberian penghidupan layak secara khusus.

Dalam pemberian penghasilan yang layak didasarkan komponen yakni; upah pokok, upah tunjangan (tunjangan jabatan, dan termasuk tunjangan konsumtif (yang dihitung dari prestasi kerja dan kualitas sumber daya manusia dinilai setiap tahun termasuk jumlah tanggungan buruh), dan bentuk jaminan seperti; jaminan keselamatan dan kesehatan, jaminan sosial dan jaminan hari tua/pensiun, juga bentuk pemberian tambahan berupa; bonus, gratifikasi, saham perusahaan, bantuan pendidikan/pelatihan/magang, sarana ibadah, rekreasi dan sarana olah raga.

Kedua, tekanan internasional terhadap standar per buruhan di Indonesia secara eksternal banyak datang dari WTO, ILO, IMF yang dipelopori oleh Amerika Serikat. Secara internal dari ISMN dengan isu yang sama bahwa tidak diberikan hak buruh dalam segi penghasilan layak adalah pelanggaran hak asasi sektor perburuhan, sehingga negara ini (Republik Indonesia) secepatnya meratifikasi keseluruhan konvensi ILO dan WTO ke dalam ketentuan peraturan-peraturannya (konstitusi dan perundang-undangan) agar diakui sebagai negara peserta ILO yang menerapkan standar buruh internasional.

Bentuk tekanan lain tidak terlepas dari kondisi perekonomian dunia dan pengaruh bahan bakar minyak (BBM) yang tentunya mempengaruhi kondisi usaha industri, dan tidak kalah pentingnya adalah kondisi politik negara secara nasional yang kadangkala menciptakan kondisi tidak kondusif dalam berusaha yang membuat terjadi inflasi yang kurang rasional.

Ketiga, tuntutan pemberian penghasilan untuk fasilitas kesejahteraan buruh di Indonesia masih berkisar upah minimum propinsi (UMP), sehingga kaum buruh melalui organisasi buruh memperjuangkan undang-undang upah. Dapat dipahami bila tuntutan buruh tersebut karena perundang-undang buruh (UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) yang berlaku tidak mempunyai ancaman sanksi hukum yang pasti kepada kalangan pengusaha maupun kaum buruh bila melanggar perundangan-undangan ini. Hal ini terjadi akibat hukum putusan Mahkamah Konstitusi RI atas ancaman pidana yang telah diusulkan pihak kalangan pengusaha.

Akhir-akhir ini banyak meresahkan kalangan perburuhan di Indonesia adalah pengaturan pemerintah (Menteri Tenaga Kerja RI) mengenai buruh kontrak/musiman (*outsourcing*). Ini sebagai bukti *bargaining power* kaum buruh dalam setiap penentuan keputusan masih terbukti lemah baik tingkat lokal perusahaan maupun tingkat nasional.

Keempat, peradilan kesejahteraan perburuhan dikenal dengan nama lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI) yaitu; bertugas wajib melaksanakan oleh pengusaha dan buruh atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, kemudian penyelesaian musyawarah untuk mufakat diatur dengan undang-undang.

Penyelesaian sengketa pengupahan termasuk perselisihan penghasilan perburuhan di Indonesia masa depan adalah satu-satunya wadah yaitu arbitrase perburuhan. Karena dengan arbitrase perburuhan dimana kalangan pengusaha dan buruh lebih menyukai arbitrase daripada melalui peradilan. Perkara yang ditangani arbitrator tidak sebanyak perkara yang ditangani hakim di peradilan, sehingga perkara cepat selesai dan tidak terlalu lama, para pihak yang berselisih diberi kesempatan untuk memilih arbitrator yang mereka anggap dapat memberikan harapan bagi mereka baik dari segi keahlian ataupun pengetahuannya pada masalah perburuhan. Hal ini dimungkinkan manakala para arbitrator mengalami kesulitan untuk memastikan apa yang menjadi sebab timbulnya suatu perselisihan dan pihak mana yang harus bertanggung jawab. Sebenarnya di Indonesia peraturan perundang-undangan arbitrase (UU No.30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa), ternyata kenyataan tidak mampu menjalankan secara maksimal karena peraturan ini belum diberikan kewenangan yang tegas, sehingga segala penetapan arbitrase buruh, masih terbuka peluang diteruskan pada peradilan.

Sungguh masih malang nasib perburuhan di Indonesia, mudah-mudahan di masa depan sistem perburuhan Indonesia sudah terwujud secara standar internasional, agar Pemerintah Indonesia terhindar dari kategori pelanggar HAM pada bidang perburuhan dunia.

DAFTAR PUSTAKA

- Araki, Tarashi. A Comparative Analysis of Security, Flexibility, and Decentralized Industrial Relations in Japan, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Spring 2007, 28 Comp. Lab. L. & Pol'y J. 443.
- Arthurs, W. Compared to What The UCLA Comparative Labor Law Project and the Future of Comparative Labor Law, *28 Comp. Lab. L. & Pol'y J. 591*, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Spring 2007.
- Brookes, Bethan and Peter Madden, *The Globe-Trotting Sport-Shoe*, London: Christian Aid, 1995, Vol. 18.
- Erickson, Christopher L. and Sarosh Kuruville, "Labor Costs and The Social Dumping Debate in The European Union", *Industrial and Labor Relations Review* Vol 48 No (1 October 1994). (Cornel University).
- Fossum, John A. *Labor Relation, Development, Structure, Process, Labor and Equal Employment Opportunity*, Business Publication, Inc. The University of Michigan (1982).
- Hollowey, Ian. "The Constitutionalization of Employment Rights: A Comparative View", *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, (Vol. 14: 113, 1993).
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Tahun 2013, Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.
- Marco Biagi, "Recession and The Labour Market: Training for Flexibility - The Italian case in a Comparative Perspective", *Comparative Labor Law Journal* Vol 15 @ (1994).
- Negara, *Undang-Undang Dasar Proklamasi Negara Republik Indonesia*.
- Paust, Jordan J. "The Human Right to Die With Dignity: A Policy-Oriented Essay". *Human Rights Quarterly*, 17 (1995), @ 1995 by The Johns Hopkins University Press.
- Player, Mack A. *Federal Law of Employment Discrimination*. In A Nutshell. St. Paul, Minn, West Publishing Co. 1992.
- Rajagukguk, Erman. *Arbitrase Perburuhan dalam Penyelesaian Sengkata Ketenagakerjaan di Indonesia*. Kuliah Umum Universitas Islam Jakarta. Jakarta September Tahun 2000.
- Rosen, Summer M. Steven F. Abraham, "How The Taft Harley Act Hindered Unions", 1994: 1-2.
- Romeo, Roberto and Silvana Sciarra, "The Protection of Employees' Privacy: A Survey of Italian Legislation and Case Law." *Comparative Labor Law Journal*, Vol. 17: 91, 1995.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- *Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.
- *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131.
- Summers, Clyde. "Lord Wedderburn's New Labour Law: An American Perspective". *Industrial Law Journal*. Vol. 21 No.3 (September 1992), @ Industrial Law Society.
- Sulaiman, Abdullah. *Politik Hukum Buruh RI*. Jakarta: YPPSDM, 2004.
- *Sejarah Hukum Perburuhan di Indonesia*, Modul Bahan Materi Hukum Perburuhan Program Pascasarjana Ilmu Hukum, Tahun 2005.

- , *Standar Buruh: di Perdagangan Bebas*. Jakarta: Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, 2006.
- , *Peradilan Buruh*. Jakarta: Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Univ. Islam Jakarta, 2006.
- , *Upah Buruh di Indonesia*. Jakarta: Universitas Trisakti, 2008.
- , *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Program Pascasarjana Univ. Islam Jakarta, 2011.
- , *Arbitrase Perburuhan*. Jakarta: Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Univ. Islam Jakarta, 2013.
- , *Fundamen Hukum Perburuhan Terhadap Pemberian Penghasilan dalam Era Globalisasi di Indonesia*. Dalam Erman Rajagukguk 70 Tahun, "Hukum Ekonomi", Kumpulan Karangan. Jakarta: Badan Penerbit FH-UI, 2016.
- , dan Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: YPPSDM Jakarta, 2019.
- Surin, Elizabeth C. "Government Influence on Labor Unions in A Newly Industrized Economy: A Look at the Singapore Labor System", *Comperative Labor Law Journal*, (Vol. 18: 102, 1996).
- Shamad, Yunus. *Pengupahan Pedoman bagi Pengelola Sumber Daya Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia, 1992.
- Spracker, Stanley M. dan Gregory J. Mertz, "Labor Issue Under the NAFTA: Options in the Wake of the Agreement", *The International Lawyer*, Vol. 23. No. 3, Fall 1993.
- Wedderburn, Lord. Labour Law 2008: 40 Years on, *Industrial Law Journal*. December, 2007, 36 Indus. J.L. 397, Copyright @ 2007.
- Wet, Erika de. "Labor Standars in The Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in The General Agreement On Tarif and Trade/World Trade Organization." *Human Rights Quarterly*. 17 (1995) 443-462 @ 1995.