

Peranan Hukum Perburuhan Dalam Era Globalisasi

Aloysius Uwiyo^{*)}

In the free market era, Indonesia (as a developing country, which has dependency to foreign investment) is under pressured by foreign investor including in the matters of regulation in the labor field. The pressing is done through the relation between standardization and international trade, which is called social clause, the place where we can dismiss the developing country's chance to use low wages rules and soft law enforcement as cooperative advantages which at last eliminate the advantages from international trade. Indonesia has to find out the way to solve the two big problems. First, how to make all the parties have same position in the production process for achievement of company progress and second, how to create harmonization of law in labor field between ASEAN member countries in the globalization era for preventing company relocation among ASEAN member countries themselves.

Berbeda dengan negara-negara maju, Indonesia sebagai negara berkembang terpaksa melaksanakan tahap-tahap pembangunan

^{*)} Penulis adalah Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Aloysius Uwiyo dilahirkan di Kertosono, 17 November 1952. Guru Besar Fakultas Hukum UI ini menempuh pendidikan hukum S1, S2 dan S3 di FHUI. beliau menekuni karirnya secara konsisten di bidang hukum perburuhan/ketenagakerjaan, dari mulai FBSI, SPSI hingga kini beliau menjabat sebagai Ketua Umum Asosiasi Arbiter Ketenagakerjaan Indonesia (2000-sekarang). Tulisannya di berbagai jurnal dan media cetak, maupun topik yang dibawakannya sebagai pembicara di berbagai forum menyoroti kehidupan tenaga kerja dari berbagai aspek, seperti pada *Regional Meeting Organized Labor in 21st Century*, International Labor Studies, ILO, Seoul, Korea Selatan (1999). Penelitiannya sangat luas mengupas masalah penyelesaian perselisihan perburuhan di berbagai sektor usaha, termasuk ikut serta dalam berbagai program internasional di bidang perburuhan seperti Exchange Program "Alternative Labor Dispute Resolution" (USA, 1994) dan "United States Government's International Visitor Program on Alternative Labor Dispute Resolution" (USA, 1998).

secara konkuren.¹ Tahap industrialisasi yang menekankan pada akumulasi modal, dan tahap kesejahteraan yang menekankan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, berjalan bersamaan. Sementara itu, tahap unifikasi yang seharusnya menjadi prasyarat berhasilnya tahap industrialisasi, hingga saat ini masih belum sepenuhnya tuntas. Kondisi demikian ini lebih diperparah oleh krisis multidimensional yang melanda Indonesia sejak pertengahan tahun 1997 yang hingga saat ini masih belum berakhir. Hal ini ditandai oleh pertumbuhan ekonomi yang masih belum dapat menciptakan lapangan kerja secara signifikan.²

Integrasi pasar barang dan jasa yang semakin meluas dan mendalam, memposisikan Indonesia pada situasi yang sulit untuk menghindari dari ekonomi pasar bebas. Hal ini terjadi karena ketiadaan atau kekurangan modal dari dalam negeri maupun rendahnya teknologi yang dikuasai Bangsa Indonesia. Ketiadaan modal serta rendahnya teknologi tersebut menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara yang tergantung pada modal luar negeri (*financial-industrial dependence*) dan sekaligus juga masuk dalam kategori *technological-industrial dependence*). Dalam hal yang pertama ditandai dengan adanya pusat kekuasaan yang didominasi oleh pemilik modal besar yang melakukan ekspansi besar-besaran melalui investasi di bidang pertanian dan produksi bahan baku. Selanjutnya dalam hal yang kedua ditandai dengan adanya perusahaan-perusahaan multinasional yang melakukan investasi di bidang industri yang disesuaikan dengan situasi pasar di negara-negara berkembang.³

¹ Erman Rajagukguk, *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi: Implikasinya Bagi Pendidikan Hukum di Indonesia*, Pidato Pengukuhan diucapkan pada Upacara Pencrimaan Jabatan Guru Besar dalam Bidang Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 4 Januari 1997, Cetakan Kedua, 1999, hal. 6.

² Pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 4,7 pada tahun 1997, menurun menjadi -13,1 pada tahun 1998, kemudian naik menjadi 0,8 pada tahun 1999, naik lagi menjadi 4,8 pada tahun 2000, turun lagi menjadi 3,4 pada tahun 2001, diperkirakan turun lagi menjadi 3,3 pada tahun 2002, dan turun lagi menjadi 3,0 pada tahun 2003, KOMPAS, tanggal 31 Desember 2002, hal. 14.

Ketergantungan pertumbuhan ekonomi nasional pada modal asing tersebut di atas sebenarnya tidak dikehendaki, namun sulit untuk dihindari. Situasi demikian ini lebih diperparah lagi karena Indonesia sebagai negara yang pembangunan ekonominya tergantung pada modal asing, pada dasarnya secara sadar atau tidak sadar berada di bawah tekanan investor asing untuk menerapkan kebijakan upah murah dan pengaturan masalah perburuhan yang menguntungkan investor asing.

Ironisnya dalam pasar bebas, negara-negara maju menekan negara-negara berkembang, untuk memperhatikan hak-hak buruh, melalui pengkaitan standar perburuhan dengan perdagangan internasional, yang dikenal dengan istilah *Social Clause*.⁴ Menurut negara-negara maju, penggunaan upah murah dan pelaksanaan hukum perburuhan yang lunak sebagai unggulan komparatif merupakan *social dumping*, yang dikhawatirkan dapat merusak atau menghambat perdagangan bebas yang adil. Hal ini terbukti dari upaya negara-negara maju, untuk mengagendakan pembahasan *social clause* dalam sidang-sidang WTO. Untuk pertama kalinya dalam perundingan tingkat Menteri dalam *Uruguay Round* di Marakash pada bulan April 1994, muncul suatu ide bahwa WTO harus menjamin bahwa perdagangan internasional harus didasarkan pada standar perburuhan minimum. Hal ini didasarkan pada ide sentral bahwa keuntungan yang diperoleh dari perdagangan harus didasarkan pada perlakuan yang adil terhadap kaum buruh. Karena itu sarana untuk memaksakan pelaksanaan prinsip ini harus diupayakan dapat berperan.

³ Theotonio dos Santos, *The Structure of Dependence*, dalam Mitchell A. Seligson, ed., *The Gap between Rich dan Poor: Contending Perspective on the Political Economy of Development*, (Colorado: Westview Press, 1984), 95.

⁴ ICFTU (*International Confederation for Free Trade Union*) menyatakan bahwa "Tanpa *social clause*, meningkatnya kompetisi perdagangan internasional akan menyebabkan kondisi kerja dan kehidupan buruh di seluruh dunia menjadi semakin buruk, demikian pula tindakan proteksionisme sulit untuk dilawan. Tanpa *social clause*, berarti negara-negara maju berkolaborasi dengan negara-negara berkembang dalam mengeksploitasi buruh-buruh di negara-negara Dunia Ketiga." *International Labour Office, International Labour Review* 128 (1989, No. 4): hal. 42.

Dengan dukungan dari negara-negara maju, berbagai serikat buruh baik di tingkat nasional maupun internasional, dan lembaga-lembaga swadaya masyarakat (*Non Government Organization*), Amerika Serikat dan Perancis telah mengajukan proposal tentang *social clause*.⁵

Negara-negara maju ini beralih, bahwa pencantuman *social clause* dalam perjanjian perdagangan internasional, dimaksudkan untuk mencegah, agar negara-negara berkembang tidak melakukan *social dumping*, yang dapat mendistorsi terbentuknya pasar bebas. Upaya negara-negara maju untuk mengagendakan *social clause* dalam sidang-sidang WTO ini, selalu ditolak oleh negara-negara berkembang.⁶

Penolakan negara-negara berkembang terhadap pengkaitan perdagangan internasional dengan standar perburuhan, didasarkan pada alasan, bahwa dibalik *social clause* ini, negara-negara maju bermaksud untuk melindungi perusahaan-perusahaan dalam negeri, agar tidak kalah bersaing dengan negara-negara berkembang. Disamping itu, penerapan *social clause* tidak sejalan dengan prinsip-prinsip perdagangan bebas, dan justru akan memacetkan mekanisme pasar itu sendiri.⁷ Penolakan negara-negara berkembang terhadap *social clause* ini juga didasarkan pada alasan bahwa *social clause* akan menghilangkan kesempatan untuk memanfaatkan upah murah dan pelaksanaan hukum perburuhan yang lunak sebagai

⁵ *Ibid.*, hal 435.

⁶ Joseph E. Thurman, *Employment, Labor Standard, and Social Clause*, (Singapore: Institute of South East Asian Studies, 1996), hal. 44. Lihat juga: *Delhi Declaration* yang dinyatakan dalam Konferensi para Menteri Perburuhan Negara-negara Non-Blok dan Negara-negara Berkembang lainnya pada bulan Januari 1995 di New Delhi.

⁷ Sementara negara maju meragukan ekspor negara berkembang, eksportir atau produsen dari negara berkembang menghabiskan waktunya untuk membuktikan tidak adanya pelanggaran terhadap standar perburuhan. Akibatnya transaksi dagang tertunda dan lebih jauh dapat memperlambat pertumbuhan ekonomi baik negara pengeksportir maupun negara pengimpor. Payaman Y. Simanjuntak, *Prospek, Perspektif, dan Tantangan Indonesia awal abad ke XXI*, Seminar Perspektif Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia di Awal Abad XXI, tanggal 1 April 1997, di Jakarta, hal. 13.

keunggulan komparatif. Hal ini pada gilirannya akan mengurangi keuntungan dari kegiatan perdagangan antar negara.⁸

Para Menteri Perburuhan negara-negara ASEAN telah mengeluarkan Pernyataan Bersama yang intinya mendesak ILO untuk menolak setiap upaya mengintrodusir berbagai persyaratan perdagangan internasional.⁹ Demikian pula para Menteri di negara-negara Non Blok juga menolak pengkaitan antara standar perburuhan dengan perdagangan internasional.¹⁰ Para Menteri Perburuhan dari ASEAN kembali menyerukan agar ILO membatalkan setiap diskusi lebih lanjut tentang pengkaitan antara perdagangan internasional dengan pelaksanaan standar perburuhan melalui pemberian sanksi berdasarkan mekanisme *social clause* dan pada saat itu pula Menteri Perburuhan dari Negara-negara ASEAN mendukung *Delhi Declaration*.¹¹

Pengkaitan masalah standar perburuhan dengan perdagangan internasional sebenarnya telah diintrodusir pada masa setelah Perang Dunia-II. Untuk pertama kalinya Pasal 7 *Havana Charter* mencantumkan permasalahan ini. *Pertama*, setiap negara berhak mengatur dan meningkatkan standar perburuhan yang adil dikaitkan dengan produktivitas, serta peningkatan upah dan kondisi kerja sesuai produktivitas yang dicapai. *Kedua*, kondisi perburuhan yang tidak adil, khususnya pada produksi untuk ekspor, mempersulit perdagangan internasional dan oleh karena itu setiap anggota ILO harus mengambil tindakan yang selayaknya guna mengeliminasi

⁸ Joseph E. Thurman, *Employment, Labor Standard, and Social Clause* (Singapore: Institute of South East Asian Studies, 1996), hal 42.

⁹ *Ibid.*, hal 43.

¹⁰ *Ibid.*, "*Delhi Declaration*" yang dinyatakan dalam Konferensi para Menteri Perburuhan Negara-negara Non-Blok dan Negara Berkembang lainnya pada bulan Januari 1995 di New Delhi, *ibid.*, hal 46.

¹¹ Pertemuan Informal Menteri Perburuhan ASEAN pada bulan April 1995 di Chiangmai, Thailand, *ibid.*, hal 47.

kondisi-kondisi perburuhan semacam itu di wilayah masing-masing.¹²

Selanjutnya dalam Pasal XX (e) GATT 1947, secara eksplisit terdapat rumusan ketentuan yang mengatur larangan mengekspor barang-barang produksi hasil kerja para tahanan. Sejak saat itu pula masalah pengusulan klausula sosial ini tidak mendapatkan perhatian lagi. Hal ini muncul kembali pada tahun 1979 setelah Amerika Serikat mengusulkan agar GATT membahas standar perburuhan internasional yang minimal guna memenuhi tujuan pembukaan GATT tentang *raising standard of living*.¹³ Persoalan yang sama juga terlihat dalam NAFTA yang berlaku antara Mexico, Canada, dan Amerika Serikat. Begitu pula dalam Uni Eropa, kecuali Inggris. Dilihat dari sejarahnya, masalah-masalah ini telah ada sejak tahun 1950 pada saat Amerika Serikat meminta kepada Jepang untuk membatasi ekspor barang-barang tekstilnya, karena produksi dalam negeri Amerika Serikat tidak dapat bersaing dengan barang-barang produksi Jepang yang sangat murah meskipun dengan pengenaan tarif bea masuk tinggi.

Meskipun negara-negara berkembang menolak diterapkannya *social clause*, namun negara-negara maju tidak berhenti pada upaya menerapkan *social clause* saja. Diam-diam secara unilateral telah memaksakan pelaksanaan *social accountability 8000*.¹⁴ Selanjutnya melalui NAFTA, Mexico ditekan agar memperhatikan hak-hak buruh.¹⁵

¹² Soemadi DM Brotodiningrat. "Pembahasan dan Kontroversi Sekitar Klausula Sosial di Forum Internasional," *Analisi CSIS Tahun XXV*, (Juli-Agustus 1996, No. 4): 277.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Negara-negara pengekspor tidak dapat mengekspor barang ke Canada jika negara yang bersangkutan tidak memenuhi persyaratan sebagaimana ditetapkan dalam *Social Accountability*. Persyaratan tersebut adalah barang-barang yang diekspor bukan hasil kerja dari buruh kerja paksa, buruh anak, tindakan yang diskriminatif, kemudian adanya pengakuan hak berserikat dan berunding secara kolektif.

¹⁵ Mark Anderson, *North American Free Trade Agreements Impact on Labor*. dalam Mario E. Bognanno & Kathryn J. Ready, ed., *The North American Free Trade Agreement*,

Era reformasi yang muncul sejak pertengahan tahun 1997 memberikan situasi yang kondusif bagi arus demokratisasi di berbagai bidang, termasuk bidang perburuhan. Hal ini ditandai oleh terjadinya perubahan sistim organisasi perburuhan dari *single union system* menjadi *multi union system*.¹⁶ Era reformasi ini juga ditandai oleh maraknya unjuk rasa, ataupun mogok kerja¹⁷ menuntut perbaikan kesejahteraan, maupun perbaikan peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan.¹⁸

Dewasa ini Indonesia sedang menghadapi dilema perburuhan. Tuntutan pasar bebas yang menekan Indonesia untuk memperhatikan hak-hak buruh, serta tuntutan reformasi dari dalam negeri khususnya di bidang perburuhan, yang mengarah pada issue peningkatan kesejahteraan buruh, terjadi seiring dengan upaya pemulihan ekonomi. Situasi demikian ini, telah menempatkan Indonesia pada posisi dilematis.

Fenomena ini, lebih diperparah oleh kondisi ekonomi yang tergantung pada perkembangan dan ekspansi ekonomi negara-

Labor, Industry, and Government Perspectives, (London: Praeger Publications, 1993), hal 57.

¹⁶ Perubahan sistim organisasi keserikatburuhan dari *single union system* menjadi *multi union system* dimulai sejak ditetapkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 1998 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja yang selanjutnya diperkuat lagi oleh Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dimana Pasal 5 ayat (2)nya menentukan bahwa serikat buruh/serikat pekerja dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh.

¹⁷ Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dari tahun 1995 sampai dengan April 2000, pemogokan yang terjadi di Indonesia berjumlah 1.326 kali, melibatkan 715.352 buruh. Data ini diolah dari Laporan Tahunan tentang Perkembangan Kasus Pemogokan yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal Binawas Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia dari tahun 1995 s/d April 2000.

¹⁸ Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang ditolak masyarakat terutama masyarakat perburuhan, hanya sempat berlaku beberapa bulan saja, karena berdasarkan PERPU No. 11 Tahun 1998 dan PERPU No. 3 Tahun 2000, Undang-Undang tersebut ditunda hingga tahun 2002. Bahkan UU No. 13 Tahun 2003 yang diundangkan untuk menggantikan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 masih mendapat tentangan dari masyarakat perburuhan *Kompas*, 2 Mei 2003, hal. 20.

negara maju.¹⁹ Sehingga upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat, khususnya buruh, tidak selalu sejalan dengan kebijakan pemulihan ekonomi.

Untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, Indonesia membutuhkan investor dari luar negeri, yang bersedia menanamkan modalnya di Indonesia. Selanjutnya, untuk menarik investor dari luar negeri, terjadi persaingan antar negara-negara berkembang yang sama-sama membutuhkan investor asing.²⁰ Dalam persaingan tersebut, negara-negara berkembang terseret pada kondisi yang memaksa mereka, untuk menggunakan unggulan komparatif, berupa upah yang murah dan pelaksanaan peraturan perburuhan yang lunak. Penggunaan unggulan komparatif ini, oleh negara-negara maju dikategorikan sebagai dumping sosial (*social dumping*). Karena itu dalam era pasar bebas ini, negara-negara maju mendesak agar negara-negara berkembang memperhatikan hak-hak buruh, sesuai dengan standar perburuhan.

Ironisnya, kebijakan pemerintah tentang kenaikan upah minimum regional, selalu mendapat tentangan dari pihak pengusaha. Pada saat Gubernur DKI menetapkan SK Gubernur DKI No. 3052 Tahun 2001, tentang Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta, yang menaikkan upah minimum dari Rp. 426.000,- menjadi Rp. 591.266,- per-bulan, para pengusaha yang tergabung dalam APINDO menolak kenaikan upah tersebut, karena kenaikannya mencapai 38%. Menurut APINDO, seharusnya kenaikan tersebut disesuaikan dengan kenaikan inflasi sebesar 13%.²¹ Selanjutnya, pada saat penetapan kenaikan upah minimum provinsi tahun 2003,

¹⁹ Theotonio dos Santos, *The Structure of Dependence*, dalam Mitchell A. Seligson, Ed. *The Gap Between Rich and Poor: Contending Perspectives on the Political Economy of Development*, (Colorado: Westview, 1994), hal 95.

²⁰ Hal ini terjadi akibat dari kondisi ekonomi Indonesia yang ditandai oleh ketergantungan pada modal luar negeri (*financial-industrial dependence*) dan ketergantungan teknologi negara-negara maju (*technological industrial dependence*), *Ibid.*, 97.

²¹ KOMPAS, tanggal 23 November 2001, hal. 13.

kembali APINDO menolak kenaikan upah minimum provinsi DKI Jakarta, sebesar 6,8%, yakni dari Rp. 591.266 menjadi Rp 631.554,- Menurut APINDO kenaikan upah minimum provinsi tersebut seharusnya adalah 0%.²²

Demikian pula, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta, oleh APINDO dianggap memberatkan dunia usaha, yang pada gilirannya dapat menghambat penciptaan lapangan kerja.²³ Di lain pihak, hampir seluruh anggota Komisi VII DPR-RI, mendesak pemerintah untuk memberlakukan kembali KEPMENAKER No. 150 Tahun 2000 tersebut, karena tidak ada bukti, bahwa dunia usaha hancur akibat diberlakukannya Kepmenaker 150 Tahun 2000 tersebut.²⁴

Dalam situasi dilematis tersebut, hukum perburuhan sebagai pedoman bersikap tindak²⁵ para pelaku dalam proses produksi, memiliki peran yang sangat penting dalam mengupayakan, agar pemulihan ekonomi dan upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat bersifat komplementer, bukan saling meniadakan satu sama lainnya.

Menghadapi dilema perburuhan tersebut di atas, patut dipertanyakan di sini, langkah-langkah apa yang patut ditempuh oleh pemerintah agar Indonesia dapat terbebas dari dilema perburuhan?

²² Majalah Profesi HRD 5 (Desember 2002 No.1), hal. 26-28.

²³ KOMPAS, tanggal 25 Mei 2001, hal. 15.

²⁴ KOMPAS, tanggal 14 Juni 2001, hal. 13.

²⁵ Hukum sebagai pedoman sikap tindak memiliki 2 (dua) sasaran. *Pertama*, sebagai dasar dan sekaligus sebagai orientasi sikap tindak sebagaimana dikehendaki oleh norma yang bersangkutan dalam bentuk "kcharusan/larangan" (imperatif). *Kedua*, memberikan pilihan kepada subyek hukum yang akan bersikap tindak dalam bentuk "kebolehan" (fakultatif). Purnadi Purbacaraka, *Perihal Kaedah Hukum*, (Bandung: Alumni, 1980), hal. 45.

Jawaban pertanyaan besar tersebut di atas, tergantung pada keberhasilan Bangsa Indonesia, dalam menjawab persoalan-persoalan perburuhan pada era pasar bebas ini.

Sedikit-dikitnya ada 2 (dua) permasalahan besar yang harus dicarikan jalan keluar.

Pertama, bagaimana mensejajarkan posisi para pelaku dalam proses produksi, agar tercipta iklim yang kondusif bagi dialog sosial antar para pelaku dalam proses produksi demi tercapainya kemajuan perusahaan?

Kedua, bagaimana menciptakan harmonisasi hukum di bidang perburuhan, antar negara anggota ASEAN²⁶ pada era globalisasi, untuk mencegah terjadinya relokasi perusahaan di antara negara-negara anggota ASEAN itu sendiri?

Demokratisasi di Tempat Kerja

Proses demokratisasi di tempat kerja (*Democracy at Work*), yang dimulai sejak terjadinya perubahan sistem keserikat-buruhan, dari *Single Union System* menjadi *Multi Union System*, pada dasarnya mempunyai nilai yang positif, bagi perkembangan hubungan perburuhan di Indonesia. Hal ini disebabkan, demokratisasi di tempat kerja, merupakan suatu proses pengambilan keputusan yang obyektif. Sehingga kebijakan yang diambil secara demokratis, diharapkan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, oleh para pengambil keputusan itu sendiri.²⁷

Disamping itu, proses pengambilan keputusan secara demokratis ini, pada gilirannya dapat mendorong terciptanya hubungan kemitraan, antara buruh dan pengusaha, yang cenderung

²⁶ Pada Pertemuan Puncak ASEAN di Singapura pada bulan Januari 1992, enam negara anggota ASEAN membentuk AFTA (*Asean Free Trade Area*) dalam rangka peningkatan kerjasama ekonomi antar negara-negara anggota ASEAN, <http://www.us-asean.org/afta.htm>, *The ASEAN Free Trade Area & Other ASEAN Economic Cooperation and Integration*, diakses tanggal 3 Maret 2003.

²⁷ John Twitchin, *Democracy at Work*, (London: British Broadcasting Corporation, 1997), hal. 9.

bersifat permusuhan (*adversarial*), namun saling membutuhkan antara satu sama lainnya (*mutual symbiosis*).

Dalam situasi dan kondisi, dimana persaingan dagang semakin ketat, hubungan kemitraan antara buruh dan pengusaha, yang berlandaskan pada demokratisasi di tempat kerja, merupakan fenomena yang tidak dapat dihindarkan dalam era globalisasi, jika pengusaha dan buruh menginginkan kegiatan usahanya maju dan berkembang, serta dapat bersaing baik dalam tataran nasional, maupun dalam tataran internasional.

Hubungan kemitraan buruh dan pengusaha, secara konkrit dapat dilihat dalam kegiatan partisipasi buruh, dalam menentukan kebijakan perusahaan (*worker participation*). Sedikit-dikitnya ada 3 (tiga) bentuk partisipasi buruh di tingkat perusahaan.

Pertama, keikutsertaan buruh dalam menentukan upah, syarat-syarat kerja, dan kondisi kerja lainnya, melalui pembentukan perjanjian kerja bersama (*collective bargaining*). Kerjasama dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja ini, merupakan sarana untuk meningkatkan hubungan kemitraan buruh dan pengusaha. Hal ini disebabkan Perjanjian Kerja Bersama merupakan sumber hukum perburuhan otonom, yang paling obyektif.²⁸ Atas dasar pertimbangan ini, ILO (*International Labour Organization*) menetapkan Konvensi ILO No. 98 tentang Kebebasan Berserikat dan Berunding Bersama, serta Rekomendasi ILO No. 91 tentang Perjanjian Kolektif. Melalui kedua Konvensi dan Rekomendasi tersebut, ILO mengamanatkan kepada negara-negara anggota ILO, untuk menjamin hak berserikat dan hak berunding bersama. Selain itu, Konvensi ini dimaksudkan untuk mendorong kerjasama antara buruh dan pengusaha, dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja. Hal ini tercermin dalam Pasal 4 Konvensi ILO No. 98 yang menyatakan:

²⁸ Michael R. Carrell dan Christina Heavrin, *Collective Bargaining and Labor Relations: Cases, Practice, and Law*. (London: A Bell & Howell Company, 1995), hal. 5.

“Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiations between employers or employers’ organization, with a view to the regulations of terms and conditions of employment by means of collective agreements”.

Selanjutnya Pasal 1 ayat (1) Rekomendasi ILO No. 91 menyatakan:

“Machinery appropriate to the conditions existing in each country should be established by means of agreement or laws or regulations as may be appropriate under national conditions, to negotiate, conclude, revise and renew collective agreements, or to assist the parties in the negotiation, conclusion, revision and renewal of collective agreements”.

Kedua, keikutsertaan buruh dalam menentukan kebijakan perusahaan yang bersifat manajerial, melalui suatu sistem kerjasama buruh dan pengusaha. Kerjasama dalam menentukan kebijakan perusahaan yang bersifat manajerial²⁹ ini, menempatkan posisi buruh sebagai faktor internal, bukan sebagai faktor eksternal. Posisi buruh demikian ini, akan meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*), dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) terhadap perusahaan; yang pada gilirannya dapat menciptakan hubungan kemitraan. Sehingga dengan demikian, timbulnya konflik antara buruh dan pengusaha, dapat dicegah atau paling tidak dapat diminimalisasi dan hubungan kemitraan dapat lebih diperkokoh.³⁰ Hal ini dimungkinkan, karena sistem kerjasama buruh dan pengusaha tersebut, dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen perusahaan. *Pertama*, rekomendasi tentang persiapan rencana produksi, serta penentuan target produksi yang hendak

²⁹ Kebijakan perusahaan yang bersifat manajerial disini antara lain meliputi kebijakan tentang rencana produksi, metode berproduksi, pembaharuan teknologi, peningkatan efisiensi, rekrutment, target produksi, dan lain-lain. Leroy Merrifield “Worker Participation in Decisions within Undertakings”, *Comparative Labor Law*, 5 (Winter, 1982, No.1): hal. 20.

³⁰ Barry E. Shapiro, “The Future of Labor Relations in the Federal Sector”, *Labor Law Journal*, 6 (August, 1992, No.9): hal. 510.

dicapai. *Kedua*, rekomendasi tentang metode dalam mengorganisasikan proses produksi, agar dapat mengoptimalkan efisiensi. *Ketiga*, rekomendasi tentang peningkatan kerjasama antar para pelaku dalam proses produksi. *Keempat*, rekomendasi tentang pemberian *reward* kepada buruh yang berhasil memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan hasil produksi.³¹

Sistim kerjasama buruh dan pengusaha ini, pada dasarnya sudah bersifat universal, karena dapat dijumpai di berbagai negara. Untuk meningkatkan kerjasama yang demokratis, dan meningkatkan stabilitas usaha, Jepang mendirikan lembaga *Joint Consultation*. Melalui lembaga *Joint Consultation* ini, buruh diikutsertakan dalam menentukan kebijakan perusahaan yang bersifat manajerial.³² Di Amerika Serikat, partisipasi buruh dalam menentukan kebijaksanaan yang bersifat manajerial pada awal mulanya terjadi di *Chrysler Corporation* pada tahun 1980, pada saat Ketua *United Auto Workers* diangkat menjadi salah satu anggota Dewan Direktur. Kebijakan *Chrysler Corporation* ini selanjutnya diikuti perusahaan-perusahaan lainnya yaitu: *Western Airlines*, *Weirton Steel*, *Rath Packing*, dan *Hyatt Clark*. Bahkan di *Pan American World Airways* dan *Eastern Airlines* menempatkan 4 (empat) anggota Dewan Direktornya dari unsur buruh.³³ Selanjutnya pada tanggal 23 Juli 1985, telah tercapai kesepakatan yang revolusioner antara wakil *General Motors* dengan Serikat Buruh Automotif Amerika Serikat, yang dikenal dengan istilah *Saturn Agreement*. Tercapainya kesepakatan kerjasama ini, didasarkan pada persamaan kepentingan antara pengusaha dan buruh, yaitu untuk meningkatkan daya saing hasil produksinya

³¹ Panglaykim, "Indonesian State Enterprises and Worker-Management Councils". *Asian Survey*, 3 (June 1963, No.6): hal 286.

³² Mashiro Ken Kuwahara, "Worker Participation in Decision within Undertakings in Japan", *Comparative Labor Law*, 5 (Winter, 1982, No.1): hal 64.

³³ Arthur A. Sloane and Fred Witney, *Labor Relations*, 8th. Ed., (New Jersey Prentice Hall, 1994), hal 442-443.

dengan mobil-mobil impor.³⁴ Melalui *Saturn Agreement* ini, serikat buruh diikutsertakan dalam perencanaan pengembangan perusahaan. Misalnya setiap penerimaan pegawai baru harus dikonsultasikan dan diketahui oleh serikat buruh. Setiap buruh diberi kesempatan untuk memberikan kontribusi dalam memperbaiki kinerja suatu unit atau bagian agar lebih efisien. Tidak ada putusan yang dapat ditetapkan, tanpa persetujuan dari para buruh. Bahkan buruh diberi akses sepenuhnya untuk mengetahui data keuangan dan informasi perusahaan.³⁵ Kerjasama buruh dan pengusaha yang dirasakan manfaatnya secara langsung oleh *General Motors-Toyota*, merupakan contoh perusahaan yang berhasil menghindarkan diri dari terpaan krisis ekonomi (*economic disaster*), berkat kerjasama buruh dan pengusaha dalam menghadapi krisis perusahaan.³⁶

Sistim kerjasama buruh dan pengusaha ini, di Jerman sudah dikenal sejak tahun 1848.³⁷ Kerjasama buruh dan pengusaha di Jerman tercermin dalam hak partisipasi buruh (*rights of participation*), dan hak buruh untuk menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja (*codetermination rights*), yang diperankan oleh Komisi Kerja (*Works Council*); serta hak ikut menentukan kebijakan perusahaan yang bersifat manajerial (*co-determination at management level*), yang diperankan oleh Dewan Komisaris (*Supervisory Board*) yang dikenal dengan istilah *employee co-determination in the supervisory board*.³⁸

³⁴ Scott Kasker, "Exploring Saturn: An Examination of Philosophy of Total Labor Management Cooperation and Limitation Presented by the NLRA", *The Labor Lawyer*, 5 (Fall 1989, No.4): hal 703-704.

³⁵ *Ibid.*, hal. 706-712.

³⁶ Laurence J. Cohen, "New Bargaining Approaches to New Economic Conditions: Pursuing a Mutuality of Interest", *The Labor Lawyer*, 5 (Spring 1989, No.2): hal. 269.

³⁷ Gunter Halbach, et. Al., *Labour Law in Germany: An Overview*, Eva Maria Forster, trans., 5th. Ed., (Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 1994), hal. 344.

Komisi Kerja (*Works Council*) disini merupakan suatu lembaga yang beranggotakan wakil-wakil buruh, yang memiliki hak partisipasi buruh (*rights of participation*) untuk mendapatkan informasi, memiliki wewenang untuk memberikan rekomendasi, mempunyai hak untuk didengar, dan memiliki hak memberikan konsultasi terhadap hal-hal yang terkait dengan masalah pelaksanaan dan perencanaan tenaga kerja, program pelatihan, rencana pemutusan hubungan kerja, *lay out* tempat kerja, dan lain-lain.³⁹ Sedangkan *employee co-determination in the supervisory board* disini merupakan *Supervisory Board* yang anggotanya terdiri para pemilik saham dan perwakilan buruh dalam komposisi jumlah yang sama.⁴⁰

Bentuk-bentuk kerja sama buruh dan pengusaha tersebut di atas, juga dapat ditemukan di negara-negara Eropa lainnya seperti di Swedia, yang tercermin dalam partisipasi buruh tingkat tempat kerja (*shop-floor Participation*), partisipasi buruh tingkat perusahaan (*company participation*), dan partisipasi buruh di bidang keuangan (*financial participation*).⁴¹ Di Belanda, partisipasi buruh dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan kebijakan perusahaan, juga telah dikenal sejak tahun 1950.⁴²

³⁸ Di perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan buruh lebih dari 4 (empat) orang buruh, Komisi Kerja (*Works Council*) merupakan bagian penting dari sistem ko-determinasi. Selanjutnya di perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan buruh-buruhnya lebih dari 500 orang buruh, perwakilan buruh duduk di Dewan Komisaris. Peter Meyer dan Erwin Schweisshelm, *Modernization of Industrial Relations in Germany: Trends & Perspectives*, (Seoul: Friedrich Ebert Stiftung, 2000), hal. 1.

³⁹ Halbach, *in Germany*, hal. 392.

⁴⁰ Misalnya ratio jumlah wakil pemilik saham dan jumlah wakil buruh berbanding 8:8 untuk perusahaan yang beruhnya di atas 10.000 buruh tapi kurang dari 20.000 buruh. *Ibid.* hal. 445.

⁴¹ The Swedish Institute, "Labour Relation in Sweden", *Fact Sheet on Sweden*, (January, 2001): hal 3.

⁴² H.L. Bakels. *Arbeidsrechtelijke geschriften 1962-1977*, (Kluwer-Deventer. 1977), hal 419.

Ketiga, keikutsertaan buruh dalam kepemilikan saham perusahaan melalui Program Kepemilikan Saham ESOPs (*Employee Stock Ownership Plans*). Melalui pelaksanaan program kepemilikan saham ini buruh diposisikan sebagai faktor konstitutif, yang turut serta menjadikan perusahaan. Posisi buruh demikian ini, memiliki potensi yang besar untuk bekerja keras dalam memajukan perusahaan.

Di Amerika Serikat, realisasi prinsip kemitraan dalam keuntungan ini tercermin dalam ESOPs (*Employee Stock Ownership Plans*)⁴³ yang telah dirintis sejak tahun 1975. Perkembangan ESOPs di Amerika Serikat telah mengalami peningkatan dari kurang lebih 200 perusahaan menjadi 10.000 perusahaan, dan telah mengikutsertakan 10 juta buruh dengan kepemilikan saham rata-rata berkisar antara 15% sampai dengan 35% pada tahun 1994.⁴⁴ Sebagai contoh disini dapat dikemukakan, bahwa buruh-buruh *Chrysler* memiliki 15% saham perusahaan. Kemudian 32% saham perusahaan *Western Airlines* berada di tangan buruh-buruhnya. Demikian pula 50% saham perusahaan *Rath Packing* berada di tangan buruh-buruhnya. Buruh-buruh perusahaan *Carter Hawley Hale* memiliki 45% saham perusahaan. Di perusahaan *Burlington Industries*, 49% saham perusahaan telah menjadi milik buruh-buruhnya. Buruh-buruh perusahaan *Thompson Mc Kinnon* memiliki 77% saham perusahaan.⁴⁵ Bahkan buruh-buruh perusahaan *Weirton Steel* saat ini adalah pemilik seluruh saham perusahaan (100%).⁴⁶ Demikian juga keseluruhan saham (100%) perusahaan *Avis* saat ini telah dimiliki oleh buruh-buruhnya.⁴⁷

⁴³ Joseph R. Blasi & Douglas L. Kruse, "Strategic Problems and Tactical Promise Unions and Employee Ownership", *Labor Law Journal*, 42 (Spring 1991, No.8): hal 400.

⁴⁴ Sloane, *Labor Relations*, hal. 444.

⁴⁵ *Ibid.*, hal.448.

⁴⁶ *Ibid.*, hal. 447.

⁴⁷ *Ibid.*

Di Indonesia, program kepemilikan saham (ESOPs) ini telah dilaksanakan di PT. United Tractors Tbk. yang berkedudukan di Jakarta. Sebanyak 4,76% saham perusahaan ini telah dimiliki oleh buruh-buruhnya melalui pemberian hak opsi buruh-buruhnya.⁴⁸

Berangkat dari uraian tersebut di atas, maka dalam rangka pemulihan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan buruh, perlu adanya *political will* para pelaku dalam proses produksi yang tercermin dalam Peraturan perundang-undangan yang dapat dijadikan landasan yuridis hubungan kemitraan di Indonesia.

Harmonisasi Hukum Perburuhan Antar Negara-negara ASEAN

Runtuhnya komunisme di satu pihak, dan semakin kuatnya arus globalisasi di pihak lain, telah memposisikan pasar bebas menjadi "mantra" bagi banyak negara di berbagai belahan dunia. Sejak tahun 1991, terdapat sekitar 600 negara yang sebelumnya menganut ekonomi terencana (*planned economic development*), mulai membuka pintu masuk bagi investor asing.⁴⁹ Dengan demikian, globalisasi di bidang ekonomi berarti suatu kondisi di mana berbagai komponen barang tidak diproduksi keseluruhannya di satu negara, melainkan diproduksi di berbagai negara, dan dipasarkan ke seluruh dunia.⁵⁰

Dalam ekonomi pasar bebas ini, antara negara berkembang bersaing untuk menarik investor asing agar menanam modal di negaranya. Persaingan antar negara berkembang untuk merebut investor asing ini, memposisikan investor asing menjadi "primadona". Situasi demikian ini, mempermudah dan

⁴⁸ PT. United Tractors Tbk.. <http://www.unitedtractors.com>

⁴⁹ Severyn T. Bruyn, *A Civil Economy Transforming the Market in the Twenty First Century*. (USA: The University of Michigan Press, 2000).

⁵⁰ Brian Bercusson, "Labor Regulation in Transnational Economy", *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 6 (1999, No.3): hal. 234.

mempercepat mobilitas modal dari suatu negara ke negara lain. Oleh sebab itu relokasi perusahaan multi nasional dari satu negara ke negara lain, di era pasar bebas, merupakan fenomena yang tak dapat diingkari. Hal ini disebabkan relokasi perusahaan akan dilaksanakan, jika pemilik modal atau perusahaan transnasional berkeyakinan, bahwa negara lain dapat menjamin memberikan keuntungan yang lebih besar dibandingkan dengan negara sebelumnya. Rencana relokasi perusahaan ini, tidak hanya terjadi di Indonesia sebagaimana terlihat dalam rencana perusahaan Sonny yang akan merelokasi pabriknya yang berada di Indonesia ke Malaysia beberapa waktu yang lalu.⁵¹

Pada saat NAFTA (*North American Free Trade Area*) diberlakukan pada tahun 1993, banyak perusahaan komputer Amerika Serikat yang merelokasi pabriknya ke Meksiko.⁵²

Rencana relokasi semacam ini juga pernah terjadi di Perancis. Pada tanggal 25 Januari 1993, perusahaan Hoover Eropa merencanakan merelokasi pabriknya dari Dijon, Perancis ke Cambuslang, Scotlandia.⁵³ Salah satu faktor yang menjadi daya tarik investor asing untuk menanamkan modalnya di negara-negara berkembang adalah upah murah, pelaksanaan peraturan perundang-undangan perburuhan yang lunak, serta adanya jaminan stabilitas kerja.

Persaingan antar negara ASEAN dalam menarik investor asing setelah diberlakukannya AFTA sejak tahun 2003 dan APEC nanti pada tahun 2020 akan semakin terbuka luas.⁵⁴ Pasar bebas memberikan kesempatan yang luas kepada investor asing untuk menanamkan modalnya di negara-negara yang mereka kehendaki. Sehingga relokasi perusahaan dari satu negara ke negara lain akan

⁵¹ KOMPAS, 21 Desember 2002, hal. 14.

⁵² KOMPAS, 11 Desember 2002, hal. 5.

⁵³ Bercusson, "Transnational Economy", 234.

⁵⁴ C Fred Bergsten, "The Global Trading System and The Developing Countries in 2000", <http://www.iie.com/CATALOG/WP/1999/99-1.htm>.. diakses tanggal 28 April 1999.

terjadi jika di negara tersebut tidak kondusif lagi bagi penanaman modal asing.

Terjadinya relokasi perusahaan dari satu negara ke negara lain ini, menambah jumlah pengangguran di negara asal dimana perusahaan terelokasi. Sebaliknya negara penerima perusahaan terelokasi, memperoleh kesempatan kerja. Dalam kondisi demikian ini, sebenarnya tanpa disengaja telah terjadi kegiatan ekspor kesempatan kerja dari satu negara ke negara lain. Terjadinya ekspor kesempatan kerja ini, menimbulkan permasalahan perburuhan di negara “pengekspor” kesempatan kerja.

Untuk mengatasi semakin terpuruknya kondisi perburuhan sebagai akibat tekanan persaingan (*competitive pressure*) dalam pasar bebas, serta terjadinya relokasi perusahaan yang berdampak negatif terhadap program penciptaan kesempatan kerja, maka antara negara-negara anggota AFTA/APEC perlu membuat perjanjian internasional, yang memuat kesepakatan-kesepakatan di bidang perburuhan.

Pertama, dalam rangka AFTA/APEC, negara-negara anggota perlu segera menyepakati ketentuan-ketentuan umum (prinsip-prinsip umum) di bidang perburuhan yang nantinya dijadikan dasar pijakan dalam mengatur masalah perburuhan di masing-masing negara anggota AFTA/APEC. Kebijakan semacam ini telah pernah dilaksanakan di negara-negara anggota NAFTA (*North American Free Trade Agreement*), dimana pada tahun 1992 telah ditambahkan kesepakatan di bidang perburuhan, sebagaimana dituangkan dalam NAALAC (*North American Agreement on Labor Cooperation*). Kebijakan semacam ini juga dikenal di Masyarakat Ekonomi Eropa yang tertuang dalam *Protocol Agreement on Social Policy*.⁵⁵

Kedua, perlu adanya dialog sosial antara organisasi-organisasi buruh dan pengusaha di berbagai negara anggota AFTA/APEC untuk menyepakati ketentuan-ketentuan perburuhan, yang sesuai dengan standar perburuhan. Dialog sosial ini dapat dilaksanakan pada tingkat sektoral dan tingkat non-sektoral. Di Eropa, dialog

⁵⁵ *Ibid.*

sosial ini dilaksanakan oleh *European Works Council* yang telah berhasil menetapkan *Charter of Basic Social Rights* yang diterapkan baik terhadap perusahaan multinasional maupun terhadap perusahaan sub kontraknya.⁵⁶

Ketiga, perlu dibentuk suatu lembaga/institusi yang berfungsi memberikan informasi dan konsultasi kepada perusahaan transnasional, berkaitan dengan masalah-masalah perburuhan, khususnya yang terkait dengan rencana relokasi perusahaan. Dengan demikian rencana relokasi perusahaan multinasional setidak-tidaknya dapat dimonitor agar sedapat mungkin bisa dicegah.

Kebijakan semacam ini telah dilaksanakan di antara negara-negara anggota Masyarakat Ekonomi Eropa. Mereka telah membentuk *European Works Council (EWC)*, yang berfungsi memberikan informasi dan konsultasi tentang masalah perburuhan kepada perusahaan multinasional (*multinational corporation*), yang berencana merelokasi perusahaannya.⁵⁷

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dalam rangka pemulihan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan buruh, perlu adanya kesamaan pandangan dari negara-negara anggota AFTA/APEC untuk mengadakan perjanjian multilateral yang memuat kesepakatan-kesepakatan di bidang perburuhan, serta membentuk lembaga/institusi yang dapat menghambat atau mencegah terjadinya relokasi perusahaan antar negara anggota AFTA/APEC.

—oooOOooo—

⁵⁶ Peter Leisink, *Globalization and Labour Relations*, (Chettenham, UK: Edward Elgar, 1999): hal 26.

⁵⁷ Bercusson, "Transnational Economy", hal.235.

Daftar Kepustakaan

- Anderson, Mark, "North American Free Trade Agreement's Impact on Labor", dalam Marvin E Bognanno dan Kathryn J. Ready, ed., *The North American Free Trade Agreement, Labour, Industry, and Government Perspectives*. London: Praeger Publications, 1993.
- Badan Pusat Statistik Indonesia, *Pengangguran Terbuka dan Setengah Penganggur di Indonesia*, Jakarta: BPS, 2000.
- Bakels, HL, *Schets van het Nederlands Arbeidsrecht*, Kluwer, Deventer, 1987.
- Bercusson, Brian, "Labor Regulation in Transnational Economy", *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol.6, No.3, 1999.
- Bergsten, Fred, C, *The Global Trading System And The Developing Countries In 2000*, <http://www.iie.com/CATALOG/WP/1999/99.htm>. Diakses 28 April 1999.
- Blasi, Joseph R, and Douglas L. Kruse, "Strategic Problems and Tactical Promise: Unions and Employee Ownership", *Labour Law Journal*, Vol. 42. No.8, 1991.
- Bruyn, Severyn T, *A Civil Economy Transforming the Market in The Twenty First Century*, USA: University of Michigan Press, 2000.
- Carell, Michael R, and Christina Heavrin, *Collective Bargaining and Labor Relations: Cases, Practice, and Law*, London: A Bell & Howell Company, 1995
- Cohen, Laurence J., "New Bargaining Approaches to New Economic Conditions: Pursuing a Mutuality of Interest", *The Labour Lawyer*, Vol.5, No.2, 1989.
- Friedman, Lawrence M, *American Law*, New York: WW Norton and Company, 1984.
- Halbach, Gunter, et.al, *Labour Law in Germany: An Overview*, trns. Eva Maria Foster, et.al, Bonn:Federal Ministry of Labour & Social Affairs, 1994.
<http://www.us-asean.org/afta.htm>. Diakses tanggal 3 Maret 2003.
<http://www.unitedtractors.com>
- International Labour Office, *International Labour Review*, Vol. 128, No. 4, 1989.

Kafker, Scott, "Exploring Saturn: An Examination of the Philosophy of "Total" Labor Management Cooperation and the Limitation Resented by the NLRB", *The Labour Lawyer*, Vol. 5, No.4, 1989.

KOMPAS, tanggal 25 Mei 2001.

KOMPAS, tanggal 14 Juni 2001.

KOMPAS, tanggal 23 November 2001.

KOMPAS, tanggal 11 Desember 2002.

KOMPAS, tanggal 21 Desember 2002.

KOMPAS, tanggal 31 Desember 2002.

Kuwahara, Mashiro Ken, "Worker Participation in Decision Within Undertakings in Japan", *Comparative Labor Law*, Vol. 5, No.1, 1982.

Leisink, Peter, *Globalization and Labour Relations*, Chetenham, UK: Edward Elgar, 1999.

Lobel, Ira B, "Labour-Management Cooperations: A Critical View", *Labor Law Journal*, Vol.43, No.5, 1992.

Majalah "*Human Resources Development*", Vol 5, No. 1, 2002.

Meyer, Peter, and Erwin Schweisshelm, *Modernization of Industrial Relations in Germany: Trends and Perspectives*, Seoul, Korea: Friedrich Ebert Stiftung, 2000.

Merrifield, Leroy, "Worker Participation in Decisions Within Undertakings", *Comparative Labor Law*, Vol. 5, No. 1, 1982.

Nyhart, J.D., "Law and Economic Development", dalam Erman Rajagukguk, ed., *Peranan Hukum Dalam Pembangunan 2*, Jakarta: Program Pascasarjana UI, 2000.

Panglaykim, "Indonesia State Enterprises and Worker-Management Councils", *Asian Survey*, Vol. 3, No. 6, 1968.

Pubacaraka, Purnadi, *Perihal Kaedah Hukum*, Bandung: Alumni, 1980.

Rajagukguk, Erman, *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi: Implikasi Bagi Pendidikan Hukum di Indonesia*. Pidato Pengukuhan diucapkan pada Upacara Penerimaan Jabatan Guru Besar

dalam Bidang Ilmu Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 4 Januari 1997, Cetakan Kedua, 1999, hal. 6.

-----, *Peranan Hukum di Indonesia: Menjaga Persatuan, Memulihkan Ekonomi, dan Memperluas Kesejahteraan Sosial*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2000.

Rockefeller, John D. Jr, "Cooperation in Industry, *International Labour Review*, Vol. 135, No.3-4, 1996.

Santos, Theotonio, dos, *The Structure of Dependence*, dalam Mitchell A Seligson, ed., *The Gap between Rich and Poor Perspectives on the Political Economy of Development*. Colorado: Westview Press, 1984.

Shapiro, Barry E., "The Future of Labor Relations in the Federal Sector", *Labor Law Journal*, Vol. 6, No. 9, 1992.

Simanjuntak, Payaman, "Prospek, Perspektif, dan Tantangan Indonesia awal abad XXI", Seminar Perspektif Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia di awal abad XXI, April 1997.

Sloane, Arthur A, *Labor Relations*, New Jersey: Prentice Hall, 1994.

Theberge, Leonard J, "Law and Economic Development", *Journal of International Law and Policy*, No. 9, 1980.

The Swedish Institute, "Labour Relations in Sweden", *Fact Sheet on Sweden*, 2-4, 2001.

Thurman, Joseph, E, *Employment, Labour Standard, and Social Clause*. Singapore: Institute of South East Asian Studies, 1996.

Twitchin, John, *Democracy At Work*, London: British Broadcasting Corporation, 1997.

---oooOOooo---