

FUNGSI HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM MENUJU PROSES INDUSTRIALISASI

Oleh :

Edi Krisharyanto

ABSTRACT

The Labor Act is a species and genus of law in general. It is covered every stage of regulation for an employee just before he start the job, during the job; within and after business relationship. Accordingly, the preparation of rule instruments should be well taken place in order to give the normative base in a frame of industrialization process.

Keywords : The Labor Act, rule instruments, industrialization process.

PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah besar yang belum dapat terpecahkan secara memuaskan hingga saat ini. Tenaga kerja sebagai bagian utama dari konsep ketenagakerjaan sangat berperan terhadap suksesnya pembangunan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Penangan ketenagakerjaan tersebut kelihatannya belum secara sungguh-sungguh dan optimal dengan menfungsikan hukum sebagai konsep peraturan (*regulations*) ketenagakerjaan yang terpadu, hal ini ditambah lagi dengan adanya prosentasi pendidikan angkatan kerja adalah sebagai berikut (Bahan Seminar, 1988:22) : ada 80 % angkatan kerja berpendidikan Sekolah Dasar, sehingga pada

kenyataannya piramida struktur keahlian menjadi tidak wajar, sedangkan dalam proses industrialisasi paling tidak diperlukan sumber daya manusia sekurang-kurangnya 15 % menengah ke atas dan 10 % tenaga profesional dan 5 % tenaga managerial.

Dengan komposisi pendidikan angkatan kerja tersebut sehingga posisi tenaga didominasi pada tingkatan bawah, ini tentunya perlu ditangani secara serius supaya terjadi adanya kesejahteraan. Bukan sebaliknya para pekerja dalam pandangan para pengusaha dianggap sebagai obyek semata, sehingga sering terjadi disharmoni antara keduanya, yang pada akhirnya para pekerja melakukan beberapa upaya tuntutan khususnya berkaitan dengan hak-haknya yang dirasa minim/kecil sekali. Untuk mengurangi hal tersebut perlu melakukan hubungan yang baik

berdasarkan pada perjanjian kerja dalam rangka pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani. Oleh karena itu timbul pertanyaan bagaimana fungsi hukum mengatur antara pengusaha dan tenaga kerja dalam rangka ketenagakerjaan.

Dalam proses ketenagakerjaan faktor yang perlu diupayakan adalah pelatihan kerja, hal ini guna mendapat peningkatan dan pengembangan ketrampilan atau keahlian, dalam rangka mempersiapkan diri untuk memasuki proses industrialisasi yang semuanya itu dibingkai dengan hukum yang dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja dalam hubungan industrial yang berkeadilan.

Membicarakan hukum secara umum, maka hukum dipandang sebagai suatu peraturan dalam arti kaedah atau peraturan perundang-undangan, namun peraturan tersebut belum mengatur secara masyarakat secara tuntas. Ada dua penyebab kurang berfungsinya hukum sebagai kaidah, yaitu : 1). Adanya kekosongan hukum; 2). Kekaburan hukum (Philipus M. Hadjon, 1997), meskipun peraturan tersebut harus dilaksanakan.

Berkaitan dengan kenyataan bahwa fungsi hukum terjadi kesenjangan, maka juga berarti dalam menyelesaikan konflik tidak dilihat sebagai out put dari proses dalam sistem hukum pada masalah ketenagakerjaan guna menuju proses industrialisasi.

Dalam tulisan ini fungsi hukum diartikan sebagai perannya dalam masalah ketenagakerjaan

khususnya mewujudkan adanya kesepakatan kerja yang baik antara pengusaha dengan para pekerja guna memberikan peningkatan kesejahteraan dan adanya pelatihan kerja bagi para pekerja. Setiap pekerja atau sumber daya manusia tidak sama hal ini juga berpengaruh terhadap daya serap terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka meningkatkan kemampuannya untuk memanfaatkan IPTEK dalam rangka memasuki proses industrialisasi, karena industrialisasi berkaitan dengan IPTEK, meskipun tidak semua IPTEK hanya ilmu yang bersifat terapan saja yang disebut Teknologi (Hermien Hadiati Koeswadji, 2000-2001).

Mengingat fungsi hukum sangat besar pada masalah ketenagakerjaan maka tulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan pemecahan teoritis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pengaturan sumber daya manusia dalam proses industrialisasi.

Tulisan ini akan menelaah aspek hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, aspek yang akan ditelaah dapat dirumuskan sebagai berikut :

Bagaimana fungsi hukum ketenagakerjaan dalam menuju proses industrialisasi ?

Sebelum membahas mengenai fungsi hukum terlebih dahulu perlu dijelaskan pengertian apa yang dimaksud dengan "fungsi" itu.

Secara *etimologi* (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1993:245), fungsi berarti: jabatan (pekerjaan) yang dilakukan; kegunaan pada suatu hal.

Sedangkan secara *konseptual* sesuatu yang berguna tentu saja dalam hubungan dengan suatu yang lain ada kesesuaian dan dependensinya. Namun demikian mengukur fungsi hukum tidaklah sesederhana mengartikannya secara leksikal saja. Sehingga dalam makalah ini fungsi bukan sekedar secara etimologi saja tetapi juga merupakan suatu perspektif. Sebagai perspektif fungsi mengandung makna gagasan, proposisi, dalil, teori maupun metode dalam mengungkap ketenagakerjaan.

Dalam perspektifnya, pengertian yuridis tersebut digunakan untuk menjelaskan hukum sebagai suatu sistem. Sedangkan sistem (Tatang M. Amirin, 1996:10) merupakan himpunan komponen atau bagian yang saling berkaitan yang bersama-sama berfungsi untuk mencapai suatu tujuan.

Definisi sistem yang sederhana menurut Murdock & Ross (Abdul Gani, 2000-2001) adalah sebagai berikut :

"a system is a set of elements, such as people, things and concept which are related to achieve a mutual goal"

Sehingga bila sistem dipahami seperti tersebut di atas maka fungsi hukum dapat dilihat dalam dua hal yaitu dalam kerangka hubungan hirarki norma sebagai suatu sistem dan hubungan antara norma hukum tersebut dengan kaidah sosial yang lainnya.

Bila ditarik suatu abstraksi suatu sistem adalah sebagai berikut : "bahwa ada sistem terbuka dan sistem tertutup yang keduanya sama-sama mempunyai komponen yaitu : input, process dan out put.

Komponen tambahan berupa feed back. Cara kerja ini bila diterapkan pada dunia peradilan maka sebagai input adalah perkara, sebagai proses adalah sidang pengadilan dan sebagai out put adalah putusan hakim. Kerangka dasar kerja komponensistem dapat diterapkan dalam segala kehidupan karena sistem bersifat umum (*general system*), dan sangat kompleks namun dinamis elastis dan keluwesan internal. (*internal plasticity and flexibility*) (Fritjof Capra, ____:269).

Secara teoritis, ada tiga genus fungsi hukum, yaitu :

1. fungsi hukum untuk menyelesaikan konflik;
2. fungsi hukum sebagai kontrol sosial;
3. dan fungsi hukum yang berkenaan dengan perubahan sosial (Lee S. Weinberg & Judith W. Weinberg, 1980:208).

Fungsi hukum untuk menyelesaikan konflik tersebut pada hakekatnya merupakan out put dari proses sistem hukum sebagai respons terhadap tuntutan dan kebutuhan yang ada (Lawren W. Friedman, 1975:8-9).

Sedangkan tuntutan akan kebutuhan tersebut macamnya banyak. Ada tuntutan dan kebutuhan yang bersifat umum dan abstrak, yang perlu direspon dalam bentuk putusan yang bersifat abstrak pula. Di sini hukum dipandang sebagai suatu bentuk out put system dalam menyelesaikan konflik nilai. Bila dikaji dari tujuannya hukum digunakan untuk memberi perlindungan dan jaminan hukum atas status, kehormatan dan akses untuk menikmati secara

psikologis maupun fisik barang-barang materiil yang dimilikinya atau untuk memperoleh benda-beda tersebut secara adil dan merata (L. B. Curson,1978:95).

Ada juga tuntutan bersifat individu melalui prose litigasi, sehingga hakim merespon tuntutan tersebut dalam bentuk putusan pengadilan. Sedangkan berbagai tuntutan juga dalam bentuk putusan-putusan lembaga non formal, ini sebagai tipologi institusionalisasi penyelesaian sengketa (Katherine S. Newman,1983,90-95).

Demikian juga fungsi hukum sebagai kontrol sosial didasarkan pada penolakan terhadap otoritas formal (lembaga perwakilan, eksekutif) sebagai satu-satunya alasan sahnya hukum. Dengan kata lain fungsi hukum sebagai kontrol sosial mencari basis legitimasi hukum yang lebih luas.

Menurut Antony Allot ada tiga jenis terminologi hukum bila ditinjau dari ruang lingkup substansinya, yakni :

- a. Hukum sebagai "LAW" yang berarti gagasan umum atau konsep hukum yang bersifat abstrak;
- b. Hukum sebagai "Law" yang berarti keseluruhan sistem hukum yang berlaku dalam suatu negara;
- c. Hukum sebagai "law" yang berarti seperangkat norma/aturan dari sebuah sistem hukum (Antony Allot,1980:2).

Sedangkan Hermin Hadiati Koeswadji (Hermin Hadiati Koeswadji,1992) menguraikan rumusan hukum menjadi tiga rumusan :

- a. Konsepsi yang meliputi hubungan antara hukum dan moral, yaitu yang melihat asal usul hukum dan asal mula sanksi dari segi kebenaran (*the right reason*);
- b. Konsepsi yang melihat dari segi hubungan antara hukum dan kekuatan politik yaitu yang melihatnya dari sudut kehendaknegara (*the will of state*)
- c). Konsepsi yang melihat hukum dari segi hubungan antara hukum dengan keseluruhan perkembangan sejarah (masyarakat), yaitu yang melihatnya dari sudut tradisi, kebiasaan dan kepribadian bangsa (*national character*).

Kalau hukum hendak dikaitkan dengan sumber daya manusia, maka Hermien Hadiati Koeswadji membedakan empat pengertian hukum, yaitu :

1. law
2. regulation
3. apposition
4. administrative structure (Hermin Hadiati Koeswadji,2001).

Dalam hal ini ada beberapa pengertian yang meliputi pengertian ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan (Undang-Undang No.25,1997:Ps.1.ay.1) adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu

sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Pengertian tenaga kerja (Undang-Undang No.25,1997:psl.1 ay.2) adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/ atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian Pekerja (Undang-Undang No.25,1997:psl.1.ay.3) adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Pengertian perjanjian kerja (Undang-Undang No.25,1997:psl.1.ay.6) adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisa dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pengertian mogok kerja (Undang-Undang No.25,1997:psl.1.ay.17) tindakan pekerja secara bersama-sama menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan penyelesaian perselisihan industrial yang dilakukan agar pengusaha memenuhi tuntutan pekerja..

Pegertian upah (Undang-Undang No.25,1997:psl.1.ay.23) adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Kesejahteraan pekerja (Undang-

Undang No.25,1997:psl.1.ay.24) adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohaniyah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja.

Pengertian Pelatihan kerja (Undang-Undang No.25,1997:psl.1.ay.26) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan ketrampilan atau keahlian, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan, baik di sektor formal maupun di sektor informal.

Sumber daya manusia menurut Hermien Hadiati Koeswadji dijelaskan (Hermien Hadiati Koeswadji,2001) bahwa sumber daya manusia identik dengan pengertian penduduk, dalam hal ini sumber daya manusia berkaitan dengan tiga komponen, yaitu :

- a. Sumber daya alam hayati, meliputi; flora dan fauna
- b. Sumber Daya Buatan;
- c. Sumber daya non hayati, meliputi : Tanah, air, udara, energi.

Sedangkan penduduk adalah mereka yang tinggal di tanah tertentu, wilayah tertentu, atau penduduk adalah population yang mengandung unsur dinamis, karena dalam populasi akan dikaji demografi (jumlah, ciri-ciri, dan penyebaran) dan ekologi (batas geografi,

anatomi dan genetika) yang keduanya dinamis.

Menurut Hermin Hadiati Koeswadji bahwa Industrialisasi dipandang sebagai suatu proses, dimana proses tersebut melewati tiga tingkatan industri, yaitu :

- a. Pra Industri, dalam hal ini bagaimana kesiapan tenaga kerja;
- b. Saat Industri, yaitu terkait dengan populasi dengan segala parameternya,
Dengan dilihat bagaimana penguasaan teknologi dari dalam negeri atau luar negeri yang berdampak pada skill dan pemahaman terhadap ilmu dilihat dari sudut pendidikan dari tenaga kerja tersebut.
- c. Pasca Industri.

Disimpulkan oleh Hermien Hadiati Koeswadji bahwa tingkatan tersebut merupakan satu kesatuan proses yang tak terpisahkan (Hermien Hadiati Koeswadji, 2001).

Sedangkan menurut Pietra Widiadi dan Crisman Hadi dipaparkan bahwa era industrialisasi menuntut banyak dari bangsa Indonesia yang selama ini terus menerus dinabobokkan oleh ketertinggalan dalam pendidikannya. Ilmu dan pendidikan tidaklah merupakan makanan harian rakyat kita yang sangat bersifat konservatif serta kukuh memegang adat istiadat dan tradisinya (Pietra Widiadi & Crisman Hadi:8).

Hal ini nampaknya diperlukan suatu revolusi untuk mentransformasi bangsa Indonesia yang semula

bersifat agraris untuk berubah menjadi bangsa yang berwawasan industri. Perubahan yang terjadi memang sangat mendasar sebab merombak total wawasan, etos, sikap kerja, sikap hidup, dan atribut kemasyarakatan lainnya. Sebagai contoh keberadaan penjual barang loak, pengrajin anyaman tikar, tukang cukur, bakul jamu, dan orang-orang kecil yang jumlahnya ribuan itu. Mungkinkah meringankan usahanya dengan adanya proses industrialisasi tersebut ?. kata kuncinya adalah sejauhmana mentransformasi mereka menjadi pelaku industri yang tangguh dan menjadi sumber daya yang tangguh dan menjadi aset dan bukannya menjadi beban.

Di dalam bagian ini dapat disajikan analisa tentang fungsi hukum, dan dalam sub bab ini disajikan industrialisasi sebagai suatu proses dalam mempersiapkan tenaga kerja yang handal. Dengan didahului dengan mengapa hukum berperan dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan dalam kaitannya menuju industrialisasi. Untuk memperjelas fungsi hukum dalam menunjang tenaga kerja yang handal guna menuju proses industrialisasi, maka sebagai informasi dari data angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan yang diperoleh dari Survey angkatan Kerja Nasional tahun 1986 menunjukkan bahwa : untuk tingkat pendidikan SD 61,6 %, untuk SLTP : 11,4 %, untuk lulusan SLTA : 22,5 % dan Lulus Sarjana/akademik : 3,6 % dari angka tersebut menunjukkan bahwa yang merupakan bagian terbesar adalah dengan pendidikan tingkat Sekolah

Dasar. Sehingga dengan rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja akan menjadi kendala terhadap peningkatan produktivitas termasuk kurang siapnya memasuki proses industrialisasi. Dengan contoh informasi yang ditampilkan tersebut diharapkan dapat memperjelas fungsi hukum bagi tenaga kerja dalam proses industrialisasi.

Sebagaimana yang tertuang dalam kajian pustaka pada bab II di atas khususnya yang berkaitan dengan pengertian fungsi, fungsi hukum dan hukum, maka .

- a. Fungsi di sini adalah pada tingkatan sebagai suatu sistem.
- b. Fungsi hukum akan digunakan untuk :
 - i. menyelesaikan konflik;
 - ii. kontrol sosial;
 - iii. perubahan sosial.
- c. hukum, yang dimaksud dalam makalah ini adalah sebagai yang dijabarkan oleh Antony Allot "law" , yaitu seperangkat norma/aturan dari sebuah sistem hukum yaitu Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam kaitannya dengan konsepsi hukum dan penerapan aturan mengenai ketenagakerjaan maka ternyata hukum mempunyai ruang lingkup yang sangat luas meliputi semua sendi kehidupan masyarakat, sehingga seyogyanya hukum mampu bertindak sebagai fasilitator pembangunan dalam menampung aspirasi masyarakat, dengan kata lain hukum dapat menampakkan dirinya sebagai hukum

yang baik (*Responsive law*) (Philippe Nonet, Philip Selznick, 1978:74).

Di samping itu hukum sebagai instrumen pembangunan dalam suatu negara berkembang harus memiliki tujuan atau sasaran yang jelas. Sehingga hukum dapat dipakai sebagai acuan konfirmatif dalam memberi arah pembangunan sehingga dapat menimbulkan akibat hukum yang diinginkan (Edwin W. Paterson, 1963:25).

Dilihat dari fungsinya, hukum tidaklah otonom, artinya dalam pelaksanaannya hukum dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sehingga hukum memiliki *limits* keberlakuannya, maksudnya adalah batas-batas tersebut berupa batas yang timbul dari hakekat hukum itu sendiri, batas hakekat masyarakat, batas adanya komunikasi, penerimaan dan batas yang paling hakiki adalah lingkungan dan sosial (*environmental and social limitation*) (Antony Allot, 1980:1,73,99).

Dalam kaitannya dengan kesiapan tenaga kerja dalam memasuki proses industrialisasi yang begitu pas-pasan/ rendah kualitas pendidikan maka dalam hal ini pemerintah yang berwenang dalam hal ini membuat suatu policy pendidikan, apakah mengarah pada pendidikan formal atau informal baik dengan target teknologi maupun ilmu pengetahuan. Sebagai sistem hukum memiliki unsur yang terdiri : Substance, structure dan culture.

Unsur sucture adalah lembaga yang diciptakan oleh sistem hukum guna melaksanakan fungsinya,

misalnya Dinas Pendidikan & Kebudayaan Nasional & Dinas Tenaga Kerja atau instansi yang berwenang untuk mengatur persoalan tenaga kerja, unsur substance adalah norma, peraturan yang mendukung ketenagakerjaan. Sedangkan kultural adalah mencakup sikap yang bersifat umum dan nilai-nilai yang akan menentukan bekerjanya sistem hukum tersebut. Memang ada beberapa pandangan secara kultural yang perlu dibenahi antara lain :

1. suatu pandangan hidup yang berorientasi kepada "*extended family system*" atau sering diungkapkan dengan pernyataan : "*mangan ora mangan asal kumpul*".
2. ungkapan "*alon-alon waton klakon*".
3. "*Akestik dan fatalistik yang berlebihan*" (tidak mau acuh terhadap kehidupan dunia dan hanya menerima hidup sesuai dengan suratan nasib saja, tanpa perlu untuk berusaha).
4. "*mental priyayi*" sikap mental yang hanya berambisi menjadi pegawai.

Keempat hal ini yang hingga saat ini menjadi bagian yang mempersulit tenaga kerja dalam rangka memasuki era industrialisasi.

Sehingga dalam hal menangani masalah tenaga kerja yang memprihatinkan ini perlu adanya strategi-strategi membangun masa depan yang baik yaitu melalui kebijaksanaan. Kebijaksanaan ini seyogyanya komprehensif pada kependudukan dan lingkungan. Ini perlu adanya sarana yang mengaturnya secara ajeg.

Menurut Hermin Hadiati Koeswadji (Hermin Hadiati Koeswadji, 2000-200), ada beberapa tahapan atau urutan untuk menerapkan hukum, yaitu : diawali dengan penyusunan strategi, dituangkan dalam kebijaksanaan bila kebijaksanaan ini einmalig maka dituangkan dalam aturan hukum.

Dalam hal ini sarana tersebut adalah "law" (hukum yang konkret) yaitu Undang-undang nomor 25 tahun 1997, mengatur Ketenagakerjaan sebagai instrumen untuk menyelesaikan baik secara litigasi maupun secara non litigasi.

Era industrialisasi suatu era yang dalam masa ini telah terjadi perubahan yang cukup mendasar dan fundamental, sebab terjadi perombakan secara total terhadap wawasan, etos, sikap kerja, sikap hidup dan lainnya dari masyarakat pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya.

Ada tiga tahap proses industri, dimana masing-masing merupakan satu kesatuan proses, tahapan tersebut adalah :

- a. Pra Industri, dalam hal ini yang dipersiapkan adalah membina dan mendayagunakan tenaga kerja pada pendidikan formal maupun informal tentunya adanya keterpaduan antara Depdikbud, Bappenas dan Depnaker. Hal ini jelas bahwa pendidikan adalah sebagai wahana penyiapan tenaga kerja dalam memasuki era pembangunan/ industrialisasi. Memang benar bahwa pendidikan tidak semata-mata diproyeksikan kepada kebutuhan pembangunan, namun harus

diingat bahwa relewasinya antar pendidikan dan pembangunan akan selalu ada dan tidak dapat disangkal bahwa pendidikan harus mampu menunjang kebutuhan pembangunan.

Pada hakekatnya pendidikan mempunyai dua fungsi utama (Bahan Seminar Nasional Ketenagakerjaan Indonesia, 1988, 15), yaitu :

- Membentuk “Ilmuwan”, yaitu mendidik manusia agar tidak saja mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi juga mampu mengembangkan.
- Menyiapkan “tenaga kerja”, yaitu mendidik manusia agar memiliki bekal keahlian dan ketrampilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam kehidupan suatu negara.

Sebagaimana halnya diungkapkan oleh Hermin Hadiati Koeswadji (Hermin Hadiati Koeswadji, 2000-2001) bahwa permasalahan dalam proses industrialisasi adalah bagaimana cara mengambil kebijaksanaan untuk melibatkan tenaga kerja berpendidikan dalam proses industrialisasi.

- b. Pelaksanaan Industri hal ini terkait dengan populasi dengan segala parameternya. Parameter di sini dengan melihat tenaga kerja dari sisi ilmu pengetahuannya (hasil dari pendidikan) maupun penguasaan teknologinya (bersumber dari pengetahuan dari luar negeri atau dalam negeri).

Timbul suatu pertanyaan apakah pelaksanaan

industrialisasi dapat memecahkan kemelaratan ? menurut Hermin Hadiati Koeswadji (Hermin Hadiati Koeswadji, 2000-2001) bahwa dalam kaitannya dengan masalah tenaga kerja maka dalam hal ini ada kwalifikasinya :

- Fisik : yaitu bentuk tubuhnya, kesehatan dengan program fertilitas keluarga berencana, mortalitas dengan program gizi.
- Non fisik : yaitu berkaitan dengan pendidikan, moral, IQ, dan AQ, dalam hal pendidikan ini terjadi masalah dalam pembangunan yang didasarkan pada jumlah penduduk, bukan berdasarkan pada usia anak sekolah sehingga banyak gedung sekolah kosong.

Lebih jauh dikatakan bahwa dalam proses industrialisasi posisi tenaga kerja berada di mana saja, namun demikian ada beberapa syarat yang harus disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja dalam tahapan itu, antara lain bagaimana pendidikannya dan bagaimana dengan *life expectation* .

Ada empat persoalan yang dihadapi oleh tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia, yaitu :

1. mencari kerja;
 2. kesempatan kerja;
 3. usia kerja
 4. jenis kelamin.
- c. Pasca Industri, pada masa ini produk yang dijual bukanlah semata-mata berupa barang saja akan

tetapi berupa jasa (*softnomic*), persoalan yang muncul adalah seberapa banyak tenaga kerja yang dapat dilibatkan pada masa/era ini, hal ini kembali berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja tersebut.

Pada hakekatnya suatu masyarakat yang mengalami proses industrialisasi maka keterlibatan sumber daya manusia yang tidak lain adalah tenaga kerja (bukan perburuhan), sangat dominan. Sehingga untuk menunjang proses industrialisasi ini, maka dibutuhkan adanya *dynamic structur*, yaitu struktur yang berkaitan dengan investasi positif, modal dan depreciation negatif.

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang disajikan dalam diatas, khususnya dalam rangka menjawab *Bagaimana fungsi hukum ketenagakerjaan dalam menuju proses industrialisasi ?* dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- a. bahwa fungsi hukum ketenagakerjaan merupakan sarana untuk menyelesaikan perselisihan/persoalan-persoalan ketenagakerjaan, untuk mengontrol masyarakat dan melakukan perubahan, khususnya pada persoalan kultural atau budaya/etos kerja dari pekerja. Dalam ini yang telah dituangkan kebijaksanaan dalam suatu aturan perundang-undangan;
- b. bahwa hukum sangat berfungsi bagi sumber daya manusia dalam menuju proses industrialisasi

khususnya yang berkaitan dengan persiapan tenaga melalui pemerataan pendidikan dan bermanfaat bagi mengamankan hasil-hasil dari industri tersebut. (merk, paten dan desain industri dan lain-lainnya).

Mengingat fungsi hukum bagi sumber daya manusia dan proses industrialisasi sangat penting baik dari sisi teoritis maupun secara praktis maka perlu kiranya materi Hukum Sumber Daya Manusia dan Proses Industrialisasi diberikan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan para Kepala Departemen Tenaga Kerja Pendidikan baik tingkat I maupun II serta para pengusaha yang memanfaatkan tenaga kerja hal ini bukan membawahi soal buruh.. hal ini bisa dilakukan dengan metode penataran secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Gani, **Ilmu Hukum dan Pendekatan Sistem**, Bahan Kuliah S-3 Ilmu Hukum, Tahun 2000/2001, PPS-Unair
- Antony Allot, **The Limits of Law**, Butterworths, 1980.
- Edwin W. Paterson, **Law in Scientific Age**, Columbia University Press, New York & London, 1963.
- Fritjof Capra, **The Turning Point**, Simon and Schuster, New York, Tanpa Tahun.
- Hermien Hadiati Koeswadji, **Hukum Sumber Daya Manusia dan Proses Industrialisasi**, Bahan Kuliah S3, Ilmu

- Hukum, tahun 2000-2001, PPS-Unair.
- Katherine S. Newman, **Law and Economic Organizations**, Cambridge, University Press, 1983.
- L.B. Curson, **Jurisprudence**, MacDonald and Evang, Martin Press, New York, 1978.
- Lawren W. Friedman, **The Legal System A Science Perspective**, Russel Sage Foundation, New York, 1975.
- Lee S. Weinberg & Judith W. Weinberg, **Law and Society An Interdisciplinsry Introduction**, University Press of America, London - New York, 1980.
- Philipus M. Hadjon, Catatan Kuliah Ilmu Hukum, S2, PPS-Unair, 21 Oktober 1997.
- Philippe Nonet, Philip Selznick, **Law and Society in Transition**, Harper & Row Publisher, New York, Hagerstown, San Francisco, London, 1978.
- Pietra Widiadi & Crisman Hadi, **Penguatan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Industrialisasi**, LPPM-UK PETRA, Surabaya.
- Tatang M. Amirin, **Pokok-pokok Teori Sistem**, Rajawali Press, Jakarta, 1996.
- Bahan Seminar, Ketenagakerjaan Indonesia, Universitas Merdeka Malang, 10-11 Oktober 1988.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, Pn. Balai Pustaka, Edisi Kedua, 1993.
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992, Tentang Kesehatan, **Asas-asas dan Permasalahan Dalam Implementasinya**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996.
- Undang-undang nomor 25 tahun 1997, tentang Ketenagakerjaan.