

PARTISIPASI DAN REPRESENTASI KEPENTINGAN

Demokrasi Deliberatif, Meaningful Participation, dan Collaborative Governance
dalam Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Dr. Asri Wijayanti, S.H., MH.

Pertemuan ke-5 — MK Politik Hukum - Magister Hukum (S2) | FH UPNV Jatim

Capaian Pembelajaran

Setelah mempelajari bagian ini, mahasiswa diharapkan :

Mampu menilai kualitas partisipasi publik dan representasi kelompok terdampak.

Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 Menetapkan Tiga Pilar Meaningful Participation

1. RIGHT TO BE HEARD

Hak untuk Didengar

Negara memikul kewajiban konstitusional untuk memberikan saluran dan akses yang seluas-luasnya bagi seluruh elemen masyarakat (serikat buruh, asosiasi pengusaha, LSM, dan akademisi) untuk menyampaikan gagasan, kritik, dan masukan lisan maupun tertulis dalam setiap tahapan pembentukan undang-undang.

2. RIGHT TO BE CONSIDERED

Hak untuk Dipertimbangkan

Pembentuk undang-undang (DPR dan Presiden) tidak boleh sekadar menampung aspirasi publik sebagai formalitas semu. Setiap masukan dan draf tandingan masyarakat wajib dikaji, diuji, dan didiskusikan secara substantif dalam risalah pembahasan resmi legislasi.

3. RIGHT TO BE EXPLAINED

Hak untuk Mendapatkan Penjelasan

Negara wajib memberikan penjelasan terbuka dan rasional kepada publik mengenai alasan-alasan mengapa suatu usulan atau kritik masyarakat diterima atau ditolak dalam draf akhir perundang-undangan, guna menjamin akuntabilitas demokratis.

Partisipasi semu? Pemerintah dan DPR menyelenggarakan forum dengar pendapat (public hearing) atau sosialisasi naskah rancangan, namun aspirasi dan kritik masyarakat sipil tidak pernah dipertimbangkan secara nyata dalam pengambilan keputusan politik = Aspirasi tidak mempengaruhi norma

Konstelasi Triangulasi Negara, Pasar, dan Masyarakat Sipil Membentuk Kebijakan

NEGARA (STATE)

Pemerintah (Kemenaker) & DPR

- Kewenangan formal pembentukan undang-undang dan peraturan pelaksanaan.
- Bertindak sebagai fasilitator dialog tripartit dan pengawas norma kerja.
- Tantangan: Mencegah terkooptasi oleh kelompok pemodal (regulatory capture) dan menjaga kedaulatan nomokrasi.

PASAR / MODAL (MARKET)

Asosiasi Pengusaha (APINDO)

- Mengadvokasi kepastian investasi, kemudahan berusaha, dan kelonggaran fleksibilisasi pasar kerja (PKWT/outsourcing).
- Memiliki keunggulan kekuatan finansial, akses data ekonomi, dan kedekatan jaringan politik (policy network).
- Mendorong efisiensi biaya operasional (labour cost reduction).

MASYARAKAT SIPIL (CIVIL SOCIETY)

Serikat Pekerja/Buruh & LSM

- Penjaga pilar Triple Security Rights (Job, Income, Social Security).
- Mengandalkan kekuatan berbasis massa (4,2M+ anggota terdaftar) dan advokasi publik.
- Tantangan: Terkendala asimetri kapasitas analitis penyusunan Naskah Akademik pembanding.

Komparasi Rezim UU 13/2003 vs UU Cipta Kerja Memperlihatkan Pergeseran Partisipasi

Dimensi Kebijakan	Rezim UU No. 13 Tahun 2003	Rezim UU Cipta Kerja (UU 6/2023)	Dampak Politik Hukum
Metode Legislasi	Konvensional Sektoral berbasis penyusunan naskah per sektor.	Omnibus Law Fast-Track lintas sektor secara tergesa-gesa.	Proses tergesa-gesa memicu pengabaian masukan deliberatif.
Keterlibatan Tripartit	Perundingan intensif LKS Tripartit & RDPU DPR dengan serikat buruh.	Memarginalkan partisipasi serikat buruh (pseudo-participation).	Memicu penolakan masikal & gelombang gugatan ke MK.
Otoritas Regulasi	Norma perlindungan buruh diatur secara rinci dalam Undang-Undang.	Executive-Heavy (pendelegasian masif materi substansial ke PP).	Penyusunan Peraturan Pemerintah menutup partisipasi publik.
Legitimasi Sosiologis	Memiliki penerimaan sosiologis publik yang relatif stabil.	Dinyatakan Cacat Formil oleh MK (Putusan 91/2020 & 168/2023).	Kehilangan keabsahan demokratis & menuntut UU Standalone Baru.

Pemerintah Mendorong Dialog Tripartit Transformatif dan Sertifikasi BNSP

**4,2 JUTA+ ANGGOTA & 12.020
PKB**

Jaminan Kebebasan Berserikat

Pemerintah mencatat keberadaan lebih dari 4,2 juta anggota serikat pekerja/buruh terdaftar serta 12.020 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) aktif sebagai bukti pemenuhan kebebasan berserikat dan perundingan otonom di tingkat perusahaan (Sanusi, 2026).

**1.247 MEDIATOR BNSP
TERSERTIFIKASI**

Peningkatan Profesionalisme SDM

Kementerian Ketenagakerjaan secara aktif memfasilitasi pelatihan dan sertifikasi BNSP bagi 1.247 mediator hubungan industrial dan praktisi hukum perusahaan guna mengawal penyelesaian sengketa berbasis dialog konstruktif (Sanusi, 2026).

**LKS TRIPARTIT & BIPARTIT
OTONOM**

Deteksi Dini & Pencegahan Konflik

Penguatan kelembagaan LKS Bipartit di perusahaan dan LKS Tripartit di tingkat daerah sebagai sarana musyawarah otonom untuk deteksi dini keluhan kesah pekerja, pencegahan PHK, dan penciptaan ketenangan berusaha (Sanusi, 2026).

Empat Pilar Collaborative Governance untuk RUU Ketenagakerjaan Standalone

PILAR 1

Revitalisasi LKS Tripartit Otonom

Mengembalikan LKS Tripartit dari sekadar stempel (rubber stamp) menjadi forum deliberatif otonom yang wajib didengar masukan dan rekomendasi hukumnya sebelum pengesahan perundang-undangan.

PILAR 2

Evidence-Based Advocacy & Counter-Drafting

Meningkatkan kapasitas analitis serikat buruh dalam menyusun Naskah Akademik dan Policy Brief tandingan berbasis data ekonomi guna menyeimbangkan asimetri sumber daya dengan pengusaha.

PILAR 3

Sertifikasi Kompetensi Praktisi & Mediator BNSP

Mendorong sertifikasi kompetensi mediator dan praktisi hukum perusahaan (Sanusi, 2026) guna mewujudkan dialog tripartit transformatif berbasis shared-vision dan penyelesaian sengketa yang adil.

PILAR 4

Transparansi & Perlindungan dari Union Busting

Penegakan hukum yang tegas terhadap tindakan penindasan serikat pekerja (union busting) serta penjaminan perlindungan hukum agar kontrol publik atas kebijakan berjalan tanpa intimidasi.