

PERAN NEGARA DALAM MEWUJUDKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA YANG HARMONIS MENUJU KESEJAHTERAAN PEKERJA

Kunia Maharani

ABSTRAK

Cita-cita Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara normatif amatlah luhur untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan secara optimal berdasarkan nilai-nilai Pancasila. Hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja berasaskan pada hubungan kemitraan dan kekeluargaan, sehingga segala sesuatu dapat diselesaikan dengan musyawarah mufakat para pihak.

Hubungan pemerintah, pengusaha, dan pekerja serta serikat pekerja/serikat buruh perlu terus menerus dibangun, dibina, dan dipertahankan pelaksanaannya oleh semua komponen. Peran pemerintah sebagai regulator sangat diperlukan untuk keseimbangan posisi tawar (*bargaining position*) antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja di perusahaan. Pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan yang kondusif dapat menunjang kelangsungan usaha (*industrial harmony and economic development*). Kelangsungan usaha yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Kata Kunci: Negara, Hubungan Industrial Pancasila, Kesejahteraan Pekerja

A. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi Indonesia saat ini dilakukan dengan strategi orientasi industrialisasi. Hal ini merupakan syarat mutlak menuju modernisasi suatu bangsa, dengan harapan tercapainya produktivitas yang tinggi dari kegiatan sektor industri. Tenaga kerja sebagai mesin penggerak utama pembangunan ekonomi, sektor industri harus terus dipacu agar sektor ini memiliki daya saing yang kuat di pasar internasional, mengingat kemampuannya untuk menghasilkan produk-produk dalam jumlah besar dan sifat komoditasnya yang lebih elastik dan responsif terhadap pasar.¹

¹ Didik J Rachbini, *Pembangunan Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2001, hlm. 83.

Mewujudkan pembangunan ekonomi tersebut, dibutuhkan suatu situasi kerja yang tenang dan harmonis. Situasi kerja ini bersumber dari suatu hubungan saling ketergantungan dari para pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda, yaitu hubungan industrial yang melibatkan pengusaha, tenaga kerja, dan pemerintah. Tercapainya hubungan industrial yang harmonis harus terus menerus dibangun mengingat dampaknya yang luas terhadap pembangunan ekonomi negara.²

Kenyataannya hingga saat ini hubungan industrial yang harmonis sebagai prasyarat industrialisasi masih belum terwujud. Hal ini dibuktikan dengan maraknya konflik yang terjadi antara pengusaha dan tenaga kerja yang dipicu oleh berbagai isu berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha, pengupahan, *outsourcing* dalam proses rekrutmen yang sering menimbulkan aksi mogok kerja, serta ketentuan mengenai pesangon yang dirasakan cukup memberatkan bagi pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 28 D angka 2 UUD 1945 bahwa "Semua orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja", sudah selayaknya jika tenaga kerja yang memiliki peran besar dalam proses produksi juga mendapatkan imbalan sesuai dengan tenaga yang sudah diberikannya, tetapi masih terjadi pembayaran hak pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan, berupa diskriminasi upah antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap.

Banyaknya mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja telah mengganggu aktivitas produksi berbagai perusahaan. Menurut Ismail Nawawi³ mogok kerja itu merupakan suatu pengunduran diri dari situasi kerja yang merupakan suatu gambaran dari sikap agresif, dan usaha yang penuh perhitungan untuk mengadakan perubahan dalam situasi atau bentuk hubungan kerja. Seperti kasus mogok kerja yang terjadi di perusahaan Maspion yang berlokasi di Sidoarjo, Surabaya, dan Gresik terkait masalah

² Nanik Trihastuti, *Membangun Hubungan Industrial yang Harmonis di Indonesia*, Jurnal Hukum Bisnis, Volume 32 No. 2, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, 2013, hlm. 127

³ Ismail Nawawi, *Teori dan Praktik Manajemen Konflik Industri, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, ITS Press, Surabaya, 2009, hlm.7.

upah minimum. Mogok kerja yang dilakukan para pekerja dengan mengerahkan massa sekitar lima ribu pekerja/buruh di perusahaan untuk menuntut kenaikan upah minimum sesuai keputusan Gubernur Jawa Timur.

Menurut Muhaimin Iskandar⁴ bahwa aksi mogok kerja yang terjadi di tingkat perusahaan selama tahun 2011 setidaknya telah terjadi 127 aksi mogok di tingkat perusahaan yang melibatkan 46.918 pekerja/buruh dengan kerugian jam kerja 327.355 jam. Aksi mogok kerja selama tahun 2012 mengalami penurunan hingga sekitar 60 persen, yaitu sebanyak 11 aksi mogok di tingkat perusahaan di seluruh Indonesia dengan jumlah pekerja/buruh yang terlibat sebanyak 4.755 orang dengan kerugian jam kerja 38.040 jam, dari jumlah perusahaan nasional di Indonesia sebanyak 226.617 perusahaan.

Mogok kerja sering menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. Salah satu cara untuk mengatasi perselisihan hubungan industrial ini dengan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan bermartabat. Hubungan industrial ini dapat dipergunakan sebagai acuan dalam mengatasi dan menyelesaikan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Persoalan ketenagakerjaan dan implikasinya bagi kepastian berusaha di Indonesia ini harus dapat dibangun hubungan industrial yang harmonis yang mampu menyalurkan antara kepentingan pekerja dan pengusaha sebagai bagian agenda peningkatan kesejahteraan.

B. Perumusan Masalah

Hubungan industrial di Indonesia, terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja/buruh yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi di perusahaan adalah pengusaha dan pekerja/buruh, sedangkan pemerintah (negara) sebagai pihak yang berkepentingan dalam mewujudkan hubungan kerja yang harmonis

⁴ Muhaimin Iskandar, *Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi*, dalam www.Sindotrijaya.com/news/detail/2832/ tanggal 11 Desember 2012.

sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga dapat menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana peran negara dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis ?
2. Bagaimana upaya negara dalam mensejahterakan pekerja di Indonesia ?

C. Pembahasan

1. Perkembangan Hubungan Industrial di Indonesia

Perkembangan hubungan industrial secara historis di bawa masuk ke Indonesia oleh Belanda sebagai penjajah pada akhir abad ke-20 dengan memperkenalkan perusahaan-perusahaan asing, khususnya perusahaan Belanda yang pekerjanya juga orang-orang Belanda.⁵ Sejak kebangkitan nasional pada tahun 1908 mulailah terbentuk serikat pekerja yang anggotanya orang-orang Indonesia sedangkan pengusahanya orang Belanda.

Perjalanan sejarah hubungan industrial di Indonesia tidak dapat dilepaskan dengan perkembangan politik nasional. Pada tahun 1919 oleh Semaun sebagai tokoh komunis mulai mengenalkan hubungan industrial berdasarkan kelas. Sejak itu sudah berkembang dua sistem hubungan industrial, yaitu berdasarkan liberalisme dan marxisme. Pada zaman itu hubungan industrial di Indonesia diwarnai oleh politik, karena semua ditujukan untuk perjuangan kemerdekaan, sehingga pembahasan hubungan industrial dalam sosial ekonomi kurang mendapat perhatian.

Hubungan industrial pada masa pemerintahan kepemimpinan Presiden Soeharto yang dikenal dengan era orde baru (1969-1974) ditandai dengan kebebasan berserikat masih dibatasi, bahkan dipolitisir dengan mewujudkan satu wadah tunggal, yaitu Federasi Buruh Seluruh Indonesia

⁵ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995, hlm. 9.

(FBSI) yang kelak akan menjadi bentuk unitaris dan berganti nama menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).⁶

Pada masa pemerintahan orde baru, juga mengusung prinsip pembangunan (*developmentalisme*) yang dalam pelaksanaannya berhasil meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan infrastruktur sosial, serta peningkatan kesejahteraan individual, sehingga menimbulkan kesan mendalam terhadap kelas menengah,⁷ tetapi tidak demikian terhadap kelompok pekerja/buruh. Kehidupan pekerja/buruh sedapat mungkin dijauhkan dari bidang politik, bahkan dalam pembuatan keputusan politik tidak ada partisipasi dari partai politik apalagi kelompok-kelompok massa lainnya, yang ada hanyalah apropriasi negara oleh pejabat-pejabatnya.⁸

Kebijakan industrialisasi yang dijalankan pemerintah orde baru menempatkan stabilitas nasional sebagai tujuan dengan menjalankan *industrial peace*. Menurut Gunter⁹ bahwa ciri hubungan industrial yang korporatisme sangat kuat di era orde baru ini. Implementasi *industrial peace* ini dimaksudkan untuk terpeliharanya ketenangan dalam perusahaan serta ketenangan dalam hubungan buruh dengan majikan, menggunakan sarana hubungan perburuhan Pancasila.

Menurut Hans Thoolen¹⁰ pada masa orde baru digunakannya sarana-sarana utama untuk mendukung terlaksananya hubungan perburuhan Pancasila tersebut, yang meliputi: lembaga kerjasama Tripartit dan Bipartit, keselamatan kerja bersama, penyelesaian perselisihan industrial, peraturan perundangan ketenagakerjaan, pendidikan dan

⁶ Hans Borkent, et. al., *Indonesian Vorkers and Their Right to Organise*, Indoc, Leiden, Netherlands, 1981, hlm 65.

⁷ R. William Liddle, *Kelas Menengah dan Legitimasi Orde Baru: Tanggapan Bagi Daniel S. Lev.*, dalam Richard Tanter & Kenneth Young, *Politik Kelas Menengah Indonesia*, LP3ES, Cetakan, Jakarta, 1993, hlm 52.

⁸ Sapta Dwikarna, *Sistem Hubungan Industrial di Indonesia: Efektifitas Pelaksanaan Kebijakan Hubungan Industrial Pancasila (Studi Kasus di PT Unilever Indonesia dan Indofood)*, Tesis, Bidang Ilmu Sosial PPs UI, Jakarta, 1994, hlm. 66.

⁹ Gunther, Laporan Hasil Penelitian *Center for Public Policy Studies (CPPS)*, *Peranan TNI/Polri dalam Masalah Perburuhan di Jawa Timur*, Surabaya, 2011, hlm. 23.

¹⁰ Hans Thoolen, *Indonesia and The Rule of Law: Twenty Years of New Order Government*, Landon, Frances Pinter Publisher, 1987, hlm. 120-121, sebagaimana dikutip oleh MM Billah, hlm. 85.

penyuluhan, organisasi ketenagakerjaan dan kelembagaan lainnya.

Pada masa pemerintahan B.J. Habibie dikenal dengan masa reformasi (1998-1999) terjadi perubahan dari kekuasaan otoriter (orde baru) yang telah berlangsung puluhan tahun ke masyarakat yang lebih demokratis. Keinginan politik untuk merespon tuntutan masyarakat sangat beragam dan kompleks, banyak pelanggaran dan hambatan yang masih harus dihadapi. Kendati ada kemajuan dalam merealisasikan dan memenuhi hak-hak fundamental tersebut, tetapi hal itu tetap akan menjadi tantangan yang sulit dan berat.¹¹

Kebijakan Presiden B.J. Habibie menetapkan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 yang mensahkan Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) berlaku di Indonesia.¹²

Gerakan pemerintahan B.J. Habibie dalam penegakkan Hak Asasi Manusia (HAM) semakin gencar, hal ini dibuktikan dengan dicanangkannya Rencana Aksi HAM Indonesia tahun 1998-2003 yang salah satunya diwujudkan dengan pengundangan Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Selain itu juga Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 1 Tahun 1999 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.

Masa pemerintahan Abdurrahman Wahid, ditandai dengan berbagai peraturan perundangan ketenagakerjaan yang menghasilkan peraturan antara lain: Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dinilai lebih demokratis, jika dibandingkan dengan peraturan lain menyangkut organisasi buruh dan kebebasan berserikat bagi buruh yang ada sebelumnya.

¹¹ ILO, *Seri Rekomendasi Kebijakan: Kerja Layak dan Penanggulangan Kemiskinan di Indonesia*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2004, hlm. 3.

¹² Vedi R Hadiz, *Dinamika Kekuasaan Ekonomi Politik Indonesia Pasca Soeharto*, LP3ES, Jakarta, 2000, hlm. 19.

Pemerintah Abdurrahman Wahid dimulai bulan Oktober 1999, dinilai sangat melindungi kaum pekerja/buruh dan memperbaiki iklim demokrasi dengan undang-undang serikat pekerja/serikat buruh yang dikeluarkannya, namun jika dibandingkan dengan kondisi politik kenegaraan yang terjadi secara umum pada masa itu, tidak ada perubahan yang menonjol terhadap perbaikan kondisi perburuhan disebabkan pemerintahan pada masa itu dibangun di atas pemikiran bagi-bagi kekuasaan.¹³

Pada masa pemerintahan Megawati Soekarno Putri mulai pada tahun 2001-2004, telah menghasilkan sejumlah peraturan perundangan ketenagakerjaan antara lain: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak 15 peraturan ketengakerjaan. Keberlakuannya undang-undang ini mendorong pemerintah untuk mengeluarkan empat peraturan pelaksanaannya, antara lain: (1) Keputusan Menakertrans Nomor KEP-48/Men/IV/2004 yang mengatur tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan peraturan Perusahaan, Persyaratan serta Tata Cara Pembuatan Perpanjangan, Perubahan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama; (2) Kerja Lembur dan Upah Lembur; Keputusan Menakertrans Nomor KEP-49/Men/IV/2004 yang mengatur tentang Struktur dan Skala Upah; (3) Keputusan Menakertrans Nomor KEP-50/Men/IV/2004 yang mengatur tentang Kerja Lembur dan Upah Lembur; dan (4) Keputusan Menakertrans Nomor KEP-51/Men/IV/2004 yang mengatur tentang Hak Istirahat Panjang Bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan Tertentu.¹⁴

Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono ditandai dengan adanya politik hukum ketenagakerjaan yang dapat dilihat dalam PERPRES Nomor 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2004-2009 yang dapat dikatakan sebagai haluan politik

¹³ Vedi R Hadiz, *Ibid*, hlm. 265.

¹⁴ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011, hlm. 168.

pemerintah. Kebijakan pemerintah melalui RPJMN menitik beratkan pada: (1) menciptakan lapangan kerja guna menuntaskan pengangguran; dan (2) menciptakan peraturan ketenagakerjaan yang mendukung fleksibilitas ketenagakerjaan guna menuntaskan masalah pengangguran.

Kebijakan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan secara substansi mengatur sistem kerja yang fleksibel, hal ini dapat dilihat dalam PERPRES Nomor 7 Tahun 2005 disebutkan bahwa penyempurnaan peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan agar tercipta pasar kerja yang fleksibel. Penerapan sistem *flexible worker* menjadi kebijakan yang diusung oleh pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono dengan menggunakan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 wacana untuk menerapkan fleksibilitas ketenagakerjaan diwujudkan melalui revisi peraturan yang dinilai tidak sesuai dengan konsep fleksibilitas ketenagakerjaan, yaitu peraturan yang terlalu melindungi pekerja/buruh, sehingga menjadi beban pengusaha.

Konsep fleksibilitas ketenagakerjaan tersebut, sebaiknya harus sejalan dengan tujuan pembangunan hukum ketenagakerjaan, yaitu: keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh maupun pengusaha. Tujuan ini dapat terlaksana apabila menggunakan pendekatan sistem, dengan demikian terjadi keseimbangan, baik politik hukum dalam dimensi *basic policy* maupun dalam dimensi *enactment policy*. Pendekatan sistem ini harus memperhatikan paradigma dasarnya keadilan dan kesejahteraan sosial dengan mensinergikannya dengan potensi nasional dan situasi kondisi lingkungan, baik nasional, regional, maupun global yang berkembang di masyarakat.

2. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial berasal dari kata industrial relation, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relation* atau *labour management relations*). Menurut Payaman J.

Simanjutak¹⁵ bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan.

Yunus Shamad¹⁶ merumuskan hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk diantara para pelaku proses barang dan jasa, yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Pendapat yang sama dikemukakan Muzni Tambusai¹⁷ bahwa hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan interaksi yang terbentuk diantara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah) dalam suatu hubungan kerja.

Menurut Sentanoe Kertonegoro,¹⁸ istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas.

Hubungan industrial ini sulit merumuskan secara universal untuk diterima semua pihak, hal ini diakui pula oleh Michael Salamon¹⁹ dalam bukunya *Industrial Relation* menyatakan “*However, it is difficult to define the term industrial relation in a precise and universally accepted way. Industrial relation for many is perceived to involve male, full time, unionized, manual workers in large, manufacturing units imposing restrictive practices, strikes, and collective bargaining*”.

¹⁵ Payaman Simanjutak, *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*, Penerbit HIPSMI, 2000, hlm. 81.

¹⁶ Yunus Shamad, *Ibid*, hlm. 1.

¹⁷ Muzni Tambusai, *Hubungan Industrial Era Baru, Kantor Perburuhan Internasional dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI*, Cetakan Pertama, 2006, hlm. 3.

¹⁸ Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 1999, hlm.14.

¹⁹ Salamon Michael, *Industrial Relation Theory and Practice*, Prentice, 2000, hlm. 4-5.

Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni: adanya suatu sistem hubungan industrial, adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah, adanya proses produksi barang dan/atau jasa.²⁰

Hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja dan pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Suatu sistem yang di dalamnya terdiri rangkaian cara terjadinya hubungan industrial dan penjabaran perihal hak dan kewajiban para pihak, yang kesemuanya itu merupakan materi utama dari hukum ketenagakerjaan. Secara terinci pada dasarnya hubungan industrial meliputi: (1) Pembentukan perjanjian kerja bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial; (2) Kewajiban pekerja melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja; (3) Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja yang sekaligus merupakan hak pekerja atas upah; dan (4) Berakhirnya hubungan industrial dan; (5) Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.²¹

Hubungan Industrial terbentuk dengan mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara, yang karena setiap bangsa dan negara

²⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 57.

²¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Jambatan, Jakarta, 1975, hlm. 6-7.

mempunyai falsafah yang berbeda, maka sistem hubungan industrial juga cenderung berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Indonesia dengan Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, maka hubungan industrialnya mengacu pada Pancasila, karenanya hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan Hubungan Industrial Pancasila.

Kondisi hubungan industrial di Indonesia yang sedang berada dalam masa transisi, sehingga lebih mudah menyebabkan timbulnya masalah. Paling tidak dalam periode lima tahun yang pertama sejak era reformasi dapat dikatakan bahwa ketiga pihak dalam hubungan industrial yaitu: pengusaha, pekerja, dan pemerintah sedang pada awal proses memasuki paradigma baru hubungan industrial. Hubungan industrial yang sebelum era reformasi bersifat sentralistik dalam bentuk *single union* dengan pembatasan kebebasan berserikat bagi pekerja, kemudian pada era reformasi berubah total menjadi *multi union*.

Posisi pekerja dari segi bargaining power pada umumnya jauh lebih lemah dibandingkan dengan posisi pengusaha. Rendahnya kualitas pekerja dan tingginya tingkat pengangguran menjadikan pekerja di Indonesia tidak mempunyai banyak pilihan untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga berdampak pada rendahnya bargaining power mereka terhadap pengusaha.

3. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.²²

HIP merupakan hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang ataupun jasa yang melibatkan 3 (tiga) unsur utama yang ada dalam

²² Ardana, I Komang, dan Ni Wayan Mujiati, serta I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 247.

suatu usaha, yaitu: Pihak pemerintah, pihak pengusaha, dan pihak pekerja untuk menjalankan hak dan kewajiban masing-masing yang didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila (Butir 16 UU No. 13 Tahun 2003).²³

Tujuan HIP adalah mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam Pembangunan Nasional ikut mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.²⁴

Konsep HIP adalah berusaha menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis atas dasar kemitraan sejajar dan terpadu di antara para pelaku dalam proses produksi yang didasarkan atas nilai-nilai yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar NRI 1945. Arah pengembangan HIP untuk memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha. Pada sisi lain pengusaha (pemilik modal) diarahkan untuk memiliki dan mengembangkan sikap untuk menganggap pekerja atas dasar kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja.²⁵

Perkembangan konsep ide HIP adalah harmonisasi. Harmonisasi adalah keseimbangan yang bertolak dari ide keseimbangan. Pancasila sebagai ide dasar dari tujuan pembangunan nasional khususnya pembangunan sistem hukum nasional yang berbasis pada nilai keseimbangan. Tujuan ide keseimbangan monodualistik, antara kepentingan pelaku, keseimbangan faktor objektif, kepastian, kemanfaatan, keseimbangan antara nilai nasional dan global.

²³ Lihat dalam butir 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 di uraikan Landasan Hubungan Industrial di Indonesia adalah Nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

²⁴ Ardana, I Komang, dan Ni Wayan Mujiati, serta I Wayan Mudiarta Utama, *Ibid*, hlm. 25.

²⁵ Lihat Yayasan Tripartite, Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, cet. Kedua, Yayasan Tripartite 1987, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Pola Hubungan Industrial di Era Globalisasi

Pendapat W.H.J Reynearts dan A.G. Negelkerke²⁶ bahwa ada 3 (tiga) pola dalam hubungan buruh dan pengusaha, yaitu:

- 1) Pola hubungan buruh dan pengusaha yang harmonis (*harmonie model*), menekan pada stabilitas kerja, ciri-ciri:
 - a. Pola hubungan harmonis membatasi kebebasan para pihak melalui ketentuan-ketentuan hukum yang bersifat represif.
 - b. Pola hubungan industrial yang harmonis memaksakan hubungan kerja sama (*konsensus*) dengan melarang terjadinya konflik (pemogokan).
 - c. Para pihak berselisih diwajibkan menyelesaikan secara damai dan melarang penggunaan cara-cara paksaan (*mogok/lock out*).
- 2) Pola hubungan buruh dan pengusaha yang bersifat permusuhan (*conflict model*), ciri-ciri:
 - a. Para pihak diberi kebebasan untuk menentukan berbagai ketentuan perburuhan.
 - b. Konsensus yang tercapai merupakan hasil dari konflik yang terjadi antara pekerja dan pengusaha.
 - c. Adanya jaminan penuh atas hak untuk melakukan mogok bagi kaum pekerja yang tidak berhasil menyelesaikan perselisihan perburuhan secara damai.
- 3) Pola hubungan buruh dan pengusaha yang bersifat koalisi (*coalitie model*), ciri-ciri:
 - a. Pola hubungan industrial koalisi ini para pihak tetap memiliki kebebasan.
 - b. Konsensus merupakan kehendak, para pihak yang didorong oleh institusi-institusi yang dibentuk untuk itu.
 - c. Para pihak yang berselisih mengupayakan penyelesaian secara damai dengan tidak menutup kemungkinan mekanisme paksaan.

²⁶ W.H.J Reynearts dan A.G. Negelkerke, *Arbeidsverhoudingen, theorie en praktijk*, (Leiden/Antwerpen: H.E Stefert Kroese B.V), hlm. 32.

Ketiga pola hubungan industrial dengan ciri masing-masing dipengaruhi oleh sampai seberapa jauh peranan pemerintah dalam suatu pola hubungan industrial. Semakin besar peranan pemerintah dalam pola hubungan industrial, maka model hubungan industrial yang terjadi adalah pola hubungan industrial harmonis. Sebaliknya jika peranan pemerintah semakin longgar, maka pola hubungan industrial yang terjadi adalah pola hubungan industrial koalisi. Selanjutnya jika peranan pemerintah semakin diperkecil, maka pola hubungan industrial yang terjadi adalah pola hubungan industrial konflik.

Pola hubungan industrial tersebut di atas, tentunya dipengaruhi oleh nilai-nilai kapitalistik telah menjadi budaya dalam demokrasi ekonomi Indonesia. Liberalisme ekonomi sebagai esensi paham ekonomi kapitalistik bercirikan perlindungan kepada kebebasan individu untuk menguasai ekonomi dan perlindungan terhadap kemerdekaan individu.

Menurut F.X Aji Samekto,²⁷ kapitalisme adalah pemupukan modal yaitu sistem ekonomi yang didasarkan pada doktrin hak-hak individu, dalam arti bahwa kapitalisme mengakui setiap orang merupakan pemilik kehidupannya sendiri melalui cara apapun sepanjang tidak melanggar hak orang lain. Dampak dari liberalisme ekonomi terjadi pelipatgandaan keuntungan pengusaha dan tidak memberikan pembagian keuntungan yang adil pada pekerja, bahkan terjadi eksploitasi pekerja dengan memberikan upah rendah.

Menurut penulis bahwa hubungan industrial di era global bersifat konflik, kenyataan hubungan industrial banyak diwarnai mogok kerja, tingginya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, tingginya angka PHK, dan menurunnya produktivitas kerja. Hal ini diperlukan upaya untuk mengkonstruksi hubungan industrial yang dijiwai nilai keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam sila ke-5 dari Pancasila.

²⁷ F.X Aji Samekto, *Studi Hukum Kritik Terhadap Hukum Modern*, Badan Penerbit UNDIP Semarang, 2003, hlm. 18.

5. Tanggung Jawab Negara Terhadap Kesejahteraan Rakyatnya

Peran negara sebagai pengatur (*regulator*) di bidang ketenagakerjaan yang memberikan kerangka berpikir, kerangka bertindak, dan dasar hukum yang dilandasi nilai-nilai Pancasila yang fundamental dalam kehidupan bangsa Indonesia. Kapasitas Pancasila sebagai nilai filosofi bangsa Indonesia, dimaksud bahwa nilai-nilai yang tersebut di dalam rumusan sila-sila Pancasila itu merupakan nilai yang mengandung pengertian abstrak umum universal. Jika dikaji dengan seksama, maka pengertian yang abstrak umum universal itu memungkinkan realisasi atau penjabarannya bervariasi sesuai dengan kebutuhan atau bidang-bidang telaah.²⁸

Negara Indonesia adalah negara hukum (Psl. 1 ayat (3) UUD 1945) negara bertanggung jawab memberikan perlindungan hukum bagi warga negaranya (Psl. 27 UUD 1945). Selain itu juga Indonesia berpaham negara kesejahteraan (*welfare state*). Negara dapat menggunakan hukum sebagai salah satu sarana untuk mengatur dan menyelenggarakan serta menjamin kesejahteraan rakyatnya.

Konsep negara dalam mensejahterakan rakyatnya sangat berbeda-beda tergantung dari apa paham yang dianutnya. Negara yang berpaham kapitalisme bertanggungjawab secara sosial merupakan paham yang *mainstream*, maka pendekatan alternatif terhadap kapitalisme terutama didukung oleh kalangan gerakan sosial, dan kalangan LSM yang menantang konstruksi dominan dari pembangunan. Pendekatan ini melihat bahwa relasi antara masyarakat sipil dengan pemerintah dan bisnis bagaimanapun juga mengandung potensi konflik. Meskipun pada dasarnya kelompok-kelompok ini mempunyai kesamaan pandangan mengenai keadilan sosial, persamaan dan keberlanjutan lingkungan hidup serta kecenderungan negara dan pasar yang menindas.

²⁸ Soejadi, *Pancasila Sebagai Sumber Tertib Hukum Indonesia*, Lukman Offset Yogyakarta, 1999, hlm 88.

Negara-negara yang menerapkan paham demokrasi sosial sering disebut sebagai negara kesejahteraan (*welfare state*). Negara kesejahteraan ini mengandung gagasan bahwa kesejahteraan rakyat merupakan tanggung jawab yang paling utama bagi negara. Ada tiga penafsiran mengenai penerapan dari negara kesejahteraan, yaitu:

- a. Penyediaan pelayanan untuk kesejahteraan masyarakat oleh negara, karena tanggungjawab utama negara adalah kesejahteraan bagi warga negaranya.
- b. Tangung jawab ini bersifat komprehensif, yang bersifat universal karena ia merupakan hak warga negara dan merupakan kewajiban negara untuk memenuhinya.
- c. Pelayanan sepenuhnya dilakukan oleh negara tetapi merupakan kombinasi dari pelayanan oleh negara atau perusahaan milik negara, perusahaan swasta yang diberi subsidi atau oleh organisasi-organisasi nirlaba.

Menurut Mahfud Marbun,²⁹ negara kesejahteraan adalah suatu bentuk pemerintahan demokratis yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyat yang minimal, jangan sampai ada rakyat yang kelaparan, dan ada rakyat yang masuk rumah sakit jiwa karena di PHK oleh pengusaha. Negara kesejahteraan mengandung unsur sosialisme, mementingkan kesejahteraan di bidang politik maupun di bidang ekonomi. Negara kesejahteraan mengandung asas kebebasan (*liberty*), asas kesetaraan hak (*equality*) maupun asas persahabatan (*fraternity*) atau kebersamaan (*mutuality*).

Pendapat Wolfgang Friedmann³⁰ bahwa fungsi negara bidang ekonomi, yaitu: sebagai penjamin (*provider*) kesejahteraan rakyat, negara sebagai pengatur (*regulator*), negara sebagai pengusaha (*entrepreneur*) atau menjalankan sektor-sektor tertentu melalui Badan Usaha Milik

²⁹ Mahfud Marbun, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1987, hlm. 23.

³⁰ Wolfgang Friedmann, *The State and The Rule of Law in a Mixed Economy*, Stevens and Sons, London, 1971, hlm. 56.

Negara (BUMN), dan negara sebagai wasit (*umpire*) untuk merumuskan standar-standar yang adil mengenai sektor ekonomi termasuk perusahaan negara (*state corporation*).

Negara sebagai penjamin (*provider*) kesejahteraan rakyat melalui cara menciptakan hubungan industrial yang setara antara pekerja dan pengusaha di lingkungan perusahaan, sehingga pekerja ikut menentukan kebijakan perusahaan yang bersifat manajerial, pekerja tidak dianggap sebagai faktor eksternal perusahaan, melainkan sebagai faktor internal perusahaan. Pada gilirannya akan menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belong*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja. Selain itu juga melalui program kepemilikan saham pekerja di perusahaan, utamanya perusahaan milik negara (BUMN/BUMD) sehingga segala daya upaya akan dilakukan oleh pekerja untuk meningkatkan kemajuan perusahaan agar perusahaan meraih keuntungan maksimal.

D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tersebut, maka penulis dapat simpulkan sebagai berikut:

1. Peran negara dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha perlu mendasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila yang merupakan dasar filosofi bangsa, walaupun dalam penerapan nilai-nilai Pancasila ini akan berbenturan dengan nilai-nilai yang melandasi praktik bisnis selama ini.
2. Upaya negara dalam mensejahterakan para pekerja dengan menciptakan hubungan industrial yang setara antara pekerja dan pengusaha, sehingga pekerja ikut menentukan kebijakan perusahaan yang bersifat manajerial. Selain itu juga melalui program kepemilikan saham pekerja di perusahaan, sehingga segala daya upaya yang dilakukan oleh pekerja untuk meningkatkan kemajuan perusahaan agar dapat meraih keuntungan maksimal untuk kesejahteraan para pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011.
- Borkent, Hans, et. al., *Indonesian Vorkers and Their Right to Organise*, Indoc, Leiden, Netherlands, 1981.
- Friedmann, Wolfgang, *The State and The Rule of Law in a Mixed Economy*, Stevens and Sons, London, 1971.
- Gunther, Laporan Hasil Penelitian *Center for Public Policy Studies (CPPS)*, *Peranan TNI/Polri dalam Masalah Perburuhan di Jawa Timur*, Surabaya, 2011.
- Hadiz, Vedi R, *Dinamika Kekuasaan Ekonomi Politik Indonesia Pasca Soeharto*, LP3ES, Jakarta, 2000.
- I Komang Ardana, dan Ni Wayan Mujiati, serta I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Liddle, R. William, *Kelas Menengah dan Legitimasi Orde Baru: Tanggapan Bagi Daniel S. Lev., dalam Richard Tanter & Kenneth Young, Politik Kelas Menengah Indonesia*, LP3ES, Cetakan, Jakarta, 1993.
- Kertonegoro, Sentanoe, *Hubungan Industrial, Hubungan antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 1999.
- Muzni Tambusai, *Hubungan Industrial Era Baru, Kantor Perburuhan Internasional dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI*, Cetakan Pertama, 2006.
- Marbun, Mahfud, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1987.
- Michael, Salamon, *Industrial Relation Theory and Practice*, Prentice, 2000.
- Nawawi, Ismail, *Teori dan Praktik Manajemen Konflik Industri, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, ITS Press, Surabaya, 2009.
- Rachbini, Didik J, *Pembangunan Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2001.

Shamad, Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995.

Thoolen, Hans, *Indonesia and The Rule of Law: Twenty Years of New Order Government*, Landon, Frances Pinter Publisher, 1987.

RPJMN 2004-2009 Bagian IV Bab 23 tentang *Perbaikan Iklim Ketenagakerjaan*, PERPRES Nomor 7 Tahun 2005.

Simanjutak, Payaman, *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*, Penerbit HIPSMI, 2000.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Jambatan, Jakarta, 1975.

Reynearts, W.H.J, dan A.G. Negelkerke, *Arbeidsverhodigen, theorie en praktijk*, (Leiden/Antwerpen: H.E Stefert Kroese B.V).

Samekto, F.X Aji, *Studi Hukum Kritik Terhadap Hukum Modern*, Badan Penerbit UNDIP Semarang, 2003.

Soejadi, *Pancasila Sebagai Sumber Tertib Hukum Indonesia*, Lukman Offset Yogyakarta, 1999.

Jurnal, Tesis, dan Internet:

Trihastuti, Nanik, *Membangun Hubungan Industrial yang Harmonis di Indonesia*, Jurnal Hukum Bisnis, Volume 32 No. 2, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, 2013.

Dwikarna, Sapta, *Sistem Hubungan Industrial di Indonesia: Efektifitas Pelaksanaan Kebijakan Hubungan Industrial Pancasila (Studi Kasus di PT Unilever Indonesia dan Indofood)*, Tesis, Bidang Ilmu Sosial PPs UI, Jakarta, 1994.

Iskandar, Muhaimin, *Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi*, dalam www.Sindotrijaya.com/news/detail/2832/ tanggal 11 Desember 2012.

ILO, *Seri Rekomendasi Kebijakan: Kerja Layak dan Penanggulangan Kemiskinan*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2004.

Tripartite, Yayasan, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila*, cet. Kedua, Yayasan Tripartite 1987.