

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen* dan Tanti Kirana Utami**

Abstrak

Sistem hukum hubungan industrial Pancasila berupaya menempatkan pekerja/buruh dengan pengusaha termasuk didalamnya pemerintah dalam kedudukan yang proporsional. Eksistensi atau keberadaan pekerja dalam hubungan industrial harus dilindungi oleh pengusaha dengan diperlakukan sebagai mitra kerja. Untuk itu, pelaksanaan hubungan industrial sebaiknya merujuk ke dalam sistem demokrasi ekonomi Pancasila, yakni suatu sistem demokrasi ekonomi sebagai hasil pengejawantahan dari konsep integralistik Pancasila.

Kata kunci: demokrasi ekonomi pancasila, hubungan industrial, pekerja, pemerintah, pengusaha.

Legal Protection of the Workers in the Implementation of Industrial Relations

Abstract

The legal system of industrial relations based on Pancasila attempts to place workers or laborers with employers, including the government, in a proportional position. The existence or presence of workers in industrial relations should be protected by the employer, in which workers are to be treated as a partner. Therefore, the implementation of industrial relations should refer to the system of economic democracy of Pancasila, namely a system of economic democracy as the embodiments of the integrative concept of Pancasila.

Keywords: *economic democracy of pancasila, industrial relations, workers, government, employers.*

A. Pendahuluan

Indonesia adalah negara yang berdasar atas hukum (*Rechtstaat*). Tujuan utama negara hukum adalah untuk menyelenggarakan ketertiban, yakni tata tertib yang umumnya berdasarkan hukum yang terdapat pada rakyat. Negara hukum menjaga ketertiban dengan harapan agar semuanya berjalan menurut hukum dalam konteks Indonesia, maka dikenal negara hukum Pancasila.¹ Selain itu, Indonesia

PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum Volume 3 Nomor 2 Tahun 2016 [ISSN 2460-1543] [e-ISSN 2442-9325]

* Dosen Fakultas Hukum dan Pascasarjana Universitas Suryakencana, Jalan Pasir Gede Cianjur 43216, ahmadz@gmail.com, S.H. (Universitas Parahyangan), M.H. (Universitas Suryakencana), Dr. (Universitas Parahyangan).

** Dosen Fakultas Hukum Universitas Suryakencana, Jalan Pasir Gede Cianjur 43216, kireinatanti78@gmail.com, S.H., M.H. (Universitas Suryakencana).

¹ Dedi Mulyadi, *Kebijakan Legislasi tentang Sanksi Pidana Pemilu Legislatif di Indonesia Dalam Perspektif Demokrasi*, Jakarta: Gramata Publishing, 2012, hlm. 19-12.

juga menganut paham negara kesejahteraan (*welfare state*), yang mana negara dapat menggunakan hukum sebagai salah satu sarana untuk mengatur dan menyelenggarakan serta menjamin kesejahteraan rakyatnya.

UUD 1945 memuat tujuan (visi) dan misi abadi bangsa Indonesia. Visi abadi yang dimaksud sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945 ialah “Negara Indonesia yang merdeka, berdaulat, adil dan makmur”. Sedangkan misinya adalah *pertama*, melindungi segenap bangsa Indonesia; *kedua*, memajukan kesejahteraan umum; *ketiga*, mencerdaskan kehidupan bangsa; dan *keempat*, ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Penjabaran visi dan misi yang menyangkut kesejahteraan masyarakat tersebut kemudian dituangkan dalam pasal-pasal UUD 1945 yang berkenaan dengan kesejahteraan rakyat.²

Terlebih lagi hukum bukanlah merupakan tujuan, tetapi merupakan pencerminan dari aspirasi masyarakat dalam perlindungan hak-hak serta kepentingan-kepentingan individu yang dituangkan dalam norma-norma hukum atau kaidah-kaidah hukum sebagai jembatan yang akan membawa seluruh rakyat Indonesia kepada ide yang dicita-citakan.³ Sementara itu, tujuan pembangunan nasional menurut Sentosa Sembiring adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata materiil dan spiritual dalam era demokrasi ekonomi berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.⁴ Masyarakat adil dan makmur merujuk pada terpenuhinya kebutuhan materiil dan spiritual secara merata bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pancasila dan UUD 1945 menganut teori kenegaraan yang integralistik. Hal ini diketahui dari Penjelasan UUD 1945 yang antara lain menegaskan sebagai berikut:

“Negara melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dengan berdasar atas persatuan. Dalam negara ini diterima aliran pengertian negara persatuan, negara yang melindungi dan meliputi segenap bangsa seluruhnya, negara yang mengatasi paham golongan, mengatasi paham perseorangan, menghendaki persatuan meliputi segenap bangsa Indonesia seluruhnya.”⁵

Tujuan negara tersebut juga menjadi tujuan dari teori-teori pembangunan yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya yang dikemukakan oleh Jamin Ginting, yakni:

² Kasyful Mahlli, “Negara Kesejahteraan dalam Konteks Pembangunan Wilayah”, *Jurnal Ekonomi*, Vol. 18, No. 1, Januari 2015, hlm. 44.

³ Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Sistem Hukum Nasional*, Bandung: Alumni, 1991, hlm. 1.

⁴ Sentosa Sembiring, *Himpunan Undang-Undang Tentang Perlindungan Konsumen dan Peraturan Perundang-Undangan Yang Terkait*, Bandung: Nuansa Aulia, 2007, hlm. 9.

⁵ C.S.T. Kansil, *Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Pendidikan Pancasila di Perguruan Tinggi)*, Cetakan ke-21, Edisi Revisi, Jakarta: Pradnya Paramita, 2003, hlm. 18.

“Pembangunan perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan demokrasi ekonomi dengan prinsip efisiensi yang berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional, bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.”⁶

Di sisi lain, sistem hubungan industrial Indonesia menganut sistem demokrasi ekonomi dengan model negara kesejahteraan.⁷ Hal ini dipertegas oleh rumusan Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Maka berdasarkan kedua pasal tersebut, tugas negara Indonesia bukan hanya menciptakan lapangan kerja tetapi negara harus menjamin bahwa dalam setiap hubungan kerja semua pihak terutama pekerja/buruh memperoleh penghidupan yang layak sebagai manusia dan mendapat perlakuan secara adil.

Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 merupakan cita hukum ketenagakerjaan Indonesia yang sejalan dengan tujuan pembangunan ekonomi nasional yang menganut konsep demokrasi ekonomi Pancasila, yaitu mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Hal ini sejalan dengan pendapat Kartasapoetra: pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi, melainkan juga ada nilai kemanusiaannya.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.⁸ Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

⁶ Jamin Ginting, *Hukum Perseroan Terbatas (UU No. 40 Tahun 2007)*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007, hlm. 1.

⁷ Konsep demokrasi dalam negara kesejahteraan lebih rinci dalam Bagir Manan dan Susi Dwi Harjanti, “Saat Rakyat Bicara: Demokrasi dan Kesejahteraan”, *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1, No. 1, 2014, hlm. 1-18.

⁸ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005, hlm. 1.

3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan industrial sangat penting dan harus dilindungi oleh pengusaha serta pemerintah, sehingga tercipta kedudukan yang proporsional. Untuk itu, perlu dipahami mengenai hak dan kewajiban pekerja/pengusaha, perlindungan hukum bagi pekerja, upaya-upaya yang harus dilakukan dalam membentuk hubungan industrial yang harmonis, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

B. Sistem Hubungan Industrial Pancasila

Sistem demokrasi ekonomi Pancasila adalah sistem demokrasi ekonomi konstitusional, konsep negara hukum modern dengan pola negara kesejahteraan, atau suatu sistem demokrasi ekonomi sebagai hasil pengejawantahan dari konsep integralistik Pancasila, yaitu suatu konsep sistem demokrasi ekonomi yang bukan saja hanya mengejar pertumbuhan untuk sekelompok kecil anggota masyarakat, tetapi juga mengutamakan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia (pemerataan). Oleh karena itu, suatu perusahaan yang menjalankan pemerasan terhadap pekerja/buruh (*exploitation des l'Homme par l'Homme*) harus dicegah, dan tidak boleh dikembangkan di Indonesia, karena praktik pemerasan tersebut sangat bertentangan dengan sistem integralistik demokrasi ekonomi Pancasila yang mengutamakan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia (pemerataan).

Sistem ketenagakerjaan Indonesia berusaha menempatkan pekerja/buruh dengan pengusaha dalam kedudukan yang proporsional. Sistem ketenagakerjaan Indonesia merupakan salah satu sub sistem dari sistem integralistik demokrasi ekonomi Pancasila dan sistem hubungan industrial merupakan sub sistem dari sistem integralistik ketenagakerjaan di Indonesia, maka sistem hubungan industrial harus terintegralistik dalam sistem demokrasi ekonomi Pancasila.

Menurut Soerjono Soekanto, hukum sebagai sub sistem dari sistem kemasyarakatan mencakup struktur, substansi, dan kebudayaan.⁹ Selanjutnya Soerjono Soekanto memberikan pengertian tentang struktur, substansi, dan kebudayaan kaitannya hukum sebagai sub sistem dari sistem kemasyarakatan, yaitu sebagai berikut:

1. Struktur adalah wadah, bentuk sistem hukum, misalnya:
 - a. Tatanan lembaga-lembaga hukum formal.
 - b. Hubungan antar lembaga-lembaga hukum formal, hak dan kewajiban, dan lain sebagainya.

⁹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005, hlm. 59.

2. Subtansi, yaitu isi norma hukum dan perumusan maupun acara untuk menegakannya yang berlaku bagi pelaksanaan hukum maupun pencari keadilan.
3. Kebudayaan adalah nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai merupakan konsep yang abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga harus dianut) dan apa yang dianggap buruk (sehingga harus dihindari).¹⁰

Sementara menurut Tim Pengajar Pengantar Ilmu Hukum Universitas Katolik Parahyangan, sistem adalah:

“Gambaran abstrak dari sebuah gejala atau objek, dan gejala atau objek itu digambarkan sebagai suatu keseluruhan yang terdiri atas sejumlah bagian atau komponen yang saling berkaitan, yang secara organisatoris tersusun dalam suatu struktur.”¹¹

Berdasarkan pengertian-pengertian sistem hukum yang telah dipaparkan di atas, maka menurut Tim Penulis pengertian sistem hukum adalah: Gambaran abstrak dari hukum sebagai keseluruhan atau satuan yang dibangun dengan komponen-komponen sistem hukumnya yang saling berkaitan terdiri dari komponen jiwa bangsa hukum, komponen struktural hukum, komponen subtansi hukum dan komponen kebudayaan hukum yang mana antara komponen-komponen tersebut secara satu dan lainnya berhubungan (ber-relasi, berinteraksi) secara mekanik fungsional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sistem hukum.

Sementara itu pengertian sistem hubungan industrial menurut Pasal 1 ayat (16) UU Ketenagakerjaan adalah:

“Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Selanjutnya pengertian hubungan industrial (*industrial relation*) menurut Suprihanto adalah: “hubungan yang membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik secara langsung tidak langsung berkaitan dengan hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha”.¹² Dalam hubungan industrial muncul peran pemerintah yang disebut tripartit.¹³

Jadi berdasarkan pengertian sistem dan pengertian hubungan industrial, Tim Penulis dapat memberikan pengertian tentang Sistem Hubungan Industrial

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 59-60.

¹¹ Tim Pengajar Pengantar Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Parahyangan, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bandung: Universitas Katolik Parahyangan, 1995, hlm. 112.

¹² Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002, hlm. 3.

¹³ *Ibid.*

Pancasila, sebagai berikut: Suatu gambaran abstrak tentang hubungan industrial, yaitu keseluruhan atau kesatuan yang terbentuk dan dibangun di antara para pelaku (komponen-komponen) dalam proses produksi barang dan jasa yang satu sama lain saling ber-relasi dan berinteraksi yang berkaitan dengan seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik yang secara langsung tidak langsung berkaitan dengan hubungan pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah untuk mewujudkan tujuan hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Sedangkan untuk pengertian Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila, Tim Penulis memberikan pengertian sebagai berikut: Suatu gambaran abstrak tentang sistem hukum hubungan industrial Pancasila untuk mengatur hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang menyangkut aspek ekonomi, sosial, politik dan budaya, yang berkaitan dengan hubungan pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah yang didalamnya secara mekanik dan fungsional saling berhubungan antara komponen jiwa bangsa hukum, struktural hukum, substansi hukum dan budaya hukum untuk mewujudkan tujuan sistem hukum hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara khusus Halim memberikan pengertian buruh/pegawai, yakni sebagai berikut:

1. Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan;
2. Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan; dan
3. Secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.¹⁴

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU Jaminan Sosial Tenaga Kerja) dan Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan. Pengertian pengusaha dijabarkan:

1. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

¹⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 2.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang, oleh sebab itu, hakikat: '**hak pekerja/buruh**' merupakan '**kewajiban pengusaha**', dan sebaliknya '**hak pengusaha**' merupakan '**kewajiban pekerja/buruh**' (cetak tebal oleh Penulis). Kewajiban para pihak diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) sebagai berikut:

a. Kewajiban pekerja/buruh:

1. melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata);
2. melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603 a KUH Perdata);
3. menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603 b KUH Perdata);
4. menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/tempat majikan bila pekerja tinggal di sana (Pasal 1603 c KUH Perdata);
5. melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (Pasal 1603d KUH Perdata); dan
6. membayar ganti rugi atau denda (Pasal 1601 w KUH Perdata).

b. Kewajiban pengusaha:

1. membayar upah kepada pekerja (Pasal 1602 KUH Perdata);
2. mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602 u, v, w dan y KUH Perdata);
3. memberikan cuti/libur (Pasal 1602 v KUH Perdata);
4. mengurus perawatan/pengobatan pekerja (Pasal 1602 x KUH Perdata); dan
5. memberikan surat keterangan (Pasal 1602 z KUH Perdata).

Selanjutnya menurut Kartasapoetra dalam hubungan perburuhan (hubungan ketenagakerjaan) berlandaskan Pancasila, pengusaha dan pekerja/buruh harus bekerja sama dan dalam kerja sama tersebut yang harus ditempuh adalah:

1. Pekerja/buruh adalah sama-sama merupakan para pejuang dalam mengembangkan perusahaan, yang mana perusahaan itu menjadi alat pembangunan ekonomi dalam negara. Pekerja/buruh dan pengusaha adalah teman seperjuangan di dalam proses produksi, dengan demikian maka baik pekerja/buruh dan pengusaha wajib bekerja sama, serta bantu membantu dalam kelancaran usaha dengan meningkatkan kesejahteraan dan me-ningkatkan produksi;
2. Pekerja/buruh dan pengusaha dalam keadaan keterpaduan di antara mereka menyukseskan *output* yang harus dipersembahkannya kepada masyarakat dan negara. Peran sertanya dalam pembangunan dan kesejahteraan rakyat merupakan andil yang besar, sehubungan dengan hal tersebut, maka peran sertanya harus tetap dipertahankan dengan mencegah segala bentuk

kemacetan dalam perusahaannya;

3. Pekerja/buruh dan pengusaha secara bersama-sama merupakan penopang perusahaan, di mana pengusaha merupakan pengelola, sedangkan pekerja/buruh merupakan pelaksananya, karena itulah dalam perusahaan memperoleh pendapatan-pendapatan yang bersih dari hasil usahanya, sudah selayaknya kalau pendapatan-pendapatan tersebut dapat dinikmati secara bersama dengan bagian-bagian yang layak, adil dalam keserasian;
4. Pekerja/buruh dan pengusaha secara keterpaduan merupakan satu kekuatan dalam wadah perusahaan, karena itu kemajuan-kemajuan, perkembangan, dan kemunduran perusahaan akan dipertanggungjawabkan secara bersama, baik tanggung jawab kepada:
 - a. Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. Bangsa dan Negara;
 - c. Masyarakat di sekelilingnya;
 - d. Perusahaan yang merupakan wadah pekerja/buruh dan pengusaha;
 - e. Pengusaha dan keluarganya; dan
 - f. Pekerja/buruh dan keluarganya.

Hal di atas yang sejalan dengan bunyi Pasal 3 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan asas merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Dengan demikian, asas Hukum Ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Sementara itu menurut Manullang, tujuan Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: a. untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; dan b. untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Butir (a) lebih menunjukkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi agar dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Sedangkan butir (b) dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang sering terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.¹⁵

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 7.

Berdasarkan Pasal 4 UU Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sistem hukum ketenagakerjaan dan/atau sistem hukum hubungan industrial yang cocok bagi hubungan ketenagakerjaan di Indonesia adalah sistem hukum ketenagakerjaan dan/atau sistem hukum hubungan industrial Pancasila, yaitu hubungan ketenagakerjaan sejalan dan sejiwa dengan ideal atau cita hukum Indonesia yang mewujudkan masyarakat adil dan makmur merata secara materiil maupun spritual dan mampu memberikan kesejahteraan kepada semua pihak (pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat). Inilah inti dari konsep pembangunan sistem hubungan ketenagakerjaan dan/atau hubungan industrial di Indonesia.

Konsep pembangunan sistem hubungan ketenagakerjaan dan/atau sistem hubungan industrial di Indonesia tersebut sejalan dengan teori-teori pembangunan yang dikemukakan para ahli dalam bidang ekonomi pembangunan, salah satunya Rochmat Soemitro, yang menyebutkan:

“Pelaksanaan pembangunan di samping untuk meningkatkan pemerataan pendapatan nasional, sekaligus harus menjamin pembagian pendapatan yang merata bagi seluruh rakyat berdasarkan keadilan, tujuan pembangunan selain untuk meningkatkan produksi, juga untuk mempersempit jurang pemisah antara yang kaya dan yang miskin dengan menumbuhkan asas hidup sederhana dan wajar.”¹⁶

Konsep tersebut juga sejalan dengan teori pembangunan ekonomi yang dikemukakan oleh Suryana yang menyebutkan pembangunan ekonomi adalah:

“Proses multi dimensional yang melibatkan perubahan-perubahan besar dalam struktur sosial, sikap-sikap mental yang sudah terbiasa, dan lembaga nasional termasuk pula percepatan/akselerasi pertumbuhan ekonomi, pengurangan pemberantasan kemiskinan yang absolut.”¹⁷

Menurut pengertian di atas, pembangunan ekonomi merupakan proses multi dimensional yang melibatkan perubahan-perubahan besar dalam struktur sosial,

¹⁶ Rochmat Sumitro, *Pajak dan Pembangunan*, Bandung: Alumni, 1987, hlm. 32.

¹⁷ Suryana, *Ekonomi Pembangunan, Problematika dan Pendekatan*, Jakarta: Salemba Empat, 2000, hlm. 4.

sikap mental, lembaga nasional, percepatan/akselerasi dalam pertumbuhan berlandaskan keadilan, untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berlandaskan asas keadilan, hidup sederhana, dan wajar. Indikasi tercapainya suatu masyarakat adil dan makmur menurut teori pembangunan ekonomi tersebut adalah saat hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sekelompok kecil anggota masyarakat, tetapi dinikmati secara merata oleh seluruh rakyat Indonesia tanpa membedakan tingkatan sosial. Hasil pembangunan dapat mempersempit jurang pemisah antara yang kaya dan yang miskin atau memberantas kemiskinan absolut, sehingga pembangunan harus dapat meningkatkan taraf hidup yang layak sebagai manusia bagi seluruh rakyat Indonesia.

Keterkaitan antara pengertian hubungan ketenagakerjaan dan/atau hubungan industrial dengan pengertian pembangunan ekonomi adalah proses multi dimensional yang melibatkan perubahan-perubahan besar dalam: 1) struktur sistem hubungan ketenagakerjaan dan/atau sistem hubungan industrial; 2) sikap mental para pihak yang terlibat didalamnya; 3) lembaga nasional sistem hubungan ketenagakerjaan dan/atau sistem hubungan industrial; serta 4) percepatan atau akselerasi produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja/buruh yang berlandaskan keadilan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi semua pihak berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Sementara itu, pengertian hubungan industrial menurut Pasal 1 Nomor 16 UU Ketenagakerjaan adalah:

“Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Landasan sistem hubungan industrial di Indonesia adalah Pancasila dan UUD 1945 dengan ciri para pihak yang terlibat dalam hubungan industrial tersebut dipandang sebagai manusia yang bermartabat dan sederajat yang mudah melakukan komunikasi, koordinasi, konsultasi, sehingga setiap permasalahan sekecil apapun dapat diantisipasi, setiap perbedaan pendapat dapat diselesaikan dengan mudah dengan jalan musyawarah mufakat, dan mogok atau penutupan perusahaan (*lock out*) tidak pernah digunakan. Ciri-ciri sistem hubungan industrial tersebut akan dapat terlaksana dan terwujud bila ada peran serta dari pihak pemerintah, pengusaha, serikat buruh/serikat pekerja sesuai fungsi, posisi, penanan, hak dan kewajibannya masing-masing.

Posisi peranan pemerintah adalah sebagai pengasuh, pembimbing, pelindung, perukun, pengayom, paemong dalam timbulnya berbagai masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial. Posisi dan peranan serikat buruh/serikat pekerja bukan saja sebagai penyalur aspirasi pihak pekerja/buruh tetapi kewajiban sebagai

paemong dan membawa para pekerja/buruh agar secara nyata dapat mewujudkan peran serta dalam tugas-tugas pembangunan nasional (produktivitas perusahaan-Penulis) dengan cara meningkatkan prestasi kerja. Posisi dan peran pihak manajemen adalah mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya dan memperhatikan nasib para pekerja/buruh dengan wajar.¹⁸

Selanjutnya, gambaran hubungan industrial di lokasi penelitian (Kabupaten Cianjur) selama 3 (tiga) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

No	Data	2014		2015		2016	
		PHI	PHK	PHI	PHK	PHI	PHK
1	Jumlah perselisihan	12	32	25	7	19	12
2	Jumlah pekerja yang terlibat	1338	315	8515	14	2120	74
3	Persentase jumlah pekerja yang terlibat	2,2499	0,53	14,32	0,02354	3,565	0,124
4	Penyelesaian PHI secara						
	Bipartit	6	9	12	1	10	2
	Mediasi	6	23	13	6	9	10
	PPHI	6	23	13	6	9	10
5	Jumlah perusahaan di Kabupaten Cianjur	s.d. Tahun 2016 sebanyak 858 perusahaan					
6	Jumlah perusahaan yang memiliki:						
	Serikat Pekerja	s.d. Tahun 2016 sebanyak 135 organisasi pekerja					
	Perjanjian Kerja Bersama	s.d. Tahun 2016 sebanyak 11					
	Bipartit	s.d. Tahun 2016 sebanyak 28					

Sumber: Data Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kab. Cianjur 2016

Berdasarkan data di atas, dapat terlihat bahwa jumlah perusahaan tidak seimbang dengan jumlah sarana hubungan industrial yaitu serikat pekerja, perjanjian kerja bersama, dan bipartit. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi terhadap pelaksanaan hubungan industrial.

Arah kebijakan pembangunan sistem hubungan industrial harus sejalan dengan arah kebijakan dari sistem pembangunan ekonomi nasional, yaitu pertumbuhan dalam sistem pembangunan ekonomi nasional yang identik dengan produktivitas dalam sistem hubungan industrial. Seiring dengan itu, pemerataan dalam sistem pembangunan ekonomi nasional pun identik dengan kesejahteraan pekerja/buruh pada sistem hubungan industrial. Maka sehubungan dengan kedua hal tersebut, Suwanto menyatakan bahwa produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja/buruh merupakan tujuan akhir dari sistem hubungan industrial,¹⁹ yaitu produktivitas yang berkorelasi dengan kesejahteraan pekerja/buruh.

¹⁸ G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, dan A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1985, hlm. 44.

¹⁹ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003, hlm. 14.

Produktivitas tinggi terjadi apabila *output* lebih besar dari pada *input*, sebaliknya yang disebut dengan produktivitas rendah bilamana *output* lebih kecil daripada *input*. Keadaan tersebut berarti hasil produktivitas perusahaan ber-korelasi dengan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh, sehingga kesejahteraan pekerja/buruh layak diberikan jika produktivitas perusahaan meningkat.

Secara umum prioritas kesejahteraan pekerja/buruh menurut teori hierarki dari Abraham Maslow adalah menghendaki terpenuhinya kebutuhan pada tingkat fisiologis dan pada tingkat keselamatan atau rasa keamanan, yaitu upah yang di bawa ke rumah (*take home pay*) cukup untuk memenuhi semua kebutuhan (sandang, papan, pangan) pekerja/buruh dengan status lajang atau sudah menikah dengan jangka waktu pemenuhannya berlanjut sampai berakhirnya suatu hubungan kerjanya.

Tidak mudah menciptakan hubungan kerja yang demikian, walaupun para pihak yang terlibat dalam hubungan industrial mempunyai tujuan yang sama tetapi pada prinsipnya memiliki kepentingan yang berbeda dan kepentingan yang berbeda tersebut susah dirukunkan. Kepentingan pengusaha merupakan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan kepentingan pekerja/buruh adalah kesejahteraan, sehingga pada umumnya pengusaha memandang kesejahteraan pekerja/buruh adalah ongkos produksi yang selalu harus ditekan seminimal mungkin karena kesejahteraan pekerja/buruh akan mengurangi keuntungan pengusaha. Di sinilah fungsi sistem hukum hubungan industrial sebagai jembatan untuk mengharmoniskan (secara adil) dua kepentingan yang berbeda tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu, perlu dipahami oleh pengusaha bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan sebagaimana telah diatur dalam beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan, diantaranya:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));

6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1));
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat (1));
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)); dan
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Kemudian lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut UU Kesejahteraan meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Pada masa lalu, pembahasan hubungan industrial kurang mendapat perhatian, baik dari kalangan manajer puncak maupun dari manajer sumber daya manusia sendiri. Namun pada 20 tahun terakhir ini, hubungan industrial menuntut perhatian yang lebih besar. Hal ini disebabkan hubungan antara pekerja dengan pengusaha menjadi semakin kompleks dari masa sebelumnya.²⁰ Lebih lanjut lagi, faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan industrial di Indonesia adalah: a. perbedaan perkembangan sejarah industrial (antara negara maju dan berkembang); b. perbedaan pendekatan dalam pemenuhan tuntutan dan kebutuhan kaum pekerja; c. kepedulian terhadap perbaikan industrial dan kesejahteraan; serta d. tekad membangun masyarakat industri yang bermasa depan.

Meskipun begitu, di dalam pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis terkadang mengalami hambatan, baik dari sisi pekerja, pengusaha termasuk pula dari pemerintah. Faktor penghambat dari penegak hukum atau pejabat pemerintah, menurut Suwanto adalah: tidak melakukan tugas secara objektif, memihak, atau kurang menguasai terhadap berbagai peraturan perundang-undangan.²¹

²⁰ Suprihatmi Sri Wardiningsih, "Strategi Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Meminimalisasi Konflik Industri", *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, April 2011, hlm. 78.

²¹ Suwanto, *Op.cit.*, hlm. 85-86.

Faktor penghambat dari aspek sarana atau fasilitas pada umumnya adalah pengusaha enggan untuk membentuk sarana hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaannya, sehingga kalau dibentuk hanya bersifat formalitas (asal ada) sehingga sarana tersebut tidak dilaksanakan secara optimal. Para pengusaha pada umumnya berpandangan bahwa sarana hubungan industrial adalah alat bagi pekerja/buruh untuk menuntut kesejahteraan kepada pengusaha, artinya melaksanakan sarana hubungan industrial sama saja membuka peluang kepada pekerja/buruh untuk melakukan berbagai tuntutan kepada pengusaha. Sarana-sarana hubungan industrial yang dimaksud, antara lain: Peraturan Perusahaan, Peraturan Kerja Bersama, Organisasi Pekerja, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit, dan lain-lain.

Faktor penghambat dalam penegakan hukum dari aspek masyarakat atau lingkungan bisa berasal dari pekerja/buruh bisa juga berasal dari pengusaha. Sebagai contoh menurut Suwanto, faktor penghambat pengusaha adalah masih banyaknya pengusaha yang tidak bisa memahami atau menerapkan secara benar peraturan perundang-undangan terkait program kesejahteraan pekerja/buruh yang oleh sementara pengusaha dianggap sebagai beban biaya, sehingga memperlakukan pekerja sebagai alat produksi semata dan kurang menghargai bahwa mereka sebagai manusia dengan segala harkat martabatnya.²²

Faktor penghambat dari aspek pekerja/buruh menurut Suwanto adalah tingkat pendidikan yang relatif rendah sehingga mudah dipengaruhi tanpa adanya alasan yang rasional, adanya semangat kebersamaan/solidaritas pekerja/buruh yang terlalu tinggi, dan lain-lain.²³ Kemudian faktor penghambat dari masyarakat sekitar adalah dengan tanpa mempertimbangkan kemampuan (*qualification*) atau daya tampung perusahaan, masyarakat sekitar beranggapan merekalah yang harus diprioritaskan untuk diterima sebagai pekerja diperusahaan tersebut. Lalu terakhir, faktor penghambat dari aspek hukumnya adalah beberapa sistem hukum hubungan industrial yang ada tidak sesuai dengan pola hubungan industrial Pancasila dan tidak sesuai dengan pandangan hidup (*way of life*) bangsa Indonesia, sehingga pelaksanaannya menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian.

Upaya yang harus dilakukan dalam menangani masalah tenaga kerja sangat kompleks, oleh karenanya paling tidak ada 3 (tiga) unsur yang berperan dan berupaya melakukan kegiatan secara nyata setelah memperhatikan kendala di atas. Upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah: *pertama*, melaksanakan pengawasan dengan penuh tanggung jawab, cepat, objektif, adil dan tidak memihak; *kedua*, pembaharuan dan revisi perundang-undangan yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman; dan *ketiga*, penegakan hukum secara konsisten dan mencegah campur tangan pihak lain dalam masalah hubungan industrial.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

Selain itu, masih terdapat eksistensi sebagian pekerja/buruh yang belum memperoleh penghasilan (*take home pay*) untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, belum mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja. Maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah perjanjian kerja yang masuk dalam kategori Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) seharusnya dibuat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha ketika periode waktu perjanjian kontrak habis. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa harus meminta keputusan Pengadilan Hubungan Industrial ini menjadikan pekerja/buruh menjadi tidak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak seperti diatur dalam Pasal 156 ayat (2) s.d ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Sistem hukum hubungan industrial yang tidak sesuai dengan pola hubungan industrial Pancasila, tidak sesuai pula dengan pandangan hidup (*way of life*) bangsa Indonesia, baik berupa hukum material hubungan industrial maupun berupa hukum formal hubungan industrial, yaitu:

1. Berupa hukum material misalnya Pasal 160 ayat (1 s/d 7) UU Ketenagakerjaan dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berkewajiban, walaupun Pasal 160 tersebut berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, tetapi yang tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikatnya hanya sepanjang anak kalimat "...bukan atas pengaduan pengusaha..." yang terdapat dalam ayat (1), sedangkan ayat lainnya dari Pasal 160 tetap berlaku, misalnya yang diatur dalam ayat (3) yang berbunyi: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya".
2. Berupa hukum formal, contoh hukum acara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) masih menggunakan *H.I.R*, *Rbg*, dan *Rv*, sehingga tidak sesuai dengan cita hukum ketenagakerjaan Pancasila, karena:
 - a) *H.I.R*, *Rbg*, dan *Rv* merupakan hukum acara perdata warisan Kolonial Belanda yang menganut pola individualisme dan liberalisme yang mengutamakan kebebasan dan individualisme sehingga tidak sesuai dengan paham atau ideologi Pancasila yang mengutamakan persatuan atau kekeluargaan; dan
 - b) Peruntukan *H.I.R*, *Rbg*, dan *Rv* adalah hukum acara untuk hukum privat, yaitu hukum yang mengatur tata tertib masyarakat yang menyangkut kepentingan individual/perorangan para warga masyarakat yang meng-

utamakan kepentingan individual dan kebenaran formal, tidak sesuai sebagai hukum acara ketenagakerjaan dan/atau hubungan industrial karena keduanya masuk dalam kelompok hukum publik dan lebih mengutamakan kepentingan umum dan kebenaran substansial.

Keberadaan peraturan perundangan-undangan hubungan industrial tersebut bertentangan dengan asas-asas negara hukum Pancasila, seperti bertentangan dengan asas legalitas, asas persamaan kedudukan di hadapan hukum, asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*), asas proses peradilan independen, serta asas tidak memihak. Peraturan perundang-undangan hubungan industrial tersebut telah mereduksi hak normatif (*labour legislation*) pekerja/buruh yang sedang proses dan/atau setelah proses pemutusan hubungan kerja.

Hukum acara yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang diatur dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata warisan pemerintahan Kolonial Hindia Belanda yang dalam penerapannya menimbulkan permasalahan, yaitu *H.I.R*, *Rbg*, dan *Rv* menganut paham atau ideologi liberalisme dan individualisme.

Sementara itu sarana pendukung hubungan industrial adalah sebagai berikut:

1. Lembaga Kerja Sama Bipartit ialah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, dengan anggota pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja;
2. Lembaga Kerja Sama Tripartit ialah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah;
3. Perjanjian Kerja Bersama;
4. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
5. Pendidikan hubungan industrial, sebagai upaya penyebarluasan pedoman hubungan industrial agar dapat dipahami serta dilaksanakan oleh semua pihak; dan
6. Penyempurnaan ketentuan ketenagakerjaan.

C. Demokrasi Ekonomi Pancasila

Pengertian demokratis menurut Bondan Gunawan S. adalah “berkaitan dengan sistem pemerintahan suatu negara, yaitu pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat”.²⁴ Konsep dasar demokrasi adalah kekuasaan di tangan rakyat atau daulat rakyat.²⁵ Sementara itu istilah demokrasi menurut Ni'matul Huda berasal dari bahasa Yunani *demos* berarti rakyat, serta *kratos/kratein* berarti

²⁴ Bondan Gunawan, *Apa Itu Demokrasi*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2000, hlm. 1.

²⁵ *Ibid.*

kekuasaan/berkuasa.²⁶ Menurut tafsir R. Kranenburg di dalam bukunya *Inleiding in de vergelijkende staatsrechtwetenschap*, makna demokrasi adalah cara pemerintahan oleh rakyat²⁷ atau sistem pemerintahan negara di mana pada pokoknya semua orang (rakyat) adalah berhak sama untuk memerintah dan juga untuk diperintah.²⁸

Di antara sekian banyak aliran pikiran demokrasi ada 2 (dua) aliran yang paling penting, yaitu *pertama*, demokrasi konstitusional yang mencita-citakan pemerintahan yang terbatas kekuasaannya, atau suatu negara hukum (*Rechtsstaat*) yang tunduk pada *rule of law*; dan *kedua*, demokrasi yang mendasarkan dirinya pada komunisme yang mencita-citakan pemerintahan yang tidak boleh dibatasi kekuasaannya (*machtsstaat*) dan bersifat totaliter.²⁹

Demokrasi konstitusional mengendaki kekuasaan pemerintah dibatasi oleh peraturan perundang-undangan dan pemerintah tidak dibenarkan bertindak sewenang-wenang terhadap warga negaranya. Kekuasaan negara turut dibagi sedemikian rupa sehingga kesempatan penyalahgunaan diperkecil, yaitu dengan cara menyerahkan kepada beberapa orang atau badan dan tidak memusatkan kekuasaan pemerintahan dalam satu tangan atau satu badan. Perumusan yuridis dari prinsip-prinsip ini terkenal dengan *rechtsstaat* dan *rule of law*.³⁰

Henry B. Mayo dalam bukunya *Introduction to Democratic Theory* memberi definisi demokrasi sebagai sistem politik sebagai berikut:

*“A democratic political system is one in which public policies are made on a majority basis, by representatives subject to effective popular control at periodic elections which are conducted on the principle of political equality and under conditions of political freedom”.*³¹

Terjemahan oleh Tim Penulis:

“Sistem politik yang demokratis ialah di mana kebijakan umum ditentukan atas dasar mayoritas oleh wakil-wakil yang diawasi secara efektif oleh rakyat dalam pemilihan-pemilihan berkala yang didasarkan atas prinsip kesamaan politik dan diselenggarakan dalam suasana terjaminnya kebebasan politik.”

Paham demokrasi tidak bisa dilepaskan dari paham negara hukum, sebab pada akhirnya hukum yang mengatur dan membatasi kekuasaan negara atau pemerintah diartikan sebagai hukum yang dibuat atas dasar kekuasaan atau kedaulatan rakyat, sehingga sering disebut sebagai negara hukum yang demokratis

²⁶ Ni'matul Huda, *Negara Hukum, Demokrasi dan Judicial Review*, Yogyakarta: UII Press, 2005, hlm. 12.

²⁷ Koencoro Poerbopranoto, *Sistem Pemerintahan Demokrasi*, Bandung: Eresco, 1987, hlm. 6.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Ni'matul Huda, *Loc.cit.*

³⁰ Miriam Budiarmo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Cetakan XIII, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1991, hlm. 52.

³¹ Ni'matul Huda, *Op.cit.*, hlm. 13.

(*democratische rechtsstaat*).³² Kedaulatan rakyat (*democratie beginsel*) sebagai salah satu asas dari negara hukum, di samping kesejahteraan rakyat, merupakan unsur material negara hukum. Salah satu asas penting negara hukum adalah asas legalitas yang berkaitan erat dengan gagasan negara demokrasi dan gagasan negara hukum (*het democratisch ideal en het rechtsstaats ideal*) yang menuntut setiap bentuk undang-undang dan berbagai keputusan mendapat persetujuan dari wakil rakyat dan sebanyak mungkin memperhatikan kepentingan rakyat. Dapat dinyatakan pula bahwa gagasan negara hukum menuntut agar penyelenggaraan kenegaraan dan pemerintah harus didasarkan pada undang-undang dan memberikan jaminan kepada hak-hak dasar rakyat yang tertuang dalam undang-undang.

Selain itu, sistem demokratis ekonomi tidak memiliki doktrin khusus, setiap negara mempunyai sistem demokrasi ekonomi yang berbeda-beda. Terdapat negara yang menganut sistem demokrasi ekonomi yang terpusat (pemerintah berperan penuh) atau sistem demokrasi ekonomi pasar dengan campur tangan pemerintah, ada pula negara yang menganut sistem demokrasi ekonomi dengan model negara kesejahteraan, yaitu pemerintah memiliki tanggung jawab sosial seperti menyediakan pekerjaan, memberi tunjangan kesehatan.

Indonesia menganut sistem demokrasi ekonomi yang konstitusional dengan konsep negara hukum modern dengan pola negara kesejahteraan berdasarkan Pancasila, hal ini diketahui dari alinea 4 (empat) pembukaan UUD 1945 yang menyebutkan salah satu tujuan negara adalah memajukan kesejahteraan umum. Pasal 1 ayat (1) UUD 1945 menyebutkan Indonesia adalah negara kesatuan yang berbentuk republik, kemudian dalam ayat (2) disebutkan kedaulatan ada di tangan rakyat, demikian pula dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan tugas negara adalah menciptakan lapangan kerja (memberantas pengangguran) dan memberikan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (memberantas kemiskinan), serta Pasal 28 D ayat (2) amandemen ke-3 (tiga) UUD 1945 yang menyebutkan setiap orang berhak untuk bekerja mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Demokrasi Pancasila dalam tataran aplikasinya belum sepenuhnya efektif dalam mewujudkan tujuan sistem hukum hubungan industrial Pancasila sebagaimana diamanahkan oleh Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

- a. belum sepenuhnya mampu mewujudkan hak tiap-tiap warga negara Indonesia dalam memperoleh pekerjaan (banyaknya jumlah pengangguran di Indonesia);
- b. sebagian besar pekerja/buruh belum memperoleh penghasilan (*take home pay*) yang mampu memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagai

³² Bagir Manan, *Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945*, Jakarta: Sinar Harapan, 1994, hlm. 167.

contoh pada setiap akan dan/atau setelah kenaikan upah minimum provinsi (UMP) atau kenaikan upah minimum kota/kabupaten (UMK) sering kali terjadi unjuk rasa pekerja/buruh yang tidak setuju dengan rencana besaran dan/atau besaran kenaikan UMP dan/atau UMK tersebut; dan

- c. sebagian besar pekerja/buruh belum mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja, antara lain masih banyak perusahaan yang membayar upah pekerja/buruh di bawah UMK, memberlakukan jam kerja pekerja/buruh di atas 7 jam sehari, di atas 40 jam perminggu, atau bahkan di atas 173 jam perbulan dengan tanpa pembayaran upah lembur, atau perusahaan membayar upah lembur tetapi rumusan perhitungan upah lembur dan/atau besarnya lebih kecil dari pada rumusan perhitungan upah lembur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selain itu perjanjian kerja untuk jenis PKWTT) dibuat perjanjian kerja dengan jenis PKWT seperti borongan, harian lepas, kontrak, dan lain-lain.

Faktor penyebab demokrasi Pancasila dalam tataran aplikasinya belum sepenuhnya efektif dalam mewujudkan tujuan sistem hukum hubungan industrial Pancasila adalah belum maksimalnya peran serta dari pihak pemerintah, pengusaha, serikat buruh/serikat pekerja sesuai fungsi, posisi, penanan, hak dan kewajibannya masing-masing dalam upaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Selain itu masih banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia yang belum memiliki sarana-sarana hubungan industrial harmonis seperti: Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perjanjian Kerja Bersama, Lembaga Kerjasama Bipartit, atau Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

D. Penutup

Sistem hukum yang cocok bagi hubungan industrial di Indonesia adalah sistem hukum hubungan industrial Pancasila, yaitu sistem hubungan industrial sejalan dan sejiwa dengan idea atau cita hukum Indonesia, yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur merata secara materiil maupun spiritual dan mampu memberikan kesejahteraan kepada semua pihak (pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat).

Sistem hukum hubungan industrial Pancasila tersebut bercirikan: para pihak yang terlibat dalam hubungan industrial dipandang sebagai manusia yang bermartabat dan sederajat yang mudah melakukan komunikasi, koordinasi, konsultasi, sehingga setiap permasalahan sekecil apapun dapat diantisipasi; setiap perbedaan pendapat dapat diselesaikan dengan mudah dengan jalan musyawarah mufakat; dan mogok atau penutupan perusahaan (*lock out*) tidak pernah digunakan.

Ciri-ciri sistem hukum hubungan industrial sebagaimana dipaparkan di atas akan dapat terlaksana dan terwujud bila ada peran serta dari pihak pemerintah,

pengusaha, serikat buruh/serikat pekerja yang sesuai dengan fungsi, posisi, penanan, hak, dan kewajibannya masing-masing. Posisi dan peranan pemerintah adalah sebagai pengasuh, pembimbing, pelindung, perukun, pengayom, paemong dalam timbulnya berbagai masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial. Kemudian posisi dan peranan serikat buruh/serikat pekerja bukan saja sebagai penyalur aspirasi pihak pekerja/buruh tetapi juga berkewajiban sebagai paemong dan membawa para pekerja/buruh agar secara nyata dapat mewujudkan peran serta dalam produktivitas perusahaan dengan cara meningkatkan prestasi kerja. Lalu terakhir, posisi dan peran pihak manajemen adalah mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya dan memperhatikan nasib dan kesejahteraan para pekerja /buruh dengan wajar.

Namun demikian, tidak mudah mewujudkan ciri dari sistem hukum hubungan industrial Pancasila dikarenakan ada 5 (lima) faktor penghambat dalam mewujudkan ciri dari sistem hukum hubungan industrial Pancasila, yaitu: faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas, faktor masyarakat, faktor budaya, dan faktor hukumnya sendiri (perundang-undangan). Maka teori dan solusi yang ditawarkan oleh Tim Penulis adalah 'teori hubungan industrial kerja sama berkeadilan kontribusi yang transparansi', yaitu antara pekerja/buruh dengan pengusaha bekerjasama secara terbuka berdasarkan keadilan kontribusi baik dalam kondisi perusahaan sedang mengalami keuntungan maupun sedang mengalami kerugian.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Bagir Manan, *Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945*, Sinar Harapan, Jakarta, 1994.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Bondan Gunawan, *Apa Itu Demokrasi*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2000.
- C.S.T. Kansil, *Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Pendidikan Pancasila di Perguruan Tinggi)*, Cetakan ke-21, Edisi Revisi, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003.
- Dedi Mulyadi, *Kebijakan Legalisasi tentang Sanksi Pidana Pemilu Legislatif di Indonesia Dalam Perspektif Demokrasi*, Gramata Publishing, Jakarta, 2012.
- Jamin Ginting, *Hukum Perseroan Terbatas (UU No. 40 Tahun 2007)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Koencoro Poerbopranoto, *Sistem Pemerintahan Demokrasi*, Eresco, Bandung, 1987.

- Miriam Budiarto, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Cetakan XIII, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1991.
- Ni'matul Huda, *Negara Hukum, Demokrasi dan Judicial Review*, UII Press, Yogyakarta, 2005.
- Rochmat Sumitro, *Pajak dan Pembangunan*, Alumni, Bandung, 1987.
- Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Sistem Hukum Nasional*, Alumni, Bandung, 1991.
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Undang-Undang Tentang Perlindungan Konsumen dan Peraturan Perundang-Undangan Yang Terkait*, Nuansa Aulia, Bandung, 2007.
- Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Tim Pengajar Pengantar Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Parahyangan, *Pengantar Ilmu Hukum*, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, 1995.
- Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2002.
- Suryana, *Ekonomi Pembangunan, Problematika dan Pendekatan*, Salemba Empat, Jakarta, 2000.
- G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, dan A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 1985.
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2003.

Dokumen Lain

- Bagir Manan dan Susi Dwi Harjanti, "Saat Rakyat Bicara: Demokrasi dan Kesejahteraan", *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1, No. 1, April 2014
- Kasyful Mahlli, "Negara Kesejahteraan dalam Konteks Pembangunan Wilayah", *Jurnal Ekonomi*, Vol. 18, No 1, Januari 2015.
- Suprihatmi Sri Wardiningsih, "Strategi Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Meminimisasi Konflik Industri", *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, April 2011.