



[Vol. 3, No. 1, 2023]

IMPLEMENTASI HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

M Imam Abrori

Universitas Nurul Jadid

Jl. KH. Zaini Mun'im, PP. Nurul Jadid, Paiton Probolinggo, 67291, Indonesia

Email: imamabrori0327@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 12 Januari
2023

Revised: 05 Februari
2023

Accepted: 26 Februari
2023

Kata Kunci:

Hubungan Industrial;
Pancasila;
Kesejahteraan; Hukum
Ketenagakerjaan.

Keywords: Industrial
Relations; Pancasila;
Welfare; Employment
Law.

Abstrak

Artikel ini mengkaji tentang implementasi hubungan industrial Pancasila dalam mewujudkan kesejahteraan buruh, pegawai atau karyawan. Sebab, karyawan dalam sebuah perusahaan industri merupakan salah satu faktor penting yang dapat mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan karyawan atau rekan kerjanya. Dalam penelitian ini dikaji bagaimana perlindungan hukum bagi karyawan perusahaan yang tidak adil terhadap ekonomi sosial karyawan melalui hubungan industrial Pancasila serta implementasi HIP yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini menggunakan paradigma yuridis normatif yang bertujuan untuk mengatasi masalah hukum secara teoritis. Pendekatan yang digunakan dalam artikel ini ialah deskriptif analitis serta dengan mengkaji secara mendalam terhadap literatur hukum termasuk peraturan dan konsep-konsep keadilan peraturan hukum. Fokus penelitian ini mencakup UUD 1945 dan Undang-undang ketenagakerjaan. Negara sebagai perantara penyedia infrastruktur mendapatkan keuntungan dari pajak yang dibayarkan pengusaha. Sering bertambahnya ukuran perusahaan, karyawan dan pengusaha tidak lagi mengenal satu sama lain secara pribadi, sehingga permasalahan yang muncul antara karyawan dan pengusaha tidak lagi mudah untuk diselesaikan sehingga seringkali menghambat kinerja baik perusahaan. Oleh karena itu, untuk menjamin ketentraman antara karyawan dan perusahaan, diperlukan adanya aturan yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak.

Abstract

This article examines the implementation of Pancasila industrial relations in realizing the welfare of workers, employees or employees. Because, employees in an industrial company are one of the important factors that can realize the success of a company in achieving its goals, because the success or failure of a company



[Vol. 3, No. 1, 2023]

in achieving its goals depends on the ability of its employees or coworkers. This study examines how legal protection for employees of companies that are unfair to the social economy of employees through Pancasila industrial relations and the implementation of HIP related to worker welfare. This research uses a normative juridical paradigm that aims to solve legal problems theoretically. The approach used in this article is descriptive analytical and by examining in depth the legal literature including regulations and concepts of justice in legal regulations. The focus of this research includes the 1945 Constitution and the labor law. The state as an intermediary providing infrastructure benefits from taxes paid by employers. As the size of the company increases, employees and employers no longer know each other personally, so that problems that arise between employees and employers are no longer easy to resolve, which often hampers the good performance of the company. Therefore, to ensure peace between employees and companies, it is necessary to have rules that must be obeyed by both parties.

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang memenuhi kebutuhan hidup. Dengan melakukan ini, masyarakat berharap bisa melihat keadaan lebih baik dari sebelumnya. Pekerjaan merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat karena ketika seseorang bekerja maka ia menerima imbalan berupa gaji dan jenjang karir. Hal ini dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang baik. Setiap orang akan selalu bekerja untuk mencapai apa yang mereka butuhkan dalam hidup dan akan bebas memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan karirnya dengan satu tujuan: tujuan ekonomi, namun di era industri hal ini terjadi dengan sangat cepat. Dengan begitu, banyak sekali jenis pekerjaan yang bisa dipilih dan lowongan kerja berganti-ganti karyawan di perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai yang efektif ditandai dengan kompetensi kinerja pegawai yang merupakan hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh pegawai, sebab keberhasilan mencapai seluruh target yang telah ditetapkan perusahaan dengan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Mereka telah berhasil melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Hendro, 2018).

Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan memperhatikan ekonomi sosial karyawan. Salah satunya terkait kompensasi karyawan karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya. Kompensasi dibagi menjadi dua kelompok: kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial ialah kompensasi langsung yang diterima karyawan meliputi gaji, bonus, dan insentif. Sedangkan kompensasi non-finansial sebaliknya, yang tidak dapat dirasakan langsung, pemberiannya dengan



[Vol. 3, No. 1, 2023]

tujuan kesejahteraan karyawan baik berupa pujian, apresiasi, fasilitas yang diberikan perusahaan, dan lingkungan kerja perusahaan (Leonardo & Andreani, 2015).

Banyaknya perusahaan di Indonesia pada saat ini, terdapat banyak kasus ketidakadilan perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan hanya meningkatkan kualitasnya dan hanya fokus terhadap target tertentu tanpa mempertimbangkan hak karyawan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) Tahun 1945. Pasal 28D Ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas upah dan perlakuan yang adil dan merata dalam hubungan kerja dan hubungan industrial” Selain menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, salah satu permasalahan yang sering muncul adalah pengakhiran hubungan kerja (Ramlan & Rizki Rahayu Fitri, 2020).

Pentingnya Pancasila sebagai ideologi negara adalah menunjukkan peranan ideologi sebagai pemimpin moral dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, sehingga ancaman terhadap negara dapat segera dicegah. Terdapat hubungan yang baik antara karyawan dan pengusaha di tempat kerja. Sementara pekerja menyediakan tenaganya untuk barang dan jasa, pengusaha membayar upah atas jasa yang diberikan dalam produksi barang berupa barang atau jasa yang dijual kepada konsumen.

Negara sebagai perantara penyedia infrastruktur mendapatkan keuntungan dari pajak yang dibayarkan pengusaha. Seiring bertambahnya ukuran perusahaan, karyawan dan pengusaha tidak lagi mengenal satu sama lain secara pribadi, sehingga permasalahan yang muncul antara karyawan dan pengusaha tidak lagi mudah untuk diselesaikan sehingga seringkali menghambat kinerja baik perusahaan. Oleh karena itu, untuk menjamin ketentraman antara karyawan dan perusahaan, diperlukan adanya aturan yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum yuridis normatif, yang bertujuan untuk menganalisis penerapan konsep hubungan industrial Pancasila terhadap kesejahteraan pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach).

Pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan untuk menelaah dan menganalisis berbagai peraturan terkait, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah, dan peraturan lainnya yang berhubungan dengan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana prinsip hubungan industrial Pancasila diimplementasikan dalam regulasi yang ada. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk mengeksplorasi konsep-konsep kunci seperti hubungan



[Vol. 3, No. 1, 2023]

industrial Pancasila, kesejahteraan pekerja, dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang relevan, serta untuk memahami bagaimana konsep-konsep ini diterapkan dan diterjemahkan dalam kerangka hukum yang berlaku.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (library research). Data yang dikumpulkan terdiri dari data sekunder yang mencakup bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan dan keputusan pengadilan), bahan hukum sekunder (literatur, jurnal, artikel ilmiah, dan buku-buku hukum), serta bahan hukum tersier (kamus hukum, ensiklopedia, dan panduan hukum lainnya). Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menelaah, mengidentifikasi, dan menginterpretasikan berbagai dokumen hukum dan literatur terkait untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai penerapan hubungan industrial Pancasila dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

Analisis data dilakukan secara kualitatif, dengan metode analisis yuridis normatif yang menekankan pada penafsiran sistematis terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin, dan konsep hukum terkait. Data yang telah dikumpulkan disusun, diolah, dan disistematisasi untuk mengidentifikasi prinsip-prinsip yang terkandung dalam hubungan industrial Pancasila serta penerapannya terhadap kesejahteraan pekerja. Peneliti melakukan interpretasi hukum dengan menganalisis kesesuaian antara norma hukum yang ada dengan praktik implementasinya di lapangan, mengidentifikasi kesenjangan atau permasalahan yang mungkin muncul, dan memberikan rekomendasi perbaikan untuk mendukung kesejahteraan pekerja sesuai dengan prinsip Pancasila.

Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis terhadap pemahaman tentang bagaimana prinsip hubungan industrial Pancasila dapat diimplementasikan secara efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsepsi Hubungan Industrial Pancasila

Secara konseptual, hubungan industrial merupakan hubungan antara pelaku usaha atau produsen dengan maksud menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah bertugas mengayomi dan memiliki kepentingan untuk mendorong penguatan ekonomi nasional (Rumimpunu, 2014). Hal ini karena hubungan industrial di Indonesia dikonstruksi berdasarkan nilai-nilai Pancasila yang menjadi falsafah hidup bangsa Indonesia dan spirit dalam bernegara. Atas dasar ini, hubungan industrial di Indonesia dikenal sebagai hubungan industrial Pancasila.



[Vol. 3, No. 1, 2023]

Dalam kaitan itu, maka hubungan industrial di Industrial perlu disinergikan ke dalam sistem ekonomi demokrasi Pancasila. Sistem ekonomi demokrasi Pancasila merupakan sistem ekonomi demokrasi yang berdasarkan konstitusi, yang mengungkapkan gagasan modern tentang supremasi hukum dan kesejahteraan negara. Cara ini merupakan turunan dari konsep Pancasila yang komprehensif, yang menekankan bahwa perekonomian demokratis tidak hanya bertujuan untuk pembangunan segelintir orang, namun juga kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia.

Sistem hubungan industrial sesuai dengan ayat (16) Pasal 1 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003: “Sistem hubungan yang terjalin antar pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa meliputi pengusaha, pekerja, dan pemerintah. “Berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.” Sistem hubungan industrial Pancasila, berdasarkan pengertian sistem dan hubungan industrial, adalah sebagai berikut: “Hubungan industrial yang bersifat utuh atau kesatuan yang tidak dapat diubah, dibentuk dan dibangun antar pelaku (bagian) dalam proses produksi suatu produk. ; Pelayanan dan jasa yang berkaitan dan saling berhubungan, mencakup segala urusan ekonomi, sosial, politik, dan budaya yang berkaitan baik langsung maupun tidak langsung dengan hubungan antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah untuk mencapai tujuan hubungan industrial berdasarkan UUD 1945 (Zulkarnaen, 2019).

Bentuk hukum perburuhan dan/atau hukum hubungan industrial yang sebenarnya di Indonesia adalah hukum perburuhan dan/atau hukum hubungan industrial sistem Pancasila(Fritjie Rumimpunu, 2014). Artinya hubungan bisnis tersebut harus sesuai dengan kaidah hukum Indonesia yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, baik lahir maupun batin, serta dapat memberikan manfaat bagi semua pihak (pegawai/pegawai, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat) (Martoono Agusti, SH, n.d.). Hal inilah yang mendasari konsep pengembangan hubungan industrial dan/atau hubungan industrial di Indonesia. Sistem ini mencakup berbagai cara dalam menciptakan hubungan kerja dan mendefinisikan hak dan tanggung jawab masing-masing pihak; Semua ini menjadi dasar hukum perburuhan.

Secara rinci hubungan industrial terutama meliputi: pertama, pembentukan perjanjian kerja bersama merupakan permulaan hubungan kerja. Kedua, kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di bawah perintah majikan dan hak kontraktor atas hasil pekerjaan. Ketiga, kewajiban majikan untuk membayar pekerja dan hak-hak pekerja sehubungan dengan upah tersebut. Keempat, penyelesaian hubungan industrial. Kelima. cara menyelesaikan konflik antar pihak yang terlibat secara efektif. Peraturan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pegawai dan segala petunjuk yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi mengenai pelaksanaannya.



[Vol. 3, No. 1, 2023]

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia berupaya untuk menempatkan pekerja/pegawai dan pengusaha pada posisi yang setara. Sistem ketenagakerjaan di Indonesia merupakan salah satu sistem dalam sistem demokrasi ekonomi Pancasila, dan sistem hubungan industrial merupakan sistem sistem ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.

2. Implementasi Hubungan Industri Pancasila Dalam Sistem Ketenagakerjaan

Buruh atau pekerjaan merupakan penopang masyarakat karena peranannya sangat penting dan menentukan. Tanpa tenaga kerja, perusahaan tidak dapat beroperasi dan berkontribusi terhadap pembangunan negara. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: “Pekerja adalah orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk keperluannya sendiri maupun untuk keperluan umum.” Salah satu permasalahan yang muncul adalah terkait jaminan sosial. Menurut Peraturan Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, salah satu hak pekerja selain menerima upah adalah memperoleh jaminan sosial (lihat Pasal 99 ayat (1)).

Pengusaha wajib memberikan pelayanan sosial sesuai kemampuan perusahaan. Tanggung jawab sosial pegawai mempunyai beberapa aspek: Pertama, keterlibatan perusahaan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat awam. Kegiatan tersebut antara lain membangun tempat ibadah, membangun infrastruktur dan kegiatan sosial, menjaga sungai dari pencemaran, memberikan beasiswa dan menjalin kemitraan antara pengusaha besar dan kecil untuk mengurangi kesenjangan sosial, dan lain-lain (Maharani, 2013). Memberikan manfaat ekonomi karena memberikan citra baik bagi perusahaan, sehingga masyarakat lebih menerima produk perusahaan. Kedua, memenuhi kewajiban hukum yang berlaku bagi masyarakat, baik secara komersial maupun sosial, untuk memastikan keberhasilan bisnis (Anggusti, 2019).

Tujuan undang-undang hubungan industrial dalam sistem hukum Indonesia adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja selama bekerja. Alat dan perlengkapan yang memudahkan pekerjaan. Kegiatan sosial diselenggarakan agar pekerja dapat bekerja secara efektif dan dapat tercipta keseimbangan yang baik antara pemberi kerja dan pekerja (Ernawan, 2014). Pelayanan sosial yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan meliputi pelayanan tambahan yang diberikan di tempat kerja atau lembaga. Kesejahteraan pekerja dinilai tidak hanya dari tingkat upahnya, tetapi juga dari penyediaan pelayanan sosial lainnya seperti tempat ibadah, kantin, kafetaria, dll. tempat istirahat dan fasilitas lainnya (Kandarani, 2020).

Dalam konteks itu, esensi dari hubungan industrial Pancasila tidak melihat antara pekerja dan pengusaha pada aspek kepentingan yang berbeda, akan tetapi hubungan yang sejajar terkait dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing



[Vol. 3, No. 1, 2023]

pihak dalam keahliannya mengembangkan usaha dan perusahaan industri. Karena dengan perusahaan yang maju dan semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan. Dalam Hubungan Industrial Pancasila setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok, penutupan perusahaan (lock out) dan lain-lain tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa, hubungan industrial Pancasila erat kaitanya dengan ekonomi Pancasila. Artinya, implementasi hubungan industrial Pancasila mengacu pada demokrasi konstitusional. Sistem hukum ketenagakerjaan dan/atau hubungan perburuhan Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah sistem hukum ketenagakerjaan dan/atau hukum ketenagakerjaan Pancasila. Hubungan usaha harus sesuai dengan gagasan hukum Indonesia, yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur serta mampu berkembang dalam segala hal, baik jasmani maupun rohani. Di bidang ketenagakerjaan, peraturan yang berlaku adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan segala instruksi yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi oleh Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi sesuai dengan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: “ Pekerjaan meliputi barang dan jasa baik untuk keperluan sendiri maupun untuk keperluan umum.” /atau siapa saja yang dapat bekerja untuk menghasilkan jasa.”



[Vol. 3, No. 1, 2023]

DAFTAR PUSTAKA

- Anggusti, M. (2019). *Pengelolaan Perusahaan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja* (Issue 021).
- DR. IR. Martoono Agusti, SH, M. (n.d.). *Pengelolaan perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja*.
- Ernawan, E. R. (2014). Tanggungjawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility). *Management Dan Bisnis*, 11(2), 155–173.
- Fritjie Rumimpunu. (2014). Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003). *Jurnal Hukum*, 2(2), 117–126.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1), 1–8.
- Kandarani, W. (2020). Kewajiban Perusahaan terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 8(2), 192–194.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *Fransisca Andreani*, 3(2), 2–5.
- Maharani, K. (2013). Peran Negara Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila Yang Harmonis Menuju Kesejahteraan Pekerja. *Proceeding Fakultas Ekonomi*, 1–19.
- Ramlan, & Rizki Rahayu Fitri. (2020). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja ...* 58. 2, 58–73.
- Rumimpunu, F. (2014). Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003). *Jurnal Hukum Unsrat*, 2(2), 117–126.
- Zulkarnaen, A. H. (2019). Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Perusahaan Dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh. *Res Nullius Law Journal*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.34010/rnlj.v1i1.2490>