

*Laporan Penelitian*

# **Implementasi Hubungan Industrial Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Di Perusahaan (Studi di PT. Cipta Metalindo Persada Tangerang)**



**Dibiayai DIPA IAIN Tahun 2015**

**Oleh :**

**Dr. H. Ahmad Zaini, S.H. M.Si.**

**NIP. 19650607 199203 1 005**



**PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
IAIN SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN**

**2015**

*Laporan Penelitian*

**IMPLEMENTASI HUBUNGAN INDUSTRIAL  
DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA  
DI PERUSAHAAN**  
*(Studi di PT. Cipta Metalindo Persada Tangerang).*

**Dibiayai DIPA IAIN Tahun 2015**

**Oleh :**

**Dr. H. Ahmad Zaini, S.H. M.Si,**  
NIP. 19650607 199203 1 005

**PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA  
MASYARAKAT  
IAIN SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN**

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN  
LAPORAN AKHIR PENELITIAN INDIVIDUAL  
TAHUN ANGGARAN 2015**

Judul Penelitian : **IMPLEMENTASI HUBUNGAN INDUSTRIALDALAM  
PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI  
PERUSAHAAN(Studi di PT. Cipta Metalindo Persada  
Tangerang).**

Peneliti

1. Nama : Dr. H. Ahmad Zaini, S.H., M.Si.
2. NIP : 19650607 199203 1 005
3. Pangkat/Gol. : PembinaUtama Muda /IV.c
4. Jabatan : Lektor Kepala
5. Unit Kerja : Fakultas Syari'ah
6. Waktu Penelitian : Maret - September 2015
7. Sumber : DIPA IAIN Tahun Anggaran 2015
8. Besarnya Dana : Rp. 13.000.000,- (Tiga Belas juta Rupiah)
- Penelitian

Serang, 30 September 2015  
Peneliti,

**Dr. H. Ahmad Zaini, S.H., M.Si.**  
NIP 19650607 199203 1 005

**Mengesahkan :**

**Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian      Kepala Pusat Penelitian dan Penerbitan,  
Pada Masyarakat,**

**Mufti Ali, M.A., Ph.D.**  
NIP. 19720806 200012 1 001

**Drs. Wazin Baihaqi, MSI.**  
NIP. 19630225 199003 1 005

**Mengetahui :  
Rektor,**

**Prof. Dr. H. Fauzul Iman, M.A.**  
NIP. 19580324 197803 1 003

## KATA PENGANTAR

Masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari sistem sosial ekonomi. Permasalahan-permasalahan yang menonjol dalam hubungan industrial adalah hal-hal yang berkaitan dengan pertimbangan ekonomi. Kepentingan-kepentingan ekonomi yang berbeda akan muncul dan saling berhadap-hadapan. Disinilah perlunya campur tangan pemerintah, terutama dalam memberikan perlindungan hukum kepada pihak pekerja yang kedudukannya dalam hubungan kerja relatif lebih lemah.

Hukum melalui penegakannya yang berkeadilan seyogianya memegang peranan penting dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat (*bonum commune communitatis*) atau untuk kebaikan umum (*pro bono publico*). Jeremy Bentham dan John Stuart Mill merumuskannya dengan kalimat "*The greatest happiness of the greatest number*", bahwasanya tujuan hukum adalah untuk memberikan kebahagiaan yang sebesar-besarnya kepada jumlah sebanyak-banyaknya. Sesungguhnya hukum pada hakikatnya untuk mengantarkan masyarakat kepada kesejahteraan dalam hidupnya, yang oleh Jeremy Bentham disebut kebahagiaan. Hanya saja, di kebanyakan negara terutama di negara-negara berkembang peranan tersebut belum menjadi kenyataan, demikian juga di Indonesia, hukum belum berkeadilan yang berperan dalam mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaan masyarakat.

Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci dari hubungan industrial yang dinamis dan aman adalah komunikasi. Faktor pendukung utama dalam membangun

komunikasi adalah interaksi yang positif antara pekerja dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara, akan membantu menciptakan suasana saling pengertian, pemahaman dan kepercayaan diantara para pihak sehingga pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial yang damai di tempat kerja. Untuk mencapai maksud ini, dapat dilakukan dengan mengoptimalkan peran lembaga kerja sama bipartit di tingkat perusahaan sebagai sarana untuk membicarakan berbagai keinginan, keluhan, dan saran, bahkan dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan hubungan kerja.

Kemitraan antara Pekerja/Buruh dan pengusaha merupakan konsep yang harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika mereka menghendaki perusahaannya maju dan berkembang. Dengan demikian, hubungan kemitraan antara Pekerja/Buruh dan pengusaha dimaksudkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Untuk itu masing-masing pihak harus konsisten dalam melaksanakan kewajibannya masing-masing.

Penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan bagaimana peran yang harus dilakukan oleh para pihak dalam hubungan industrial. Pihak-pihak dimaksud adalah pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Peran pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 adalah mewujudkan secara optimal dan memberikan pembinaan kepada para pihak dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Peran pihak Pekerja/Buruh dan serikat Pekerja/Buruh dalam konteks hubungan industrial adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Sedangkan bagi pengusaha/organisasi pengusaha, pelaksanaan hubungan industrial mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha dan peraturan ketenagakerjaan semata, tetapi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.

Berkenan dengan selesainya laporan penelitian, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Rektor IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian pada Tahun Anggaran 2015.
2. Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pda Masyarakat dan Kepala Pusat Penelitian dan Penerbitan IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten yang telah memberikan rekomendasi untuk meakukan penelitian.
3. Bapak . Jabarrahman, Direktur PT. Cipta Metalindo Persada Tangerang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

Penulis berharap hasil penelitian ini memberikan manfaat, terutama bagi pihak-pihak yang menaruh perhatian terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Serang, September 2015  
Peneliti,

**Dr. H. Ahmad Zaini, S.H., M.Si.**  
NIP. 19650607 199203 1 005

# DAFTAR ISI

**Kata Pengantar - iii**

**Daftar Isi - vi**

## **BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah - 1
- B. Rumusan Masalah - 5
- C. Tujuan Penelitian - 5
- D. Signifikansi Penelitian - 5
- E. Kerangka Pemikiran - 6
- F. Metode Penelitian - 9
- G. Jadwal Kegiatan - 12

## **BAB II HUBUNGAN INDUSTRIAL**

- A. Pengertian dan Ruang Lingkup Hubungan Industrial - 13
- B. Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial - 18
- C. Fungsi dan Sistem Hubungan Industrial - 35
- D. Hubungan Industrial dan Produktivitas Kerja - 39
- E. Upaya Pengembangan Hubungan Industrial Dalam Perlindungan Kerja - 42

## **BAB III DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN**

- A. Sejarah Berdirinya PT. Cipta Metalindo Persada - 49
- B. Struktur Perusahaan - 50
- C. Hasil Produksi - 50
- D. Sarana dan Prasarana Perusahaan - 51

## **BAB IV IMPLEMENTASI HUBUNGAN INDUSTRIAL**

### **DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA**

- A. Implementasi Hubungan Industrial di PT. Cipta Metalindo Persada - 53
- B. Kendala yang Ditemui Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial - 67
- C. Peran Pemerintah Dalam Menciptakan Hubungan Industrial di Perusahaan - 88

## **BAB V PENUTUP**

- A. Kesimpulan - 110
- B. Saran-saran - 112

**DAFTAR PUSTAKA - 113**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Jadi hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau *Management-Employees Relationship*.

Di Indonesia hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, Pekerja/Buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003). Dalam proses produksi di perusahaan, pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang



harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manajer, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.

Sebagai subyek hukum yang sentral dalam pelaksanaan hubungan industrial, pemerintah, pengusaha, serta pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat pekerja sangat menentukan sukses tidaknya hubungan industrial dalam sistem ketenagakerjaan, sehingga peran mereka harus benar-benar berada dalam situasi dan kondisi yang mendukung pelaksanaan hubungan industrial.

Peran pemerintah dalam hubungan industrial diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara lebih luas. Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha serta peraturan-peraturan ketenagakerjaan semata, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Karena di dalamnya

mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab<sup>1</sup>.

Peran pihak Pekerja/Buruh dan serikat Pekerja/Buruh dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Sedangkan bagi pengusaha/organisasi pengusaha, pelaksanaan hubungan industrial mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci dari hubungan industrial yang dinamis dan aman adalah komunikasi.

Untuk dapat mencapai tujuan hubungan industrial tersebut, maka faktor utamanya adalah interaksi yang positif antara pekerja/buruh dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara, akan membantu menciptakan suasana saling pengertian, pemahaman dan kepercayaan diantara para pihak sehingga pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial

---

<sup>1</sup>LaluHusni, *PenyelesaianPerselisihanHubungan Industrial MelaluiPengadilandan di luarPengadilan*, PT. RajaGrafindoPersada, Jakarta, 2004, Hlm.18.

yang damai di tempat kerja. Untuk mencapai maksud ini, dapat dilakukan dengan mengoptimalkan peran lembaga kerja sama bipartit di tingkat perusahaan sebagai sarana untuk membicarakan berbagai keinginan, keluhan, dan saran, bahkan dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan hubungan kerja.<sup>2</sup>

Pada akhirnya, tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan berpengaruh terhadap yang lainnya. Tingkat produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas pekerja. Produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Peningkatan kesejahteraan pekerja hanya layak jika produktivitas perusahaan meningkat.

Untuk dapat mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci hubungan industrial yang dinamis dan aman dalam pandangan Sri Kusumastuti Rahayu dkk<sup>3</sup>. adalah komunikasi. Sarana komunikasi ini memerlukan perhatian yang serius. Faktor pendukung utama dalam membangun komunikasi adalah interaksi yang positif antara pekerja dan pengusaha. Jika

---

<sup>2</sup>Suwarto, *Hubungan Industrial DalamPraktek*, Cet.1, Jakarta, AsosiasiHubungan Industrial Indonesia, 2005, Hlm.4.

<sup>3</sup>Sri KusumastutiRahayu, dkk.,*Industrial Relation in Jabotabek, Bandung, and Surabaya during the freedom to Organize Era*, SMERU research report USAID/PEG, 2002, hal. 9.

interaksi ini dapat dipelihara akan membantu menciptakan saling pengertian, pemahaman, dan kepercayaan yang pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial yang damai di tempat kerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Implementasi hubungan industrial dalam pelaksanaan perjanjian kerja di perusahaan?
2. Kendala apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan hubungan industrial?
3. Bagaimana peran pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial di perusahaan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berkenaan dengan permasalahan dan obyek yang diteliti, maka fokus yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Implementasi hubungan industrial dalam pelaksanaan perjanjian kerja di perusahaan.
2. Untuk mengetahui kendala yang ditemui dalam pelaksanaan hubungan industrial.
3. Untuk mengetahui peran pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial di perusahaan.

## **D. Signifikansi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

### 1. Secara teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peningkatan dan pengembangan landasan teori, asas, konsep dan landasan hukum yang konstruktif ilmiah tentang pengaturan dan kebijakan di bidang hukum ketenagakerjaan dalam system hukum nasional, pembaharuan hukum serta dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi dunia akademik dalam pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan.

### 2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemerintah, masyarakat, para pelaku usaha, para pekerja, dan berbagai kalangan yang menaruh perhatian terhadap persoalan ketenagakerjaan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah dalam membentuk, menerapkan dan menegakkan peraturan dan kebijakan dalam bidang hukum ketenagakerjaan, terutama dalam pelaksanaan hubungan industrial yang selaras dengan tujuan pembangunan hukum nasional dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

## **E. Kerangka Konseptual**

Masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari sistem sosial ekonomi. Permasalahan-permasalahan yang menonjol dalam hubungan industrial adalah hal-hal yang berkaitan dengan pertimbangan ekonomi. Kepentingan-kepentingan ekonomi yang berbeda akan muncul dan saling berhadap-hadapan. Disinilah perlunya campur tangan pemerintah, terutama dalam memberikan perlindungan hukum kepada pihak pekerja yang kedudukannya dalam hubungan kerja relatif lebih lemah.

Peran pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 adalah mewujudkan secara optimal dan memberikan pembinaan kepada para pihak dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Peran pihak Pekerja/Buruh dan serikat Pekerja/Buruh dalam konteks hubungan industrial adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Sedangkan bagi pengusaha/organisasi pengusaha, pelaksanaan hubungan industrial mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Di Indonesia, hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, Pekerja/Buruh yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003<sup>4</sup>. Dalam proses produksi di perusahaan, pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan

---

<sup>4</sup>Pasal 1 angka 16 UU No.13 Tahun 2003 berbunyi : Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para 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.

pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci dari hubungan industrial yang dinamis dan aman adalah komunikasi. Sarana komunikasi ini memerlukan perhatian yang serius. Faktor pendukung utama dalam membangun komunikasi adalah interaksi yang positif antara pekerja dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara, akan membantu menciptakan suasana saling pengertian, pemahaman dan kepercayaan diantara para pihak sehingga pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial yang damai di tempat kerja. Untuk mencapai maksud ini, dapat dilakukan dengan mengoptimalkan peran lembaga kerja sama bipartit di tingkat perusahaan sebagai sarana untuk membicarakan berbagai keinginan, keluhan, dan saran, bahkan dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan hubungan kerja.

Prinsip hubungan industrial Pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Setiap keluhan kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus

diselesaikan secara kekeluargaan/musyawarah untuk mencapai mufakat.<sup>5</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis, yaitu penelitian dengan menggunakan data-data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan pengadilan, teori-teori hukum dan pendapat para sarjana hukum terkemuka.<sup>6</sup>

Metode penelitian deskriptif analitis<sup>7</sup> bertujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai penerapan hukum, khususnya dalam bidang hubungan industrial, kemudian menganalisis penerapan hukum tersebut berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan perundang-undangan lainnya mengenai fakta-fakta disertai analisis yang akurat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dihubungkan dengan teori-teori hukum dan praktek pengaturan mengenai pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan.

---

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2006, Hlm.39.

<sup>6</sup>Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta, Granit, 2000, Hlm. 92.

<sup>7</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI-Press, 2008, Hlm.10.



## 2. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Penggunaan model pendekatan perundang-undangan dimaksudkan untuk mengetahui hirarki, asas-asas, dan makna normatif yang terkandung di dalam peraturan perundang-undangan.<sup>8</sup> Sedangkan pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis kasus-kasus dalam pelaksanaan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan.

## 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan yang bertumpu pada literatur kepustakaan. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder<sup>9</sup> yang diperoleh melalui sumber kepustakaan berupa bahan hukum primer, yaitu bahan hukum dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat. Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang berhubungan erat dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis bahan-bahan hukum primer. Sedangkan bahan hukum tertier adalah bahan hukum yang diperlukan untuk mendukung dan mempertajam analisis hukum primer dan sekunder. Data-data kepustakaan akan ditambah dengan data-data yang diperoleh dari data lapangan dan hasil wawancara.

---

<sup>8</sup>Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2006, Hlm.71-72.

<sup>9</sup>Data sekunder adalah data yang sudah tertulis atau diolah oleh orang lain atau suatu lembaga (data sekunder). Lihat Koentjaraningrat, (Ed), *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta, Gramedia, 1977, Hlm. 63

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

##### *1. Studi Kepustakaan*

Dilakukan dengan mengadakan kajian-kajian terhadap sumber-sumber primer dan sumber-sumber sekunder. Bahan hukum primer yang diteliti adalah perundang-undangan dan peraturan-peraturan lain. Sedangkan bahan hukum utama dalam penelitian ini adalah penelusuran bahan-bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat digunakan untuk membantu dan menganalisis serta memahami bahan-bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder ini merupakan hasil pemikiran para sarjana, baik berupa buku, jurnal, artikel, makalah, majalah maupun hasil-hasil penelitian hukum.

##### *2. Studi Lapangan*

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui : yaitu : (1) Wawancara, (2) Dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan informan-informan ahli antara lain Pejabat Depnaker, Serikat Pekerja, pengusaha, dan para ahli hukum terkait dengan masalah penelitian. Pemilihan lokasi di PT Cipta Metalindo Persada Tangerang didasarkan pada pertimbangan bahwa di perusahaan ini terdapat hubungan kerja yang mempekerjakan para pekerja dalam proses produksi. Pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dalam praktek sering menimbulkan masalah terutama dalam pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

### G. Jadwal Kegiatan

Penelitian ini dilakukan dalam waktu 7 (tujuh) bulan, yaitu dari bulan Maret s.d. bulan September 2015. Adapun tahapan waktu yang direncanakan adalah sebagaimana terdapat dalam tabel berikut :

<b>NO.</b>	<b>KEGIATAN</b>	<b>ALOKASI WAKTU</b>	<b>KET.</b>
1.	Penyusunan Proposal Penelitian	4 Minggu	
2.	Pengumpulan Data	8 Minggu	
3.	Analisis data	4 Minggu	
4.	Focus Group Discussion	3 Minggu	
4.	Penyusunan Laporan Penelitian	4 Minggu	
5.	Presentasi Hasil Penelitian	1 Minggu	

## **BAB II**

### **HUBUNGAN INDUSTRIAL**

#### **A. Pengertian dan Ruang Lingkup Hubungan Industrial**

Pada masa lalu, pembahasan tentang hubungan industrial kurang mendapat perhatian, baik dari kalangan manajer puncak maupun dari manajer sumber daya manusia sendiri. Namun pada 20 tahun terakhir, hubungan industrial menuntut perhatian yang lebih besar, hal ini disebabkan karena hubungan pekerja-pengusaha menjadi semakin kompleks dari masa sebelumnya.

Istilah hubungan industrial (*industrial relation*) lahir untuk menggantikan istilah yang sebelumnya muncul, yaitu hubungan perburuhan (*labour relation*). Hubungan perburuhan membahas masalah-masalah yang menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hubungan perburuhan ini yang menonjol adalah hubungan secara Bipartit. Tetapi dalam perkembangannya, masalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha menyangkut juga masalah-masalah lain, seperti ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Menyadari bahwa istilah hubungan perburuhan sudah tidak tepat lagi karena tidak mampu menggambarkan permasalahan yang dihadapi, maka muncul istilah baru, yaitu hubungan industrial. Dalam hubungan industrial akan dibahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik, dan budaya, baik yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan hubungan pekerja

dengan pengusaha. Dalam hubungan industrial, muncul peran pemerintah yang disebut dengan Tripartit.<sup>10</sup>

Pendapat senada dikemukakan oleh Sentanoe Kertonegoro<sup>11</sup>, yang menyatakan bahwa 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. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada istilah hubungan perburuhan.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Artinya disini bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha serta keterlibatan pemerintah di dalam memberikan perlindungan, pengawasan, dan penindakan (*law enforcement*)

---

<sup>10</sup>John Suprihanto, *Hubungan Industril :Ssebuah Pengantar*, BPFE UGM, Yogyakarta, 1992, hal. 2.

<sup>11</sup>Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta, 1999, hal. 14.

berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>12</sup>

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu dikembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi berbagai gejolak dan permasalahan. Dampaknya adalah akan mengganggu suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja. Semua itu terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola hubungan industrial di dalam perusahaan.

Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan industrial 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 1945. Dari pengertian tersebut dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial sebagai berikut :

---

<sup>12</sup>Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia : Panduang bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Yogyakarta, Pustaka Yustitia, Cet. 2008, hal. 22.

1. Adanya suatu sistem hubungan industrial.
2. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.
3. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa<sup>13</sup>.

Ruang lingkup dalam hubungan industrial menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha, serta masalah-masalah yang melingkupi hubungan tersebut. Menurut Heidjrahman, hubungan industrial secara garis besar dibedakan menjadi dua, yaitu masalah *man power marketing* dan masalah *man power management*.<sup>14</sup>

Hubungan industrial yang merupakan sistem hubungan dimana pemerintah ikut campur tangan di dalamnya, maka baik dalam proses produksi maupun kebijakan-kebijakan yang diberikan dalam rangka untuk menciptakan ketenangan kerja di lingkungan perusahaan. Tentunya pada setiap negara, hubungan industrial selalu berbeda-beda, hal ini sangat dipengaruhi oleh kebiasaan, budaya, dan pandangan hidup mereka masing-masing. Untuk di Indonesia sudah jelas ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 645/Men/1985 bahwa hubungan kerja industrial Pancasila merupakan pedoman di dalam hubungan kerja antara pekeeja dengan pengusaha. Tujuan jangka pendek dari hubungan industrial adalah terciptanya ketenangan kerja di perusahaan (*industrial peaces*). Sedangkan tujuan jangka panjangnya adalah sesuai dengan cita-cita

---

<sup>13</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hal. 56-57.

<sup>14</sup>Heidjrahman Ranupandoyo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalial*, BPFE UGM, Yogyakarta, 1983, hal. 1-2.

proklamasi, yaitu terciptanya masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.<sup>15</sup>

Menurut Abdul Khakim,<sup>16</sup> hubungan industrial di Indonesia memiliki perbedaan dengan yang ada di negara lain. Perbedaan dimaksud antara lain :

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

Sementara hubungan industrial di luar negeri dapat dilihat pada ciri-ciri hubungan di negara Amerika Serikat atau di Eropa yang bersifat individualis atau kapitalis. Ciri-ciri husus pada negara kapitalis, antara lain :

1. Pemerintah tidak ikut campur.
2. Bersifat liberal.
3. Hubungan kerja disesuaikan/sejalan dengan kepentingan tenaga kerja.

Subyek hukum dalam hubungan industrial adalah pihak yang terkait dalam hubungan industrial, yaitu buruh, majikan,

---

<sup>15</sup>Soedarjadi, *Op.Cit.* hal.24-25.

<sup>16</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2003, hal. 50.



dan pemerintah. Pekerja/buruh dan majikan mempunyai kedudukan penting dalam hubungan industrial. Kedudukan pemerintah sebagai pihak yang terkait sangat penting dalam melaksanakan fungsinya untuk mengatur, membina, dan mengawasi pelaksanaan hubungan industrial. Selain ketiga pihak tadi, masih ada pihak lain yang berkaitan dalam hubungan industrial, yaitu masyarakat.<sup>17</sup>

Keikutsertaannya dalam hubungan industrial merupakan pihak yang muncul akibat adanya hubungan industrial yang positif dan negatif. Akibat dari hubungan industrial yang baik adalah terciptanya kenyamanan dalam proses ekonomi, yaitu tersedianya lapangan kerja baru akibat tumbuh sehatnya hubungan industrial. Akibat negatif, di sisi lain juga dapat menimpa masyarakat apabila hubungan industrial tidak berlangsung dengan baik, muncul perselisihan perburuhan dan dapat mengakibatkan mogok, demonstrasi yang membawa akibat keresahan pada masyarakat karena lingkungan tidak aman.

## **B. Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial**

Bangsa Indonesia memiliki falsafah Pancasila sebagai jiwa, kepribadian, pandangan hidup, dan dasar negara. Pancasila mengajarkan bahwa hidup manusia akan mencapai kebahagiaan jika dapat dikembangkan keselarasan, keserasian, dan keseimbangan, baik dalam hidup manusia sebagai pribadi, hubungan manusia dengan masyarakatnya, hubungan manusia dengan alamnya, hubungan manusia dengan Tuhannya, maupun dalam mengejar kemajuan lahiriah dan kebahagiaan rohaniah.

---

<sup>17</sup>Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hal. 58.

Pancasila sebagai falsafah negara, secara resmi sudah diterima sejak 18 Agustus 1945 dengan ditetapkannya UUD 1945 sebagai konstitusi Negara Republik Indonesia. Sebagai hukum dasar yang tertinggi (*Grund Norm*), Pancasila seharusnya dilaksanakan dalam setiap aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, dan menjadi pembimbing kita dalam mewujudkan kesatuan dan persatuan bangsa. Apabila dilaksanakan dengan baik dan benar, maka akan dapat mengantarkan kita untuk sampai pada tujuan cita-cita kemerdekaan bangsa, salah satunya adalah memajukan kesejahteraan umum.

Sebagai falsafah bangsa, Pancasila menjadi pedoman bagi setiap anggota masyarakat dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah sebagai pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, harus melaksanakan Pancasila dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja, agar terdapat hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang. Perilaku kehidupan yang berlandaskan kerja dirumuskan dan kemudian disebut dengan hubungan industrial Pancasila (HIP), yang merupakan pengejawantahan dari Pancasila ke dalam kehidupan hubungan industrial di Indonesia.

Tujuan hubungan industrial adalah ikut mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk tercapainya tujuan tersebut dilakukan melalui penciptaan ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha. Pelaksanaan hubungan industrial Pancasila berlandaskan kepada dua asas kerja sama, yaitu asas kekeluargaan, gotong royong, dan asas musyawarah untuk mufakat.

Dalam pelaksanaan kedua asas tersebut dikembangkan pemahaman bahwa pekerja/buruh dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti baik pekerja/buruh maupun pengusaha wajib bekerjasama serta saling membantu dalam kelancaran usaha untuk meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi. Pekerja/buruh adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan, yang berarti hasil usaha yang diterima perusahaan dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi sesuai dengan persentasi kerja. Pekerja/buruh dan pengusaha adalah teman seperjuangan yang bertanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, masyarakat sekelilingnya, pekerja/buruh serta keluarganya dan perusahaan dimana mereka bekerja.<sup>18</sup>

Konsep ini adalah yang membedakan hubungan industrial kita dengan hubungan industrial lainnya. Hubungan industrial Pancasila memiliki ciri-ciri khusus, yaitu :

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja/buruh bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- c. Melihat antara pekerja/buruh dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, tetapi

---

<sup>18</sup>G. Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuhan Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, hal. 23-24.

mempunyai kepentingan yang sama, yaitu kemajuan perusahaan.

- d. Memandang setiap perbedaan pendapat antara pekerja/buruh dan pengusaha harus diselesaikan dengan cara kekeluargaan.
- e. Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, yang dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan, tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

Untuk dapat mewujudkan hubungan yang dicita-citakan tersebut, perlu satu sikap sosial yang mencerminkan persatuan dan kesatuan nasional, serta sifat kegotongroyongan, toleransi, tenggang rasa, terbuka, bantu membantu, dan mampu mengendalikan diri. Sikap mental para pelaku dalam proses produksi antara satu dengan yang lainnya adalah sebagai teman seperjuangan yang saling hormat menghormati, saling mengerti kedudukan serta peranannya, saling memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi. Pengaturan hak dan kewajiban bagipihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi inilah yang menjadi inti dari hubungan industrial yang terjadi di tingkat perusahaan.

Hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manajer, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Pada negara maju, hubungan industrial mencerminkan sejumlah pekerja, organisasi pekerja, pabrik, pemogokan, penutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif (Perjanjian Kerja Bersama). Karena itu sulit merumuskan hubungan industrial secara universal dan diterima semua pihak.

Di Indonesia, hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Dalam proses produksi di perusahaan, pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh, dan pengusaha. Sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Peran pemerintah dalam hubungan industrial diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara lebih luas.

Bagi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, pelaksanaan hubungan industrial diwujudkan dalam bentuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Sedangkan pengusaha memiliki kewajiban untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja,

dan memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Karena itu, hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha serta peraturan-peraturan ketenagakerjaan semata, tetapi juga tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sosial, ekonomi, dan politik, karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.

Menurut Payaman J. Simanjuntak<sup>19</sup> terdapat beberapa prinsip dari Hubungan industrial, yaitu :

1. Kepentingan Bersama: Pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat, dan pemerintah
2. Kemitraan yang saling menguntungkan: Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan
3. Hubungan fungsional dan pembagian tugas
4. Kekeluargaan
5. Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja
6. Peningkatan produktivitas
7. Peningkatan kesejahteraan bersama

Tujuan akhir pengaturan Hubungan Industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja maupun pengusaha. Kedua tujuan ini saling berkaitan, tidak terpisah bahkan saling mempengaruhi. Produktivitas perusahaan yang diawali dengan produktivitas kerja pekerjanya hanya mungkin terjadi jika perusahaan didukung oleh pekerja yang

---

<sup>19</sup>Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Penerbit, Jala Permata, Jakarta, 2009, hal. 25.

sejahtera atau mempunyai harapan bahwa di waktu yang akan datang kesejahteraan mereka akan lebih membaik.

Tingkat produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas pekerja. Produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Peningkatan kesejahteraan pekerja hanya layak jika produktivitas perusahaan meningkat. Untuk dapat mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci hubungan industrial yang dinamis dan aman dalam pandangan Sri Kusumastuti Rahayu dkk<sup>20</sup>. adalah komunikasi. Sarana komunikasi ini memerlukan perhatian yang serius. Faktor pendukung utama dalam membangun komunikasi adalah interaksi yang positif antara pekerja dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara akan membantu menciptakan saling pengertian, pemahaman, dan kepercayaan yang pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial yang damai di tempat kerja.

Untuk mencapai maksud tersebut, dapat dilakukan dengan mengoptimalkan peran lembaga kerja sama Bipartit di tingkat perusahaan sebagai sarana untuk membicarakan berbagai keinginan, keluhan, dan saran bahkan dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan hubungan kerja. Dengan cara

---

<sup>20</sup> Sri Kusumastuti Rahayu, dkk., *Industrial Relation in Jabotabek, Bandung, and Surabaya during the freedom to Organize Era*, SMERU research report USAID/PEG, 2002, hal. 9.

ini, menurut Aloysius Uwiyono<sup>21</sup> akan mendorong terciptanya hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang saling membutuhkan satu sama lain.

Kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan konsep yang harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika pihak pekerja/buruh dan pengusaha menginginkan perusahaannya maju dan berkembang serta dapat bersaing dalam tataran nasional dan internasional. Dengan demikian, hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha dimaksudkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Untuk itu, masing-masing pihak harus konsisten melaksanakan kewajibannya masing-masing.

Hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dengan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Untuk mengembalikan hubungan kerja sama antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam kegiatan tersebut, hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan dan peranan yang penting. Melalui perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang aspiratif diharapkan dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak.

Hasil akhir dari hubungan kemitraan antara perusahaan dengan organisasi atau pekerja/buruh akan dicirikan oleh beberapa aspek, antara lain : *Pertama*, Kesejahteraan. Semua pihak yang terlibat dalam hubungan kemitraan melampaui kebutuhan fisik minimum. *Kedua*, Akses sumber daya. Tidak

---

<sup>21</sup> Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, hal. 221.



ada halangan untuk mendapatkan akses, termasuk kesempatan yang sama dalam jenjang karier yang ditunjukkan dengan prestasi dan persaingan yang terbuka. *Ketiga*, Kesadaran kritis. Tahapan kesadaran bahwa dalam menjalankan pekerjaan selalu dilandasi oleh semangat diperintah oleh diri sendiri bukan oleh orang lain secara bertanggung jawab. *Keempat*, Partisipasi. Tidak ada halangan untuk berperan serta. Partisipasi merupakan wujud nyata dari rasa *handerbeni*, yang mencerminkan sikap dan perilaku tanggung jawab terhadap masa depan perusahaan. *Kelima*, Kuasa. Tidak disubordinasi dan mensubordinasi. Kuasa untuk melakukan pekerjaan layaknya memerintah diri sendiri, meskipun dia adalah penguasa.<sup>22</sup>

Sejalan dengan perkembangan reformasi, setiap upaya yang menempatkan kaum pekerja pada posisi pinggiran (*marginalization*) berarti akan menciptakan situasi konflik yang berkepanjangan dan tidak akan pernah dapat diatasi. Sejarah telah mencatat keadaan pada masa-masa sebelumnya. Oleh karena itu, agar dapat keluar dari masalah ini, hubungan antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja harus diarahkan pada hubungan kemitraan (*colaborative relation*), sehingga para pihak tidak perlu menggunakan senjata mogok atau *lock-out* untuk memaksakan kehendaknya.

Keberadaan mogok sebagai gejala sosial, dimanapun selalu terjadi, karena berkaitan dengan pola hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Semakin kolaboratif hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka semakin rendah frekuensi pemogokan. Sebaliknya, jika hubungan antara

---

<sup>22</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 25.

pekerja/buruh dan pengusaha mendasarkan pada hubungan konflik, maka semakin tinggi frekuensi perselisihan perburuhan yang diikuti dengan pemogokan. Demikian pula hubungan perburuhan harmonis yang dipaksakan tidak dapat dijadikan sarana untuk menekan frekuensi pemogokan.<sup>23</sup>

Berdasarkan teori pola hubungan antara buruh dan pengusaha dari Reynaerts dan A.G. Negelkerke dalam Aloysius Uwiyono<sup>24</sup>, dikenal tiga pola hubungan, yakni :

1. Pola hubungan yang harmonis (*Harmonie model*);
2. Pola hubungan yang bersifat permusuhan (*Conflict model*);
3. Pola hubungan koalisi (*Coalitie model*).

Pola hubungan yang harmonis merupakan pola hubungan industrial yang memiliki ciri-ciri yang menekankan pada stabilitas kerja, yakni :

- a. Dalam hubungan yang harmonis para pihak tidak memiliki kebebasan-kebebasan, para pihak dibatasi oleh pemerintah melalui ketentuan hukum yang bersifat represif.
- b. Pola hubungan yang harmonis memaksakan hubungan kerja sama (konsensus) dengan cara melarang terjadinya pemogokan.
- c. Para pihak yang berselisih diwajibkan untuk menggunakan penyelesaian secara damai dan melarang penggunaan cara-cara paksaan (*strikeflock out*).

Sebaliknya, pola hubungan konflik merupakan pola hubungan perburuhan yang memiliki ciri-ciri yang bertolak

---

<sup>23</sup> Hanami T and R. Blanpain, *Industrial Conflict Resolution in Market Economics*, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987, hal. 22.

<sup>24</sup> Aloysius Uwiyono, *Op.Cit*, hal. 223.

belakang dengan pola hubungan perburuhan/industrial harmonis, yaitu :

- a. Para pihak diberi kebebasan untuk menentukan berbagai ketentuan perburuhan/ketenagakerjaan. Pemerintah tidak boleh campur tangan dalam menangani masalah perburuhan/ketenagakerjaan.
- b. Konsensus yang dicapai merupakan hasil dari konflik yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Dalam hal ini tidak ada konsensus tanpa didahului oleh konflik.
- c. Adanya jaminan penuh atas hak untuk melakukan mogok bagi kaum buruh yang tidak berhasil menyelesaikan perselisihan perburuhan secara damai. Dalam menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan, para pihak dapat menggunakan mekanisme paksaan tanpa harus didahului mekanisme penyelesaian secara damai.

Sedangkan pola hubungan perburuhan koalisi merupakan pola hubungan perburuhan yang memiliki kedua ciri pola hubungan perburuhan konflik maupun pola hubungan perburuhan harmonis, yaitu :

- a. Dalam pola hubungan perburuhan koalisi, para pihak tetap memiliki kebebasan. Dalam hal ini pemerintah campur tangan melalui penciptaan institusi-institusi yang dimaksudkan untuk pilihan alternatif, guna menghindai penggunaan kebebasan yang berlebihan.
- b. Konsensus disini merupakan kehendak para pihak yang didorong oleh institusi-institusi yang dibentuk untuk itu. Terjadinya konsensus bukan kehendak pemerintah melalui ketentuan-ketentuan yang represif ataupun sebagai konsekuensi adanya konflik.

- c. Para pihak yang berselisih mengupayakan penyelesaian secara damai dengan tidak menutup kemungkinan digunakannya mekanisme paksaan.

Ketiga pola hubungan perburuhan dengan ciri masing-masing dipengaruhi oleh sampai seberapa jauh peranan pemerintah dalam suatu pola hubungan perburuhan. Semakin besar peranan pemerintah dalam pola hubungan perburuhan, maka model hubungan perburuhan yang terjadi adalah pola hubungan yang harmonis. Sebaliknya, jika peranan pemerintah semakin longgar, maka pola hubungan perburuhan yang terjadi adalah pola hubungan perburuhan koalisi. Selanjutnya jika peran pemerintah semakin kecil, maka pola hubungan perburuhannya merupakan pola hubungan perburuhan konflik. Pola hubungan perburuhan/industrial seperti itu sangat dipengaruhi oleh faham ideologi yang dianut suatu negara.

Konsep Hubungan Industrial Pancasila lahir dari hasil Lokakarya Nasional yang diselenggarakan dari tanggal 4 sampai 7 Desember 1974 dan diikuti oleh wakil dari organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha wakil pemerintah dan unsur perguruan tinggi. Hubungan industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi berbagai gejolak dan permasalahan. Dampaknya adalah akan mengganggu suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja.

Semua itu terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola hubungan industrial di dalam perusahaan.

Dengan demikian, landasan ideal dari hubungan industrial Pancasila adalah Pancasila, landasan konstitusionalnya adalah UUD 1945 dan landasan operasionalnya adalah GBHN. Berdasarkan pemahaman tersebut, hubungan industrial Pancasila menganut prinsip kemitraan (pola hubungan harmoni) antara pekerja dan pengusaha. Ketiga asas hubungan perburuhan yang berlandaskan Pancasila, yaitu :

1. Pekerja dan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti keduanya wajib bekerjasama serta saling membantu dalam kelancaran usaha untuk meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi;
2. Buruh dan pengusaha adalah teman sepejuangan, sepekerjaan yang berarti apa yang diterima perusahaan sebagai hasil dari proses produksinya, akan dapat dinikmati bersama dengan bagian-bagian yang layak dan adil sesuai dengan ketentuan-ketentuan umum yang berlaku;
3. Buruh dan pengusaha adalah teman seperjuangan yang sainsama harus bertanggung jawab kepada :
  - a. Tuhan Yang Maha Esa,
  - b. Bangsa dan Negara,
  - c. Masyarakat lingkungannya,
  - d. Keluarga pengusaha dan keluarga buruh/pekerja masing-masing,
  - e. Perusahaan yang sama-sama menjadikannya sebagai sumber usaha dan sumber penghasilannya.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup>G. Kartasapoetra, dkk., *Op. Cit.*, hal. 251-252.

Diperlukan beberapa sarana kelembagaan untuk mengimplementasikan konsep hubungan industrial Pancasila, antara lain :

### ***1. Lembaga Kerjasama Tripartit dan Bipartit***

Para pihak dalam hubungan industrial adalah pihak pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industrial Pancasila menghendaki keserasian antara ketiga pihak. Karena itu, adanya lembaga ini menjadi sangat penting. Wadah dimaksud adalah Lembaga Tripartit di tingkat pusat dan daerah serta lembaga Bipartit di tingkat perusahaan.

### ***2. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB)***

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang sekarang dengan berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan disebut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan sarana penting dalam mewujudkan hubungan industrial Pancasila. Sebab, Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Melalui perjanjian ini, perbedaan pendapat dan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat dijumpai, sehingga ketenangan kerja dan berusaha sebagaimana yang dikehendaki dapat tercapai.

### ***3. Lembaga Peradilan Perburuhan***

Lembaga peradilan hubungan industrial menjadi penting, karena realitas menunjukkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha sulit dihindari, akibat

pelanggaran hak normatif, perubahan syarat kerja, perselisihan antar serikat pekerja/buruh pada satu perusahaan, karena salah satu pihak tidak menerima pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak lain.

#### **4. *Pembaharuan Peraturan Perundang-undangan Perburuhan***

Diterimanya falsafah Pancasila sebagai dasar dalam hubungan industrial membawa konsekuensi agar perangkat hukum yang ada di bidang ketenagakerjaan benar-benar sesuai dengan jiwa Pancasila. Karena itu, upaya yang telah dilakukan melalui pembaharuan hukum di bidang ketenagakerjaan telah melahirkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dipandang tepat, karena masih banyak produk hukum peninggalan kolonial yang masih dipergunakan serta produk hukum nasional sendiri yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman serta perasaan keadilan.

Dalam rangka mewujudkan *Industrial Peace* atau keserasian dalam hubungan industrial, *International Labour Organization* (ILO) telah menetapkan 7 (tujuh) prinsip yang harus dipedomani oleh para pihak dalam hubungan industrial, yaitu :

##### **1. *Freedom of Association.***

Merupakan hak asasi setiap pekerja untuk berserikat, hak ini merupakan salah satu dasar pemikiran dalam merumuskan konstitusi ILO, seperti yang tertulis dalam preambuli konstitusi ILO. Prinsip ini memberikan kebebasan pada pekerja membentuk serikat pekerja secara demokratis, mandiri, dan bebas dari campur tangan pemerintah. Di Indonesia, ketentuan ini diatur dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

## **2. *Collective Bargaining***

Merupakan hak untuk berunding dan bermusyawarah melalui masing-masing wakil pekerja dan pengusaha. Tujuannya agar masalah hubungan kerja atau kondisi kerja yang menyangkut hak kerja, upah kerja, hak cuti, jaminan sosial dan hak-hak lain ditentukan bersama. Hak ini diwujudkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama /Perjanjian Kerja Bersama dan mendapat jaminan melalui UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **3. *Conciliation and Arbitration***

Merupakan cara pemecahan masalah atau perbedaan pendapat agar tidak berlarut-larut dan berakibat merugikan pihak pekerja atau pengusaha. Pada prinsipnya, konsiliasi dan arbitrase merupakan upaya preventif agar masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak berturut-turut dan dapat mengganggu ketenangan kerja. Di Indonesia ketentuan seperti ini diatur dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **4. *Consultation and Cooperation at The Level of Undertaking.***

Merupakan salah satu prinsip yang sangat penting, sebab *Industrial Peace* akan dapat dicapai dengan adanya saling pengertian dan saling menghormati. Tujuannya agar masalah yang dihadapi dapat dipecahkan bersama dalam forum dialog dan tatap muka. Masalah ini dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia diwujudkan dalam bentuk Lembaga Bipartit yang anggotanya terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja.

## **5. *Communication Within undertaking.***

Merupakan landasan dalam menjalin hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha. Komunikasi antar manusia merupakan kunci yang dapat mengurangi atau meredusir



terjadinya konflik. Adanya informasi atau saling tukar menukar informasi, dapat diciptakan sarana untuk menghindarkan sumber konflik dan dapat diciptakan iklim saling mempercayai antara pekerja dengan pengusaha. Di Indonesia hal ini diwujudkan dalam bentuk Lembaga Tripartit yang merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah dalam rangka hubungan industrial.

#### **6. *Grievance Settlement.***

Merupakan hak untuk mengajukan keluhan. Adanya hak untuk mengajukan keluhan ini, baik langsung maupun melalui serikat pekerja di setiap unit kerja merupakan jalan keluar untuk mengajukan rasa ketidakpuasan yang kemudian dapat ditampung dalam pembuatan *collective agreement*. Hak untuk mengajukan keluhan dapat merupakan input bagi pembinaan hubungan yang serasi antara pekerja dengan pengusaha.

#### **7. *Termination of Employment***

Merupakan salah satu prinsip dalam hubungan industrial yang juga berperan penting dalam menjaga keserasian dan keseimbangan antara kepentingan pekerja, sebab jika dilihat dari segi kepentingan perusahaan, sebenarnya setiap pengusaha sepenuhnya berdaulat untuk mengatur atau merencanakan apa yang ingin dilakukan perusahaannya, termasuk masalah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Namun sebaliknya, pekerja melihat masalah pemutusan hubungan kerja dari sisi lain, sebab bagi pekerja, berangsungnya hubungan kerja berarti ada raa tentram dalam menghadapi masa depannya. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja harus merupakan langkah atau upaya terakhir dan dapat dianggap sebagai rescue atau upaya untuk

menjamin kelangsungan usaha atau penyelamatan perusahaan.

### C. Fungsi dan Sistem Hubungan Industrial

Hubungan industrial Pancasila merupakan hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan nilai-nilai/sila-sila Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holder*). Semakin baik hubungan industrialnya, maka semakin baik perkembangan dunia usaha.

Sesuai dengan prinsip yang dianut dalam hubungan industrial Pancasila bahwa hubungan industrial bertujuan untuk :

- a. Menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha;
- b. Meningkatkan produksi;
- c. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Oleh karena itu, hubungan industrial harus dilaksanakan sesuai atas tri kemitraan (*three partnership*), yaitu : *partnership in responsibility*, *partnership in production*, dan *partnership in profit*.

Dalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda. Berdasarkan

ketentuan Pasal 102 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah :

1. Menetapkan kebijakan;
2. Memberikan pelayanan;
3. Melaksanakan pengawasan;
4. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Keempat fungsi pemerintah tersebut jika dikaitkan dengan peran pemerintah dalam menjalankan fungsi negara yaitu *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*, ketentuan Pasal 102 Ayat (1) huruf a dan b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 termasuk kedalam fungsi *bestuur*. Ketentuan huruf c pada pasal yang sama Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 termasuk ke dalam fungsi *politie*. Sedangkan ketentuan huruf d termasuk pada fungsi *rechtspraak*.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik. Demikian pula dengan keempat fungsi sebagaimana diatur dalam Pasal 102 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, harus dijalankan pemerintah dengan baik. Fungsi pemerintah itu bersifat kumulatif bukan alternatif, harus dilaksanakan secara keseluruhan.

Pemerintah harus memerankan tiga fungsi, yaitu fungsi pelindung (*protector*), pembimbing (*guide*), dan penengah (*arbitrator*). Dalam hal ini pemerintah merupakan pelindung komunitas serta mitra dalam proses produksi. Memang disadari, sejatinya hubungan kemitraan terbangun secara internal antara perusahaan dengan (organisasi) pekerja. Hal ini lebih mencerminkan keguyuban rumah tangga perusahaan. Namun

kehadiran pihak ketiga (pemerintah) penting untuk menjadi katalisator bila terjadi kebekuan hubungan keduanya.

Pasal 102 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dalam menjalankan hubungan industrial adalah :

1. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
2. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
3. Menyalurkan aspirasi secara demokratis;
4. Mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan;
5. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Sebagai negara berkembang dengan penduduk lebih dari 250 (dua ratus lima puluh juta) jiwa yang belum sepenuhnya mendapat kesempatan kerja, maka di dalam pelaksanaan hubungan kerja, pemerintah masih tetap ikut campur di dalam memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam rangka melindungi dan meningkatkan kesejahteraan. Di samping itu, untuk pelaksanaan hak asasi manusia, pekerja/buruh diberi kesempatan untuk memilih pekerjaan sesuai bakat dan kemampuan yang dimiliki.

Sebagai partner yang mempunyai kedudukan yang sama, maka dalam mengembangkan perusahaan, pengusaha wajib bekerja sama untuk saling membantu, karena sebagai pemilik modal tidak bisa bekerja sendiri tanpa adanya keterlibatan pihak pekerja/buruh.

Di dalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda. Berdasarkan ketentuan Pasal 102 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 , fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah :

- a. Menetapkan kebijakan.
- b. Memberikan pelayanan.
- c. Melaksanakan pengawasan.
- d. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Keempat fungsi pemerintah di atas, apabila dikaitkan dengan peranan pemerintah berkaitan dengan fungsi negara terdiri dari tiga bentuk, yaitu fungsi *bestuur* dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 terdapat dalam Pasal 102 Ayat (1) huruf a dan b, fungsi *politie* terdapat dalam Pasal 102 Ayat (1) huruf c, dan fungsi *rechtspraak* terdapat dalam Pasal 102 Ayat (1) huruf d.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik. Sesuai dengan ketentuan Pasal 102 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, maka pemerintah harus dapat melaksanakan keempat fungsi itu dengan baik. Fungsi pemerintah tersebut harus dilaksanakan secara keseluruhan karena bersifat kumulatif bukan alternatif,

Kondisi harmonis dalam hubungan kerja setidaknya mengandung unsur sebagai berikut :

1. Terjamin hak semua pihak.
2. Jika timbul masalah dapat diselesaikan secara musyawarah.
3. Mogok atau *Lock Out* dihindari.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, produktivitas, dan kemajuan perusahaan.

Beberapa fungsi yang dapat dijalankan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses produksi, antara lain :

1. Pemerintah.
  - a. Memberi pelayanan dan pembinaan.

- b. Melaksanakan pengawasan dan melakukan tindakan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
2. Pekerja/Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
    - a. Menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban.
    - b. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi
    - c. Menyalurkan aspirasi sarana demokrasi, pengembangan keterampilan, dan keahlian.
    - d. Ikut memajukan perusahaan.
    - e. Memperjuangkan kesejahteraan anggota/keluarganya.
  3. Pengusaha/Organisasi Pengusaha/Apindo.
    - a. Mengembangkan usaha.
    - b. Memperluas lapangan kerja.
    - c. Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.
    - d. Menciptakan kemitraaan.

#### **D. Hubungan Industrial dengan Produktivitas Kerja**

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di alam perusahaan. Undang-undang Ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk mennciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, dinamis, dan berkeadilan.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hal. 23.

Hasil studi yang dilakukan pada tahun 1970-an menunjukkan bahwa faktor-faktor dasar yang biasa digunakan untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dilengkapi dengan faktor-faktor yang biasa digunakan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi. Perusahaan yang bermaksud meningkatkan produktivitas akan mencoba dengan meningkatkan kreativitas dan inovasi dari karyawannya.<sup>27</sup>

Sementara itu pada tahun-tahun terakhir ini, peningkatan produktivitas juga terus dilakukan, bahkan dengan intensitas yang lebih tinggi. Mereka melakukan peningkatan produktivitas karena menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam situasi seperti itu, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia menghadapi intensitas persaingan yang lebih tinggi. Suatu perusahaan lokal yang pada awalnya hanya bersaing dengan perusahaan-perusahaan lokal lain, atau perusahaan nasional, sekarang harus bersaing secara global.

Dalam menghadapi persaingan bebas pada era pasar global, pengertian produktivitas menjadi semakin meluas. Pengertian produktivitas yang semula hanya sebagai ratio output dan input, diperluas dengan memasukkan aspek baru, yaitu aspek saingan. Jawaban terhadap situasi persaingan yang dihadapi seperti sekarang ini tidak ada lain adalah meningkatkan produktivitas, yaitu kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan barang dan jasa<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2002, hal. 96.

<sup>28</sup> John Suprihanto, *Op. Cit.*, hal. 17.

Bagi para pelaku ekonomi, persaingan akan bermanfaat dalam membentuk sikap yang selalu ingin tampil produktif, sehingga aspek persaingan harus dimasukkan sebagai salah satu aspek produktivitas. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi produktivitas, satu diantaranya adalah faktor hubungan industrial. Dalam hubungan industrial, faktor manusia memegang peranan sentral. Untuk itu, agar proses hubungan industrial dapat berperan besar dalam mewujudkan produktivitas, harus dipelihara keseimbangan yang harmonis antara hak dan kewajiban diantara para pihak.

Berdasarkan studi empiris di banyak negara terdapat hubungan yang signifikan antara produktivitas pekerja dengan hubungan industrial, perlindungan pekerja, dan jaminan sosial. Kurang baiknya pelaksanaan hubungan industrial dan jaminan sosial pekerja di suatu unit usaha serta lemahnya perlindungan pekerja, baik oleh perusahaan maupun oleh pemerintah akan berakibat terhambatnya upaya mengoptimalkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, ketiga hal tersebut perlu didorong sebagai bagian dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Dalam upaya memperbaiki hubungan industrial, jaminan sosial tenaga kerja, dan peningkatan produktivitas menjadi penting untuk dilakukan dalam kerangka kebijakan nasional. Upaya tersebut akan memberikan sumbangan berharga bagi peningkatan produktivitas pekerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan. Secara konseptual dan berdasarkan bukti yang terjadi di berbagai negara, peningkatan produktivitas hanya akan terjadi bilamana hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan harmonis, adanya motivasi untuk



berbuat lebih baik, jelasnya jaminan sosial dan perlindungan terhadap pekerja.

Dari sudut pandang produktivitas, hubungan industrial haruslah menjadi media antarpekerja dan pengusaha, untuk membangun kebersamaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar perusahaan mampu meningkatkan nilai tambah, sehingga dapat memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi pekerja, meningkatkan investasi dan pengembangan usaha yang pada akhirnya diharapkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

### **E. Upaya Pengembangan Hubungan Industrial dalam perlindungan kerja.**

Hubungan industrial di Indonesia didasarkan pada hubungan industrial Pancasila, yaitu hubungan antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan nilai/sila-sila Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Sesuai dengan prinsip yang dianut dalam hubungan industrial Pancasila bahwa tujuan hubungan industrial adalah untuk :

1. Menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha;
2. Meningkatkan produksi;
3. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Oleh karena itu, hubungan industrial Pancasila harus dilaksanakan sesuai atas tri-kemitraan, yaitu *partnership*

*inresponsibility, partnership in production, dan partnership in profit.* Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut. Semakin baik hubungan industrial, maka semakin baik pula perkembangan dunia usaha.

Hubungan industrial di Indonesia dipengaruhi banyak faktor. Selain kondisi internal perusahaan yang memainkan peran sangat menentukan, juga kondisi eksternal perusahaan, yaitu eksistensi pemerintah dalam memainkan tugas dan fungsinya sebagai regulator yang bertindak membuat peraturan perundang-undangan sebagai alat untuk mengontrol sistem hubungan industrial, baik pada tingkat mikro perusahaan maupun tingkat makro perusahaan, asosiasi serikat pekerja dan organisasi pengusaha selaku organisasi yang mempunyai kepentingan untuk memperjuangkan kelompoknya masing-masing. Para pelaku utama hubungan industrial tersebut harus mampu secara cerdas menganalisis dan menyikapi perkembangan politik, sosial, ekonomi, teknologi, dan informasi serta perkembangan hubungan internasional yang berdimensi pada kondisi perkembangan hubungan industrial.

Pola hubungan industrial yang diharapkan tumbuh berkembang di Indonesia adalah pola hubungan yang memegang teguh nilai dan cara pandang orang Indonesia, yakni nilai-nilai Pancasila serta dapat menciptakan situasi kerja yang harmonis dan seimbang. Para pihak dalam kemitraan mempunyai fungsi :

1. Hubungan antara pekerja dan perusahaan harus berdasarkan prinsip gotong royong, tolong menolong dan kekeluargaan.

2. Masalah yang muncul dalam kemitraan harus dipevahkan melalui sebuah proses konsensus atau permufakatan bulat antara perusahaan dan organisasi pekerja.

Peran organisasi tidak hanya harus merefleksikan aspirasi-aspirasi para pekerja/buruh termasuk hak mereka untuk berorganisasi, hak kolektif mereka untuk mengekspresikan perasaan-perasaan, kondisi kerja, tawar menawar secara kolektif dan hak-hak normatif lainnya, tetapi juga harus bertanggung jawab terhadap partisipasi aktif para buruh dalam kewajiban-kewajiban mereka terhadap pekerjaan,

Perusahaan memiliki hak untuk mengembangkan bisnis sehingga menghasilkan keuntungan yang besar bagi perusahaan, termasuk hak untuk mengatur modal, tetapi perusahaan harus pula memberikan kontribusi yang konstruktif terhadap kesejahteraan para buruh dan mengembangkan praktik manajemen yang baik dalam perusahaan. Pemerintah dalam hal ini, harus memerankan tiga fungsi pelindung, pembimbing, dan sebagai pihak penengah. Dalam hal ini, pemerintah merupakan pelindung komunitas serta mitra dalam proses produksi. Hubungan kemitraan sejatinya harus terbangun secara internal antara perusahaan dengan pekerja/organisasi pekerja. Hal ini lebih menerminkan keguyuban rumah tangga perusahaan. Namun kehadiran pihak ketiga (pemerintah) penting untuk menjadi katalisator bila terjadi kebekuan hubungan diantara keduanya.

Di era global dewasa ini, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan sebuah keniscayaan dalam menghadapi persaingan yang super ketat terutama dalam bidang ekonomi. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan merupakan syarat utama dalam penerapan teknologi untuk menghadapi

persaingan global. Dunia internasional telah menentukan standar mutu suatu produk yang akan dilepas ke pasar global. Oleh karena itu, agar produk kita bisa eksis di pasar internasional kita harus meningkatkan mutu produk, setidaknya setara dengan standar yang telah ditetapkan secara internasional. Meski disadari bahwa penggunaan teknologi akan berdampak terhadap pengurangan tenaga kerja karena sudah tergantikan oleh tenaga mesin demikian juga dengan sistem kerja.

Pada tingkat makro perusahaan, interaksi yang efektif antara pekerja dan manajemen perlu diciptakan dan dipelihara untuk menghasilkan produk output sesuai dengan harapan kedua belah pihak, Pada dasarnya pekerja dan pengusaha sama-sama mengharapkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan, sementara pengusaha menginginkan profit dan terkendalinya kelangsungan usahanya. Namun realitas di lapangan tidaklah demikian. Tidak jarang masing-masing pihak bersikukuh mengutamakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing, sehingga tidak tercapai titik temu yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial bahkan mmenjadi gejala yang berakhir dengan pemogokan. Untuk mengeliminasi konflik kepentingan dalam hubungan industrial perlu diadakan komunikasi yang efektif, baik dalam interpersonal maupun komunikasi organisasional sehingga dapat dicari solusi dari dua kepentingan yang berbeda tersebut.

Tujuan akhir dari pengaturan hubungan industrial adalah meningkatkan produktivitas atau kinerja perusahaan serta tercapainya kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan pengusaha secara adil. Untuk mencapai tujuan akhir tersebut perlu adanya

ketenangan kerja dan ketenangan dalam berusaha sebagai tujuan antara. *Industrial Peace* mengandung maksud adanya dinamika di dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan organisasi yang mewakili mereka. Dalam hal ini, terjadi komunikasi timbal balik intensif yang mengandung unsur :

- a. Hak dan kewajiban masing-masing pihak terjamin dan dilaksanakan.
- b. Apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal oleh kedua belah pihak.
- c. Mogok dan penutupan perusahaan tidak digunakan untuk memaksakan kehendak.

Pengaturan hak dan kewajiban dapat dibedakan dalam dua kelompok, yaitu :

1. Hak dan kewajiban yang sifatnya makro minimal sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sifat demikian mengandung makna bahwa hal-hal yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan berlaku menyeluruh bagi semua perusahaan dengan standar minimal. Meskipun demikian, perusahaan dapat menerapkan standar yang lebih tinggi daripada yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan.
2. Hak dan kewajiban yang sifatnya mikro kondisional dalam pengertian bahwa standar yang hanya diberlakukan bagi perusahaan secara individual telah sesuai dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Kelompok yang kedua ini dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu : (a) pengaturan yang berlaku bagi pekerja/buruh secara perorangan dalam bentuk perjanjian kerja perorangan. (b) pengaturan yang berlaku secara kolektif dalam bentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hubungan industrial yang harmonis, merupakan kunci strategis agar ketenangan kerja dan berkembangnya perusahaan dapat diwujudkan. Ada tiga sisi penting yang dapat dijadikan indikator menuju kondisi hubungan industrial yang harmonis di perusahaan, yaitu :

1. Kepatuhan perusahaan dalam menjalankan peraturan perundang-undangan, adanya kepastian dan kejelasan antara hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, seperti : upah, status pekerja, jam kerja, tata tertib kerja, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama.
2. Tersedianya saran dan fasilitas kerja yang aman dan memadai. Sarana dan fasilitas seperti masker, sarung tangan, helm, sepatu, transportasi, klinik, dan lain-lain.
3. Kontrol dan Mekanisme Organisasi Produksi. Adanya mekanisme yang jelas dalam menyelesaikan perselisihan di perusahaan dan tejalannya komunikasi dua arah antara pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha serta pemberian perintah dan informasi jelas dan transparan dalam menentukan kebijaksanaan ketenagakerjaan di perusahaan.

Hal yang paling pokok diperhatikan agar hubungan industrial dapat berjalan dengan baik, perlu dibentuk serikat pekerja di setiap perusahaan sebagai sarana utama hubungan industrial. Melalui serikat pekerja, pelaksanaan hubungan industrial dapat dibangun bersama antara pekerja dan perusahaan. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan dilandasi sikap bersama, yaitu merasa ikut memiliki, ikut memelihara, dan ikut mempertahankan serta senantiasa mawas diri. Dengan konsepsi sikap mental tersebut dilakukan upaya-upaya bersama

pengusaha dan pekerja dengan mengembangkan sikap untuk memanusiakan manusia dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Mentaati Peraturan Perundang-undangan.
2. Melaksanakan Sarana Hubungan Industrial.
3. Pengupahan yang adil dan layak.
4. Pendidikan dan Latihan.
5. Membangun Komunikasi.

## BAB III

### DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

#### A. Sejarah Berdirinya PT. Cipta Metalindo Persada

PT. Cipta Metalindo Persada didirikan pada tanggal 26 February tahun 2014, dengan akta pendirian Perseroan Terbatas tertanggal 10 April 2014, No SIUP 503/000386-BP2T/30-08/PK/IV/2014 yang dibuat di hadapan Notaris Ibu Nurlaini Sunarto, S.H., dan telah mendapatkan pengesahan badan hukum dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI dengan Nomor : AHU-68628.AH.01.01.Tahun 2013.

Perusahaan ini bergerak dalam bidang *Manufacturing Stamping Part* dan *Machining, Jig, dan Dies*. PT Cipta Metalindo Persada memiliki visi untuk menjadi sebuah Perusahaan yang berkembang dalam *bidang Manufacturing Stamping Part, Machining, Jig, dan Dies* serta untuk mendukung program pemerintah Indonesia dalam membuka lapangan kerja dan turut berperan serta dalam mengentaskan kemiskinan dan kemajuan Bangsa.

PT. Cipta Metalindo Persada beralamat di Kawasan Manis II Nomor 12 Gudang E Tangerang Banten, memiliki 3 (tiga) orang Manager dan 58 (lima puluh delapan) orang tenaga kerja sebagai operator dengan sistem kerja 2 shift. PT. Cipta Metalindo Persada bergerak dalam bidang usaha penyediaan komponen otomotif<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Sumber data Divisi HRD PT. Cipta Metalindo Persada



## B. Struktur Perusahaan

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, PT. Cipta Metalindo Persada dikendalikan oleh seorang Direktur Utama dibantu oleh beberapa Manager dan divisi-divisi operasional. Adapun struktur perusahaan pada PT. Cipta Metalindo Persada, adalah sebagai berikut :

Direktur Utama merangkap Account Finance & HRD Jabarrahmani	:
Manager Resources Halwani	:
Direktur Marketing dan Operasional Burhan	:
Produksi Manager membawahi 3 (tiga) divisi produksi Sukiyanto	:
Pe, Engg. Mtc & QA Membawahi 4 (empat) divisi Halwani	:
PPIC Widodo	:
Inventaris F/G Membawahi 4 (empat) divisi Zoon Paiter	:

## C. Hasil Produksi

PT. Cipta Metalindo Persada adalah perusahaan yang berkembang dalam *Manufacturing Stamping Parts* dan *Machining*. Barang-barang yang dihasilkan berupa komponen dan *spare parts* otomotif.

Hasil-hasil produksi perusahaan kemudian diserap dan dipasarkan oleh beberapa perusahaan yang menjadi customer perusahaan, antara lain :

1. PT. PARAMA RAYA  
(Stamping and Welding Part Manufacture for Automotive)
2. PT. Guna Sena Sejahtera (GSS)  
(Stamping and Welding Part Manufacture for Automotive)
3. PT. Panacipta Seinan Component (Paseco)  
(Precision Component for Automotive)
4. PT. Geritji Metal Jaya ( Stamping Part )
5. PT. IRC Inoac Indonesia ( Stamping Part )
6. PT. Arai Rubber Seal Indonesia ( Stamping Part )
7. PT. Indomitra Sedaya ( Stamping Part )

#### **D. Sarana dan Prasarana Perusahaan**

Dalam rangka mendukung operasional perusahaan, PT. Cipta Metalindo Persada memiliki alat-alat kerja yang mendukung proses pekerjaan, antara lain :

Press Machine	110 T (1 Unit), 75 T (3 Unit), 30 T (4 Unit), 17 T (2 Unit), 12 T (2 Unit), 40 T (2 Unit), 50 T (1 Unit), 60 T (1 Unit), 160 T (1 Unit).
Circular Saw Machine	2 Unit.
Shearing Machine : 1 Unit	1 Unit
Welding Machine	5 Unit

Brushing Machine	2 Unit
Spot Machine	3 Unit
Compressor 50 HP	1 Unit
Mc Blinder Plate	1 Unit

Selain alat-alat kerja di atas, perusahaan memiliki bengkel kerja sebagai tempat proses produksi yang didukung oleh alat-alat kerja :

Turet Machine	1 Unit
Milling Mechine DRO	3 Unit
Grinding Machine	1 Unit
Tapping Machine	5 Unit
Bor Machine	5 Unit
Cutting Machine	1 Unit
Mc. Bubut	1 Unit

## **BAB IV**

### **IMPLEMENTASI HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA**

#### **A. Implementasi hubungan industrial di PT Cipta Metalindo Persada Tangerang**

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>30</sup> Dalam amandemen kedua UUD 1945 tentang ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>31</sup> Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dari masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi. Dengan demikian, perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan, atau dengan kata lain, perlu dibangun rencana tenaga kerja sebagai bagian dari rencana pembangunan ekonomi. Program

---

<sup>30</sup>*UUD 1945 Setelah Amandemen Keempat Tahun 2002*, Bandung, Pustaka Setia, 2002, hal. 25.

<sup>31</sup>*Ibid*, hal.26.

pembangunan ekonomi di masa lalu yang hanya berorientasi pada aspek pertumbuhan, dengan mengabaikan pembangunan ketenagakerjaan memberikan pengalaman yang berharga dengan timbulnya masalah ketenagakerjaan yang besar, yaitu tingkat pengangguran yang tinggi dan rendahnya kualitas tenaga kerja.

Era baru Indonesia dicirikan dengan globalisasi, demokratisasi, dan politik desentralisasi. Globalisasi yang juga melanda bidang ketenagakerjaan berimplikasi pada dua segi, yaitu memberikan kesempatan yang lebih terbuka kepada tenaga kerja Indonesia, untuk mengisi kesempatan kerja di luar negeri dan semakin ketatnya persaingan tenaga kerja Indonesia di dalam negeri terhadap tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Demokratisasi di bidang ketenagakerjaan membuka kesadaran tenaga kerja dan hak-haknya termasuk hak untuk memilih jenis pekerjaan, lapangan usaha, maupun lokasi pekerjaan, sesuai dengan kemampuan dan kemauan tenaga kerja tanpa diskriminasi.<sup>32</sup>

Penerapan politik desentralisasi berimplikasi pada peningkatan peran dan tanggung jawab daerah di bidang ketenagakerjaan. Era baru dengan ciri globalisasi, demokratisasi, dan desentralisasi tersebut menghadapkan pada tantangan perlunya kembali menyusun rencana pembangunan ketenagakerjaan melalui perencanaan tenaga kerja, sehingga berbagai masalah ketenagakerjaan secara dini dapat terdeteksi dan akhirnya dapat ditetapkan kebijakan serta program yang tepat untuk mengatasinya.

---

<sup>32</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hal. 4.

Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003<sup>33</sup> disebutkan bahwa hubungan industrial 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 1945.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Artinya disini bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha serta keterlibatan pemerintah di dalam memberikan perlindungan, pengawasan, dan penindakan (*law enforcement*) berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>34</sup>

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu dikembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga

---

<sup>33</sup>Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Citra .Umbara, Bandung, 2003.

<sup>34</sup>Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia : Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Yogyakarta, Pustaka Yustitia, Cet. 2008, hal. 22.

tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi berbagai gejolak dan permasalahan. Dampaknya adalah akan mengganggu suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja. Semua itu terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola hubungan industrial di dalam perusahaan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan industrial 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 1945. Dari pengertian tersebut dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial sebagai berikut :

4. Adanyasuatu system hubungan industrial.
5. Adanyapelaku yang meliputipengusaha, pekerja/buruh, danpemerintah.
6. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa<sup>35</sup>.

Ruang lingkup dalam hubungan industrial menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha, serta masalah-masalah yang melingkupi hubungan tersebut. Menurut Heidjrahman, hubungan industrial secara garis besar dibedakan

---

<sup>35</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hal. 56-57.

menjadi dua, yaitu masalah *man power marketing* dan masalah *man power management*.<sup>36</sup>

Hubungan industrial mempunyai ruang lingkup yang luas dan sulit dicarikan istilahnya yang tepat. Semua masalah yang termasuk dalam ruang lingkup hubungan industrial dengan sendirinya memerlukan pengaturan yang sebaik-baiknya. Pengaturan masalah tersebut pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama, yaitu menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha untuk meningkatkan produksi, meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.<sup>37</sup>

Sistem hubungan industrial Pancasila adalah hubungan para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.<sup>38</sup>

Hubungan perburuhan atau hubungan industrial harus dibedakan dengan pengertian hubungan kerja. Hubungan kerja dalam istilah ketenagakerjaan adalah hubungan yang langsung menyangkut antara pimpinan perusahaan dengan individu

---

<sup>36</sup>Heidjrahman Ranupandoyo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta, 1983, hal. 1-2.

<sup>37</sup>Agus Sudono, *Pokok-pokok Hubungan Perburuhan Pancasila*, Pustaka Cidesindo, Jakarta, 1997, hal.2.

<sup>38</sup>G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, 1992, hal. 1



pekerja<sup>39</sup>. Dalam hubungan kerja yang tersangkut hanya dua pihak, yakni pengusaha dan pekerja, sedangkan hubungan perburuhan (*industrial relation*) adalah suatu sistem hubungan yang hidup antara semua pihak yang tersangkut dalam proses produksi untuk mencapai tujuan tertentu.

Hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manajer, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Pada negara maju, hubungan industrial mencerminkan sejumlah pekerja, organisasi pekerja, pabrik, pemogokan, penutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif (Perjanjian Kerja Bersama).

Di Indonesia hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, Pekerja/Buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003). Dalam proses produksi di perusahaan, pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah Pekerja/Buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Sebagai subyek hukum yang sentral dalam pelaksanaan

---

<sup>39</sup> Agus Sudono, *Op.Cit.*, hal.2.

hubungan industrial, pemerintah, pengusaha, serta Pekerja/Buruh dan serikat pekerja/serikat Pekerja sangat menentukan sukses tidaknya hubungan industrial dalam sistem ketenagakerjaan, sehingga peran mereka harus benar-benar berada dalam situasi dan kondisi yang mendukung pelaksanaan hubungan industrial.

Hubungan kemitraan antara Pekerja/Buruh dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lain, sehingga pemenuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Untuk mengarahkan dan mengembalikan hubungan kerja sama antara pekerja dan pengusaha dalam kegiatan tersebut, hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan dan peranan yang penting. Melalui perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang aspiratif diharapkan dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak.

Prinsip hubungan industrial Pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Setiap keluhan kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan/musyawarah untuk mencapai mufakat.<sup>40</sup>

Pola hubungan industrial yang diharapkan tumbuh dan berkembang di Indonesia adalah yang memegang teguh nilai dan cara pandang orang Indonesia, yakni nilai-nilai Pancasila dengan terciptanya situasi kerja yang harmonis dan seimbang. Para pihak dalam kemitraan mempunyai implikasi terhadap fungsi-fungsi, antara lain : pola hubungan kerja antara pekerja dan

---

<sup>40</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 39.

perusahaan harus disesuaikan dengan prinsip gotong royong, tolong menolong dan kekeluargaan serta masalah-masalah yang muncul dalam hubungan kemitraan harus diselesaikan melalui sebuah proses konsensus antara pengusaha dengan organisasi pekerja.

Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci dari hubungan industrial yang dinamis dan aman adalah komunikasi. Untuk dapat mencapai tujuan hubungan industrial tersebut, maka faktor utamanya adalah interaksi yang positif antara Pekerja/Buruh dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara, akan membantu menciptakan suasana saling pengertian, pemahaman dan kepercayaan diantara para pihak sehingga pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial yang damai di tempat kerja. Untuk mencapai maksud ini, dapat dilakukan dengan mengoptimalkan peran lembaga kerja sama bipartit di tingkat perusahaan sebagai sarana untuk membicarakan berbagai keinginan, keluhan, dan saran, bahkan dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan hubungan kerja.<sup>41</sup>

Kemitraan antara Pekerja/Buruh dan pengusaha merupakan konsep yang harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika mereka menghendaki perusahaannya maju dan berkembang. Dengan demikian, hubungan kemitraan antara

---

<sup>41</sup> Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet.I, Jakarta, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2005, hal.4.

Pekerja/Buruh dan pengusaha dimaksudkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Untuk itu masing-masing pihak harus konsisten dalam melaksanakan kewajibannya masing-masing.

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, bagi perusahaan yang mempekerjakan minimal 10 orang pekerja, maka wajib dibentuk serikat pekerja untuk mewadahi kepentingan para pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jabarrahman, di PT. Cipta Metalindo Persada belum dibentuk serikat pekerja. Alasannya karena situasi dan kondisi hubungan kerja berjalan amat kondusif. Selain itu, para pekerja di perusahaan tidak pernah mempersoalkan adanya serikat pekerja. Faktor lain yang juga mendukung terhadap ketiadaan serikat pekerja di perusahaan adalah karena perusahaan bergerak dalam bidang penyedia komponen otomotif dengan spesifikasi pekerjaan yang hampir homogen, menyebabkan potensi munculnya konflik diantara para pekerja sangat kecil. Meski demikian, beliau menyadari bahwa pembentukan serikat kerja merupakan keharusan dan perintah undang-undang.<sup>42</sup>

Jika ditinjau dari segi hukum terutama yang menyangkut ketertiban, keamanan dan ketenangan kerja dalam perusahaan (baik bagi Pekerja/Buruh maupun bagi pengusaha), adanya Serikat Pekerja/Serikat Pekerja (SP/SB) dalam perusahaan sesungguhnya sangat bermanfaat. Manfaat bagi Pekerja/Buruh antara lain dengan adanya SP/SB merupakan kemanunggalan suara pekerja/Pekerja dalam perusahaan, kemanunggalan usaha dan perbuatan yang tertib dan teratur agar

---

<sup>42</sup>Wawancara dengan Bapak Jabarrahman, Dirut PT. Cipta Metalindo Persada, tanggal 29 Juli 2015.

perlindungan dan perbaikan dapat tercapai dengan optimal. Sedangkan bagi pengusaha, adanya SP/SB ini pada hakekatnya sangat menguntungkan karena dapat membantu dalam penyusunan lembaga musyawarah untuk mencapai kesepakatan kerja.<sup>43</sup>

Peran organisasi pekerja tidak hanya merefleksikan aspirasi-aspirasi pekerja, hak pekerja untuk berorganisasi, kondisi kerja dan hak-hak normatif lainnya, melainkan harus pula bertanggung jawab terhadap partisipasi aktif para pekerja dalam memenuhi kewajiban mereka dalam pekerjaan. Sedangkan bagi perusahaan, memiliki hak untuk mengembangkan usaha sehingga menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi perusahaan, termasuk hak untuk mengatur modal. Selain itu, perusahaan harus pula memberikan kontribusi yang konstruktif terhadap kesejahteraan para Pekerja dan mengembangkan praktik-praktik manajemen yang baik dalam perusahaan.

Kehadiran organisasi Pekerja/Buruh dimaksudkan untuk memperjuangkan hak-hak dan kepentingan Pekerja/Buruh, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Hal ini sangat tergantung dari kesadaran para Pekerja/Buruh untuk mengorganisasikan dirinya. Seiring dengan kebebasan Pekerja/Buruh untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas yang diemban oleh serikat pekerja/serikat Pekerja semakin berat, yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif Pekerja/Buruh, tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraan

---

<sup>43</sup> G. Kartasapoetra, *Op.Cit.*, hal. 202.

Pekerja/Buruh, terutama jika Pekerja/Buruh terlibat perselisihan yang mengakibatkan terjadinya PHK.<sup>44</sup>

Melalui serikat pekerja, pelaksanaan hubungan industrial dapat dibangun bersama antara pekerja dan perusahaan. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan dilandasi sikap bersama, yaitu merasa ikut memiliki, ikut memelihara, dan mempertahankan serta senantiasa mawas diri. Dengan konsepsi sikap mental tersebut dilakukan upaya-upaya bersama pengusaha dan pekerja dengan mengembangkan sikap untuk memanusiakan manusia dengan cara-cara :

### ***1. Taat peraturan Perundang-undangan***

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan berfungsi untuk mempercepat pembudayaan sikap mental dan sikap sosial hubungan industrial di antara pelakunya. Oleh karena itu, segala peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ada harus dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai dengan semangat hubungan industrial.

Untuk itu, penataan peraturan perundang-undangan harus dimulai dari pengusaha, karena dalam kenyataannya yang paling banyak dibebani kewajiban adalah pihak pengusaha.

### ***2. Melaksanakan Sarana Hubungan Industrial***

Dalam hubungan industrial di tingkat perusahaan, banyak lembaga yang dapat dijadikan sarana untuk membangun kerjasama. Dua diantaranya yang terpenting adalah membentuk lembaga kerja sama Bipartit dan membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tentunya dengan anggapan di perusahaan telah berdiri serikat pekerja.

---

<sup>44</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2001, hal.29.

Lembaga kerja sama Bipartit adalah suatu badan pada tingkat perusahaan atau unit produksi yang dibentuk oleh pekerja bersama-sama dengan pengusaha. Anggota Bipartit ditunjuk berdasarkan kesepakatan dan keahlian. Lembaga ini berfungsi sebagai forum konsultasi, komunikasi, dan musyawarah dengan tugas utama sebagai media penerapan hubungan industrial dalam praktik kehidupan kinerja sehari-hari, khususnya dalam kaitan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, ketenagan mkerja dan usaha serta peningkatan ;artisipasi kerja dalam penetapan tata kerja. Hasil kerja lembaga Bipartit menjadi masukan bagi semua pihak dalam usaha untuk menciptakan ketenagan kerja, ketenagan usaha, produktivitas kerja, dan peningkatan kesejahteraan.

Sedangkan perjanjian kerja bersama merupakan kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha, dan kesejahteraan bersama. Berdasarkan oeran yang diharapkan dari perjanjian kerja bersama tersebut, organisasi pekerja dan organisasi pengusaha dalam mmenyusun secara bersama-sama syarat-syarat kerja harus melandaskan diri pada sikap-sikap keterbukaan yang berorientasi ke depan, kekeluargaan, gotong-royong, musyawarah dan mufakat, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan perjanjian yang telah dibuat.

### **3. *Pengupahan yang Adil dan Layak***

Pengupahan yang adil dan layak adalah pengupahan yang mampu menghargai seseorang karena prestasi dan pengabdianya terhadap perusahaan. Upah yang adil dan layak merupakan upah yang diberikan dengan memperhatikan

pendidikan,, pengalaman, dan keterampilan seorang pekerja. Dengan demikian, upah yang layak adalah upah yang memberikan jaminan kepastian hidup dalam memenuhi kebutuhan pekerja beserta keluarganya, baik kebutuhan yang bersifat material maupun spiritual.

Dengan sistem pengupahan yang baik di perusahaan, akan memberikan prospektif kepada pekerja untuk mendorong mereka bekerja secara produktif, karena adanya jaminan dan harapan bagi kesejahteraan masa depannya yang sangat jelas.

#### **4. Pendidikan dan Latihan**

Hubungan industrial tidak saja memerlukan perubahan sikap mental maupun sikap sosial para pelakunya, tetapi juga pengetahuan dan keterampilan di bidang pengelolaan teknis dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang siap bersaing di pasar bebas harus menyiapkan konsepsi pendidikan dan latihan seumur hidup di perusahaannya.

Pendidikan dan latihan akan berperan banyak sebagai jalur tukar menukar informasi, konsepsi, dan pengalaman. Pendidikan dan latihan yang teratur dan terencana menjadi media peningkatan keterampilan pekerja untuk memacu produktivitasnya.

Dengan pendidikan dan latihan, perusahaan membuktikan telah menempatkan pekerja tidak semata-mata sebagai alat produksi, tetapi menempatkan pekerja sebagai asset perusahaan yang sangat berharga dan harus dirawat terus menerus dengan sebaik-baiknya.

#### **5. Membangun Komunikasi**

Suatu gagasan, tidak peduli betapa besar sekalipun, tidak ada gunanya sebelum diteruskan kepada semua mitra kerja dan



dipahami oleh orang lain. Untuk itu diperlukan komunikasi dalam meneruskan gagasan atau sesuatu hal dalam organisasi. Melalui komunikasi akan terjadi kendali, kontrol, pengawasan, motivasi, pengungkapan emosional, dan informasi. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada pekerja apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja guna memperbaiki kualitas kerja.

Komunikasi yang terjadi diantara kelompok merupakan mekanisme fundamental dimana anggota kelompok menunjukkan kekecewaan mereka atau rasa puas mereka. Komunikasi merupakan media ungkapan emosi dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

Apabila unsur-unsur ketahanan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini akan dapat mencegah gejolak sosial. Menciptakan ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Dalam suasana yang demikian, walaupun ada perselisihan akan diselesaikan secara musyawarah atau melalui prosedur yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pengusaha dapat tenang berusaha dan pekerja tentram dalam melakukan pekerjaan. Kondisi ini pada akhirnya dapat menciptakan pertumbuhan ekonomi dan hubungan industrial yang harmonis.

Hubungan yang harmonis dan berkesinambungan akan menyingkirkan jauh-jauh konsep perimbangan kekuatan atau pertentangan. Selanjutnya yang akan ditumbuhkembangkan

adalah hubungan industrial untuk mewujudkan peningkatan produktivitas, sikap kebersamaan, kepatutan, dan rasa keadilan. Dengan demikian, para pihak tidak akan saling bermusuhan dalam memproduksi, tetapi saling menghormati, saling mengerti hak dan kewajiban dalam proses produksi, dan saling membantu untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan dalam menghadapi persaingan bebas.

Melalui proses bersama akan diperoleh kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan merupakan suatu kehidupan dan penghidupan yang secara materil dan spiritual diliputi oleh rasa keselamatan, kesulitan, keterntraman lahir batin yang memungkinkan seorang pekerja dapat mengusahakan pemenuhan kebutuhan jasmani, rohaniah, dan social sebaik-baiknya bagi diri, keluarganya serta kewajibannya kepada Tuhannya.

Untuk memenuhi kesejahteraan tersebut, perusahaan dapat melakukan berbagai program yang ditujukan untuk mewujudkan, membina, memelihara, memulihkan, dan mengembangkan kesejahteraan yang dalam hubungan industrial dapat berupa upah, jaminan sosial, pension, keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi, latihan, dan pendidikan.

## **B. Kendala yang ditemui dalam pelaksanaan hubungan industrial**

Secara umum persoalan Pekerja/Buruh lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara Pekerja dan majikan. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi proses reduksi pemahaman Pekerja/Buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Padahal secara makro, banyak faktor eksternal sangat

berpengaruh terhadap eksistensi kaum Pekerja/Buruh dalam menjalankan profesinya, seperti pengaruh globalisasi, kebijakan ekonomi makro, dan kebijakan perburuhan itu sendiri.

Masalah ketenagakerjaan sering dipandang hanya sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi, sehingga yang ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan. Selain itu, masalah ketenagakerjaan mencakup juga persoalan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja, termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, kebebasan berserikat, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan.

Proses globalisasi yang sedang berlangsung berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap eksistensi kaum Pekerja/Buruh. Globalisasi yang ditandai dengan transfer modal lintas negara telah membawa konsekuensi berupa menonjolnya peran perusahaan internasional, keterbukaan terhadap investor asing, dan penggunaan standar internasional dalam hal mutu produksi dan prosedur ketenagakerjaan. Pada tingkat nasional, kebijakan ekonomi makro memiliki relevansi terhadap kaum Pekerja/Buruh. Penentuan asumsi pertumbuhan ekonomi akan membawa konsekuensi terhadap Pekerja/Buruh, meski sasarannya adalah penanggulangan ekonomi.

Kebijakan ekonomi makro kadangkala tidak berpihak pada kepentingan kaum Pekerja/Buruh. Seperti kebijakan kenaikan tarif BBM akan mempengaruhi kemampuan daya beli dan konsumsi kaum Pekerja/Buruh. Sementara kebijakan

pengupahan tidak direvisi berdasarkan kenaikan tarif BBM, hal ini sama dengan penghitungan kebutuhan fisik minimum Pekerja/Buruh, bukannya kebutuhan fisik optimum. Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi dapat tercipta dan meningkatkan daya beli masyarakat. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politik. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan mempunyai multidimensi, cakupan luas, dan sangat kompleks.

Di samping itu, belum adanya kerangka kualifikasi nasional bidang pendidikan dan pelatihan mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara sertifikasi kompetensi tenaga kerja kedua bidang tersebut. Kondisi ketenagakerjaan Indonesia dengan kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM) yang cukup tinggi mengakibatkan meningkatnya biaya produksi perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini selain meningkatkan tekanan biaya hidup kepada masyarakat, juga mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan menjalankan usahanya.

Untuk mengefisienkan usahanya, perusahaanpun melakukan pembatasan pekerjaan sampai pada keputusan yang tidak banyak disukai, yaitu pemutusan hubungan kerja. Gejala PHK ini perlu menjadi perhatian pemerintah karena hal ini dapat memperbesar angka pengangguran dan menurunkan daya beli masyarakat. Tekanan biaya hidup Pekerja/Buruh yang semakin tinggi juga menimbulkan tuntutan akan kenaikan upah

minimum. Namun proses penetapannya sejauh ini masih mempunyai banyak kelemahan. Selanjutnya, upah pekerja formal yang semakin meningkat akibat kenaikan upah minimum tidak diimbangi dengan meningkatnya upah tenaga kerja informal. Kenaikan upah pekerja formal ini dan membesarnya lapangan kerja informal telah menyebabkan jurang perbedaan upah yang semakin lebar antara tenaga kerja formal dengan informal. Selain itu, adanya kecenderungan peningkatan upah tenaga kerja formal di industri besar tanpa mempertimbangkan produktivitas akan berakibat pada penurunan daya saing dan perlindungan Pekerja.

Pada umumnya kelangsungan ikatan kerja bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan saling mematuhi terhadap perjanjian yang telah disepekati pada saat mereka mulai menjalin kerja sama. Dengan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja, berarti masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi PHK manajer dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak.<sup>45</sup>

Saat ini, di Indonesia hubungan industrialnya berada pada masa transisi, sejalan dengan era reformasi yang mengedepankan prinsip demokratisasi yang disusul dengan pelaksanaan sistem pemerintahan dari sentralistik menjadi desentralistik yang juga membawa pengaruh terhadap beberapa pengaturan mengenai ketenagakerjaan. Saat ini pemerintah

---

<sup>45</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005, hal.305.

daerah memiliki kewenangan untuk menetapkan upah minimum, serta perubahan lain yang cukup mendasar adalah munculnya sistem hubungan industrial yang memungkinkan buruh/pekerja bebas mendirikan serikat buruh/serikat pekerja khususnya di tingkat perusahaan sesuai dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja.

Proses demokratisasi dan transparansi dalam pengambilan keputusan yang menyertai perubahan tersebut ternyata telah mengubah sikap dan perilaku pekerja dalam menyampaikan aspirasinya, baik melalui mimbar bebas, unjuk rasa, maupun pemogokan dengan melibatkan serikat buruh/serikat pekerja.

Tampaknya hubungan industrial pada masa transisi ini cenderung diwarnai oleh adanya konflik kepentingan antara pekerja dengan pengusaha. Di satu pihak, pekerja menuntut perbaikan kesejahteraan seperti kenaikan upah dan kondisi/syarat kerja yang lebih baik. Tuntutan ini dapat dipahami mengingat tingkat daya beli buruh/pekerja yang masih rendah, sementara di pihak lain kemauan perusahaan untuk mengabaikan keinginan buruh/pekerja tersebut masih belum memungkinkan. Lebih-lebih dengan kondisi krisis ekonomi yang berkelanjutan serta naiknya beberapa komponen penunjang produksi, seperti listrik, bahan bakar dan lainnya. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menengahi kondisi ini adalah melakukan dialog secara intensif, dimana masing-masing pihak

secara terbuka menempatkan dirinya dalam posisi yang seimbang.<sup>46</sup>

Kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan konsep yang harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika pihak pekerja/buruh dan pengusaha menginginkan perusahaannya maju dan berkembang serta dapat bersaing dalam tataran nasional dan internasional. Dengan demikian, hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha dimaksudkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Untuk itu, masing-masing pihak harus konsisten melaksanakan kewajibannya masing-masing.

Hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dengan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Untuk mengembalikan hubungan kerja sama antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam kegiatan tersebut, hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan dan peranan yang penting. Melalui perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang aspiratif diharapkan dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak.

Hasil akhir dari hubungan kemitraan antara perusahaan dengan organisasi atau pekerja/buruh akan dicirikan oleh beberapa aspek, antara lain : *Pertama*, Kesejahteraan. Semua pihak yang terlibat dalam hubungan kemitraan melampaui kebutuhan fisik minimum. *Kedua*, Akses sumber daya. Tidak

---

<sup>46</sup> Sri Kusumastuti Rahayu, dkk., *Industrial Relation in Jabotabek, Bandung, and Surabaya during of freedom to Organize Era*, SMERU research report USAID/PEG, 2002, hal. 2.

ada halangan untuk mendapatkan akses, termasuk kesempatan yang sama dalam jenjang karier yang ditunjukkan dengan prestasi dan persaingan yang terbuka. *Ketiga*, Kesadaran kritis. Tahapan kesadaran bahwa dalam menjalankan pekerjaan selalu dilandasi oleh semangat diperintah oleh diri sendiri bukan oleh orang lain secara bertanggung jawab. *Keempat*, Partisipasi. Tidak ada halangan untuk berperan serta. Partisipasi merupakan wujud nyata dari rasa *handerbeni*, yang mencerminkan sikap dan perilaku tanggung jawab terhadap masa depan perusahaan. *Kelima*, Kuasa. Tidak disubordinasi dan mensubordinasi. Kuasa untuk melakukan pekerjaan layaknya memerintah diri sendiri, meskipun dia adalah penguasa.<sup>47</sup>

Sejalan dengan perkembangan reformasi, setiap upaya yang menempatkan kaum pekerja pada posisi pinggiran (*marginalization*) berarti akan menciptakan situasi konflik yang berkepanjangan dan tidak akan pernah dapat diatasi. Sejarah telah mencatat keadaan pada masa-masa sebelumnya. Oleh karena itu, agar dapat keluar dari masalah ini, hubungan antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja harus diarahkan pada hubungan kemitraan (*colaborative relation*), sehingga para pihak tidak perlu menggunakan senjata mogok atau *lock-out* untuk memaksakan kehendaknya.

Keberadaan mogok sebagai gejala sosial, dimanapun selalu terjadi, karena berkaitan dengan pola hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Semakin kolaboratif hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka semakin rendah frekuensi pemogokan. Sebaliknya, jika hubungan antara

---

<sup>47</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 25.



pekerja/buruh dan pengusaha mendasarkan pada hubungan konflik, maka semakin tinggi frekuensi perselisihan perburuhan yang diikuti dengan pemogokan. Demikian pula hubungan perburuhan harmonis yang dipaksakan tidak dapat dijadikan sarana untuk menekan frekuensi pemogokan.<sup>48</sup>

Berdasarkan teori pola hubungan antara buruh dan pengusaha dari Reynaerts dan A.G. Negelkerke dalam Aloysius Uwiyono<sup>49</sup>, dikenal tiga pola hubungan, yakni :

4. Pola hubungan yang harmonis (*Harmonie model*);
5. Pola hubungan yang bersifat permusuhan (*Conflict model*);
6. Pola hubungan koalisi (*Coalitie model*).

Ketiga pola hubungan perburuhan dengan ciri masing-masing dipengaruhi oleh sampai seberapa jauh peranan pemerintah dalam suatu pola hubungan perburuhan. Semakin besar peranan pemerintah dalam pola hubungan perburuhan, maka model hubungan perburuhan yang terjadi adalah pola hubungan yang harmonis. Sebaliknya, jika peranan pemerintah semakin longgar, maka pola hubungan perburuhan yang terjadi adalah pola hubungan perburuhan koalisi. Selanjutnya jika peran pemerintah semakin kecil, maka pola hubungan perburuhannya merupakan pola hubungan perburuhan konflik. Pola hubungan perburuhan/industrial seperti itu sangat dipengaruhi oleh paham ideologi yang dianut suatu negara.

Prinsip hubungan industrial Pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam memecahkan

---

<sup>48</sup>Hanami T and R. Blanpain, *Industrial Conflict Resolution in Market Economics*, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987, hal. 22.

<sup>49</sup> Aloysius Uwiyono, *Op.Cit*, hal. 223.

berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Setiap keluhan kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan/musyawarah untuk mencapai mufakat.<sup>50</sup>

Namun demikian, disadari bahwa tidak semua keluhan kesah yang terjadi antara Pekerja/Buruh atau serikat pekerja/serikat Pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antar serikat Pekerja/Buruh dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara musyawarah. Hal ini antara lain disebabkan karena adanya perbedaan persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari.

Sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*) manusia tidak dapat melepaskan diri dari ketergantungannya pada orang lain. Ia harus berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya, baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Dalam melakukan interaksi dengan manusia lainnya sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan-perbedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan yang dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik.<sup>51</sup>

Ronny Hanitijo<sup>52</sup> memberikan pengertian konflik sebagai

---

<sup>50</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hal.39.

<sup>51</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hal. 1.

<sup>52</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik*, Semarang, CV. Agung, 1990, hal.36.

situasi (keadaan) dimana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing. Sedangkan Joni Emirzon<sup>53</sup> mendefinisikan konflik sebagai pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan atau kerja sama.

Sengketa biasanya bermula dari suatu situasi dimana ada pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain. Hal ini diawali oleh perasaan tidak puas yang bersifat subyektif dan tertutup. Kejadian ini dapat dialami oleh perorangan maupun kelompok. Perasaan tidak puas akan muncul ke permukaan apabila terjadi *conflict of interest*. Pihak yang merasa dirugikan akan menyampaikan ketidakpuasannya kepada pihak kedua. Apabila pihak kedua dapat menanggapi dan memuaskan pihak pertama, selesailah konflik tersebut. Sebaliknya, jika reaksi dari pihak kedua menunjukkan perbedaan pendapat atau memiliki nilai-nilai yang berbeda, terjadi apa yang dinamakan dengan sengketa.<sup>54</sup>

Sengketa terjadi karena tidak adanya titik temu antara pihak-pihak yang bersengketa. Secara potensial, dua pihak yang mempunyai pendirian/pendapat yang berbeda dapat beranjak ke situasi sengketa. Dalam persengketaan, perbedaan pendapat dan perdebatan yang berkepanjangan biasanya mengakibatkan

---

<sup>53</sup> Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001, hal. 21.

<sup>54</sup> Suyud Margono, *ADR dan Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004, hal. 34.

kegagalan proses mencapai kesepakatan. Keadaan seperti ini biasanya berakhir dengan putusanya jalur komunikasi yang sehat sehingga masing-masing pihak mencari jalan keluar tanpa memikirkan nasib ataupun kepentingan pihak lainnya.

Konflik atau sengketa yang terjadi antara manusia cukup luas dimensi dan ruang lingkupnya. Konflik dan persengketaan dapat saja terjadi dalam wilayah publik maupun wilayah privat. Konflik dalam wilayah publik berkaitan erat dengan kepentingan umum, dimana negara berkepentingan untuk mempertahankan kepentingan umum tersebut. Berbeda dengan wilayah privat, dimana titik berat kepentingan terletak pada kepentingan perorangan (pribadi). Dimensi privat cukup luas cakupannya yang meliputi hukum keluarga, hukum kewarisan, hukum kekayaan, hukum perjanjian (kontrak), bisnis, dan lain-lain. Dalam dimensi hukum privat, para pihak yang bersengketa dapat melakukan penyelesaian sengketanya melalui jalur hukum di pengadilan atau di luar jalur pengadilan. Hal ini sangat dimungkinkan, karena dalam hukum privat, titik berat kepentingan terletak pada para pihak yang bersengketa, bukan negara atau kepentingan umum. Oleh karena itu, tawar menawar dan pembayaran sejumlah kompensasi untuk menyelesaikan sengketa dapat terjadi dalam dimensi ini.<sup>55</sup>

Sengketa dapat terjadi setiap saat akibat timbulnya keadaan yang sekilas tampak tidak berarti dan kecil sehingga terabaikan. Sengketa biasanya muncul secara tiba-tiba dan tidak disangka-sangka, atau dapat terjadi tanpa diperhitungkan

---

<sup>55</sup>Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syari'ah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Jakarta, Prenada Media Group, 2009, hal. 21-22.

sebelumnya. Sejak awal kehidupan, manusia telah terlibat dengan masyarakat di sekitarnya yang penuh dengan pertentangan, dan bersamaan itu sejarah hukum berlangsung secara paralel dan selanjutnya dimanapun dapat saja ditemukan seseorang yang bertindak sebagai penengah untuk menyelesaikan sengketa yang timbul secara adil dan tidak memihak.<sup>56</sup>

Bentuk sengketa beraneka ragam dan keanekaragamannya menentukan inti permasalahan; setiap permasalahan memiliki sekian banyak liku-liku, akan tetapi pada akhirnya intinya akan muncul ke permukaan. Berbagai faktor individual maupun pengaruh lingkungan dapat menguasai emosi para pihak yang bersengketa melalui pertentangan tertentu yang kadang-kadang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat.<sup>57</sup>

Menurut Charles D. Drake sebagaimana dikutip Aloysius Uwiyono<sup>58</sup>, perselisihan antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum maupun karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan perburuhan yang disebabkan terjadinya perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan, tercermin dari tindakan Pekerja/Buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum maupun perlakuan diskriminatif yang diterima oleh Pekerja/Buruh dalam

---

<sup>56</sup>Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Suatu Pengantar*, Jakarta, PT. Fikahati Aneska, 2002, hal. 28.

<sup>57</sup> Priyatna Abdurrasyid, *Op. Cit.*, hal.1.

<sup>58</sup> Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Jakarta, Universitas Indonesia, 2001, hal.215.

hal jenis pekerjaan, jabatan, masa kerja, dan lain-lain. Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya didahului oleh perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan dan ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja. Misalnya Pekerja/Buruh wanita tidak berhak atas cuti penuh melahirkan dan gugur kandungan. Di lain pihak, menurut Pekerja/serikat Pekerja hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun hanya mengalami gugur kandungan bagi Pekerja wanita. Selain itu perselisihan yang menyangkut perubahan syarat-syarat kerja, misalnya Pekerja/serikat Pekerja menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

Secara sosiologis, perselisihan merupakan masalah yang umum dalam kehidupan manusia. Dalam setiap interaksi di masyarakat belum tentu sama merasakan kepuasannya, karena masing-masing pihak memiliki daya reaksi yang berbeda-beda. Adanya hukum dan perundang-undangan adalah upaya untuk menekan, mengendalikan dan mendekatkan reaksi yang berbeda-beda itu, sehingga perselisihan akibat pertentangan reaksi itu dapat diperkecil dan dapat mencapai titik persamaan, yang selanjutnya dapat mewujudkan keterpaduan yang terjalin dengan keharmonisan, searah dan setujuan.<sup>59</sup>

Dalam perusahaan yang merupakan lingkungan masyarakat pekerja, hubungan perburuhannya pun tidak terlepas dari masalah-masalah di atas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh Pekerja/Buruh, namun Pekerja/Buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang

---

<sup>59</sup>G. Kartaspoetra, *Op.Cit.*, hal. 245.

berbeda-beda, akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha menjadi tidak sama. Pekerja/Buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan Pekerja/Buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan. Jika rasa kurang puas ini diekspos dan dikembangkan, akan terjadi kegoncangan di dalam perusahaan. Secara umum, pokok pangkal kekurangpuasan itu berkisar pada masalah-masalah : pengupahan, jaminan sosial, perilaku penugasan yang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian, daya kerja dan kemampuan kerja yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, dan adanya masalah pribadi.

Secara umum pelaksanaan hubungan industrial berjalan sebagaimana yang ditentukan undang-undang. Kami tidak menafikan bahwa adanya konflik yang muncul dalam pelaksanaan hubungan industrial, namun setiap masalah yang muncul senantiasa diselesaikan secara musyawarah antara manajemen perusahaan dengan pekerja. Kami (manajemen perusahaan dan pekerja) berusaha agar benih-benih konflik tidak meluas dan diselesaikan bersama-sama dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, karena kami menyadari bahwa maju mundurnya perusahaan sangat tergantung pada kinerja dan loyalitas para pekerja.<sup>60</sup>

Di negara-negara yang menganut paham liberalisme, perselisihan antara pengusaha dan Pekerja tidak jarang menimbulkan kemacetan-kemacetan bukan hanya untuk perusahaan, melainkan juga kemacetan-kemacetan ekonomi

---

<sup>60</sup>Wawancara dengan Bapak Halwani, Manajer Resources PT. Cipta Metalindo Persada, Tanggal 15 agustus 2015.

negara. Peranan pemerintah sebagai pelindung semua pihak dalam mewujudkan hubungan perburuhan semakin besar. Semua peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan dan diberlakukan ditujukan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis berlandaskan Pancasila. Dengan demikian, tujuan utama hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan Pekerja/Buruh. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa Pekerja/Buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum perburuhan dibentuk untuk menetralsir ketimpangan tersebut. Dengan demikian, terdapat proteksi terhadap Pekerja agar tidak kehilangan pekerjaannya.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional, peran serta Pekerja/Buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu upaya perlindungan terhadap pekerja semakin ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia. Sesuai dengan prinsip yang dianut dalam hubungan industrial Pancasila, bahwa hubungan industrial bertujuan antara lain untuk menciptakan ketenangan dan ketentraman kerja serta ketenangan dalam usaha, meningkatkan produksi, meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Oleh karena itu, hubungan industrial Pancasila harus dilaksanakan sesuai atas tri kemitraan (*three partnerships*) yaitu : *partnership in responsibility*, *partnership in production*, dan *partnership in profit*.<sup>61</sup>

Untuk dapat mewujudkan hubungan yang dicita-citakan itu, diperlukan satu sikap sosial yang mencerminkan persatuan nasional dan kesatuan, serta sifat kegotongroyongan, toleransi, tenggang rasa, terbuka, bantu membantu, dan mampu

---

<sup>61</sup> Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hal.37.



mengendalikan diri. Sikap mental para pelaku proses produksi antara satu dengan yang lainnya adalah sebagai teman seperjuangan yang saling menghormati, saling mengerti kedudukan serta peranannya, saling memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stakeholders*). Keseimbangan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak atas dasar keadilan dan kepatutan serta asas kekeluargaan dalam menyelesaikan perbedaan pendapat antara Pekerja/Buruh dan pengusaha dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat merupakan ciri khas dari hubungan industrial.

Kemitraan antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha merupakan konsep yang harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika pihak Pekerja/Buruh dan pengusaha menginginkan perusahaannya maju dan berkembang. Hubungan kemitraan antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak lain. Hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dalam mengembalikan hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan pengusaha. Peran para pihak dalam kemitraan mempunyai implikasi terhadap berjalannya fungsi :

1. Hubungan antara Pekerja/Buruh dan perusahaan harus disesuaikan dengan prinsip gotong royong, tolong menolong dan kekeluargaan.
2. Problem-problem harus dipecahkan melalui sebuah proses konsensus antara perusahaan dengan organisasi

Pekerja/Buruh. Peran pemerintah dalam hal ini merupakan pelindung komunitas serta mitra dalam proses produksi.<sup>62</sup>

Saat ini di Indonesia hubungan industrialnya berada pada masa transisi, sejalan dengan era reformasi yang mengedepankan prinsip demokratisasi yang disusul dengan pelaksanaan otonomi daerah. Kondisi ini telah membawa perubahan pada sistem pemerintahan, dari sentralistik menjadi desentralistik yang juga berpengaruh terhadap beberapa pengaturan mengenai ketenagakerjaan. Proses demokratisasi dan transparansi dalam pengambilan keputusan yang menyertai perubahan tersebut, mengubah sikap dan perilaku pekerja dalam menyampaikan aspirasinya, baik melalui mimbar bebas, unjuk rasa, maupun pemogokan dengan melibatkan serikat pekerja/serikat Pekerja.

Hubungan industrial pada masa transisi ini cenderung diwarnai oleh adanya konflik kepentingan antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha. Di satu pihak, Pekerja/Buruh menuntut perbaikan kesejahteraan seperti kenaikan upah dan kondisi serta syarat kerja yang lebih baik. Sementara di pihak lain kemampuan perusahaan untuk mengabulkan keinginan Pekerja/Buruh masih belum memungkinkan. Adanya perbedaan pemahaman mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja, meyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari.

Berkaitan dengan campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan Pekerja/Buruh, pemerintah telah banyak mengambil kebijakan, khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya. Semua peraturan perundang-undangan tersebut dsimaksüdkan untuk melindungi

---

<sup>62</sup>*Ibid*, hal.38-39.

pihak Pekerja/Buruh sebagai pihak yang posisinya lemah dibandingkan dengan posisi pengusaha, untuk meningkatkan taraf hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya, untuk mencegah terjadinya kemerosotan penghasilan dan daya beli Pekerja/Buruh serta melindungi Pekerja/Buruh dan keluarganya dari kehilangan pekerjaan atau berkurangnya penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja atau meninggal.

Meskipun telah ada aturan yang menjadi tuntunan dalam hubungan industrial, dalam praktik belum menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan, baik oleh pihak Pekerja/Buruh sendiri maupun oleh pemerintah. Hak Pekerja/Buruh dapat terwujud secara efektif apabila diperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Para Pekerja/Buruh sebagai pemegang hak-hak dapat menikmati hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun.
2. Para Pekerja/Buruh selaku pemegang hak tersebut dapat melakukan tuntutan melalui prosedur hukum adressant. Dengan kata lain, bila ada pihak-pihak yang mengganggu, menghambat, atau tidak melaksanakan hak tersebut, Pekerja/Buruh dapat menuntut melalui prosedur hukum yang ada untuk merealisasikan hak dimaksud.

Namun demikian, perlu disadari bahwa perjuangan untuk mewujudkan pelaksanaan hak-hak Pekerja/Buruh jelas memerlukan dukungan nyata dari seluruh kelompok sosial yang ada di dalam masyarakat, terutama tentunya kelompok sosial yang berakar dan memperoleh dukungan dari Pekerja/Buruh. Hal lain yang tidak kalah pentingnya dalam memberikan dukungan kepada Pekerja/Buruh adalah digantikannya peranan dan fungsi lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan

ditetapkannya UU Nomor 2 Tahun 2004. Dengan beralihnya penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada pengadilan hubungan industrial, putusannya lebih adil dan dalam mengambil putusan terhindar dari intervensi pihak manapun.

Masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu sub dari sistem sosial ekonomi dan selalu menarik untuk dibahas karena menyangkut kepentingan rakyat banyak, karena lebih kurang 50% penduduk Indonesia masuk dalam kategori angkatan kerja yang berusia 15 tahun ke atas dan sebagian besar diantaranya masuk kelompok usia kerja yang potensial untuk bekerja (*labour force*).<sup>63</sup>

Dalam rangka mewujudkan *Industrial Peace* atau keserasian dalam hubungan industrial, International Labour Organization (ILO) telah menetapkan 7 (tujuh) prinsip yang harus dipedomani oleh para pihak dalam hubungan industrial, yaitu :

### **1. *Freedom of Association.***

Merupakan hak asasi pekerja untuk berserikat, hak ini merupakan salah satu dasar pemikiran dalam merumuskan konstitusi ILO, seperti yang tertulis dalam preambull konstitusi ILO. Prinsip ini memberikan kebebasan pada pekerja membentuk serikat pekerja secara demokratis, mandiri, dan bebas dari campur tangan pemerintah. Di

---

<sup>63</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebagai Penuntun Untuk Merencanakan – Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta. DSS Publishing, 2007, hal.1.

Indonesia, ketentuan ini diatur dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

## **2. *Collective Bargaining***

Merupakan hak untuk berunding dan bermusyawarah melalui masing-masing wakil pekerja dan pengusaha. Tujuannya agar masalah hubungan kerja atau kondisi kerja yang menyangkut hak kerja, upah kerja, hak cuti, jaminan sosial dan hak-hak lain ditentukan bersama. Hak ini diwujudkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama /Perjanjian Kerja Bersama dan mendapat jaminan melalui UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **3. *Conciliation and Arbitration***

Merupakan cara pemecahan masalah atau perbedaan pendapat agar tidak berlarut-larut dan berakibat merugikan pihak pekerja atau pengusaha. Pada prinsipnya, konsiliasi dan arbitrase merupakan upaya preventif agar masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak berturut-turut dan dapat mengganggu ketenangan kerja. Di Indonesia ketentuan seperti ini diatur dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **4. *Consultation and Cooperation at The Level of Undertaking.***

Merupakan salah satu prinsip yang sangat penting, sebab Industrial Peace akan dapat dicapai dengan adanya saling pengertian dan saling menghormati. Tujuannya agar masalah yang dihadapi dapat dipecahkan bersama dalam forum dialog dan tatap muka. Masalah ini dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia diwujudkan dalam bentuk Lembaga Bipartit yang anggotanya terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja.

### **5. *Communication Within undertaking.***

Merupakan landasan dalam menjalin hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha. Komunikasi antar manusia merupakan kunci yang dapat mengurangi atau meredusir terjadinya konflik. Adanya informasi atau saling tukar menukar informasi, dapat diciptakan sarana untuk menghindarkan sumber konflik dan dapat diciptakan iklim saling mempercayai antara pekerja dengan pengusaha. Di Indonesia hal ini diwujudkan dalam bentuk Lembaga Tripartit yang merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah dalam rangka hubungan industrial.

### **6. *Grievance Settlement.***

Merupakan hak untuk mengajukan keluhan. Adanya hak untuk mengajukan keluhan ini, baik langsung maupun melalui serikat pekerja di setiap unit kerja merupakan jalan keluar untuk mengajukan rasa ketidakpuasan yang kemudian dapat ditampung dalam pembuatan collective agreement. Hak untuk mengajukan keluhan dapat merupakan input bagi pembinaan hubungan yang serasi antara pekerja dengan pengusaha.

### **7. *Termination of Employment***

Merupakan salah satu prinsip dalam hubungan industrial yang juga berperan penting dalam menjaga keserasian dan keseimbangan antara kepentingan pekerja, sebab jika dilihat dari segi kepentingan perusahaan, sebenarnya setiap pengusaha sepenuhnya berdaulat untuk mengatur atau merencanakan apa yang ingin dilakukan perusahaannya, termasuk masalah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Namun sebaliknya, pekerja melihat masalah pemutusan hubungan kerja dari sisi lain, sebab bagi pekerja, berangsungnya hubungan kerja berarti ada raa tentram dalam

menghadapi masa depannya. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja harus merupakan langkah atau upaya terakhir dan dapat dianggap sebagai rescue atau upaya untuk menjamin kelangsungan usaha atau penyelamatan perusahaan.

### **C. Peran pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial di perusahaan**

Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan titik awal adanya hubungan kerja. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat perjanjian lain yang disepakati bersama. Bentuk perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis.

Konsepsi perjanjian kerja yang berlaku sampai sekarang masih sama halnya dengan konsepsi pada waktu hukum perjanjian kerja dilahirkan, yaitu mempunyai sifat ganda sebagai perikatan yang didasarkan pada hubungan yang bersifat pribadi dan hubungan atau perikatan yang bersifat ekonomis. Sebagai hubungan pribadi, hubungan itu banyak diwarnai perasaan, kekerabatan, dan kekuasaan. Sedangkan sebagai hubungan

ekonomis dilakukan berdasarkan perhitungan untung rugi atau pemikiran rasional.<sup>64</sup>

Pemikiran bahwa perjanjian kaerja dalah perjanjian timbale balik yang dilakukan berdasarkan hubungan ekonomi menganggap perjanjian kerja itu adalah “perjanjian Synallgamatik”, yaitu sebagai perjanjian dimana masing-masing pihak wajib memenuhi kewajibannya tanpa penilaian apakah hak dan kewajiban itu seimbang atau tidak. Pemikiran demikian bertitik tolak dari adagium bahwa perjanjian yang dibuat itu berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.<sup>65</sup>

Ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hubungan kerja, bukan bagian dari hukum perjanjian. Karena itu ketentuan perjanjian kerja bukan merupakan hukum pelengkap, artinya bahwa ketentuan ini bersifat memaksa, yaitu tidak dapat tidak diikuti dan wajib ditaati. Para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian kerja yang menyimpang dari ketentuan peraturan undang-undang ketenagakerjaan. Hukum perjanjian yang mengatur ketentuan umum, sepanjang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan berlaku dalam perjanjian kerja, tetapi jika undang-undnag ketenagakerjaan telah mengaturnya, maka ketentuan tersebut bersifat memaksa.

Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian, kedua belah pihak dalam melaksanakan

---

<sup>64</sup> H.P. Rajagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia, hal.85.

<sup>65</sup>Selengkapnya lihat Pasal 1338 KUH Perdata.



hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Campur tangan pemerintah memang diperlukan, karena bertujuan untuk melindungi pihak yang lemah (Pekerja) agar tercapai keseimbangan yang mendekatkan masyarakat pada tujuan Negara, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk tiap-tiap warga negara.<sup>66</sup>

Peran pemerintah dalam hubungan industrial diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara lebih luas. Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha serta peraturan-peraturan ketenagakerjaan semata, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab<sup>67</sup>.

Sebagai salah satu unsur Tri Partit, pemerintah berkepentingan untuk mengawasi berjalannya hubungan

---

<sup>66</sup> Suliati Rachmat, *Sifat Hukum Perjanjian Perburuhan*, Hukum dan Pembangunan, Nomor 5 Tahun ke-17, Oktober,, hal.457.

<sup>67</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hal.18.

industrial di perusahaan. Peran pemerintah dalam konteks ini diwujudkan dalam bentuk dikeluarkannya berbagai kebijakan yang berupa regulasi dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi sekaligus menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif serta membantu dalam penyelesaian perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial. Sedangkan peran pihak Pekerja/Buruh dan serikat Pekerja/Buruh dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya<sup>68</sup>.

Sedangkan bagi pengusaha/organisasi pengusaha, pelaksanaan hubungan industrial mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha dan peraturan ketenagakerjaan semata, tetapi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi, dan politik, karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.

Dengan adanya keseimbangan yang mendekatkan masyarakat pada tujuan Negara tersebut, selanjutnya diharapkan bahwa tujuan pembangunan nasional akan tercapai, yakni suatu

---

<sup>68</sup>Wawancara dengan Bapak Sukiyanto, Manajer Produksi PT. Cipta Metalindo Persada, tanggal 15 Agustus 2015.

masyarakat yang adil berkemakmuran dan makmur berkeadilan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Hukum mempunyai posisi yang strategis di dalam konstelasi ketatanegaraan dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 dinyatakan secara tegas bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Konsekuensi logis sebagai negara hukum tentu saja harus mampu mewujudkan supremasi hukum, sebagai salah satu prasyarat bagi suatu negara hukum. Realitas tersebut ditandai dengan harapan masyarakat yang menghendaki terciptanya persamaan di depan hukum (*equality before the law*), peradilan yang independen dan tidak memihak (*fair tribunal and independence of judiciary*). Hal ini telah ditegaskan pula dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 bahwa “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

Kaidah tersebut mengisyaratkan bahwa hukum bukan menjadi alat untuk kepentingan penguasa ataupun kepentingan politik yang dapat menimbulkan sikap diskriminatif dari aparat penegak hukum dalam melaksanakan tugasnya. Hukum ditegakkan demi pencapaian keadilan dan ketertiban bagi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu, penegakan hukum merupakan syarat mutlak bagi upaya penciptaan Indonesia yang damai dan sejahtera. Apabila hukum dapat ditegakkan, maka keadilan, ketertiban, kepastian hukum, rasa aman, tenteram dan kehidupan yang rukun akan dapat diwujudkan.

Sebagai salah satu prasyarat penting dari sebuah negara hukum (*rechtstaat*) penegakan hukum (*Law enforcement*) merupakan titik awal dari suatu pembuktian sejauhmana hukum

telah berfungsi dalam mengatur perjalanan dari sebuah negara. Hukum diletakkan sebagai pusat otoritatif yang menjadi rujukan utama dalam mewadahi dan sekaligus menjembatani segala kepentingan.

Secara konseptual, inti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyelaraskan hubungan nilai-nilai yang terdapat dalam kaidah-kaidah hukum dengan pola perilaku dan tindakan di masyarakat dengan tujuan memelihara dan mempertahankan tata tertib dalam masyarakat. Dalam praktek, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi upaya penegakan hukum yang merupakan esensi sekaligus tolok ukur dari penegakan hukum itu sendiri. Faktor-faktor dimaksud antara lain : faktor muatan hukumnya, budaya dan tipologi masyarakat, sarana dan fasilitas penunjang dan faktor yang tidak kalah pentingnya adalah faktor penegak hukum (aparatur).

Faktor lembaga penegakan hukum memegang peran yang sangat penting jika ingin melihat sejauhmana penegakan hukum dilakukan. Lembaga-lembaga tersebut menjadi amat strategis karena memiliki kekuasaan yang besar. Institusi penegak hukum selalu disorot dan kinerjanya mendapat prioritas masyarakat untuk selalu diawasi dan dievaluasi. Dengan melacak perkembangan yang terjadi di ranah faktfactualsiah sering muncul berita-berita yang menunjukkan belum adanya perbaikan secara signifikan. Masih sering terjadi perilaku penegakan hukum yang mencederai rasa keadilan, penyelewengan tugas kelembagaan dari para oknum penegak hukum.

Penegakan hukum adalah bagian dari seluruh akitivitas kehidupan yang pada hakikatnya merupakan interaksi antara berbagai perilaku manusia yang mewakili kepentingan-kepentingan yang berbeda dalam bingkai aturan yang telah

disepakati bersama dalam suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Pengaturan bersama secara tertulis yang tertuang dalam suatu produk perundang-undangan dimaksudkan dalam rangka mengatur tata kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara agar lebih tertib dan berkepastian hukum. Sedangkan dalam pengertian mikro, penegakan hukum terbatas pada situasi dalam praktek peradilan, seperti proses pemeriksaan di pengadilan termasuk proses penyelidikan, penyidikan, penuntutan hingga pelaksanaan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.<sup>69</sup>

Penegakan hukum yang konsisten merupakan bagian dari upaya pencapaian tujuan hukum bagi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, yaitu tegaknya keadilan dan kepastian hukum secara seimbang, serta terwujudnya ketertiban. Dalam pelaksanaan penegakan hukum, tidaklah semudah membalikkan telapak tangan, mengingat adanya problematika lain yang ikut mempengaruhi proses penegakan hukum itu sendiri, antara lain terkait dengan substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum yang oleh L.M. Friedman disebut sebagai sub-sub sistem dari susunan sistem hukum.

Berdasarkan teori efektivitas hukum yang dikemukakan Soerjono Soekanto, efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor. *Pertama*; faktor hukumnya sendiri (undang-undang). *Kedua*; faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.

---

<sup>69</sup> Hendarman Supandji, *Law Enforcement : Harapan dan Tantangan*, Makalah, 2008, hal.1

*Ketiga*; faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. *Keempat*; faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. *Kelima*; faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.<sup>70</sup>

Konsepsi operasional tentang bekerjanya hukum dalam masyarakat dengan didasarkan pada dua konsep yang berbeda yaitu konsep tentang ramalan-ramalan mengenai akibat-akibat (*prediction of consequences*) yang dikemukakan oleh Lundberg dan Lansing tahun 1973 dan konsep Hans Kelsen tentang aspek rangkap dari suatu peraturan hukum.<sup>71</sup> Berdasarkan konsep Lundberg dan Lansing, serta konsep Hans Kelsen tersebut Robert B. Seidman dan William J. Chambliss menyusun suatu teori bekerjanya hukum di dalam masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan suatu peraturan perundang-undangan sangat tergantung banyak faktor. Secara garis besar bekerjanya hukum dalam masyarakat akan ditentukan oleh beberapa faktor utama. Faktor-faktor tersebut dapat:

- a. Bersifat yuridis normatif (menyangkut pembuatan peraturan perundang-undangannya).
- b. Penegakannya (para pihak dan peranan pemerintah).
- c. Serta faktor yang bersifat yuridis sosiologis (menyangkut pertimbangan ekonomis serta kultur hukum pelaku bisnis).<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup>Soerjono Soekanto. 2008, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 8.

<sup>71</sup> Ronny Hanitijo Soemitro. 1989, *Perspektif Sosial dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum*. Semarang: CV Agung. Hlm. 23.

<sup>72</sup> Suteki. 2008., *Rekonstruksi Politik Hukum Tentang Hak Menguasai Negara Atas Sumber Daya Air Berbasis Nilai Keadilan Sosial (Studi Privatisasi Pengelolaan Sumber Daya Air)*.

Faktor materi (substansi) suatu hukum atau peraturan perundang-undangan memegang peranan penting dalam penegakan hukum (*law enforcement*). Artinya di dalam hukum atau peraturan perundang-undangan itu sendiri harus terkandung dan bahkan merupakan *conditio sine quanon* di dalamnya keadilan (*justice*). Sebab, bagaimana pun juga hukum yang baik adalah hukum yang di dalamnya terkandung nilai-nilai keadilan.

Faktor yang tidak kalah pentingnya adalah faktor aparaturnya penegak hukum itu sendiri yang lazim juga disebut *law enforcer* (*enforcement agencies*). Relevan dengan hal tersebut B. M. Taverne mengatakan, “*geef me goede rechter, goede rechter commissarissen, goede officieren van justitieen, goede politie ambtenaren, en ik zal met een slecht wetboek van strafproesrecht het goede beruken*” bahwasanya “*berikan aku hakim, jaksa, polisi dan advokat yang baik, maka aku akan berantas kejahatan meskipun tanpa secarik undang-undang pun*”. Dengan kata lain, “*berikan padaku hakim dan jaksa yang baik, maka dengan hukum yang buruk saya bisa mendatangkan keadilan.*”<sup>73</sup> Artinya, bagaimana pun lengkapnya suatu rumusan undang-undang, tanpa didukung oleh aparaturnya penegak hukum yang baik, memiliki moralitas dan integritas yang tinggi, maka hasilnya akan buruk.

Hal yang sangat penting yang harus juga mendapat perhatian serius dari aparaturnya penegak hukum adalah tidak bersikap diskriminatif dalam penegakan hukum (*law enforcement*). Hukum seringkali hanya efektif terhadap pelaku-pelaku pelanggaran hukum masyarakat kelas menengah. Inilah yang pernah dikuatirkan Honore de Balzac sebagaimana dikutip

---

<sup>73</sup>Satjipto Rahardjo. 2006, *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas. Hlm. 6.

Pillipe Sands bahwa hukum di dunia sudah berubah menjadi seperti sarang laba-laba, "*Les lois sont des toiles d'araignees a tavers lesquelles passent les grosses mouches et ou restent les petites*" (hukum, seperti sarang laba-laba, menangkap serangga-serangga kecil dan membiarkan yang besar-besar lolos).<sup>74</sup> Atau yang dalam Bahasa Inggris disebut: "*laws are spider webs through which the big flies pass and the little ones get caught*", artinya penegakan hukum hanya berlaku bagi "yang tidak mampu". Diskriminasi dijalankan di mana penegakan hukum itu telah berubah dari pengayoman menjadi sarang laba-laba.<sup>75</sup>

Hukum, dengan demikian, dianggap sebagai suatu pranata yang belum difungsikan optimal, khususnya dalam tahap implementasinya oleh lembaga penegak hukum. Dalam praktik penegakan hukum masih terdapat kecenderungan menegakkan hukum hanya dari aspek kepastian hukum dengan mengabaikan nilai keadilan (*justice value*), kemanfaatan bagi manusia. Menegakkan hukum yang hanya berpatokan pada kepastian hukum justru menyebabkan hukum itu kehilangan makna yang sesungguhnya yaitu hukum yang memberikan keadilan, kemanfaatan, kebahagiaan dan menjamin terpenuhinya hak asasi manusia (HAM).

Salah satu bidang hukum yang penting untuk menjadi perhatian bersama adalah bidang hukum perburuhan dan ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan dan kebijakan dalam bidang hukum ini harus dapat menyikapi tantangan di

---

<sup>74</sup>Satjipto Rahardjo. 2008, *Lapisan-Lapisan Dalam Studi Hukum*. Malang: Bayumedia. Hlm. 111.

<sup>75</sup>Tim Editor. 1983, *Percikan Permenungan*. Kumpulan Kata-Kata Mutiara. Jakarta: Penerbit Mitra Utama. Hlm. 15.



bidang ketenagakerjaan, yaitu tersedianya sumber daya manusia yang cakap dan terampil untuk bekerja dan berkecimpung dalam berbagai corak industry. Di bidang hukum ini, perlindungan hukum adalah salah satu persoalan yang sangat dominan dan berpengaruh. Perlindungan hukum bagi para pekerja adalah bagian dari hak-hak yang mendasar sebagai bagian dari realitas sosial modern, hak asasi merupakan persoalan yang akan terus mewarnai kehidupan manusia.

Dalam masa industrialisasi, masalah ketenagakerjaan sangat mengemuka. Kesenjangan antara pekerja dengan pengusaha tidak bisa hanya sekedar dihadapi oleh slogan-slogan yang sering terpampang di spanduk-spanduk yang ada di tembok-tembok perusahaan tentang Hubungan Industrial Pancasila, atau K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), melainkan memerlukan tindakan konkrit, seperti perbaikan upah minimum, jaminan sosial ataupun peraturan perundang-undangan lainnya di bidang ketenagakerjaan.

Dalam ajaran Islam, keamanan Pekerja berada dalam tanggungan para majikan. Kewajiban memberi makanan dan pakaian sebagaimana yang dipakai majikan, jika dipahami dengan pemahaman *Isharah al-Nas*,<sup>76</sup> adalah perintah untuk menyediakan *basic need*, sebagaimana dibayangkan Maslow. Juga, larangan memaksa melakukan pekerjaan yang mereka tidak mampu dan kewajiban membantu melaksanakan pekerjaan tersebut bisa dipahami sebagai kewajiban memberikan fasilitas dan perlindungan kerja.

Secara fiqh, hubungan kerja antara Pekerja-majikan dikonsepsi menjadi akad ijarah yang merupakan akad pertukaran

---

<sup>76</sup>Wahab Khallaf, *Ilm Ushul fiqh*, 145

manfaat dan upah. Sebagai konsekwensi akad, pihak majikan bertanggung jawab atas berbagai hal yang menyangkut keselamatan pekerja. Oleh karena itu, pihak pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan perawatan secara teratur agar bisa menjalankan pekerjaan sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Adalah sebuah kesalahan jika majikan membiarkan pekerjanya sakit, di mana yang sakit itu masih menjadi tanggungannya selama dalam jangka waktu yang tercantum dalam perjanjian kerja. Termasuk dalam kategori melindungi keselamatan dan kesehatan kerja adalah dengan memberinya hak istirahat dan cuti. Aturan cuti ini juga selaras dengan misi Islam untuk menghilangkan eksploitasi terhadap makhluk, termasuk Pekerja. Tidak memberi kesempatan istirahat secara cukup terhadap Pekerja termasuk bagian dari eksploitasi, yang merupakan kesalahan besar dan bertentangan dengan fitrah kemanusiaan. Dalam al-Qur'an Allah berfirman yang artinya: *"...Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan (sekedar) apa yang Allah berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan"*

Soal aturan khusus bagi perempuan, termasuk didalamnya waktu istirahat, memang sangat diperlukan. Hal ini karena ada waktu-waktu tertentu dimana ia mempunyai tuntutan reproduksi yang tidak bisa dibatalkan oleh siapapun. Kita tidak boleh memaksa mereka untuk tidak punya anak, tidak menyusui, tidak haid dan semisalnya, karena semua itu fitrah mereka. Kita juga tidak boleh menolak Pekerja perempuan karena alasan-alasan tidak produktif, karena produktivitas perempuan tidak semata-mata diukur dari sisi jam kerja. Allah berfirman:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا وَلِلنِّسَاءِ  
نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا (النساء: 32)

" Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian daripada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu"

Untuk itu, menjadi benar jika undang-undang mengkhususkan waktu cuti bagi perempuan, sebagaimana uraian di atas. Karena cuti dengan mekanisme di atas telah sesuai dengan hak reproduksi perempuan, maka pihak majikan tidak boleh membatalkan hak tersebut, apalagi sampai memutuskan hubungan kerja.

Salah satu pilar atau tuntutan reformasi adalah terjadinya penegakan hukum yang konsekuen dan tidak terkooptasi oleh kekuasaan. Sebab, proses penegakan hukum, sebenarnya bukan terjadi pada tahap aplikasi/pelaksanaan hukum (*law enforcement*) saja, tetapi bisa dimulai pada tahap formulasi (tahap pembuatan undang-undang). Sementara itu Satjipto Rahardjo mengatakan penegakan hukum adalah merupakan satu usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep menjadi kenyataan. Penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan. Keinginan-keinginan hukum adalah pikiran-pikiran badan

pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum.<sup>77</sup>

Upaya penegakan hukum juga merupakan bagian dari penerapan hukum yang semestinya dapat berjalan selaras dengan kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran hukum masyarakat sangat dipengaruhi oleh rasa keadilan masyarakat. Penegakan hukum pada dasarnya harus memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi upaya penegakan hukum tersebut, yaitu meliputi (1) materi hukum (peraturan/perundang-undangan); (2) aparaturnegak hukum (hakim, jaksa, polisi, advokat dan lembaga pemasyarakatan); (3) sarana dan prasarana hukum dan (4) budaya hukum (*legal culture*).<sup>78</sup>

Relevan dengan hal tersebut, Romli Atmasasmita, menegaskan bahwa terdapat empat masalah mendasar yang mendesak dan segera harus diselesaikan, yaitu meliputi reaktualisasi sistem hukum, penataan kelembagaan aparaturnegak hukum, budaya hukum, dan pemberdayaan birokrasi.<sup>79</sup> Dalam kaitan dengan pemberdayaan birokrasi itu penting diketahui ciri-ciri pemerintahan yang baik (*Good Governance*). UNDP mengemukakan ciri-ciri pemerintahan yang baik adalah (1) partisipasi, bahwa setiap warga negara baik langsung maupun

---

<sup>77</sup>Satjipto Rahardjo, 2009, *Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, Genta Publishing, Yogyakarta, hlm. 24.

<sup>78</sup> Sudibyo Saleh, "*Komitmen Supremasi Hukum di Tengah Kemajuan Masyarakat Indonesia*", Makalah yang disampaikan dalam Dialog Nasional Profesional Aparat Penegak Hukum dalam Pelaksanaan di Tengah Masyarakat yang Bersih dan Berwibawa, Jakarta, 11 Oktober 2004, hlm. 5-6.

<sup>79</sup> Harkristuti Harkrisnowo, 2003, "*Reformasi Hukum di Indonesia: Quo Vadis?*" Kumpulan Artikel Hukum di Web-Site "<http://www.hukumonline.com>" dalam buku Analisis Hukum 2002, Jangan Tunggu Langit, Runtuh. Cetakan Pertama, PT Justika Siar Publika, Jakarta, hlm. 30-31.

melalui perwakilan, mempunyai suara dalam pembuatan keputusan dalam pemerintahan; (2) aturan hukum (*rule of law*), kerangka hukum harus adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu, terutama untuk HAM; (3) transparansi, yang dibangun atas dasar kebebasan arus informasi, informasi dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan serta dapat dipahami dan dimonitor; (4) ketanggapan (*responsiveness*), yang berarti bahwa berbagai lembaga dan prosedur-prosedur harus berupaya untuk melayani setiap *stakeholder* dengan baik dan aspiratif; (5) orientasi pada konsensus, artinya *governance* yang baik menjadi perantara kepentingan-kepentingan yang berbeda untuk memperoleh pilihan terbaik bagi kepentingan yang lebih luas; (6) kesetaraan (*equity*), artinya semua warga negara mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan atau mempertahankan kesejahteraannya; (7) efektivitas dan efisiensi, penggunaan sumber-sumber secara berhasil guna dan berdayaguna.<sup>80</sup>

Oleh karena itu, tujuan penegakan hukum yang paling utama adalah untuk menjamin adanya keadilan tanpa mengabaikan aspek kemanfaatan dan kepastian hukum bagi masyarakat. Gustav Radbruch (1878-1949) menyebut keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum sebagai tiang penyanggah penegakan hukum. Ketiganya diperlukan untuk sampai pada pengertian dan implementasi hukum yang memadai. Khusus tujuan keadilan atau finalitas yaitu menekankan dan menentukan isi hukum, sebab isi hukum memang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Namun Satjipto Rahardjo mengingatkan bahwa masalah kepastian hukum bukan urusan undang-undang semata, melainkan lebih merupakan urusan perilaku manusia. Kepastian

---

<sup>80</sup> Sudibyo Saleh, *Op. Cit.*, hlm. 7.

hukum itu menjadi masalah besar sejak hukum itu dituliskan. Sebelum itu, selama ribuan tahun, apabila kita berbicara mengenai hukum, maka kita lebih banyak berbicara mengenai keadilan.<sup>81</sup>

Dalam konteks itulah Benjamin Nathan Cardoso (1870-1938) dan Roscoe Pound (1870-1964) menyetujui suatu perkembangan bebas hukum berkat kegiatan para hakim, asal mereka memperhatikan tujuan hukum, yakni kepentingan umum.<sup>82</sup> Di Jerman pandangan ini disebut "*Recht ist was dem volke nutzt*", hukum adalah apa yang berguna bagi rakyat<sup>83</sup>, hukum itu, penyokong kebahagiaan"<sup>84</sup>.

Kemanusiaan dan keadilan menjadi tujuan dari segalanya dalam kita berkehidupan hukum. Maka kalimat, "hukum untuk manusia" bermakna juga "hukum untuk keadilan". Ini berarti, bahwa kemanusiaan dan keadilan ada di atas hukum.<sup>85</sup> Hakikat hukum ialah membawa aturan yang adil dalam masyarakat (*rapport du droit, inbreng van recht*). Semua arti lain menunjuk ke arah ini sebagai arti dasar segala hukum.<sup>86</sup> Berkaitan dengan menyediakan aparatur penegak hukum guna

---

<sup>81</sup> Satjipto Rahardjo, 2007, *Biarkan Hukum Mengalir: Catatan Kritis tentang Pergulatan Manusia dan Hukum*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, hlm. 84-85.

<sup>82</sup> Theo Huijbers, 1999, *Filsafat Hukum dalam..... Op. Cit.*, hlm, 180.

<sup>83</sup> *Ibid.*

<sup>84</sup> Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak, Markus Y. Hage, 2006, *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, CV KITA, Surabaya, hlm. 74.

<sup>85</sup> *Ibid.* hlm. 57.

<sup>86</sup> Theo Huijbers, 1999, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, hlm. 77.

menunjang penegakan hukum yang berkeadilan, penulis teringat akan apa yang dikatakan B. M. Taverne, seorang pakar hukum negeri Belanda, yang terkenal dengan kata-katanya yang berbunyi, “*geef me goede rechter, goede rechter commissarissen, goede officieren van justitieen, goede politie ambtenaren, en ik zal met een slecht wetboek van strafproesrecht het goede beruken*” artinya “berikan aku hakim, jaksa, polisi dan advokat yang baik, maka aku akan berantas kejahatan meskipun tanpa secarik undang-undang pun”. Dengan perkataan lain, “berikan padaku hakim dan jaksa yang baik, maka dengan hukum yang buruk sekalipun saya bisa mendatangkan keadilan.”<sup>87</sup> Artinya, bagaimana pun lengkapnya suatu rumusan undang-undang, tanpa didukung oleh aparatur penegak hukum yang baik, memiliki moralitas dan integritas yang tinggi, maka hasilnya akan buruk.<sup>88</sup>

Intinya adalah penekanan pada penegakan hukum yang berkeadilan di Indonesia, yaitu terciptanya kesejahteraan masyarakat atau yang sering disebut dengan “masyarakat yang adil dan makmur”. Oleh karena itu, pemerintah yang mengemban tugas negara dalam membuat undang-undang harus sungguh-sungguh memperhatikan 2 (dua) hal yang telah dijelaskan di atas yaitu hukum hendaknya membuat sejahtera dan bahagia masyarakat serta hukum yang diciptakan harus berpihak kepada masyarakat dan itulah yang disebut “hukum untuk manusia”.

Dalam rangka terwujudnya kesejahteraan masyarakat, maka posisi pemerintah sebagai pengayom dan pengemban

---

<sup>87</sup> Satjipto Rahardjo. *Membedah Hukum.....Op. Cit.* hlm. 6.

<sup>88</sup> Satjipto Rahardjo, 2007, *Biarkan Hukum ....., Op. Cit.*, hlm.

kesejahteraan masyarakat sangat strategis. Relevan dengan hal ini tepatlah apa yang dikatakan Caius Suetonius Tranquillus (71-135) bahwa “*Boni pastoris est tondere pecus, non deglubere*”, tugas gembala yang baik adalah mencukur ternaknya bukan mengulitinya. Artinya seorang penguasa mempunyai kewajiban menyejahterakan masyarakatnya, bukan menyengsarakan mereka yang berasal dari kelompok marginal.<sup>89</sup>

Masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari sistem sosial ekonomi. Permasalahan-permasalahan yang menonjol dalam hubungan industrial adalah hal-hal yang berkaitan dengan pertimbangan ekonomi. Kepentingan-kepentingan ekonomi yang berbeda akan muncul dan saling berhadap-hadapan. Disinilah perlunya campur tangan pemerintah, terutama dalam memberikan perlindungan hukum kepada pihak pekerja yang kedudukannya dalam hubungan kerja relatif lebih lemah.

Hukum melalui penegakannya yang berkeadilan seyogianya memegang peranan penting dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat (*bonum commune communitatis*) atau untuk kebaikan umum (*pro bono publico*). Jeremy Bentham dan John Stuart Mill merumuskannya dengan kalimat “*The greatest happiness of the greatest numbers*”<sup>90</sup>, bahwasanya tujuan hukum adalah untuk memberikan kebahagiaan yang sebesar-besarnya kepada jumlah sebanyak-banyaknya. Sesungguhnya hukum pada hakikatnya untuk mengantarkan masyarakat kepada kesejahteraan dalam hidupnya, yang oleh Jeremy Bentham

---

<sup>89</sup> B. J. Marwoto, H. Witdarmono, *Op. Cit.*, hlm. 33.

<sup>90</sup> J. W. Harris, 1989, *Legal Philosophies*, Butterworths, London, hlm. 36. Lihat juga Roscoe Pound, 1989, *Pengantar Filsafat Hukum*, Brahtara, Jakarta, hlm. 42.



disebut kebahagiaan. Hanya saja, di kebanyakan negara terutama di negara-negara berkembang peranan tersebut belum menjadi kenyataan, demikian juga di Indonesia, hukum belum berkeadilan yang berperan dalam mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaan masyarakat.

Pada akhirnya, tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan berpengaruh terhadap yang lainnya. Tingkat produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas pekerja. Produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Peningkatan kesejahteraan pekerja hanya layak jika produktivitas perusahaan meningkat.

Untuk dapat mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci hubungan industrial yang dinamis dan aman dalam pandangan Sri Kusumastuti Rahayu dkk<sup>91</sup>. adalah komunikasi. Sarana komunikasi ini memerlukan perhatian yang serius. Faktor pendukung utama dalam membangun komunikasi adalah interaksi yang positif antara pekerja dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara akan membantu menciptakan saling pengertian, pemahaman, dan kepercayaan yang pada akhirnya

---

<sup>91</sup>Sri Kusumastuti Rahayu, dkk., *Industrial Relation in Jabotabek, Bandung, and Surabaya during the freedom to Organize Era*, SMERU research report USAID/PEG, 2002, hal. 9.

akan menciptakan hubungan industrial yang damai di tempat kerja.

Dalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda. Berdasarkan ketentuan Pasal 102 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah :

5. Menetapkan kebijakan;
6. Memberikan pelayanan;
7. Melaksanakan pengawasan;
8. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Keempat fungsi pemerintah tersebut jika dikaitkan dengan peran pemerintah dalam menjalankan fungsi negara yaitu *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*, ketentuan Pasal 102 Ayat (1) huruf a dan b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 termasuk kedalam fungsi *bestuur*. Ketentuan huruf c pada pasal yang sama Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 termasuk ke dalam fungsi *politie*. Sedangkan ketentuan huruf d termasuk pada fungsi *rechtspraak*.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik. Demikian pula dengan keempat fungsi sebagaimana diatur dalam Pasal 102 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, harus dijalankan pemerintah dengan baik. Fungsi pemerintah itu bersifat kumulatif bukan alternatif, harus dilaksanakan secara keseluruhan.

Sebagai Negara berkembang dengan penduduk lebih dari 250 (dua ratus lima puluh) juta jiwa yang belum sepenuhnya mendapat kesempatan kerja, maka di dalam pelaksanaan

hubungan kerja, pemerintah masih tetap ikut campur di dalam memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam rangka melindungi dan meningkatkan kesejahteraan. Di samping itu, untuk pelaksanaan hak asasi manusia, pekerja/buruh diberi kesempatan untuk memilih pekerjaan sesuai bakat dan kemampuan yang dimiliki.

Kondisi harmonis dalam hubungan kerja setidaknya mengandung unsur sebagai berikut :

5. Terjamin hak semua pihak.
6. Jika timbul masalah dapat diselesaikan secara musyawarah.
7. Mogok atau *Lock Out* dihindari.
8. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, produktivitas, dan kemajuan perusahaan.

Hubungan industrial yang merupakan sistem hubungan dimana pemerintah ikut campur tangan di dalamnya, maka baik dalam proses produksi maupun kebijakan-kebijakan yang diberikan dalam rangka untuk menciptakan ketenangan kerja di lingkungan perusahaan. Tentunya pada setiap negara, hubungan industrial selalu berbeda-beda, hal ini sangat dipengaruhi oleh kebiasaan, budaya, dan pandangan hidup mereka masing-masing. Untuk di Indonesia sudah jelas ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 645/Men/1985 bahwa hubungan kerja industrial Pancasila merupakan pedoman di dalam hubungan kerja antara pekeeja dengan pengusaha. Tujuan jangka pendek dari hubungan industrial adalah terciptanya ketenangan kerja di perusahaan (*industrial peaces*). Sedangkan tujuan jangka panjangnya adalah sesuai dengan cita-cita

proklamasi, yaitu terciptanya masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.<sup>92</sup>

Subyek hukum dalam hubungan industrial adalah pihak yang terkait dalam hubungan industrial, yaitu buruh, majikan, dan pemerintah. Pekerja/buruh dan majikan mempunyai kedudukan penting dalam hubungan industrial. Kedudukan pemerintah sebagai pihak yang terkait sangat penting dalam melaksanakan fungsinya untuk mengatur, membina, dan mengawasi pelaksanaan hubungan industrial. Selain ketiga pihak tadi, masih ada pihak lain yang berkaitan dalam hubungan industrial, yaitu masyarakat.<sup>93</sup>

Keikutsertaannya dalam hubungan industrial merupakan pihak yang muncul akibat adanya hubungan industrial yang positif dan negatif. Akibat dari hubungan industrial yang baik adalah terciptanya kenyamanan dalam proses ekonomi, yaitu tersedianya lapangan kerja baru akibat tumbuh sehatnya hubungan industrial. Akibat negatif, di sisi lain juga dapat menimpa masyarakat apabila hubungan industrial tidak berlangsung dengan baik, muncul perselisihan perburuhan dan dapat mengakibatkan mogok, demonstrasi yang membawa akibat keresahan pada masyarakat karena lingkungan tidak aman.

---

<sup>92</sup>Soedarjadi, *Op.Cit.* hal.24-25.

<sup>93</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 58.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Hubungan industrial bertujuan antara lain untuk menciptakan ketenangan dan ketentraman kerja serta ketenangan dalam usaha, meningkatkan produksi, meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Oleh karena itu, hubungan industrial Pancasila harus dilaksanakan sesuai atas tri kemitraan (*three partnerships*) yaitu *partnership in responsibility*, *partnership in production*, dan *partnership in profit*. Peraturan perundang-undangan dan kebijakan dalam bidang hukum harus dapat menyikapi tantangan di bidang ketenagakerjaan, yaitu tersedianya sumber daya manusia yang cakap dan terampil untuk bekerja dan berkecimpung dalam berbagai corak industri. Hubungan industrial yang harmonis merupakan kunci strategis agar ketenangan kerja dan berkembangnya perusahaan terwujud (*industrial harmony and economic development*).
2. Prinsip hubungan industrial Pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Setiap keluhan/kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan/musyawarah untuk mencapai mufakat.

Hubungan industrial pada masa transisi ini cenderung diwarnai oleh adanya konflik kepentingan antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha. Di satu pihak, Pekerja/Buruh menuntut perbaikan kesejahteraan seperti kenaikan upah dan kondisi serta syarat kerja yang lebih baik. Sementara di pihak lain kemampuan perusahaan untuk mengabdikan keinginan Pekerja/Buruh masih belum memungkinkan. Adanya perbedaan pemahaman mengenai

berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja, meyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari.

Namun demikian, disadari bahwa tidak semua keluhan kesah yang terjadi antara pekerja/Pekerja atau serikat pekerja/serikat Pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antar serikat pekerja/Pekerja dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara musyawarah. Hal ini antara lain disebabkan karena adanya perbedaan persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari.

3. Masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari sistem sosial ekonomi. Permasalahan-permasalahan yang menonjol dalam hubungan industrial adalah hal-hal yang berkaitan dengan pertimbangan ekonomi. Kepentingan-kepentingan ekonomi yang berbeda akan muncul dan saling berhadap-hadapan. Disinilah perlunya campur tangan pemerintah, terutama dalam memberikan perlindungan hukum kepada pihak pekerja yang kedudukannya dalam hubungan kerja relatif lebih lemah.

Campur tangan pemerintah memang diperlukan, karena bertujuan untuk melindungi pihak yang lemah (Pekerja) agar tercapai keseimbangan yang mendekatkan masyarakat pada tujuan negara, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk tiap-tiap warga negara.

Dengan adanya keseimbangan yang mendekatkan masyarakat pada tujuan negara tersebut, selanjutnya diharapkan bahwa tujuan pembangunan nasional akan tercapai, yakni suatu masyarakat yang adil berkemakmuran dan makmur berkeadilan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

## B. Saran-saran

1. Dalam masa industrialisasi, masalah ketenagakerjaan sangat mengemuka. Kesenjangan antara pekerja dengan pengusaha tidak bisa hanya sekedar dihadapi oleh slogan-slogan yang sering terpampang di spanduk-spanduk yang ada di tembok-tembok perusahaan tentang Hubungan Industrial Pancasila, atau K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), melainkan memerlukan tindakan konkrit, seperti perbaikan upah minimum, jaminan sosial ataupun peraturan perundang-undangan lainnya di bidang ketenagakerjaan.
2. Meskipun telah ada aturan yang menjadi tuntunan dalam hubungan industrial, dalam praktik belum menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan, baik oleh pihak Pekerja/Buruh sendiri maupun oleh pemerintah. Hak Pekerja/Buruh dapat terwujud secara efektif apabila : Para Pekerja/Buruh sebagai pemegang hak-hak dapat menikmati hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun. Para pekerja/buruh selaku pemegang hak tersebut dapat melakukan tuntutan melalui prosedur hukum adressant. Dengan kata lain, bila ada pihak-pihak yang mengganggu, menghambat, atau tidak melaksanakan hak tersebut, pekerja/buruh dapat menuntut melalui prosedur hukum yang ada untuk merealisasikan hak dimaksud.
3. Agar hubungan industrial berjalan dengan baik, maka di setiap perusahaan perlu adanya serikat pekerja sebagai sarana utama hubungan industrial. Melalui serikat pekerja, pelaksanaan hubungan industrial dapat dibangun bersama antara pekerja dan perusahaan.  
Selain itu, masalah perlindungan hukum bagi para pekerja perlu lebih dioptimalkan karena merupakan bagian dari hak-hak yang mendasar parapekerja serta sebagai bagian dari realitas sosial modern, hak asasi yang merupakan persoalan yang akan terus mewarnai kehidupan para pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2003.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Agus Sudono, *Pokok-pokok Hubungan Perburuhan Pancasila*, Pustaka Cidesindo, Jakarta, 1997.

Aloysius Uwiyono, *HakMogok di Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2001.

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

Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2006.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005.

Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak, Markus Y. Hage, *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, CV KITA, Surabaya, 2006.

G. Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuhan Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992.



Hanami T and R. Blanpain, *Industrial Conflict Resolution in Market Economics*, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987.

Heidjrahman Ranupandoyo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta, 1983.

H.P. Rajagukguk, , *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia, 2002.

John Suprihanto, *Hubungan Industril : Sebuah Pengantar*, BPFE UGM, Yogyakarta, 1992.

Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001.

J. W. Harris, *Legal Philosophies*, Butterworths, London, 1989.

Koentjaraningrat, (Ed), *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta, Gramedia, 1977.

Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.

\_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2006.

Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Penerbit, Jala Permata, Jakarta, 2009.

Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Suatu Pengantar*, Jakarta, PT. Fikahati Aneska, 2002.

Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta, Granit, 2000.

Ronny Hanitijo Soemitro, *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik*, Semarang, CV. Agung, 1990.

\_\_\_\_\_, *Perspektif Sosial dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum*. Semarang: CV Agung, 1989.

Roscoe Pound, *Pengantar Filsafat Hukum*, Brahtara, Jakarta, 1989.

Satjipto Rahardjo, *Biarkan Hukum Mengalir: Catatan Kritis tentang Pergulatan Manusia dan Hukum*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2007.

\_\_\_\_\_, *Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009.

\_\_\_\_\_, *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2006.

\_\_\_\_\_, *Lapisan-Lapisan Dalam Studi Hukum*. Malang: Bayumedia, 2008.

Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebagai Penuntun Untuk Merencanakan – Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta. DSS Publishing, 2007.

Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta, 1999.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia : Panduang bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Yogyakarta, Pustaka Yustitia, Cet. 2008.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI-Press, 2008.

\_\_\_\_\_, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2002.

Sri KusumastutiRahayu, dkk., *Industrial Relation in Jabotabek, Bandung, and Surabaya during the freedom to Organize Era*, SMERU research report USAID/PEG, 2002.

Suwarto, *Hubungan Industrial DalamPraktek*, Cet.I, Jakarta, AsosiasiHubungan Industrial Indonesia, 2005.

SuyudMargono, *ADR danArbitrase Proses Pelembagaan danAspekHukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004.

Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syari'ah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Jakarta, Prenada Media Group, 2009.

Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 1999.

Tim Editor, *Percikan Permenungan*, Kumpulan Kata-Kata Mutiara. Jakarta: Penerbit Mitra Utama. 2008.

Wahab Khallaf, *Ilmu Ushul fiqh*.

### **Peraturan Perundang-undangan :**

*UUD 1945 Setelah Amandemen Keempat Tahun 2002*, Bandung, Pustaka Setia, 2002, hal. 25.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Citra .Umbara, Bandung, 2003.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 *tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Semarang, Dahara Prize, 2004.

UU No. 10 Tahun 2000 *Tentang Serikat Buruh*.

### **Jurnal :**

Suliaty Rachmat, *Sifat Hukum Perjanjian Perburuhan*, Hukum dan Pembangunan, Nomor 5 Tahun ke-17, Oktober.

### **Makalah :**

Harkristuti Harkrisnowo, 2003, "*Reformasi Hukum di Indonesia: Quo Vadis*"? Kumpulan Artikel Hukum di Web-Site "<http://www.hukumonline.com>" dalam buku Analisis Hukum 2002, Jangan Tunggu Langit, Runtuh. Cetakan Pertama, PT Justika Siar Publika, Jakarta.

HendarmanSupandji, *Law Enforcement : Harapan dan Tantangan*, Makalah, 2008.

Sudibyo Saleh, "*Komitmen Supremasi Hukum di Tengah Kemajuan Masyarakat Indonesia*", Makalah yang disampaikan dalam Dialog Nasional Profesional Aparat Penegak Hukum dalam Pelaksanaan di Tengah Masyarakat yang Bersih dan Berwibawa, Jakarta, 11 Oktober 2004.

Suteki. *Rekonstruksi Politik Hukum Tentang Hak Menguasai Negara Atas Sumber Daya Air Berbasis Nilai Keadilan Sosial (Studi Privatisasi Pengelolaan Sumber Daya Air)*, 2008.