

Revitalisasi Hubungan Industrial

Oleh: Sahat, Biro Hukum Depnakertrans

I. PENGANTAR

Tiga puluh empat Tahun yang lampau, para tokoh hubungan industrial baik dari kalangan pemerintah, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, maupun kalangan cendekiawan, duduk bersama dalam suatu seminar nasional tentang "Hubungan Perburuhan Pancasila sebagai Usaha Menuju Ketenangan Kerja dan Stabilitas Sosial Ekonomi untuk Pembangunan Nasional", tanggal 4 - 7 Desember 1974. Setelah melalui pembahasan secara mendalam dengan mempertimbangkan semua aspek kehidupan berbangsa dan bernegara dicapai suatu Konsensus Nasional dalam bentuk kebulatan tekad dasar Hubungan Industrial di Indonesia berdasarkan suatu sistem hubungan industrial, kepada falsafah bangsa Indonesia, yaitu Pancasila. Waktu itu, disebut dengan istilah "Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP)", hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Untuk memberikan uraian yang lebih rinci, sehingga dapat lebih operasional, serta menghindari adanya perbedaan persepsi dan penafsiran, tentang pemahaman dan pelaksanaan HPP. Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional, menyusun suatu pedoman dengan perubahan beberapa peristilahan dalam HPP, hasilnya dituangkan dalam Kesepakatan Bersama Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional No. 9 Tahun 1985 tanggal 17 Juni 1985. Kemudian melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-645/MEN/1985 tanggal 31 Juli 1985 hasil Kesepakatan Bersama tersebut dijadikan menjadi Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

Setelah melalui proses waktu yang panjang, sistim hubungan Industrial kita, mempunyai kedudukan hukum yang lebih kuat. Oleh karena, sistim hubungan Industrial telah diakomodasikan ke dalam kerangka Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dengan istilah "Hubungan Industrial" (tanpa Pancasila), Pasal 1 angka 16 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Namun, pengertian yang terkandung didalamnya tetap didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

1945 yaitu suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UU Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Kembali pada suasana kebatinan lahirnya HPP dan untuk menyatakan identitas dari suatu sistem hubungan industrial yang dianut suatu bangsa, diusulkan agar digunakan istilah Hubungan Industrial Indonesia (HII). Adanya istilah "Indonesia" menunjukkan bahwa sistem Hubungan Industrial Indonesia adalah berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, walau hanya mengatur pengertian, fungsi dari masing-masing unsur Hubungan Industrial dan Sarananya (*Dengan perubahan beberapa Sarananya, Pasal 102 – 103 UUK No. 13 Tahun 2003*). Namun, mengenai pokok-pokok pikiran, tujuan, landasan dan asas-asas, sikap sosial dan sikap mental yang dimaksud dalam Hubungan Industrial. Menurut hemat kami adalah sama dengan apa yang terkandung dan dianut dalam HPP ataupun HIP. Dengan tujuan, mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

Falsafah Hubungan Industrial Indonesia yang berdasarkan Pancasila hanya dapat diwujudkan melalui pelaku hubungan industrial yang dijiwai sifat gotong-royong, karena melalui gotong-royong mengandung arti bekerja sama atas dasar yang seimbang.

Sehingga, tidak ada eksploitasi dari pihak yang kuat, yaitu pengusaha terhadap pihak yang lemah, pekerja. Kepada pekerja diberi kedudukan yang layak, bukan kedudukan yang sama dengan pengusaha. Kedudukan yang layak adalah layak bagi kemanusiaan.

Sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan berkembangnya globalisasi disegala bidang kehidupan, membawa pengaruh terhadap perkembangan dan pelaksanaan hubungan industrial itu sendiri. Sehingga adanya penancangan Revitalisasi Hubungan Industrial, membawa makna yang sangat strategis untuk terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan (*ditambah dengan bermartabat*). Oleh karena, hubungan industrial adalah menyangkut hubungan antar manusia. Melalui revitalisasi, melihat kembali hal-hal apa dari Sistem Hubungan Industrial yang perlu mendapat perhatian atau penguatan, untuk mempercepat proses terwujudnya hubungan industrial yang diinginkan. Sehingga Sistem Hubungan Industrial Indonesia tidak sebatas wacana.

II. HUBUNGAN INDUSTRIAL

Salah satu aspek kehidupan masyarakat adalah menyangkut tata kehidupan dan pergaulan antar manusia. Dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa, pada awalnya adalah antara pekerja dengan pengusaha di tempat kerja. Hal tersebut disebut dengan istilah hubungan kerja.

Namun, sebagai akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, mendorong perkembangan dan pertumbuhan dunia usaha, baik untuk menghasilkan barang maupun jasa, mengakibatkan semakin berkembang dan kompleksnya masalah-masalah yang terkait dengan ketenagakerjaan. Sehingga jangkauan pelaksanaan hubungan kerja, semakin luas dan yang terkait semakin banyak pula. Tidak terbatas hanya pengusaha dan pekerja saja, tetapi juga menyangkut pihak pemerintah dan masyarakat. Hal tersebut kemudian, dikenal dengan istilah Hubungan Industrial.

Dengan berkumpulnya manusia dalam suatu proses produksi barang maupun jasa, akan menimbulkan permasalahan, antara lain menyangkut; pengupahan, jaminan sosial, jam kerja, serikat pekerja/buruh, cara penyelesaian perselisihan, sikap serta perilaku satu sama lain antara pekerja dengan pengusaha serta cara-cara mereka memecahkan persoalan-persoalan yang timbul dalam melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, bahwa hubungan industrial melingkupi masalah-masalah hubungan antara pihak-pihak yang terkait dalam suatu proses produksi, yang ditentukan kepada hubungan kemanusiaannya. Sehingga hubungan industrial itu pada dasarnya mempunyai fungsi untuk; menjaga kelancaran produksi; memelihara dan menciptakan ketenangan kerja; mencegah dan menghindari sejauh mungkin adanya pemogokan serta; ikut menciptakan dan memelihara stabilitas sosial.

Pembangunan Hubungan Industrial sebagaimana diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, adalah untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat. Oleh karena, melalui hubungan industrial yang kondusif, dapat mewujudkan hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sehingga tujuan akhir dari pembangunan dan pelaksanaan hubungan industrial bukan sekedar suatu kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat. Akan tetapi lebih jauh, dapat mendorong terciptanya lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan pengusaha, pekerja dan keluarganya. Oleh karena, pengangguran adalah identik dengan kemiskinan.

Secara makro, pembangunan hubungan industrial kita dihadapkan kepada masalah; tingginya tingkat pengangguran dan keterampilan serta pengalaman kerja yang kurang memadai. Disisi lain kesempatan kerja atau penciptaan lapangan kerja sangat tergantung pada pertumbuhan ekonomi yang membutuhkan modal besar sementara ketersediaan modal dalam negeri yang relatif terbatas. Untuk mendapatkan Modal dari luar negeri, telah terjadi kompetisi yang tajam antar negara untuk dapat atau menarik modal asing. Dan bahkan ada kalanya modal yang telah diinvestasikan pindah ke negara yang dapat memberikan keuntungan lebih. Hal tersebut membuat daya tawar pekerja diikuti dengan

ketersediaannya sangat melimpah, menjadi semakin sulit untuk mewujudkan penghasilan dan syarat-syarat kerja yang layak bagi pekerja. Untuk mendapatkan modal yang cukup, sangat diperlukan dukungan hubungan industrial yang kondusif. Sehingga pembangunan ekonomi, sangatlah dipengaruhi pada kondusif tidaknya hubungan industrial disuatu negara. Oleh karena, Pembangunan hubungan industrial tidak hanya bertujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat, akan tetapi sebagai faktor pendorong pertumbuhan ekonomi secara makro. Melalui pertumbuhan ekonomi akan terbuka kesempatan kerja dan akhirnya peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dapat diwujudkan.

Untuk mencapai tujuan dimaksud, melalui pertimbangan dan kondisi sosial politik serta falsafah negara, maka sejak awal telah dilakukan upaya-upaya perbaikan dan penyesuaian baik dari segi peraturan perundang-undangan, ketenagakerjaan maupun dari segi sarannya. Upaya perbaikan dalam bidang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan antara lain melalui Ratifikasi 8 (delapan) konvensi Dasar ILO; Undang-Undang Nomor. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagai Hukum materiil bidang ketenagakerjaan); dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (sebagai hukum acara

dibidang ketenagakerjaan). Sementara upaya menyangkut Sarana dan pengaturan dari Sarana tersebut, dari waktu ke waktu mengalami perubahan dan pengembangan.

Pengembangan dan perubahan sarana hubungan industrial bila dilihat dari HPP hingga ke HII, terdapat beberapa perubahan yaitu; HPP, memiliki 6 (enam) sarana; Lembaga Kerjasama Tripartit dan Bipartit; Perjanjian Perburuhan; Lembaga Peradilan Perburuhan; Peraturan Perundangan Perburuhan dan; Masalah khusus (pengupahan, mogok kerja dan penutupan perusahaan). HIP memiliki 7 (tujuh) sarana; Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit; Kesepakatan Kerja Bersama; Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan; Kelembagaan Penyelesaian Perselisihan Industrial; Pendidikan dan Penyuluhan Hubungan Industrial Pancasila; Organisasi Ketenagakerjaan dan; Kelembagaan lainnya (antara lain Koperasi, KB, Peserta Olah Raga). Sementara apabila kita lihat HI sebagaimana diamanatkan oleh UU Ketenagakerjaan, memiliki 8 (delapan) sarana; Serikat Pekerja/Serikat Buruh; Organisasi Pengusaha; Lembaga Kerjasama Bipartit; Lembaga Kerjasama Tripartit; Peraturan Perusahaan; Perjanjian Kerja Bersama; Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dari perubahan nomenklatur hubungan industrial dan diikuti dengan perubahan Sarannya, pada hakekatnya tidak mengubah ciri-

ciri hubungan industrial itu sendiri (pengertian, pokok-pokok pikiran, tujuan, landasan, asas dan; sikap sosial dan sikap mental). Bahkan secara struktural, agar hubungan industrial dapat lebih berfungsi telah dilengkapi dengan seperangkat peraturan mengenai pelaksanaan Sarana tersebut. Berfungsinya Hubungan Industrial tidak cukup dengan pengaturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan Sarana hubungan Industrial yang memadai, tetapi sangat ditentukan oleh sikap, semangat, kecakapan sebagai pelaku hubungan industrial itu sendiri.

III. REVITALISASI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Sebagai negara berkembang untuk dapat mengatasi pengangguran dan kemiskinan, pembangunan harus dilakukan secara konkuren yaitu, melalui industrialisasi yang menekankan pada akumulasi modal, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, dilakukan secara bersamaan. Dengan asumsi tersebut, bahwa untuk mengatasi pengangguran dan pengentasan kemiskinan, hanya dapat dilakukan melalui pembangunan industrialisasi melalui pemupukan modal yang besar dan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

Pengamatan pelaksanaan hubungan industrial sejak adanya Kesepakatan Nasional tahun 1974 dapat disimpulkan, bahwa Sistem Hubungan Industrial Indonesia secara struktural terdiri dari **Tiga Komponen** yang saling terkait

satu dengan yang lainnya yaitu; **Pertama**, sarana hubungan industrial baik yang dibentuk di tingkat perusahaan maupun di luar perusahaan dan perangkat peraturannya; **Kedua**, Peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, mengatur mekanisme pelaksanaan hubungan antara pekerja dengan pengusaha dan hubungan antara sarana hubungan industrial itu sendiri dan; **Ketiga**, pelaku hubungan industrial, sikap mental dan sikap sosial pelaku hubungan industrial haruslah sesuai Pancasila dan UUD 1945. Berfungsinya ketiga komponen tersebut, sangat tergantung pada kemampuan dan sikap mental serta sikap sosial pelaku hubungan industrial itu sendiri. Oleh karena, bagaimana pun sempurnanya sarana dan peraturan yang mengaturnya dan begitu pula peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur mekanisme hubungan antara pekerja dengan pengusaha, pelaksanaan hubungan industrial belum dapat mencapai tujuannya secara maksimal tanpa, adanya sikap sosial dan sikap mental pelaku hubungan industrial yang dijiwai Pancasila.

Revitalisasi hubungan industrial dimaksud adalah untuk mencapai tujuan pembangunan hubungan industrial, yang diharapkan, perlu adanya penguatan pada "**pelaku hubungan industrial agar memiliki sikap mental dan sosial sesuai budaya bangsa Indonesia**".

Melalui sikap mental, tercermin hubungan antara pekerja dan pengusaha sebagai teman seperjuangan yang saling menghormati dan saling mengerti kedudukan serta peran dan sama-sama memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi dan Sikap sosial yang mencerminkan persatuan dan kesatuan nasional, serta Sifat kegotong royongan, toleransi, tenggang rasa, terbuka, saling membantu dan mampu mengendalikan diri. Melalui sikap sosial dan sikap mental tersebut, tidak ditemukan adanya sikap yang saling berhadapan atau penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah.

Pemerintah disamping mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan juga pemerintah perlu memiliki sikap "*berbudi bowo laksono*", bukan sebagai pihak biasa tetapi mempunyai sikap sebagai pengayom yang bersikap adil dan melindungi, dan sebagai penuntun dimasa sulit dan bila dianggap perlu dapat membuka jalan bagi kedua pelaku dalam hubungan kerja untuk mendapatkan fasilitas-fasilitas atau kredit, agar usaha kerja yang direncanakan dapat berjalan dengan tenang dan berhasil. Memberikan pengayoman untuk menjaga bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja dapat dijamin ketenangan dan ketertiban, sehingga sebab-sebab yang dapat menimbulkan perselisihan dan sengketa dapat dihindari atau diredusir sampai sekecil mungkin dan pemerintah dapat memberikan arahan dan bimbingan kepada pengusaha dan pekerja untuk menyempurnakan daya guna, kerja sama antara kedua belah pihak untuk menstimulir partisipasi mereka kepada kemajuan perusahaan.

Membangun sikap mental dan budaya pelaku hubungan kerja Industrial, diperlukan adanya *Pedoman Penuntun Perilaku hubungan industrial (Code of Coundact)* yang digali dari budaya bangsa Indonesia. Sehingga melalui Code of Coundact tersebut dapat tercipta budaya hubungan Industrial Indonesia sebagai bagian dari Budaya perusahaan. Untuk itu, diperlukan penggalian dengan menginventarisasi sikap mental dan sosial pekerja dan pengusaha yang tumbuh dan berkembang di perusahaan melalui Konvensi-konvensi secara Tripartit, seperti; sikap mental dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama; perundingan penyelesaian keluhan dan kesah perselisihan hubungan industrial; pelaksana hak berikut diperusahaan, dan lain-lain menyangkut hubungan antar pekerja dengan pengusaha di perusahaan. Sehingga Code of Coundact tersebut dapat diterima sebagai bagian dari budaya perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

IV. PENUTUP

Revitalisasi hubungan industrial sesungguhnya adalah sangat terkait dengan evaluasi pelaksanaan hubungan industrial. Melalui evaluasi pelaksanaan Hubungan Industrial, dapat diketahui hambatan dan tantangan yang sedang dan akan dihadapi dalam pelaksanaan hubungan industrial Indonesia, sekaligus untuk mencari upaya-upaya yang perlu dilakukan upaya membudayakan pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan Seminar Nasional Hubungan Industrial Indonesia.

Sekian dan terima kasih.

Sahat,
Kabag. Bantuan Hukum, Biro Hukum Depnakertrans

Daftar Bacaan :

1. Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, SH.MH. Hak Mogok Di Indonesia, Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001.
2. Dr. Djoko Santoso Moeljono, Good Corporate Culture sebagai Inti Good Corporate Governance, Penerbit PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Cet ketiga, Jakarta, 2006.
3. Dr. Djoko Santoso Moeljono, es (Editor), Corporate Culture Challenge to Excellence, Pemikir, wawasan, dan Inspirasi Budaya Unggul Untuk Menghadapi Perubahan dan Meraih Sukses Permanen, Penerbit PT. Elex Media Komputindo Kelompok Kompas - Gramedia, Jakarta, 2006.
4. Lawrence M, Friedman, American Law an Introduction, Second Edition, terjemahan Wishnu Basuki, Penerbit PT. Tatanusa, Jakarta, 2001.
5. Sentanoe Kertonegoro, Hubungan Industrial Hubungan antara Pengusaha dan pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit). Penerbit Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 1999.
6. Dr. Susetiawan, Konflik Soaial Kajian Sosiologis Hubungan Buruh Perusahaan dan Negara di Indonesia, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2000.
7. Prof. Dr. Sudikno Mentokusumo, SH, Penemuan Hukum sebuah Pengantar, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2006.
8. Departemen Tenaga Kerja Transkop, Seminar tentang Hubungan Perburuhan Pancasila sebagai Wahana Menuju Ketenagangan Kerja dan Stabilitas Sosial Ekonomi Untuk Pembangunan Nasional, Edisi : No. 71/DP/1981.
9. Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dengan Petunjuk Operasional, Diterbitkan Yayasan Tripartit Nasional, Cetakan ke-2, Jakarta, 1987.

-----000-----