

**HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DALAM UNDANG-UNDANG  
CIPTA KERJA  
(Pancasila Industrial Relations in Job Creation Law)**

*Anjar Kususiyanah*

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo  
Email: [kususiyanahanjar@gmail.com](mailto:kususiyanahanjar@gmail.com)

---

DOI: [10.21154/invest.v1i2.3478](https://doi.org/10.21154/invest.v1i2.3478)

---

*Received: 2021-11-16*

*Revised: 2021-12-26*

*Approved: 2021-12-26*

---

**Abstract:** Pancasila industrial relation is a relationship between the government, employers, and workers based on the Pancasila ideology. It is appropriate that the formation of regulations regarding employment are also based on Pancasila and the 1945 Constitution. The Law describes the legal ideals of Indonesian workers, which are in line with the national development Pancasila ideology system so that all elements, both workers and entrepreneurs, feel welfare as aspired by all Indonesian people. Since the workforce is the most critical factor in the national development sector, it is appropriate that the regulations governing Manpower are always discussed and in the spotlight of policymakers, academics, and Indonesian workers. The human resources sector is included in one of the discussions in the work creation law, which President Joko Widodo initiated. However, there is a degradation in the value of welfare for workers in Indonesia. There are several shifts in the content of Manpower, including regarding Foreign Workers (TKA), Time Work Agreements. Certain (PKWT), outsourcing (outsourcing), wages. This study examines the value of Pancasila industrial relations in the Employment Copyright Act with a qualitative descriptive method to understand a Pancasila industrial relations concept in the Work Copyright Act, researchers using material analysis techniques (content analysis) and library research (library research). The purpose of this research is to be used as a reference for policymakers as a material for judicial review to realize the nation's welfare. The results of this study state that the concept of Pancasila industrial relations is not yet fully attached to the Employment Copyright Act. Therefore, there must be a joint effort to rebuild industrial relations based on Pancasila so that industrial relations in Indonesia can run smoothly, relatively, and based on deliberation for consensus to build a better Indonesia in the international community's eyes.

**Keywords:** Employment; Job Creation Law; Pancasila Industrial Relations;

**Abstrak:** Hubungan industrial pancasila merupakan hubungan antara pemerintah, pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada ideologi pancasila, dengan ini selayaknya dalam pembentukan aturan yang mengenai ketenagakerjaan juga didasarkan pada pancasila dan UUD 1945, Undang-Undang tersebut menggambarkan cita-cita hukum pekerja Indonesia yang sejalan dengan pembangunan nasional sistem ideologi pancasila agar seluruh elemen baik pekerja, pengusaha merasakan kesejahteraan sebagaimana yang di cita-citakan seluruh masyarakat Indonesia. Karena tenaga kerja merupakan faktor yang paling kritis dalam sektor pembangunan nasional, maka dengan ini sudah sepatutnya peraturan yang mengatur tentang tenaga kerja selalu di bahas dan menjadi sorotan baik pemegang kebijakan, akademisi dan para pekerja Indonesia. Bidang ketenagakerjaan masuk dalam salah satu pembahasan dalam Undang-Undang cipta kerja yang di gagas pada pemerintahan presiden Joko Widodo namun terdapat degradasi nilai kesejahteraan bagi pekerja di Indonesia, ada beberapa

pergeseran muatan tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), upah, dan sebagainya. Penelitian ini mengaji nilai hubungan industrial pancasila yang ada dalam Undang-Undang cipta kerja dengan metode deskriptif kualitatif sebagai upaya untuk dapat memahami sebuah konsep hubungan industrial pancasila yang ada pada Undang-Undang cipta kerja peneliti menggunakan teknik material analisis (analisis isi) dan riset kepustakaan (*library research*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat di jadikan acuan para pemangku kebijakan sebagai bahan *judicial review* agar terwujud kesejahteraan bangsa. Hasil dari kajian ini menyatakan bahwa konsep hubungan industrial pancasila belum sepenuhnya melekat pada Undang-Undang cipta kerja, dengan itu harus ada upaya bersama untuk membangun kembali hubungan industrial berdasarkan pancasila agar hubungan industrial di Indonesia dapat berjalan dengan lancar, adil, dan atas dasar musyawarah untuk mufakat guna membangun Indonesia yang lebih baik di mata dunia internasional.

**Kata Kunci:** Hubungan Industrial Pancasila; Ketenagakerjaan; Undang-Undang Cipta Kerja;

## PENDAHULUAN

Indonesia yang menganut ideologi Pancasila dan UUD 1945<sup>1</sup> menegaskan bahwa negara melindungi segenap warga negaranya dan seluruh tumpah darah Indonesia, berdasarkan persatuan dan kesatuan, menuntut pemenuhan segala hak dan kewajiban, serta menjamin keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sedangkan sistem hubungan Industrial Indonesia berorientasi pada kesejahteraan<sup>2</sup>. Menurut pasal kedua, negara Indonesia tidak hanya akan menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya, tetapi juga akan berkontribusi pada keamanan dan perlindungan hubungan kerja seluruh karyawan. adalah hak pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan untuk memperoleh perlakuan yang adil dan bertanggung jawab atas segala akibat hukum yang berlaku, karena Pasal 27 Undang-Undang tersebut menggambarkan cita-cita hukum pekerja Indonesia yang sejalan dengan pembangunan nasional sistem ideologi pancasila. tujuan mencapai kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya.

Tenaga kerja merupakan faktor yang paling kritis dalam sektor pembangunan nasional; Selain itu, hukum ketenagakerjaan merupakan hukum terpenting di Indonesia, karena merupakan hukum positif yang berlaku bagi masyarakat Indonesia. Bidang ketenagakerjaan yang menjadi salah satu pembahasan dalam Undang-Undang cipta kerja terdapat degradasi nilai kesejahteraan bagi pekerja di Indonesia, ada beberapa pergeseran muatan tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), upah, dan sebagainya.

---

<sup>1</sup> Darsita, "Sejarah Perumusan Pancasila Dalam Hubungannya Dengan Proklamasi," *Uin Syarif Hidayatullah*, 2015.

<sup>2</sup> Fritjie Rumimpunu, "Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek ( Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003)," *Jurnal Hukum* 2, no. 2 (2014).

Pemerintah meyakini dengan diundangkannya UU Cipta Kerja melalui pendekatan omnibus law akan mampu mendorong investasi di Indonesia, sehingga meningkatkan perekonomian negara. Namun, pemerintah harus mengingat bahwa peraturan perundang-undangan di Indonesia disusun sesuai dengan cita-cita Pancasila yang menjadi landasan falsafah negara (*philosophische grondslag*). Termasuk dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia<sup>3</sup>.

Industri Indonesia yang merupakan urat nadi perekonomian Indonesia pada hakikatnya berdasarkan Pancasila<sup>4</sup>. Nilai-nilai Pancasila dimasukkan ke dalam dan diimplementasikan ke dalam aturan ketenagakerjaan Indonesia. Sila awal Pancasila diwujudkan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, yang melarang PHK ketika pekerja memenuhi komitmen agama dan budaya mereka. Sila Pancasila kedua, sebagaimana dicontohkan dalam UUK, adalah bahwa pekerja laki-laki dan perempuan memiliki status yang sama. Tidak ada perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan dalam hal hak. Sila Pancasila ketiga, Persatuan Indonesia, diberlakukan dalam UUK melalui pembatasan pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang memiliki perbedaan suku dengan majikannya.

Selain itu, sila keempat Pancasila menunjukkan bahwa legislatif, sebagai wakil rakyat, bertanggung jawab untuk menetapkan UUK dan menyeimbangkan kepentingan pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan Industrial, terutama pemerintah, pengusaha, dan karyawan. Sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945, jaminan sosial mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di Indonesia didirikan dengan tujuan memberikan jaminan sosial kepada seluruh warga negara Indonesia, termasuk tenaga kerja, tanpa jaminan.

Dengan ini maka peneliti hendak mengkaji nilai hubungan industrial Pancasila yang ada dalam *omnibus law* kluster ketenagakerjaan dengan metode penelitian deskriptif kualitatif, sebagai upaya untuk dapat memahami sebuah konsep yang ditemukan dalam sebuah proses penelitian, dengan menggunakan teknik *material analysis* (analisis isi) dan riset kepustakaan (*library research*). Penelitian Widiastiani tentang terjadinya pemogokan dalam konstelasi hubungan Industrial Pancasila dikutip sebagai preseden oleh penulis. Sebagai penyelesaian hukum hasil hubungan Industrial, pemogokan tidak berpengaruh terhadap ketertiban kerukunan yang diupayakan oleh serikat pekerja Pancasila. Hak kerja yang diberikan pekerja digunakan untuk membantu mencapai keseimbangan dalam negosiasi perburuhan. Pada saat konflik dan hubungan kerja yang buruk, pemogokan adalah cara untuk

---

<sup>3</sup> Bayu Jati Jatmika, "ASAS HUKUM SEBAGAI PENGOBAT HUKUM; IMPLIKASI PENERAPAN OMNIBUS LAW," *JAAKFE UNTAN (Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura)* 9, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.26418/jaakfe.v9i1.41145>.

<sup>4</sup> Suci Hartati, "Anti Dumping Dalam Konsep Hukum Di Indonesia," *Cermin* 01 (2010).

memperbaiki keadaan. “UU Pengupahan, Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) dan Keinginan Semua Pihak dalam Hubungan Industrial” yang dilakukan oleh Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, menemukan bahwa keselarasan kesadaran dan sikap politik di Pemerintah yang memandang Undang-Undang pengupahan UUCK dapat tercapai. keinginan semua pihak dalam hubungan Industrial (pengusaha, pekerja dan Pemerintah) untuk mewujudkan produktivitas dan/atau keuntungan perusahaan, yaitu keinginan kelompok pengusaha. Oleh karena itu, pemerintah harus membuat dan/atau merekomendasikan keputusan strategis untuk melaksanakan Undang-Undang pengupahan UU Cipta Kerja yang sekaligus dapat mewujudkan keinginan semua pihak dalam hubungan industrial.

## **HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DAN KEDUDUKANNYA DI INDONESIA**

Hubungan Industrial mengacu pada hubungan antara para pelaku dalam proses produksi (pekerja, pengusaha) yang menciptakan barang dan jasa sebagai hasil bisnis dan pemerintah, yang melindungi dan memajukan perekonomian Nasional. Hubungan Industrial terdiri atas: (1) Pembentukan perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama yang menjadi landasan hubungan Industrial; (2) Kewajiban pekerja/buruh bekerja untuk atau di bawah arahan pengusaha yang merupakan hak pengusaha atas pekerja/buruh; pekerja/buruh (3) kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada pekerja/buruh yang merupakan hak pekerja/buruh atas upah; (4) Pemutusan hubungan Industrial; dan (5) cara menyelesaikan perselisihan dengan cara yang baik.

Karena setiap bangsa dan negara memiliki landasan filosofis yang unik, sistem hubungan Industrial antar negara sangat bervariasi<sup>5</sup>. Di Indonesia, di mana Pancasila berfungsi sebagai falsafah bangsa dan negara, hubungan Industrial juga didasarkan pada Pancasila. Dengan demikian, di Indonesia hubungan Industrial lebih sering disebut dengan Hubungan Industrial Pancasila. Semua aturan hukum yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila, baik yang berupa Undang-Undang dasar (UUD 1945) maupun peraturan perundang-undangan lainnya, didasarkan pada nilai-nilai Pancasila. Akibatnya, Undang-Undang yang mengatur hubungan Industrial di Indonesia harus selalu diteliti kesesuaiannya dengan nilai-nilai Pancasila.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan antara aktor-aktor yang terlibat dalam produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan pada nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari Pancasila. sila dan UUD 1945, serta yang tumbuh dan berkembang secara mandiri dari kepribadian bangsa dan budaya nasional Indonesia. Menurut seminar Nasional Hubungan Industrial Pancasila 1974,

---

<sup>5</sup> Widdy Yuspita Widiyaningrum, “MENUMBUHKAN NILAI KESADARAN PANCASILA DI KALANGAN GENERASI MUDA: KAJIAN TEORITIS,” *JISIPOL | Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 3, no. 3 (2019).

tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah “untuk mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 dalam pembangunan nasional, untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. , dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan Pancasila.”<sup>6</sup>

Dengan demikian jelaslah tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah <sup>7</sup>:

Menyukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur: a) ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social; b) menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha; c) meningkatkan produksi dan produktivitas kerja; d) meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia.

Hubungan Industrial Pancasila berlandaskan keseluruhan dari sila-sila Pancasila yang saling terkait satu sama lain dan tidak boleh menonjolkan yang satu lebih dari yang lain <sup>8</sup>.

- a. UUD 1945, sebagai landasan konstitusional.
- b. Hubungan Industrial Pancasila berlandaskan pula pada UUD 1946 sebagai landasan konstitusional mulia dari pembukaan, batang tubuh maupun pada penjelasannya.
- c. Ketetapan MPR No. II tahun 1978, sebagai landasan struktural dan operasional.
- d. Hubungan Industrial Pancasila mempunyai landasan structural dan landasan operasional pada TAP MPR No. II tahun 1978 yaitu Pedoman Penghayatan dan Pengalaman Pancasila (P4)
- e. Garis-garis Besar Haluan Negara ( GBHN ), sebagai landasan operasional.

Setiap lima tahun, GBHN ditetapkan sebagai landasan operasional Hubungan Industrial Pancasila. Akibatnya, operasi harus disesuaikan setidaknya sekali setiap lima tahun <sup>9</sup>. Hubungan Industrial Pancasila juga diatur dalam peraturan perundang-undangan, serta kebijakan pemerintah yang menganut Trilogi Pembangunan

---

<sup>6</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Jambatan, 1975).

<sup>7</sup> Arie Purnomosidi, Ratna Riyanti, and Taryono, “Perlindungan Bagi Pekerja Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Perspektif Hubungan Industrial Pancasila,” *Prosiding Seminar Nasional Hukum Transendental 1945* (2019).

<sup>8</sup> Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, “SISTEM HUKUM HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH,” *Res Nullius Law Journal* 1, no. 1 (2019), <https://doi.org/10.34010/mlj.v1i1.2490>.

<sup>9</sup> Eric Stenly Holle, “REFORMULASI SISTEM PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL MODEL GBHN SEBAGAI PELAKSANAAN ASAS KEDAULATAN RAKYAT DALAM RANGKA PERUBAHAN KE-V UUD 1945,” *Jurnal Hukum Volkgeist* 1, no. 1 (2019), <https://doi.org/10.35326/volkgeist.v1i1.79>.

Nasional.<sup>10</sup> Hubungan Industrial Pancasila mengakui dan meyakini bahwa kerja harus dipandang lebih dari sekadar alat penghidupan; itu harus dilihat sebagai bentuk pengabdian manusia kepada Tuhan, sesama manusia, dan masyarakat secara keseluruhan. nasionalisme dan kenegaraan

Hubungan Industrial Pancasila memandang pekerja sebagai individu yang memiliki harkat dan martabat yang melekat, bukan sebagai faktor produksi belaka. Dengan demikian, perlakuan terhadap pekerja tidak dapat dilihat semata-mata dari segi kepentingan produksi, tetapi harus dilihat dari segi peningkatan harkat dan martabat manusia <sup>11</sup>.

Hubungan Industrial Pancasila percaya bahwa walaupun kerjasama antara pekerja dan pengusaha diperlukan untuk bisnis, kedua belah pihak akan memiliki kepentingan yang sama, yaitu kemampuan bisnis <sup>12</sup>. Karena bisnis yang maju memungkinkan semua pemangku kepentingan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka <sup>13</sup>. Dalam Hubungan Industrial Pancasila, setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan secara musyawarah melalui musyawarah. Akibatnya, penggunaan paksaan dan tindakan sepihak seperti mogok kerja, *lock out*, dan lain-lain melanggar prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila <sup>14</sup>.

Hubungan Industrial Pancasila percaya bahwa ada keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam bisnis. Keseimbangan ini dicapai bukan melalui keseimbangan kekuasaan, tetapi melalui rasa keadilan dan kepatutan <sup>15</sup>. Selain itu, Hubungan Industrial Pancasila meyakini bahwa hasil perusahaan yang merupakan hasil kerjasama antara pekerja dan pengusaha harus dibagi secara adil dan merata sebanding dengan pengorbanan yang dilakukan oleh masing-masing pihak. Sejarah hubungan Industrial di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari sejarah perjuangan bangsa Indonesia. Perjuangan sebelum kemerdekaan, pada masa kemerdekaan, dan beberapa periode hingga lahirnya Hubungan Industrial Pancasila. Sejarah Hubungan Pancasila terbagi menjadi tiga zaman, yaitu: Sistem Hubungan Industrial diperkenalkan ke Indonesia oleh penjajah Belanda pada akhir abad kedua puluh, pertama di perusahaan-perusahaan, terutama yang dimiliki oleh warga negara Belanda. Dengan demikian, seolah-olah Hubungan Industrial Belanda beroperasi di

---

<sup>10</sup> Surya Nita and Joko Susilo, "PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMBENTUK PERJANJIAN KERJA BERSAMA SEBAGAI HUBUNGAN KERJA IDEAL BAGI PEKERJA DENGAN PENGUSAHA," *DE RECHTSSTAAT* 6, no. 2 (2020), <https://doi.org/10.30997/jhd.v6i2.2819>.

<sup>11</sup> Fadly Irmawan, "Human Capital Management, Manajemen Sumber Daya Manusia," *Reports* 3, no. 331 (2020).

<sup>12</sup> Irmawan.

<sup>13</sup> Zulkarnaen, "SISTEM HUKUM HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH."

<sup>14</sup> Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, "MASALAH RAWAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KONSEP NEGARA KESEJAHTERAAN INDONESIA," *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 2, no. 2 (2018), <https://doi.org/10.35194/jhmj.v2i2.32>.

<sup>15</sup> Irmawan, "Human Capital Management, Manajemen Sumber Daya Manusia."

tanah Indonesia pada saat itu, seperti hubungan antara pekerja Belanda dan pengusaha Belanda pada saat itu <sup>16</sup>.

Sejak kebangkitan nasional tahun 1908, serikat pekerja yang seluruhnya terdiri dari orang Indonesia dibentuk, dan Hubungan Industrial mulai dipraktikkan, dengan pekerja Indonesia dan pengusaha Belanda diharapkan mendapat manfaat. Pada tahun 1919, Semaun mulai memperkenalkan Hubungan Industrial yang merupakan perjuangan kelas sebagai figur komunikasi. Sejak itu, dua sistem hubungan Industrial yang berbeda telah dikembangkan di Indonesia, yaitu liberalisme dan Marxisme. Begitulah Hubungan Industrial dilakukan di Indonesia. Dengan demikian, sejak lahirnya Hubungan Industrial di Indonesia, politik telah didorong oleh keinginan untuk merdeka. Akibatnya, hubungan Industrial kurang mendapat perhatian di bidang sosial ekonomi. Pada mulanya, karena seluruh tenaga dan pikiran diarahkan untuk mempertahankan kemerdekaan, hubungan Industrial mengalami polarisasi yang luar biasa. Industri ini masih berorientasi pada politik relasi. Polarisasi Hubungan Industrial kembali terjadi pada tahun 1947 dengan pembentukan serikat buruh SOBSI, yang jelas-jelas anti-komunis, dan kemudian terlibat dalam pemberontakan Madiun pada tahun 1948 bersama PKI <sup>17</sup>.

Setelah didirikan di atas sistem serikat pekerja yang pluralistis, baik sistem Hubungan Industrial liberalisme maupun Marxisme berkembang pesat, dibantu oleh serikat pekerjanya masing-masing. Karena serikat pekerja dapat dibentuk dalam satu perusahaan, berbagai sistem hubungan Industrial akan berkembang di dalam perusahaan berdasarkan orientasi serikat pekerja <sup>18</sup>. Indonesia memberlakukan kembali UUD 1945 pada tahun 1959 melalui Dekrit Presiden tertanggal 5 Juli 1959. Sejak era Demokrasi Terpimpin berakhir. Peran partai komunis semakin signifikan di era demokrasi terpimpin ini. Sejalan dengan itu, Hubungan Industrial yang diilhami Marxis berkembang pesat. Praktik hubungan majikan-karyawan yang bermusuhan dan konfrontatif menjadi lebih umum. Pada era ini, praktik konfrontatif tidak terbatas pada serikat pekerja komunis tetapi juga ditiru oleh serikat pekerja lain untuk menghindari kehilangan gengsi karena pandangan anggotanya. Pola ini berulang hingga menjadi tulang punggung pemberontakan, seperti yang terjadi pada tahun 1948 <sup>19</sup>.

Menyusul penumpasan pemberontakan G-30, dibentuk lah pemerintahan Orde Baru, dengan tujuan melaksanakan Pancasila dan UUD 1945 secara murni dan

---

<sup>16</sup> Ismed Batubara, "PERSPEKTIF HUKUM ISLAM TENTANG DINAMIKA HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA," *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 37, no. 2 (2016), <https://doi.org/10.30821/miqot.v37i2.87>.

<sup>17</sup> Batubara.

<sup>18</sup> Yosephine Marcella, "Peran Organisasi Serikat Pekerja/Buruh Dalam Pembangunan Perekonomian Indonesia," *Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 2018.

<sup>19</sup> Batubara, "PERSPEKTIF HUKUM ISLAM TENTANG DINAMIKA HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA."

konsisten. Artinya Pancasila harus diimplementasikan di semua bidang masyarakat, termasuk hubungan perburuhan. Akibatnya, perwakilan Hubungan Industrial dari pekerja, pengusaha, pemerintah, dan akademisi sepakat pada Seminar Nasional 1974 untuk mengembangkan sistem Hubungan Industrial berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Sejak saat itu, organisasi "Hubungan Industrial Pancasila" terbentuk.

Sejarah Hubungan Industrial di Indonesia dimulai dari sistem<sup>20</sup>. Pada masa itu, budak dianggap sebagai "tenaga kerja". Gaji mereka tidak dalam bentuk uang, melainkan dalam hal makanan, pakaian, dan rumah. Selain bentuk-bentuk pekerjaan, Indonesia juga memiliki bentuk-bentuk kerja paksa yang biasa disebut dengan kerja paksa, dan bentuk-bentuk sanksi kerja (*poenale sanie*), atau hukuman kerja di mana mereka yang tidak memenuhi kewajibannya menghadapi hukuman pidana. 9 Pihak berwenang Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No. 98/1949 pada tahun 1956. (Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama). Implikasinya adalah bahwa selama tahun 1960-an, keanggotaan serikat pekerja meledak ke tingkat yang hampir tak terhitung. Namun, pertumbuhan jumlah serikat pekerja dan besarnya peran yang dapat mereka mainkan tidak banyak berpengaruh pada kesejahteraan pekerja. Pada awal Orde Baru, pemerintah membentuk MPBI (Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia) yang bertugas membahas berbagai persoalan dalam konsolidasi gerakan serikat buruh. Dua puluh satu serikat pekerja bergabung pada tahun 1972 untuk membentuk Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI). Namun, sepanjang sejarahnya, federasi ini dianggap tidak demokratis. Akibatnya, pada tahun 1974, pemerintah berusaha, bekerja sama dengan segmen masyarakat lain, merumuskan apa yang kemudian dikenal sebagai Hubungan Industrial Pancasila.

Namun dalam perkembangannya, konsep ini berada dalam hubungan Industrial yang kurang baik. Masih banyak persoalan di sektor industri yang menimbulkan perpecahan antara pekerja dan pengusaha. Tanpa adanya pergeseran pola hubungan Industrial di antara keduanya, tidak akan pernah ada kesepakatan bersama bagaimana menyikapi persoalan yang muncul di antara keduanya. Oleh karena itu, para pihak dalam hubungan Industrial harus melakukan upaya-upaya strategis untuk memperbaiki nasib dan pola hubungan mereka. Upaya perbaikan terutama difokuskan pada usulan kebijakan baru untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Tindakan membentuk aliansi baru untuk meningkatkan kekuatan dan kemampuan mereka untuk melindungi kelompok mereka; mengorganisir tindakan kolektif seperti pemogokan atau demonstrasi untuk memperbaiki kondisi kerja di tempat kerja; dan berbagai upaya lain yang dilakukan

---

<sup>20</sup> Batubara.



oleh kedua belah pihak. Namun, belum ada perbaikan yang nyata dalam keadaan hubungan perburuhan di Indonesia <sup>21</sup>.

Posisi Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia mulai terkikis. Konsep Hubungan Industrial Pancasila yang mengatur interaksi antara aktor dan proses produksi berdasarkan nilai-nilai luhur Pancasila, mengambil pendekatan yang unik, karena nilai-nilai Pancasila seperti sifat kebersamaan dan gotong royong, yang merupakan sendi kritis dalam Hubungan Industrial Pancasila. Dengan Hubungan Industrial Pancasila, pengusaha dan pekerja tidak lagi bermusuhan, tetapi memiliki tujuan yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan.

Hubungan Industrial Pancasila tidak memberdayakan pekerja untuk menghadapi kekuatan ekonomi pengusaha, tetapi dipandang sebagai bentuk kerja sama pekerja. Pekerja bekerja sama dengan pengusaha untuk mengembangkan aturan yang adil untuk kontrak kerja mereka. Namun, pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia harus menghasilkan lingkungan hubungan kerja yang ideal dan damai. Berbagai isu hubungan Industrial kontemporer menunjukkan bahwa Hubungan Industrial Pancasila masih berdiri. Di antara penyebabnya adalah sebagai berikut: Pekerja dan pengusaha terus menempatkan diri mereka pada posisi yang berlawanan secara diametral dan tidak percaya bahwa mereka memiliki kepentingan yang sama. Pengusaha percaya bahwa banyak karyawan yang dieksploitasi, sementara karyawan percaya bahwa banyak yang tidak berkinerja baik. Sementara itu, pemerintah yang seharusnya bertindak sebagai mediator, justru dianggap berpihak pada pengusaha. Masih banyak pejabat pemerintah yang tidak berfungsi sebagaimana mestinya, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Depnaker, dan pejabat terkait lainnya. Seperti ditunjukkan oleh ketidakmampuan pegawai pengawas untuk melakukan kontrol terhadap pelaksanaan peraturan, Pelanggaran jam kerja maksimal (40 jam per minggu), pelanggaran upah minimum regional, dan berbagai pelanggaran lainnya terjadi sebagai akibat dari kurangnya pengawasan. masalah yang ada.

Budaya Hukum Masyarakat Indikator kuat lainnya bahwa Hubungan Industrial Pancasila hanya berdampak kecil bagi masyarakat adalah budaya hukum yang masih mengutamakan penggunaan kekerasan untuk menyelesaikan konflik. Posisi Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia saat ini dinilai kurang memadai, karena masih banyak persoalan hubungan Industrial yang belum terselesaikan. Pancasila memiliki nilai-nilai luhur yang jika diimplementasikan dengan baik akan berdampak menguntungkan bagi hubungan Industrial. Industri Pancasila masih dianggap terbengkalai karena kegagalan berbagai persoalan hubungan Industrial untuk diselesaikan dengan baik. Harus ada upaya bersama untuk membangun

---

<sup>21</sup> Nindry Sulisty Widiastiani, "KEBERADAAN MOGOK KERJA DALAM KONSTELASI HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA," *Justitia et Pax* 33, no. 2 (2018), <https://doi.org/10.24002/jep.v33i2.1602>.

kembali hubungan Industrial berdasarkan Pancasila agar hubungan Industrial di Indonesia dapat berjalan dengan lancar, adil, dan atas dasar musyawarah untuk mufakat guna membangun Indonesia yang lebih baik di mata dunia internasional.

## **HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA PADA OMNIBUS LAW KLASSTER KETENAGAKERJAAN**

Hubungan Industrial Pancasila, yaitu suatu sistem hubungan antara aktor-aktor yang terlibat dalam produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan pada nilai-nilai yang merupakan perwujudan dari sila Pancasila dan UUD 1945 serta yang tumbuh dan berkembang terlepas dari kepribadian individu<sup>22</sup>. Nasionalisme dan Kebudayaan Indonesia Untuk mencapai tujuan Pemerintah Indonesia dan membangun masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui pekerjaan, UU Penciptaan Lapangan Kerja diharapkan dapat menyerap sebanyak mungkin tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi persaingan yang kompetitif dan persaingan ekonomi global<sup>23</sup>;

Industri Pancasila didasarkan pada dua prinsip: kekeluargaan dan gotong royong, dan musyawarah untuk mufakat. Manifestasi kedua dari prinsip ini, Pancasila industri, didirikan di atas tiga prinsip: kerjasama dalam produksi, kerjasama dalam menikmati hasil perusahaan, dan kerjasama dalam akuntabilitas<sup>24</sup>. Sedangkan UU Cipta Kerja berpedoman pada prinsip persamaan hak, kepastian hukum, kemudahan berusaha, kerjasama, dan kemandirian<sup>25</sup>.

Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja bertujuan untuk menciptakan dan memperluas kesempatan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan kepada koperasi dan UMK, serta industri dan perdagangan nasional, agar dapat menyerap sebanyak mungkin tenaga kerja Indonesia dengan tetap menjaga keseimbangan dan kemajuan. antar daerah dalam unit ekonomi nasional, menjamin bahwa setiap warga negara memperoleh pekerjaan dan mendapat ketidakseimbangan, serta perlakuan yang adil dan layak di tempat kerja.

UU Cipta Kerja mengatur kebijakan strategis dalam meningkatkan ekosistem investasi dan kegiatan usaha, serta penyerapan tenaga kerja, kenyamanan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan UMK, kemudahan berusaha,

---

<sup>22</sup> K Maharani, "Peran Negara Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila Yang Harmonis Menuju Kesejahteraan Pekerja," *Proceeding Fakultas Ekonomi*, 2013.

<sup>23</sup> Maharani.

<sup>24</sup> Zulkarnaen, "SISTEM HUKUM HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH."

<sup>25</sup> Ika Novita et al., "Konstruksi Realitas Media (Analisis Framing Pemberitaan UU Cipta Kerja Omnibus Law Dalam Media Online Vivaneews Dan Tirto.Id)," *Jurnal Syntax Admiration* 2, no. 1 (2021).

dukungan penelitian dan inovasi, pembebasan lahan, kawasan ekonomi, pusat investasi pemerintah, dan percepatan proyek strategis Nasional <sup>26</sup>.

Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017<sup>27</sup>.

UU Cipta Kerja atau Omnibus Law memuat tujuh perubahan besar atas Undang-Undang (UU) nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Pertama*, masalah jam kerja. Bersamaan dengan jam kerja umum (maksimal 8 jam per hari, 40 jam per minggu) <sup>28</sup>, RUU Cipta Kerja ini mengatur jam kerja untuk pekerjaan tertentu, seperti yang membutuhkan kurang dari 8 jam per hari, pekerjaan paruh waktu, dan pekerjaan di tempat. ekonomi digital. Dalam pekerjaan yang membutuhkan lebih dari delapan jam kerja per hari, seperti minyak dan gas, pertambangan, perkebunan, dan pertanian, UU Penciptaan Lapangan Kerja berusaha untuk mewujudkan nilai-nilai yang terkandung dalam prinsip kedua, yaitu kemanusiaan yang adil dan beradab. Dalam hal ini UU Cipta Kerja bertujuan untuk mewujudkan nilai-nilai yang terkandung dalam sila kedua, yaitu nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab. Demikian juga, akurat.

Kedua, tentang tenaga kerja asing (TKA). Dalam hal ini, UU Cipta Kerja bertujuan untuk meningkatkan hubungan Industrial Pancasila secara signifikan. Ada beberapa ketentuan baru, antara lain persyaratan bagi pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disetujui oleh Pemerintah Pusat, larangan orang asing masuk ke tenaga kerja, dan pernyataan pemerintah tidak akan membuka pintu bagi tenaga kerja asing. semua jenis tenaga kerja asing, tetapi hanya untuk tenaga kerja asing ahli yang diperlukan untuk kondisi tertentu, misalnya tenaga kerja asing. layanan seperti darurat, kejuruan, dan penelitian <sup>29</sup>.

Ketiga, kesepakatan tentang jadwal kerja tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang karena jenis dan sifat pekerjaannya akan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang meliputi <sup>30</sup>:

---

<sup>26</sup> Adhi Setyo Prabowo, Andhika Nugraha Triputra, and Yoyok Junaidi, "Politik Hukum Omnibus Law Di Indonesia," *Pamator Journal* 13, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.6923>.

<sup>27</sup> Kemsetneg RI, "Undang-Undang Cipta Kerja," *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, no. 052692 (2020).

<sup>28</sup> Kemsetneg RI.

<sup>29</sup> Kemsetneg RI.

<sup>30</sup> Kemsetneg RI.

- a. pekerjaan yang diselesaikan hanya sekali atau dalam jangka waktu terbatas;
- b. pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam jangka waktu yang wajar;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang melibatkan pengembangan produk baru, aktivitas baru, atau produk baru yang masih dalam uji coba atau eksplorasi; atau
- e. pekerjaan yang tidak ditentukan oleh sifat, jenis, atau kegiatannya.

Penghapusan pada huruf b sesuai dengan Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan bahwa “perjanjian kerja tertentu berdasarkan jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk satu (satu) tahun dan dapat diperpanjang. satu (satu) kali untuk jangka waktu yang ditentukan”. jangka waktu tidak lebih dari satu tahun. Selain itu, UU Cipta Kerja menjelaskan ketentuan bahwa PKWT yang telah berlaku untuk jangka waktu dua tahun ditambah satu tahun dapat diubah secara hukum menjadi perjanjian kerja tidak terbatas (perjanjian kerja tetap).

Konsekuensi dari perubahan aturan yang mengatur PKWT Selain menghilangkan batas waktu dan perpanjangan, ketentuan baru ini juga menghilangkan pilihan bagi pekerja kontrak untuk menjadi pekerja tetap. Memang, posisi pekerja tidak tetap jauh lebih genting daripada pekerja tetap. PKWT harus diizinkan hanya untuk pekerjaan yang tidak bersifat permanen. Pasal Undang-Undang Cipta Kerja yang berkaitan dengan PKWT tidak memberikan kepastian hukum di bidang ini. Pada ayat (3) perubahan Pasal 56 UU Cipta Kerja disebutkan bahwa “jangka waktu penyelesaian suatu pekerjaan tertentu ditentukan oleh perjanjian kerja”. Artinya, peran negara menjadi berkurang akibat ketidakmampuannya melakukan intervensi pada masa PKWT. Ketentuan ini sejak awal dikritik karena tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja kontrak. Selain itu, perubahan Pasal 56 dan Pasal 59 UU Cipta Kerja tunduk pada ketentuan tambahan dalam Peraturan Pemerintah (masing-masing lihat Pasal 56 ayat (4) dan Pasal 59 ayat (4) UU Cipta Kerja). Di sisi lain, ketentuan PKWT UU Cipta Kerja yang baru mewajibkan pengusaha untuk membayar ganti rugi kepada pekerja/buruh kontrak ketika perjanjian waktu yang ditentukan berakhir (lihat Pasal 61A ayat (1) dan (2) UU Hak Cipta). Kompensasi kerja dibayarkan sesuai dengan jam kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Menurut penelitian Nguyen-Hu dan Lee, status pekerja sementara atau kontrak mengurangi jumlah waktu pekerja menerima manfaat jaminan sosial hingga 34%<sup>31</sup>. Dengan demikian, kurang adanya hubungan industrial yang baik dengan Pancasila berdasarkan nilai Pancasila, sila kedua "kemanusiaan

---

<sup>31</sup> V.T. Nguyen et al., “Presurgical CT Evaluation of Congenital Aural Atresia,” *Neurographics* 5, no. 5 (2015), <https://doi.org/10.3174/ng.5150130>.

yang adil dan beradab" dan aturan Pancasila kelima "keadilan sosial bagi semua Orang Indonesia."

Empat, Outsourcing. Pencabutan Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan. Pasal 64 mengatur tentang kerangka hukum outsourcing di Indonesia, yaitu mengenai pengalihan pekerjaan kepada usaha lain melalui perjanjian pemborongan kerja atau pemberian jasa pekerja/buruh. Pencabutan Pasal 64 dan Pasal 65 ini membingungkan karena sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja, Pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: "(1) Hubungan kerja antara perusahaan outsourcing dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan menurut perjanjian kerja tertulis, yang dapat bersifat sementara, khusus, atau tidak terbatas."<sup>32</sup>

Dengan berlakunya Pasal 66, dapat dinyatakan bahwa UU Cipta Kerja tetap mengizinkan outsourcing. Perlu dipahami bahwa Pasal 64, 65, dan 66 UU Ketenagakerjaan merupakan satu kesatuan yang harus dilihat sebagai satu kesatuan. Dengan mencabut Pasal 64 dan 65 namun tetap mempertahankan Pasal 66, kita menciptakan ketidakpastian hukum dan memicu para pelaku untuk mengganggu iklim dan investasi Indonesia.

Selain itu, Menurut Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pengusaha tidak boleh menggunakan pekerja/buruh dari perusahaan yang menyediakan pekerja/buruh untuk melakukan kegiatan utama atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses pembuatan, kecuali untuk kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak secara langsung berkaitan dengan proses pembuatannya.

Aturan outsourcing dalam Undang-Undang cipta kerja tidak sesuai dengan hubungan keadilan industrial dan cita-cita Pancasila, khususnya sila kedua "manusia yang adil dan beradab" dan sila kelima "sosial untuk seluruh rakyat Indonesia", karena Undang-Undang tersebut secara eksplisit menyatakan bahwa outsourcing tidak boleh dilakukan untuk pekerjaan penting dalam perusahaan. Sementara itu, ketentuan ini dihapus dari Pasal 66 ayat 1 UU Cipta Kerja. Implikasinya jelas: hubungan kerja akan terus berkembang biak meskipun hubungan kerja segitiga (hubungan kerja yang melibatkan pihak ketiga sebagai perantara) seperti outsourcing umumnya tidak menguntungkan pekerja.

Kelima, upah minimum. Upah minimum tidak bisa ditawar. Di tingkat provinsi, penetapan upah minimum menggunakan rumusan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas daerah, serta upah minimum kabupaten/kota, serta upah dan upah minimum bagi UMKM secara terpisah. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 90B yang berbunyi sebagai berikut <sup>33</sup>:

---

<sup>32</sup> Kemsetneg RI, "Undang-Undang Cipta Kerja."

<sup>33</sup> Kemsetneg RI.

1. Ketentuan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) Pasal 88C (2);
2. Tidak memenuhi syarat untuk dipertimbangkan sebagai Usaha Mikro dan Kecil;
3. Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh dalam usaha tersebut.

Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit mewakili persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat yang ditentukan oleh data yang diperoleh dari lembaga lapangan.

Ketentuan upah tambahan akan diatur dengan peraturan pemerintah untuk usaha mikro dan kecil.

Pasal 90B disusun dengan itikad baik sebagai tindakan afirmatif bagi UMK dan memberikan perlindungan upah bagi pekerja UMK yang sebelumnya tidak dilindungi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sayangnya, kontrol di UMK yang membatu menghilangkan konsep jaring pengaman minimum. UMK pengupahan tunduk pada mekanisme kesepakatan antara pekerja dan pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sehingga tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja, karena adanya hubungan yang timpang antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Hal ini hanya akan menghasilkan upah yang rendah bagi pekerja UMK, yang bertentangan dengan tujuan yang dinyatakan UU Cipta Kerja untuk melindungi pekerja UMK.

Keenam, penghitungan ulang pesangon PHK. PHK sangat dihindari secara filosofis dalam konsep hubungan Industrial Pancasila. 24. Oleh karena itu, wajar jika ketentuan PHK UU Ketenagakerjaan sangat kaku untuk menghindari PHK semaksimal mungkin. Menurut Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, jika segala upaya yang wajar telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha dan serikat pekerja, atau dengan pekerja/buruh secara langsung jika pekerja/buruh bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh, harus merundingkan pemutusan hubungan kerja <sup>34</sup>.

Apabila perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar bertentangan dengan perjanjian, maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan perjanjian nonindustri berikutnya. Kedua paragraf ini dimaksudkan untuk melindungi Anda dari PHK sepihak. Menurut ketentuan ini, semua PHK harus dirundingkan antara para pihak, dan jika tidak tercapai kesepakatan, PHK hanya dapat terjadi setelah tercapai kesepakatan. Terbentuknya perbandingan interaksi industri ini juga merupakan

---

<sup>34</sup> Kemsetneg RI.

wujud kehadiran negara dalam upaya menghindari salah satu pihak dirugikan oleh PHK.

Persepsi ini berubah secara dramatis dengan disahkannya Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja. Pasal 151 ayat (2) diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan dan pengusaha memberitahukan alasan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.” Paragraf ini sebelumnya mengangkat kemungkinan PHK sepihak, karena PHK dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa negosiasi terlebih dahulu. Akibatnya, aturan PHK ini tidak mencerminkan implementasi nilai-nilai Pancasila, sila keempat Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, yang menjadi pilar konsep hubungan Industrial Indonesia.

Sekilas, sepertinya ada masalah. Pasal 151 aturan PHK UU Cipta Kerja tetap memperbolehkan pekerja untuk melakukan upaya bipartide dan tidak melarang mereka jika mereka menolak untuk diberhentikan. Masalahnya adalah bahwa ketentuan ini didasarkan pada pandangan pekerjaan yang diidealkan, yang menempatkan pekerja dan pengusaha pada pijakan yang sama. Pada kenyataannya, pekerja dapat dengan mudah menolak PHK dan mempertahankan hak-hak mereka. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja seringkali tidak dapat direlokasi karena posisi tawar yang tidak setara, ketakutan terhadap atasan, dan ketidaktahuan akan hak-hak mereka sebagai pekerja.

UU Ketenagakerjaan membatasi kemampuan pengusaha untuk bertindak sewenang-wenang dalam melakukan PHK dengan mewajibkan PHK didahului dengan perundingan dan baru dilakukan setelah PPHI ditetapkan. Perlindungan ini hilang dalam UU Cipta Kerja, karena Pasal 151 ayat (2) memungkinkan pengusaha memberhentikan pekerja secara sepihak.

Selain itu, UU Cipta Kerja mengubah ketentuan yang mengatur jumlah pesangon dan masa kerja yang dapat diperoleh pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, keadilan adalah suatu kemungkinan, dan hubungan industri Pancasila tidak menghasilkan jumlah pesangon dan penghargaan masa kerja yang sama yang diperoleh selama PHK. Ketidakpastian ada tidak hanya sebagai akibat dari jam kerja yang panjang, tetapi juga sebagai akibat dari PHK. UU Cipta Kerja menghilangkan korelasi antara alasan PHK dan pesangon dan/atau penghargaan masa kerja, secara efektif menghilangkan pengganda untuk pesangon dan/atau penghargaan masa kerja yang sebelumnya mencapai 32 kali upah. Pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja hingga 19 kali upah mereka berdasarkan Undang-Undang Penciptaan Ketenagakerjaan. Kementerian Tenaga Kerja menilai bahwa aturan pesangon belum diterapkan. Pertanyaannya adalah apakah kesulitan dalam menerapkan peraturan

pesangon disebabkan oleh kesalahpahaman standar. Atau kurangnya pengawasan Kementerian Tenaga Kerja atas penerapan aturan pesangon yang mengakibatkan banyak pelanggaran? Pengurangan ketentuan untuk pesangon dan/atau penghargaan masa kerja tidak akan meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap aturan ini kecuali jika diperbaiki melalui pengawasan yang lebih baik. Selain itu, aspek pengawasan ditingkatkan untuk mencapai cita-cita Undang-Undang ketenagakerjaan yang baik.

Ketujuh, program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). UU Cipta Kerja mengamendemen UU Jaminan Sosial dengan menambahkan jenis baru program jaminan sosial, yaitu asuransi kehilangan pekerjaan<sup>35</sup>. Hal ini diatur dalam UU Cipta Kerja sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pasal 46A, yang menyatakan: (1) "Pekerja/buruh yang diberhentikan berhak atas jaminan kehilangan pekerjaan. " Pemerintah berharap dengan adanya jaminan kehilangan pekerjaan akan mampu menghapus pesangon yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Selain itu, Pasal 46C ayat (2) menyatakan bahwa iuran menjamin bahwa Pemerintah Pusat akan mengganti kerugian pekerjaan. masalah, manfaat kehilangan pekerjaan, tetapi tidak dalam bentuk uang, "dalam bentuk uang tunai, akses ke pasar tenaga kerja, dan pelatihan kerja" (Lihat Pasal 46D ayat 1). (1). Tidak disebutkan secara rinci berapa persentase uang yang diterima pekerja yang diberhentikan di bawah skema tersebut. Pasal 46D ayat (2) semata-mata menyatakan bahwa "jaminan kehilangan pekerjaan dibatasi sampai enam (enam) bulan upah kerja". Tujuan asuransi kehilangan pekerjaan masih belum diketahui, sedangkan tujuan pembayaran pesangon sudah jelas. Terlalu dini untuk mengatakan apakah kehilangan pekerjaan akan benar-benar menguntungkan pekerja yang terkena PHK, karena pengaturan program masih sangat terbatas dan harus menunggu ketentuan tambahan dalam peraturan pemerintah.

## **KESIMPULAN**

Hubungan Industrial Pancasila merupakan suatu sistem hubungan antara aktor-aktor yang terlibat dalam produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan pada nilai-nilai yang merupakan perwujudan dari sila Pancasila dan UUD 1945 serta yang tumbuh dan berkembang terlepas dari kepribadian individu. Posisi Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia saat ini dinilai kurang memadai, karena masih banyak persoalan hubungan Industrial yang belum terselesaikan. Pancasila memiliki nilai-nilai luhur yang jika diimplementasikan dengan baik akan berdampak menguntungkan bagi hubungan Industrial. Industri Pancasila masih dianggap terbengkalai karena kegagalan berbagai persoalan hubungan Industrial

---

<sup>35</sup> Kemsetneg RI.



untuk diselesaikan dengan baik. Konsep hubungan Industrial Pancasila belum sepenuhnya melekat pada Undang-Undang cipta kerja. Harus ada upaya bersama untuk membangun kembali hubungan Industrial berdasarkan Pancasila agar hubungan Industrial di Indonesia dapat berjalan dengan lancar, adil, dan atas dasar musyawarah untuk mufakat guna membangun Indonesia yang lebih baik di mata dunia internasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, Ismed. "PERSPEKTIF HUKUM ISLAM TENTANG DINAMIKA HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA." *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 37, no. 2 (2016). <https://doi.org/10.30821/miqot.v37i2.87>.
- Darsita. "Sejarah Perumusan Pancasila Dalam Hubungannya Dengan Proklamasi." *Uin Syarif Hidayatullah*, 2015.
- Fritjie Rumimpunu. "Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek ( Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003)." *Jurnal Hukum* 2, no. 2 (2014).
- Hartati, Suci. "Anti Dumping Dalam Konsep Hukum Di Indonesia." *Cermin* 01 (2010).
- Holle, Eric Stenly. "REFORMULASI SISTEM PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL MODEL GBHN SEBAGAI PELAKSANAAN ASAS KEDAULATAN RAKYAT DALAM RANGKA PERUBAHAN KE-V UUD 1945." *Jurnal Hukum Volkgeist* 1, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.35326/volkgeist.v1i1.79>.
- Irmawan, Fadly. "Human Capital Management, Manajemen Sumber Daya Manusia." *Reports* 3, no. 331 (2020).
- Jatmika, Bayu Jati. "ASAS HUKUM SEBAGAI PENGOBAT HUKUM; IMPLIKASI PENERAPAN OMNIBUS LAW." *JAAKFE UNTAN (Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura)* 9, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.26418/jaakfe.v9i1.41145>.
- Kemsetneg RI. "Undang-Undang Cipta Kerja." *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, no. 052692 (2020).
- Maharani, K. "Peran Negara Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila Yang Harmonis Menuju Kesejahteraan Pekerja." *Proceeding Fakultas Ekonomi*, 2013.
- Marcella, Yosephine. "Peran Organisasi Serikat Pekerja/Buruh Dalam Pembangunan Perekonomian Indonesia." *Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 2018.
- Nguyen, V.T., G. Paek, J. Hu, and L.P. Smith. "Presurgical CT Evaluation of Congenital Aural Atresia." *Neurographics* 5, no. 5 (2015). <https://doi.org/10.3174/ng.5150130>.
- Nita, Surya, and Joko Susilo. "PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMBENTUK PERJANJIAN KERJA BERSAMA SEBAGAI HUBUNGAN

KERJA IDEAL BAGI PEKERJA DENGAN PENGUSAHA." *DE RECHTSSTAAT* 6, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.30997/jhd.v6i2.2819>.

Novita, Ika, Icha Nur, Tiara Rose, and Muhammad Reyhan. "Konstruksi Realitas Media (Analisis Framing Pemberitaan UU Cipta Kerja Omnibus Law Dalam Media Online Vivanews Dan Tirto.Id)." *Jurnal Syntax Admiration* 2, no. 1 (2021).

Prabowo, Adhi Setyo, Andhika Nugraha Triputra, and Yoyok Junaidi. "Politik Hukum Omnibus Law Di Indonesia." *Pamator Journal* 13, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.6923>.

Purnomosidi, Arie, Ratna Riyanti, and Taryono. "Perlindungan Bagi Pekerja Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Perspektif Hubungan Industrial Pancasila." *Prosiding Seminar Nasional Hukum Transendental 1945* (2019).

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

Widiastiani, Nindry Sulistya. "KEBERADAAN MOGOK KERJA DALAM KONSTELASI HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA." *Justitia et Pax* 33, no. 2 (2018). <https://doi.org/10.24002/jep.v33i2.1602>.

Yuspita Widiyaningrum, Widdy. "MENUMBUHKAN NILAI KESADARAN PANCASILA DI KALANGAN GENERASI MUDA: KAJIAN TEORITIS." *JISIPOL | Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 3, no. 3 (2019).

Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. "MASALAH RAWAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KONSEP NEGARA KESEJAHTERAAN INDONESIA." *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 2, no. 2 (2018). <https://doi.org/10.35194/jhmj.v2i2.32>.

---. "SISTEM HUKUM HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH." *Res Nullius Law Journal* 1, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.34010/rnlj.v1i1.2490>.



© 2021 by the authors. Published as an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).