

Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja

Dede Agus

Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia
de2agus@untirta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengkaji eksistensi hubungan industrial Pancasila pasca disahkannya Perppu Cipta Kerja. Urgensi penelitian ini adalah disahkannya Perppu Cipta Kerja yang secara substantif merupakan kelanjutan dari UU Cipta Kerja yang perlu dianalisis aspek hubungan industrial Pancasila. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan mengedepankan pendekatan kesejarahan, pendekatan konsep, dan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian menegaskan bahwa hubungan industrial Pancasila sebagai *base value* dalam hukum ketenagakerjaan maka nilai-nilai Pancasila menjadi pemandu dan penuntun dalam relasi antara pekerja dan pengusaha, meliputi: (i) pembentukan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, (ii) pelaksanaan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, (iii) jaminan hukum berupa hak dan kewajiban yang proporsional antara pekerja dan pengusaha, serta (iv) penyelesaian sengketa secara patut antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, hubungan industrial Pancasila pasca disahkannya Perppu Cipta Kerja secara formal belum diatur dalam Perppu Cipta Kerja. Selain berimplikasi pada kepastian hukum mengenai konsepsi hubungan industrial Pancasila, tidak diaturnya hubungan industrial Pancasila dalam Perppu Cipta juga berdampak pada eksistensi konsepsi hubungan industrial Pancasila yang berpotensi tidak diterapkan. Kebaruan penelitian ini yaitu sekalipun tidak diatur dalam Perppu Cipta Kerja, pengaturan mengenai hubungan industrial Pancasila perlu diatur dalam peraturan perundang-undangan, khususnya melalui Perpres untuk menjamin kepastian hukum pada konsepsi hubungan industrial Pancasila.

Kata Kunci: Hubungan Industrial Pancasila; Hukum Ketenagakerjaan; Perppu Cipta Kerja

Abstract

This study aims to examine the existence of Pancasila industrial relations after the enactment of the Job Creation Perppu. The urgency of this research is the ratification of the Job Creation Perppu which is substantively a continuation of the Job Creation Law which needs to be analyzed aspects of Pancasila industrial relations. This research is a normative legal research by prioritizing historical approaches, conceptual approaches, and statutory approaches. The results of the study confirm that Pancasila industrial relations as a base value in labor law, Pancasila values become a guide and guide in relations between workers and employers, including: (i) the formation of legal relations between workers and employers, (ii) the implementation of legal relations between workers and employers, (iii) legal guarantees in the form of proportional rights and obligations between workers and employers, and (iv) appropriate dispute resolution between workers and employers. Apart from that, after the ratification of the Job Creation Perppu, Pancasila industrial relations have not been formally regulated in the Job Creation Perppu. Apart from having implications for legal certainty regarding the conception of Pancasila industrial relations, the non-regulation of Pancasila industrial relations in the Perppu Cipta also has an impact on the existence of the Pancasila industrial relations concept which has the potential not to be implemented. The novelty of this research is that even though it is not regulated in the Job Creation Perppu, regulations concerning Pancasila industrial relations need to be regulated in statutory regulations, in particular through a Presidential Decree to ensure legal certainty on the conception of Pancasila industrial relations.

Keywords: Pancasila Industrial Relations; Labor Law; Job Creation Perppu

1. PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perppu Cipta Kerja) yang ditetapkan pada tanggal 30 Desember 2022 sejatinya merupakan upaya pemerintah (dalam hal ini Presiden) untuk memberikan jaminan kepastian hukum pasca status inkonstitusional bersyarat UU Cipta Kerja.¹ Lebih lanjut, Perppu Cipta Kerja juga merupakan upaya dari pemerintah untuk melaksanakan amanat Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 yang menegaskan perlunya perumusan substansi dalam UU Cipta Kerja supaya dapat mengimplementasikan doktrin partisipasi yang bermakna (*meaningful participation*). Oleh karena itu, sebagai “penerus” dari substansi UU Cipta Kerja, maka substansi dalam Perppu Cipta Kerja sejatinya secara general juga tidak berbeda jauh dengan substansi dalam UU Cipta Kerja. Dalam hal ini, substansi Perppu Cipta Kerja juga mengatur berbagai aspek dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana substansi UU Cipta Kerja.

Aspek hukum ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja sejatinya terdiri dari empat kluster atau bidang, yang meliputi: (i) perjanjian kerja, waktu kerja dan waktu istirahat, alih daya (*outsourcing*), serta pemutusan hubungan kerja (PHK), (ii) pengupahan, (iii) tenaga kerja asing, dan (iv) program jaminan kehilangan pekerjaan.² Perppu Cipta Kerja sebagai “penerus” UU Cipta Kerja juga secara substantif mengatur mengenai empat bidang dalam UU Cipta Kerja. Beberapa pasal kontroversial dalam Perppu Cipta Kerja yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, meliputi: Pasal 77 yang mengatur mengenai waktu libur pekerja hanya satu hari dalam sepekan, Pasal 88D berkaitan dengan kebijakan upah minimum, Pasal 81 mengenai ketentuan alih daya, serta Pasal 156 ayat (1) berkaitan dengan pesangon.

Dari berbagai pasal kontroversial dalam Perppu Cipta Kerja tersebut, menurut sebagian serikat pekerja dan masyarakat umum terdapat perbedaan pengaturan di berbagai aspek antara UU Cipta Kerja dengan Perppu Cipta Kerja. Akan tetapi, aspek hubungan industrial Pancasila yang mengemuka sebagai “opsi” atas relasi antara pengusaha dan pekerja sejatinya masih luput dalam pengaturan UU Cipta Kerja maupun Perppu Cipta Kerja. Penelitian ini secara khusus berorientasi pada pembahasan mengenai eksistensi hubungan industrial Pancasila pasca disahkannya Perppu Cipta Kerja.

¹ Tohadi, “Perpu Cipta Kerja Dalam Perspektif Negara Hukum” (nasional.kompas.com, 2023), <https://nasional.kompas.com/read/2023/01/15/06593001/perpu-cipta-kerja-dalam-perspektif-negara-hukum> (Diakses Pada Tanggal 6 Januari 2023).

² Hadry Harahap, B. F. Sihombing, and Adnan Hamid, “Impact of the Omnibus Law/Job Creation Act in Indonesia,” *International Journal of Scientific Research and Management* 8, no. `10 (2020): 266–81, <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v8i10.11a01>.

Penelitian mengenai hubungan industrial Pancasila sejatinya telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh: Kususiyanah (2021) yang berfokus pada konsepsi hubungan industrial Pancasila dalam UU Cipta Kerja yang sejatinya belum terdapat ketentuan yang proporsional dalam UU Cipta Kerja berkaitan dengan hubungan industrial Pancasila.³ Keunggulan dari penelitian ini adalah secara dalam membedah konsepsi hubungan industrial Pancasila dalam UU Cipta Kerja. Namun, kekurangan penelitian ini adalah penelitian ini terlalu umum dalam membahas relasi antara hubungan industrial Pancasila dengan UU Cipta Kerja, sehingga aspek substantif dan spesifik dalam UU Cipta Kerja belum dibahas secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2021) yang berfokus pada aspek relasi antara hubungan industrial Pancasila dengan produktivitas pekerja.⁴ Keunggulan dari penelitian ini yaitu penekanannya pada kebaruan penelitian berkaitan dengan upaya menjaga harmonisasi hubungan industrial Pancasila terhadap produktivitas sumber daya manusia di perusahaan. Kekurangan dari penelitian ini adalah kurangnya penjelasan serta deskripsi secara empirik mengenai hubungan antara hubungan industrial Pancasila terhadap produktivitas sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarudi (2022) yang membahas mengenai aspek mogok kerja di masa pandemi Covid-19 dalam perspektif hubungan industrial Pancasila.⁵ Keunggulan dari penelitian ini yaitu pada aspek studi kasus yang dianalisis yaitu pada mogok kerja di masa pandemi. Kekurangan dari penelitian ini adalah analisis hukum normatif dan filosofis yang masih kurang dalam kaitannya pembahasan pada aspek mogok kerja dalam perspektif hubungan industrial Pancasila.

Dari ketiga penelitian tersebut, penelitian yang secara khusus membahas eksistensi hubungan industrial Pancasila pasca disahkannya Perppu Cipta Kerja belum terdapat penelitian yang komprehensif sehingga penelitian ini merupakan penelitian yang orisinal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan industrial Pancasila sebagai *base value* dalam hukum ketenagakerjaan serta implikasi hubungan industrial Pancasila pasca disahkannya Perppu Cipta Kerja.

³ Anjar Kususiyanah, "Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *InVest* 1, no. 2 (2021): 45.

⁴ Fitri Rezeki Dede Iskandar, Youdho Febriano, Nur Mubin, Robby Lasut, "Analisis Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Sumberdaya Manusia Dalam Hubungan Industri Pancasila Di Indonesia," in *Prosiding EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2021, 284.

⁵ Sarudi, "Mogok Kerja Perspektif Keadilan Hubungan Industrial Pancasila Di Masa Pandemi COVID-19," *Media Keadilan* 13, no. 1 (2022): 66.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif.⁶ Penelitian hukum normatif berfokus pada peraturan perundang-undangan sebagai produk hukum otoritatif yang dibuat oleh negara.⁷ Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi: UUD NRI 1945, Perppu Cipta Kerja, dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder meliputi artikel jurnal, buku, serta hasil kajian yang membahas mengenai hubungan industrial Pancasila. Bahan non-hukum meliputi kamus bahasa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan konsep, perundang-undangan, serta pendekatan kesejarahan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hubungan Industrial Pancasila Sebagai *Base Value* dalam Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan sejatinya merupakan hukum yang berfokus pada pengaturan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha.⁸ Relasi antara pekerja dan pengusaha perlu diatur oleh negara karena sebagai institusi sosial kemasyarakatan negara memiliki peran untuk menjamin relasi yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.⁹ Hal ini sebagaimana dalam satu tujuan negara yang dipertegas dalam Pembukaan UUD NRI 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan negara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia. Melindungi segenap bangsa Indonesia dalam konteks hukum ketenagakerjaan adalah melindungi kepentingan pekerja dan pengusaha secara proporsional. Dalam hal ini, hubungan kerja harus memberikan relasi yang proporsional supaya dapat memberikan manfaat bagi pekerja maupun pengusaha.

Hukum ketenagakerjaan sebagaimana dinyatakan oleh Philipus M. Hadjon sejatinya merupakan bidang hukum publik yang juga memiliki dimensi hukum administrasi.¹⁰ Sebagai bidang hukum publik, hukum ketenagakerjaan berfokus pada pengaturan secara umum berkaitan dengan hak-hak pengusaha maupun pekerja yang masing-masing harus terpenuhi. Terlebih lagi adalah pengaturan dan penegasan mengenai hak-hak pekerja yang mana dalam relasi antara pekerja dan

⁶ Philip Langbroek et al., "Methodology of Legal Research: Challenges and Opportunities," *Utrecht Law Review* 13, no. 3 (2017): 1–8, <https://doi.org/10.18352/ulr.411>.

⁷ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

⁸ Igor Volodymyrovych Kudriavtsev, Liubov Vyacheslavna Kotova, and Olena Serhiivna Arsentieva, "Covid Pandemic and Amendments to Employment Law in Ukraine and Europe," *Revista Amazonia Investiga* 10, no. 39 (2021): 178–85, <https://doi.org/10.34069/ai/2021.39.03.17>.

⁹ Adnan Hamid, "The Application of the Rights and Obligations of Workers during the Covid-19 Outbreak in Indonesia," *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293) 3, no. 3 (2021): 26–37, <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i3.269>.

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017).

pengusaha, pekerja sejatinya berada dalam kedudukan yang lebih rendah dari pengusaha. Rendahnya kedudukan pekerja dibandingkan dengan pengusaha dalam relasi antara pekerja dan pengusaha setidaknya didasarkan pada dua argumentasi, yaitu: *pertama*, dari aspek ekonomi rendahnya kedudukan pekerja dibandingkan dengan pengusaha dikarenakan sumber daya ekonomi dominan dimiliki oleh pengusaha sehingga pengusaha dapat melakukan “kontrol” atas pekerja.¹¹ Hal ini dikarenakan pekerja membutuhkan upah sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup sedangkan pengusaha merupakan penyedia upah sebagai bagian dari sumber daya ekonomi yang dimiliki oleh pengusaha. *Kedua*, dari aspek sosial, pengusaha sejatinya memiliki *privilege* dan *bargaining position* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja sehingga relasi yang “ timpang ” tersebut berpotensi membuat pengusaha dapat memaksakan berbagai aspek tertentu kepada pekerja.

Relasi pengusaha dan pekerja yang bersifat timpang tersebut menunjukkan bahwa hukum harus hadir untuk mengatur relasi antara pekerja dan pengusaha supaya masing-masing haknya dapat terpenuhi sekaligus terjadinya hubungan yang harmonis yang saling menguntungkan. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Rudolf Stamler, bahwa hukum sejatinya mengacu dan mendasarkan keberlakuannya pada cita hukum atau lazim disebut dengan *rechtsidee*.¹² Cita hukum sejatinya menjadi “titik anjak” suatu norma hukum untuk diberlakukan di masyarakat. Norma hukum yang tidak sesuai atau bertentangan dengan cita hukum maka norma hukum tersebut sejatinya kehilangan daya keberlakuannya. Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, cita hukum Indonesia yaitu Pancasila menjadi pemandu sekaligus penuntun esensi norma hukum ketenagakerjaan, tak terkecuali adalah berkaitan dengan relasi antara pengusaha dan pekerja.¹³ Cita hukum Indonesia yaitu Pancasila dalam relasi antara pengusaha dan pekerja menjadi pemandu sekaligus penuntun dalam pengaturan mengenai pengusaha dan pekerja yang kemudian lazim disebut dengan hubungan industrial Pancasila.

Hubungan industrial Pancasila dalam aspek hukum sejatinya merupakan bagian dari pengembanan hukum yang berdimensi teoretik maupun praktik.¹⁴ Hubungan industrial Pancasila sejatinya merupakan konstruksi dari pemerintah orde baru

¹¹ Satria Pardede, “Employment Law Industrial Revolution Perspective 4.0,” *International Asia Of Law and Money Laundering (IAML)* 1, no. 1 (2022): 47–56.

¹² Ayu Putri Rainah Petung Banjaransari, “Investment Effect on Wage System in Pancasila Industrial Relations Based on Job Creation Law,” *Jurnal Hukum Prasada* 9, no. 1 (2022): 45–52, <https://doi.org/10.22225/jhp.9.1.2022.45-52>.

¹³ Muhammad Saud et al., “The Social Media and Digitalization of Political Participation in Youths: An Indonesian Perspective,” *Society* 8, no. 1 (2020): 83–93, <https://doi.org/10.33019/society.v8i1.160>.

¹⁴ B. Woeryono, “Study of Omnibus Law on the Legal Politics of the Indonesian Government in Using Foreign Workers,” *Open Journal for Legal Studies* 3, no. 2 (2020): 143–52, <https://doi.org/10.32591/coas.ojls.0302.06143w>.

untuk memberikan legitimasi pada buruh supaya buruh atau pekerja tidak terpengaruh oleh komunisme. Hal ini dikarenakan dalam faktanya komunisme beserta organisasinya yaitu PKI sering menggunakan kelas buruh akatu pekerja sebagai basis gerakan komunisme.¹⁵ Selain bertujuan untuk memfasilitasi gerakan buruh supaya tidak terpengaruh gerakan komunisme, dalam pandangan Soepomo hubungan industrial Pancasila juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menjadikan Pancasila sebagai “*asas tunggal*” dalam berbagai bidang kenegaraan, termasuk bidang ketenagakerjaan. Pentingnya hubungan industrial Pancasila dalam relasi antara pengusaha dan tenaga kerja sejatinya diorientasikan pada hubungan yang harmonis berdasarkan karakter dan kultur masyarakat Indonesia yang mengutamakan musyawarah-mufakat dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan.¹⁶ Hal ini berarti, tidak diterapkannya hubungan industrial Pancasila dalam hukum ketenagakerjaan bukan hanya secara substantif bertentangan dengan spirit UU Ketenagakerjaan, tetapi sekaligus menihilkan peran Pancasila sebagai cita hukum bangsa sekaligus pemandu dalam relasi ketenagakerjaan. Dalam konteks ini lah, maka Pancasila sebagai *base value* dalam hukum ketenagakerjaan menemui relevansinya khususnya berkaitan dengan relasi harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Dimensi teoretik hubungan industrial Pancasila dimaksudkan bahwa Pancasila menjadi nilai, filsafat, serta konstruksi teoretik berkaitan dengan relasi antara pengusaha dan pekerja.¹⁷ Hal ini dimaksudkan bahwa Pancasila menjadi “*paradigma*” dalam menata hubungan antara pekerja dan pengusaha. Dalam dimensi praktik, nilai Pancasila terejawentah dalam berbagai peraturan yang mengatur relasi antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, berkaitan dengan hubungan industrial Pancasila, nilai Pancasila juga sejatinya menjadi penguji terhadap norma dan praktik relasi antara pekerja dan pengusaha.

Hubungan industrial Pancasila dalam tataran praktik sejatinya berkaitan dengan empat dimensi, yaitu: (i) pembentukan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, (ii) pelaksanaan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, (iii) jaminan hukum berupa hak dan kewajiban yang proporsional antara pekerja dan pengusaha, serta (iv) penyelesaian sengketa secara patut antara pekerja dan pengusaha. Pada aspek pertama yaitu pembentukan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha sejatinya berkaitan dengan proses negosiasi dan penuangan

¹⁵ Hakim, Mukhlis Yunus et.al., *Hubungan Industrial: Kasus Dan Perspektif Perbandingan Antar Negara* (Banda Aceh: Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala, n.d.).

¹⁶ Andriyanto Adhi Nugroho Centia Sabrina Nuriskia, “Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja,” *USM Law Review* 5, no. 2 (670): 680.

¹⁷ Tri Anggoro Putro, “Establishment of Omnibus Law in Solving Investment Issues in Indonesia,” *Indonesian Comparative Law Review* 3, no. 2 (2021): 105–23, <https://doi.org/10.18196/iclr.v3i2.12738>.

hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja menjadi awal dan “pintu masuk” lahirnya hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja sebagai “produk kesepakatan” antara pekerja dan pengusaha maka secara prinsipil tunduk pada asas-asas hukum perjanjian.¹⁸ Salah satu asas hukum perjanjian adalah asas konsensualisme yang mana suatu perjanjian harus didasarkan oleh kesepakatan dari para pihak yang membuatnya. Dari konteks perjanjian kerja, maka perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha harus mencerminkan kesepakatan dari kedua belah pihak. Hal ini berarti, kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dapat tercapai apabila dalam perumusan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha terdapat hubungan yang sederajat antara pekerja dan pengusaha. Kedua pihak yaitu pekerja dan pengusaha dalam membuat perjanjian kerja adalah setara artinya baik pekerja maupun pengusaha tidak boleh berkedudukan lebih tinggi dari pihak lainnya.

Dimensi kedua yaitu berkaitan dengan pelaksanaan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yaitu berkaitan dengan bagaimana nilai-nilai Pancasila diimplementasikan dalam menjalankan perjanjian kerja yang telah disepakati. Dalam hal ini, nilai-nilai Pancasila menjadi pemandu khususnya bagi terpenuhinya berbagai ketentuan dalam perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja dan pengusaha. Dimensi selanjutnya yaitu berkaitan dengan jaminan hukum berupa hak dan kewajiban yang proporsional antara pekerja dan pengusaha. Dalam hal ini, nilai-nilai Pancasila selain sebagai pengatur yang kemudian terejawentah dalam UU Ketenagakerjaan mengenai substansi yang wajib dipenuhi dalam perjanjian kerja, namun nilai-nilai Pancasila juga menjadi penguji atas substansi jaminan hukum berupa hak dan kewajiban yang proporsional antara pekerja dan pengusaha.¹⁹ Hal ini berarti apabila jaminan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha tidak proporsional, maka nilai-nilai Pancasila dapat menjadi penguji terkait dengan eksistensi hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha yang kemudian terselenggara dalam proses penyelesaian sengketa, khususnya di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dimensi keempat berkaitan dengan penyelesaian sengketa secara patut antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks ini, nilai-nilai Pancasila menjadi pemandu dalam setiap proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Secara umum, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan meliputi: perundingan bipartit, jalur

¹⁸ Yoshi Erlina and Ramlani Lina Sinaulan, “Fixed Term Work Agreement in Law No.11/2020 Concerning Job Creation : A Juridical Analysis,” *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 7, no. 2 (2021): 395, <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.395-404.2021>.

¹⁹ Habibah Zulaiha, “Dampak Pengesahan Ruu Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan,” *Qawānīn Journal of Economic Syaria Law* 6, no. 2 (2022): 199–228, <https://doi.org/10.30762/qaw.v6i2.168>.

tripartit, serta melalui jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Perundingan bipartit merupakan jalur penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang mempertemukan pihak pekerja dan pengusaha. Dalam hal ini, nilai-nilai Pancasila khususnya sila keempat menjadi wadah bagi bertemunya pihak pekerja dan pengusaha sehingga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dapat dijalankan secara musyawarah untuk mendapatkan suatu mufakat. Jalur tripartit yaitu melibatkan peran mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Dalam konteks ini, mediator harus dapat menjadi penengah sekaligus mencitrakan nilai “hikmat-kebijaksanaan” untuk menengahi serta memberikan solusi atas sengketa yang sedang dialami antara pengusaha dan pekerja. Sila keempat Pancasila harus menjadi pemandu mediator dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Jalur selanjutnya yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang mana jalur ini merupakan jalur terakhir setelah upaya bipartit dan tripartit gagal menghasilkan putusan yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha. Nilai Pancasila, khususnya nilai keadilan sosial harus menjadi pemandu serta penuntun bagi hakim di Pengadilan Hubungan Industrial dalam upayanya untuk menghasilkan putusan yang adil dan *fair* dalam memutus sengketa ketenagakerjaan.²⁰

Hubungan industrial Pancasila dalam sejarahnya merupakan konsepsi untuk memfasilitasi pekerja supaya memiliki *bergaining position* yang setara dengan pengusaha. Hal ini dapat dipahami bahwa kedudukan pekerja dalam sejarahnya lebih rendah dari pengusaha bahkan dalam realitanya tak jarang pekerja didudukkan hanya sebagai “faktor produksi” yang bahkan dipersamakan dengan mesin produksi. Rendahnya kedudukan pekerja tersebut menuntut pekerja untuk membuat sebuah gerakan dengan membentuk Serikat Pekerja. Serikat Pekerja sejatinya mulai terbentuk saat momentum kebangkitan nasional di tahun 1908.²¹ Perkembangan Serikat Pekerja memicu lahirnya hubungan industrial yang berkembang sebagaimana ditegaskan oleh Semaun pada tahun 1919 yang memperkenalkan hubungan industrial berbasis kelas yang dipengaruhi oleh doktrin Marxisme. Selain Marxisme, di era 1920-an juga berkembang gagasan mengenai hubungan industrial berbasis liberalisme.²² Pada tahun 1947, orientasi hubungan industrial juga masih berdasarkan pada ideologi politik dalam hal ini

²⁰ Siska Giofana Mapusa, “Evaluative Review of Government Obligations in Protecting the Right to Work for Persons with Disabilities through National and Regional Regulations (Ambon City) After the Ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities,” *Balobe Law Journal* 1, no. 2 (2021): 57, <https://doi.org/10.47268/balobe.v1i2.649>.

²¹ DS Edi Cahyono Soegiri, *Gerakan Serikat Buruh: Jaman Kolonial Hindia Belanda Hingga Orde Baru* (Hasta Mitra, 2003).

²² K. D. Ewing and Q. C. Lord Hendy, “Covid-19 and the Failure of Labour Law: Part 1,” *Industrial Law Journal* 49, no. 4 (2020): 497–538, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaa026>.

dikoordinir oleh pandangan Marxisme dengan organisasi SOBSI dan tokohnya yaitu Muso yang juga turut dalam pemberontakan PKI Madiun 1948.²³ Fenomena hubungan industrial dengan basis ideologi tertentu juga berkembang hingga tahun 1965-1966 yang mana PKI memiliki andil besar dalam mempropagandakan hubungan industrial berbasis marxisme.²⁴

Pasca 1966, pemerintah melalui rezim orde baru mulai menata berbagai aspek ketatanegaraan, khususnya dalam upayanya untuk membersihkan berbagai aspek yang berkaitan dengan PKI, salah satunya adalah berkaitan dengan gagasan marxisme dalam hubungan industrial. Hal ini kemudian memperoleh momentum pada tahun 1974 dalam suatu Seminar Nasional diperkenalkan istilah hubungan industrial Pancasila sebagai sebuah sistem hubungan industrial dengan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 sebagai konstitusi Indonesia. Orientasi hubungan industrial Pancasila ini menjadi penting untuk memutus rantai “bias ideologi” dan polarisasi dalam hubungan industrial. Hubungan industrial Pancasila pasca tahun 1974 menjadi *base value* dalam hukum ketenagakerjaan atau nilai dasar hukum ketenagakerjaan yang wajib diberlakukan melalui berbagai pengaturan serta praktiknya di bidang hukum ketenagakerjaan.

Hubungan industrial Pancasila sebagai *base value* sejatinya berdasarkan lima sila Pancasila dalam pelaksanaannya. Sila pertama dipraktikkan sebagai perlunya jaminan atas hak untuk beribadah, hak libur bagi hari raya keagamaan, serta hak untuk tidak mendapatkan diskriminasi atas dasar agama dan kepercayaan dalam hukum ketenagakerjaan. Sila kedua Pancasila berkaitan dengan hak untuk mendapatkan upah dan perlakuan yang patut khususnya bagi pekerja dalam hubungan industrial Pancasila. Sila kedua dalam praktiknya menjamin jaminan sosial pekerja serta hak-hak tertentu bagi pekerja seperti hak atas cuti hamil bagi pekerja perempuan serta hak upah yang ditetapkan melalui upah minimum provinsi maupun kabupaten/kota. Sila ketiga berkaitan dengan upaya membentuk Serikat Pekerja sebagai “wadah” koordinasi bagi para pekerja sekaligus menjalin silaturahmi antarpekerja di seluruh Indonesia. Sila keempat berkaitan dengan nilai musyawarah-mufakat sebagai basis dalam menjaga hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks ini, relasi antara pekerja dan pengusaha harus didasarkan pada nilai musyawarah-mufakat termasuk upaya penyelesaian

²³ Appridzani Syahfrullah, “Dinamika Gerakan Buruh Era 1950-an Perjuangan Kewajiban THR” (mediakasasi.com, 2021), <https://mediakasasi.com/ragam/1111/dinamika-gerakan-buruh-era-1950-an-perjuangan-kewajiban-thr.html> (Diakses Pada tanggal 8 Januari 2023).

²⁴ Adnan Hamid, M.Rizky Aldila, and Adila Meytiara Intan, “The Urgency of Labor Law for Informal Sector Workers in the Welfare State Concept: An Evidence in Indonesia,” *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478) 11, no. 6 (2022): 528–41, <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.2036>.

sengketa yang seyogyanya mendasarkan pada nilai musyawarah-mufakat. Sila kelima yaitu berkaitan dengan aspek keadilan yang mana nilai keadilan menjadi pemandu dalam relasi antara pekerja dan pengusaha serta sebagai pemandu bagi hakim dalam Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian di atas, hubungan industrial Pancasila sebagai *base value* dalam hukum ketenagakerjaan maka nilai-nilai Pancasila menjadi pemandu dan penuntun dalam relasi antara pekerja dan pengusaha, meliputi: (i) pembentukan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, (ii) pelaksanaan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, (iii) jaminan hukum berupa hak dan kewajiban yang proporsional antara pekerja dan pengusaha, serta (iv) penyelesaian sengketa secara patut antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, kelima nilai Pancasila juga terejawentah dalam berbagai pengaturan dan kebijakan yang secara harmonis dapat menghasilkan hubungan industrial yang proporsional antara pekerja dan pengusaha.

3.2. Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Perppu Cipta Kerja

Perppu Cipta Kerja sebagai kelanjutan UU Cipta Kerja sejatinya secara formal tidak mencantumkan istilah hubungan industrial Pancasila. Perppu Cipta Kerja dalam konsideran “menimbang” hanya mencantumkan Pancasila sebagai “landasan filosofis” lahirnya Perppu Cipta Kerja. Lebih lanjut, Pasal 3 Perppu Cipta Kerja salah satu tujuannya adalah berkaitan dengan ideologi Pancasila sebagai rujukan dari berbagai kehidupan berbangsa dan bernegara. Salah satu orientasi penting Perppu Cipta Kerja berkaitan dengan hubungan industrial Pancasila adalah terkait dengan ketentuan dalam Pasal 66 Perppu Cipta Kerja yang secara substantif menjelaskan mengenai perlindungan pekerja/buruh termasuk beberapa aspek yang merupakan hak-hak pekerja seperti: pengupahan, libur, syarat-syarat kerja, serta peraturan mengenai perselisihan dalam hubungan kerja. Pasal 151 Perppu Cipta Kerja hanya secara umum melakukan redundansi atau pengulangan atas ketentuan umum terkait dengan penyelesaian sengketa dalam hubungan kerja atau hubungan industrial. Dalam hal ini, Pasal 151 Perppu Cipta Kerja sejatinya tidak memberikan pengaturan khusus terkait penyelesaian sengketa dalam hubungan kerja atau hubungan industrial, khususnya memberikan penjelasan mengenai hubungan industrial Pancasila.

Tidak diaturnya hubungan industrial Pancasila dalam Perppu Cipta Kerja menurut hemat penelitian ini sejatinya terdapat tiga implikasi berkaitan dengan eksistensi hubungan industrial Pancasila, yaitu: *pertama*, tidak diaturnya hubungan industrial Pancasila berkaitan dengan eksistensi hubungan industrial Pancasila yang menjadi “kabur” karena tidak diatur secara khusus dalam Perppu Cipta Kerja. Penegasan hubungan industrial Pancasila dalam Perppu Cipta Kerja sejatinya memperkuat aspek kepastian hukum mengenai hubungan industrial

Pancasila, sehingga hubungan industrial Pancasila wajib diterapkan dalam praktik hukum ketengakerjaan. Akan tetapi dengan tidak diaturnya hubungan industrial Pancasila dalam Perppu Cipta Kerja membuat hubungan industrial Pancasila hanya sekadar “jargon” dan “gagasan” yang tidak memiliki dasar hukum pengaturannya. *Kedua*, tidak diaturnya hubungan industrial Pancasila dalam Perppu Cipta Kerja sejatinya semakin “memperlemah” konsepsi hubungan industrial Pancasila. Sebagai konsepsi yang lahir di era orde baru, tentu terdapat beberapa pandangan sinis mengenai hubungan industrial Pancasila yang dianggap sebagai “produk” orde baru. Di era reformasi, terdapat orientasi untuk “memberishkan” berbagai peninggalan orde baru. Dengan tidak terdapat pengaturan hubungan industrial Pancasila dalam Perppu Cipta, dikhawatirkan hubungan industrial Pancasila menjadi konsepsi yang turut “dibersihkan” dikarenakan merupakan peninggalan orde baru.

Ketiga, tidak diaturnya hubungan industrial Pancasila dalam Perppu Cipta Kerja berdampak pada adanya ketidakpastian hukum mengenai gagasan hubungan industrial Pancasila. Sebagai suatu konsepsi, maka hubungan industrial Pancasila secara prinsip dan garis besarnya juga harus diatur dalam peraturan perundang-undangan, khususnya dalam Perppu Cipta Kerja. Pentingnya pengaturan hubungan industrial Pancasila dalam Perppu Cipta Kerja juga dimaksudkan sebagai upaya pemerintah untuk mempertegas bahwa Perppu Cipta Kerja merupakan produk hukum yang berorientasi pada upaya menata dan menjamin hubungan antara pekerja dan pengusaha secara harmonis melalui hubungan industrial Pancasila. Hal ini sebagaimana dalam landasan filosofis Perppu Cipta Kerja yang mempertegas implementasi nilai-nilai Pancasila dalam menumbuhkan iklim investasi dan perkembangan ekonomi di masyarakat. Dari tiga implikasi tidak diaturnya hubungan industrial Pancasila dalam Perppu Cipta Kerja di atas, penelitian ini berpandangan bahwa pemerintah tetap perlu memberikan garis besar atau kaidah pokok hubungan industrial Pancasila melalui peraturan perundang-undangan. Tidak diaturnya hubungan industrial Pancasila dalam Perppu Cipta Kerja berdampak pada tidak terimplementasikannya spirit sila keempat dan kelima Pancasila pada khususnya sebagai ruh dan pemandu dalam menjalankan relasi pekerja dan pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan.

Dalam konteks hubungan industrial Pancasila, sila keempat dan kelima Pancasila yang berkaitan dengan musyawarah-mufakat dan keadilan sosial menempati aspek terpenting dalam menjaga relasi antara pekerja dan pengusaha. sila keempat dan kelima Pancasila merupakan ruh utama dalam operasionalisasi hubungan industrial Pancasila dalam praktik. Berkaitan dengan kedudukan Pancasila sebagai landasan filosofis terkait dengan Perppu Cipta Kerja, sejatinya kedudukan Pancasila sebagai landasan filosofis tersebut juga berkorelasi dengan landasan

sosiologis maupun yuridis dari Perppu Cipta Kerja. Hal ini berarti, sekalipun secara formil Pancasila merupakan landasan filosofis terkait dengan Perppu Cipta Kerja, namun dalam operasionalisasinya seyogyanya Pancasila juga berkorelasi dengan landasan sosiologis sekalipun yuridis dalam Perppu Cipta Kerja.

Dalam penelitian ini, peraturan perundang-undangan yang cocok dalam memberikan garis besar atau kaidah pokok hubungan industrial Pancasila yang tidak diatur dalam Perppu Cipta Kerja adalah melalui produk hukum Peraturan Presiden (Perpres). Perpres sejatinya dibentuk untuk menjalankan kekuasaan pemerintahan Presiden sehingga bersifat luas dan tidak terbatas pada yang diamanatkan oleh undang-undang. Hal ini lebih tepat dibandingkan dengan memberikan garis besar atau kaidah pokok hubungan industrial Pancasila dalam produk hukum Peraturan Pemerintah (PP), karena PP mengamanatkan adanya perintah undang-undang secara langsung. Oleh karena itu, karena tidak diatur dalam Perppu Cipta Kerja, maka menurut hemat penelitian ini untuk menjamin kepastian hukum pada konsepsi hubungan industrial Pancasila sekaligus upaya untuk memberikan garis besar atau kaidah pokok hubungan industrial Pancasila maka perlu dibentuk Perpres terkait dengan pokok-pokok mengenai hubungan industrial Pancasila.

Hubungan industrial Pancasila pasca disahkannya Perppu Cipta Kerja secara formal belum diatur dalam Perppu Cipta Kerja. Selain berimplikasi pada kepastian hukum mengenai konsepsi hubungan industrial Pancasila, tidak diaturnya hubungan industrial Pancasila dalam Perppu Cipta juga berdampak pada eksistensi konsepsi hubungan industrial Pancasila yang berpotensi tidak diterapkan dikarenakan adanya stigma bahwa konsepsi hubungan industrial Pancasila merupakan produk orde baru. Menurut hemat penelitian ini, sekalipun tidak diatur dalam Perppu Cipta Kerja, pengaturan mengenai hubungan industrial Pancasila perlu diatur dalam peraturan perundang-undangan, khususnya melalui Perpres untuk menjamin kepastian hukum pada konsepsi hubungan industrial Pancasila sekaligus upaya untuk memberikan garis besar atau kaidah pokok hubungan industrial Pancasila maka perlu dibentuk Perpres terkait dengan pokok-pokok mengenai hubungan industrial Pancasila.

4. PENUTUP

Hubungan industrial Pancasila sebagai *base value* dalam hukum ketenagakerjaan maka nilai-nilai Pancasila menjadi pemandu dan penuntun dalam relasi antara pekerja dan pengusaha, meliputi: (i) pembentukan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, (ii) pelaksanaan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, (iii) jaminan hukum berupa hak dan kewajiban yang proporsional antara pekerja dan pengusaha, serta (iv) penyelesaian sengketa secara patut antara pekerja dan pengusaha. Hubungan industrial Pancasila pasca disahkannya Perppu

Cipta belum menjamin kepastian hukum mengenai konsepsi hubungan industrial Pancasila. Hubungan industrial Pancasila perlu diatur dalam peraturan perundang-undangan, khususnya melalui Perpres untuk menjamin kepastian hukum pada konsepsi hubungan industrial Pancasila sekaligus upaya untuk memberikan garis besar atau kaidah pokok hubungan industrial Pancasila maka perlu dibentuk Perpres terkait dengan pokok-pokok mengenai hubungan industrial Pancasila.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainudin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Banjaransari, Ayu Putri Rainah Petung. "Investment Effect on Wage System in Pancasila Industrial Relations Based on Job Creation Law." *Jurnal Hukum Prasada* 9, no. 1 (2022): 45–52. <https://doi.org/10.22225/jhp.9.1.2022.45-52>.
- Centia Sabrina Nuriskia, Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja." *USM Law Review* 5, no. 2 (670): 680.
- Dede Iskandar, Youdho Febriano, Nur Mubin, Robby Lasut, Fitri Rezeki. "Analisis Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Sumberdaya Manusia Dalam Hubungan Industri Pancasila Di Indonesia." In *Prosiding EMAS : Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 284, 2021.
- Erlina, Yoshi, and Ramlani Lina Sinaulan. "Fixed Term Work Agreement in Law No.11/2020 Concerning Job Creation : A Juridical Analysis." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 7, no. 2 (2021): 395. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.395-404.2021>.
- Ewing, K. D., and Q. C. Lord Hendy. "Covid-19 and the Failure of Labour Law: Part 1." *Industrial Law Journal* 49, no. 4 (2020): 497–538. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaa026>.
- Habibah Zulaiha. "Dampak Pengesahan Ruu Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Qawānīn Journal of Economic Syaria Law* 6, no. 2 (2022): 199–228. <https://doi.org/10.30762/qaw.v6i2.168>.
- Hakim, Mukhlis Yunus, et.al. *Hubungan Industrial: Kasus Dan Perspektif Perbandingan Antar Negara*. Banda Aceh: Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala, n.d.
- Hamid, Adnan. "The Application of the Rights and Obligations of Workers during the Covid-19 Outbreak in Indonesia." *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)* 3, no. 3 (2021): 26–37. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i3.269>.
- Hamid, Adnan, M.Rizky Aldila, and Adila Meytiara Intan. "The Urgency of Labor Law for Informal Sector Workers in the Welfare State Concept: An Evidence in Indonesia." *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)* 11, no. 6 (2022): 528–41. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.2036>.
- Harahap, Hadry, B. F. Sihombing, and Adnan Hamid. "Impact of the Omnibus Law/Job Creation Act in Indonesia." *International Journal of Scientific Research and Management* 8, no. 10 (2020): 266–81.

- <https://doi.org/10.18535/ijsrm/v8i10.11a01>.
- Kususiyanah, Anjar. "Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *InVest* 1, no. 2 (2021): 45.
- Langbroek, Philip, Kees van den Bos, Marc Simon Thomas, Michael Milo, and Wibo van Rossum. "Methodology of Legal Research: Challenges and Opportunities." *Utrecht Law Review* 13, no. 3 (2017): 1–8. <https://doi.org/10.18352/ulr.411>.
- Mapusa, Siska Giofana. "Evaluative Review of Government Obligations in Protecting the Right to Work for Persons with Disabilities through National and Regional Regulations (Ambon City) After the Ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities." *Balobe Law Journal* 1, no. 2 (2021): 57. <https://doi.org/10.47268/balobe.v1i2.649>.
- Pardede, Satria. "Employment Law Industrial Revolution Perspective 4.0." *International Asia Of Law and Money Laundering (IAML)* 1, no. 1 (2022): 47–56.
- Putro, Tri Anggoro. "Establishment of Omnibus Law in Solving Investment Issues in Indonesia." *Indonesian Comparative Law Review* 3, no. 2 (2021): 105–23. <https://doi.org/10.18196/iclr.v3i2.12738>.
- Sarudi. "Mogok Kerja Perspektif Keadilan Hubungan Industrial Pancasila Di Masa Pandemi COVID-19." *Media Keadilan* 13, no. 1 (2022): 66.
- Saud, Muhammad, Rachmah Ida, Ansar Abbas, Asia Ashfaq, and Araz Ramazan Ahmad. "The Social Media and Digitalization of Political Participation in Youths: An Indonesian Perspective." *Society* 8, no. 1 (2020): 83–93. <https://doi.org/10.33019/society.v8i1.160>.
- Soegiri, DS Edi Cahyono. *Gerakan Serikat Buruh: Jaman Kolonial Hindia Belanda Hingga Orde Baru*. Hasta Mitra, 2003.
- Syahfrullah, Appridzani. "Dinamika Gerakan Buruh Era 1950-an Perjuangkan Kewajiban THR." mediakasasi.com, 2021. <https://mediakasasi.com/ragam/1111/dinamika-gerakan-buruh-era-1950-an-perjuangkan-kewajiban-thr.html> (Diakses Pada tanggal 8 Januari 2023).
- Tohadi. "Perpu Cipta Kerja Dalam Perspektif Negara Hukum." nasional.kompas.com, 2023. <https://nasional.kompas.com/read/2023/01/15/06593001/perpu-cipta-kerja-dalam-perspektif-negara-hukum> (Diakses Pada Tanggal 6 Januari 2023).
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Woeryono, B. "Study of Omnibus Law on the Legal Politics of the Indonesian Government in Using Foreign Workers." *Open Journal for Legal Studies* 3, no. 2 (2020): 143–52. <https://doi.org/10.32591/coas.ojls.0302.06143w>.
- Kudriavtsev, Igor Volodymyrovych, Liubov Vyacheslavna Kotova, and Olena Serhiivna Arsentieva. "Covid Pandemic and Amendments to Employment Law in Ukraine and Europe." *Revista Amazonia Investiga* 10, no. 39 (2021): 178–85. <https://doi.org/10.34069/ai/2021.39.03.17>.