



## Arrangement and Implementation of Pancasila Industrial Relations in Company Regulations and Collective Labor Agreements

### Pengaturan dan Implementasi Hubungan Industrial Pancasila Dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Bernard Brando Yustisio <sup>1)</sup>; Niru Anita Sinaga <sup>2)</sup>; Sujono <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Fakultas Hukum, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email: <sup>1)</sup> brandoseven@yahoo.com; <sup>2)</sup> anita\_s1naga@yahoo.com; <sup>3)</sup> merpatisjn@gmail.com

#### ARTICLE HISTORY

Received [05 Agustus 2023]

Revised [25 September 2023]

Accepted 01 Oktober 2023]

#### KEYWORDS

Implementation, Pancasila, Industrial Relations, Company Regulations, Collective Labor Agreement.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license



#### ABSTRAK

Penegasan konstitusi memberikan makna bahwa untuk melakukan segala tindakan dalam ranah hubungan industrial harus berdasarkan kepada hukum atau ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh sebagaimana diatur juga dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia. Oleh karenanya menarik untuk meneliti bagaimana Norma Hubungan Industrial Pancasila Dalam Perundang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Bagaimana Implementasi Hubungan Industrial Pancasila Dalam Pembuatan Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama Di Suatu Perusahaan. Untuk menjawab permasalahan tersebut, digunakan metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dengan pendekatan undang-undang, pendekatan konseptual, dan pendekatan perbandingan, menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber bahan hukum primer, sekunder dan tertier. Penelitian menemukan norma hubungan industrial Pancasila bersumber dari Pancasila yang merupakan jalinan nilai-nilai dasar utama merupakan kristalisasi dari berbagai macam nilai yang hidup dalam masyarakat sebagai jiwa bangsa (volksgeist) dan bintang pemandu (leidstar) dalam kehidupan bermasyarakat, oleh karena nilai dasar utama masih bersifat sangat abstrak dan belum dapat ditegakkan secara hukum, atau belum dapat dikenakan sanksi apabila dilanggar, maka sebagai konkritisasinya nilai-nilai dasar tersebut harus dituangkan dalam peraturan perundang-undangan sehingga dapat ditegakkan dan diberikan sanksi apabila dilanggar dan Implementasi Hubungan Industrial Pancasila Dalam Pembuatan Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama Di Suatu Perusahaan, hendaknya melibatkan dan mengakomodir aspirasi buruh melalui serikat pekerja/wakil pekerja dalam membuat kebijakan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hubungan Industrial Pancasila bagian dari hubungan kontraktual sebagai suatu kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja, hendaknya prestasi dan pelaksanaan perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan Hubungan Industrial Pancasila dan keadilan.

#### ABSTRACT

The affirmation of the constitution means that to take all actions in the realm of industrial relations must be based on the law or the provisions of the applicable labor legislation to provide protection for workers/laborers as also regulated in the Human Rights Act. Therefore, it is interesting to examine how the Pancasila Industrial Relations Norms in Indonesian Labor Legislation and How the Implementation of Pancasila Industrial Relations in Making Company Regulations and Collective Labor Agreements in a Company. To answer these problems, normative legal research methods are used (juridical normative) with a statutory approach, conceptual approach, and comparative approach, using secondary data obtained from primary, secondary and tertiary legal sources. The research found that Pancasila industrial relations norms originated from Pancasila which is a tangle of main basic values is a crystallization of various values that live in society as the soul of the nation (volksgeist) and guiding star (leidstar) in social life, because the main basic value is still very abstract and cannot be legally enforced, or cannot be sanctioned if violated, then as a concretization of these basic values must be outlined in legislation so that it can be enforced and sanctioned if violated and the Implementation of Pancasila Industrial Relations in Making Company Regulations and Collective Labor Agreements in a Company, should involve and accommodate the aspirations of workers through trade unions / workers' representatives in making Company Regulation policies (PP) and Collective Labor Agreements (PKB). Pancasila Industrial Relations is part of contractual relations as a mutual agreement between employers and workers, the achievements and implementation of the agreement should not conflict with Pancasila Industrial Relations and justice.

## PENDAHULUAN

Indonesia adalah Negara Hukum hal tersebut sesuai dengan bunyi pada Pasal 1 ayat (3) UUD Negara Republik Indonesia 1945 juga memberikan penegasan bahwa adanya jaminan kesederajatan dan perlakuan yang sama setiap orang dihadapan hukum (equality before the law). Saat ini jumlah penduduk yang bekerja adalah sebanyak 135,30 juta orang yang mana sampai saat ini di Indonesia jumlah Tenaga Kerjanya masih di dominasi oleh sektor Informal yang mencapai 80,24 juta orang. Melihat komposisi besarnya jumlah penduduk yang sangat bekerja besar dan mayoritas penduduk yang bekerja

adalah di sektor informal, maka negara wajib hadir untuk memberikan perlindungan hukum bagi warga negaranya dalam mencari penghidupan yang layak, hal ini sebagaimana diatur dalam konstitusi negara Indonesia UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) disisi lain pengaturan hubungan industrial antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh menjadi penting untuk diperhatikan oleh pemerintah, sehingga terjadi dan tercipta suatu Hubungan Industrial/Hubungan Ketenagakerjaan yang Harmonis. Salah satu bentuk untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara Pengusaha dan Pekerja adalah tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, berdasarkan data jumlah Pemutusan Hubungan Kerja sampai bulan Oktober Tahun 2022 telah terjadi pemutusan hubungan kerja sebanyak 11.626 orang dan belakangan ini terjadi juga Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan yang berbasis Tehnologi /di sektor IT seperti GoTo melakukan PHK masal sebanyak 1.300 karyawan serta Ruangguru dan juga beberapa perusahaan besar lainnya Google, Shopee, Microsoft dll. Bahwa dalam kenyataannya yang tidak dapat dipungkiri pula masih sering terjadi praktek pengakhiran hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan/ buruh dilakukan tidak berdasarkan hukum yang berlaku karena secara ekonomi kedudukan Pekerja/Buruh adalah pihak yang lemah. Oleh karena itu berdasarkan Konstitusi berdasarkan UUD NRI 1945 Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) pekerja/buruh menjamin untuk mendapat perlindungan dan kepastian Hukum serta mendapatkan perlakuan yang adil.

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan dan keinginan dalam kehidupan sehari-hari dimana untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya manusia membutuhkan biaya dengan mencari nafkah dengan bekerja. Oleh karena itu setiap individu manusia dapat melakukan hubungan kerjasama untuk melakukan hubungan kerja dengan individu lainnya termasuk pengusaha/perusahaan, yang pada akhirnya melahirkan perikatan dan perjanjian sesuai yang disepakati/disetujui oleh para pihak. Hubungan kerjasama yang dituangkan dalam Perjanjian/Kontrak yang telah disepakati oleh para pihak tidak terlepas dari keadaan/kondisi perubahan sosial yang terjadi di dalam masyarakat yang terus bergulir sampai saat ini yang melahirkan sikap kritis terhadap isi dari suatu perjanjian/kontrak kerja sebagai dasar adanya hubungan industrial/hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Adapun pengertian Hubungan Industrial adalah keseluruhan hubungan kerja sama antara semua pihak yang tersebut dalam proses produksi di suatu perusahaan.

Keberadaan dan pelaksanaan Hubungan Industrial diperusahaan dapat digolongkan dan dibedakan menjadi 3 (tiga) jenis yaitu: Pertama, Perjanjian Kerja. Kedua, Peraturan Perusahaan. Ketiga, Perjanjian Kerja Bersama.

Hubungan Industrial yang harmonis dan baik dalam suatu perusahaan pada dasarnya dinilai dari keberadaan dan implementasinya yang memberikan kepastian hukum dan keadilan kepada para pihak.

Di Indonesia untuk pelaksanaan Hubungan Industrial di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila yang lahir dan hidup serta berkembang dari berbagai suku bangsa di Indonesia sendiri yang tercermin dari nilai-nilai adat istiadat, kebudayaan dan nilai-nilai religious. Sehingga Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum sebagaimana yang dimaksud dalam hierarki peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Secara tegas dinyatakan dalam Pasal 2 UU 12/2011 dalam penjelasannya yang menyatakan Indonesia sebagai negara hukum menganut Hubungan Industrial Pancasila.

Dalam melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila masih dirasa sulit untuk diwujudkan oleh para pihak yang berkepentingan yaitu Pengusaha dan Pekerja. Saat ini hubungan industrial ketenagakerjaan yang telah memasuki Era Globalisasi dan Era Industrialisasi serta Era Digitalisasi telah meningkatkan potensi terjadinya perselisihan hubungan kerja/industrial antara para pihak di perusahaan. Oleh karena itu menjadi sangat penting untuk para pihak (pengusaha dan pekerja) mengikatkan kembali pada nilai-nilai dasar Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia terutama yang tercantum dalam sila ke 5 (lima) Pancasila yaitu tentang keadilan sosial agar dalam implementasinya mampu memberikan dampak positif bagi para pihak yaitu terciptanya kondisi dan lingkungan kerja yang harmonis guna meningkatkan investasi serta membuka lapangan kerja yang lebih baik. Apabila kita merujuk pada sila ke 5 Pancasila terlihat dann tergambar secara jelas bahwa keadilann yang dimaksudkan dalam sila tersebut juga merupakan keadilan dalam ruanglingkup Hubungan industrial Pancasila.

## LANDASAN TEORI

### Peristilahan Ketenagakerjaan

Peristilahan Ketenagakerjaan dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ketenagakerjaan merupakan kata benda (nomina) yang memiliki arti, hal tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja memiliki arti orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu; pekerja, pegawai, dan sebagainya.



Penggunaan Istilah buruh adalah peninggalan jaman feodal dimana orang melakukan pekerjaan kasar seperti kuli bangunan atau pekerja kasar/berat yang terkesan tidak berpendidikan, kotor. Seiring dengan perkembangan jaman maka istilah buruh berubah menjadi pegawai, pekerja, karyawan. Istilah tenaga kerja dan pekerja dapat dijumpai pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan

Pengertian Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut

- a. Menurut UU 13/2003 Pasal 1 angka 1 yang dimaksud Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b. Menurut Prof Iman Soepomo, S.H adalah himpunan peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah
- c. Menurut Molenaar Hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenagakerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antar tenaga kerja dengan penguasa.
- d. G. Karta Soeputra mengatakan hukum Ketenagakerjaan adalah sebahagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.
- e. Mr. Sutikno (dalam bukunya yang berjudul Hukum Ketenagakerjaan) menyatakan hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut

## Asas Hukum Ketenagakerjaan

Asas Hukum ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Pasal 2 UU 13/2003 yang menyatakan Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual. Dalam rangka membangun keadilan dalam pembangunan ketenagakerjaan, maka Asas pembangunan ketenagakerjaan selain mendasarkan pada asas pembangunan nasional, juga pada demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata

Tujuan Pembanginan Ketenagakerjaan

Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan Indonesia diatur dalam Pasal 4 UU 13/2003 yang menyatakan Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan : a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Adapun menurut pendapat Sendjun H. Manulang Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah :

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

## Sifat hukum ketenagakerjaan

Bahwa pada dasarnya hukum ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha (bisa dilakukan oleh orang perorangan), maka hukum ketenagakerjaan bersifat perdata atau privat. Akan tetapi dalam pelaksanaan hubungan kerja yang bersifat privat/perdata dalam masalah-masalah tertentu dibutuhkan campur tangan/ intervensi dari pemerintah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat publik yang menurut Budiono sifat hukum ketenagakerjaan publik menjadi dua, yaitu

1. Hukum bersifat imperatif atau dwigenrecht (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar.

Contoh : berdasarkan Pasal 57 ayat (1) UU 13/2003, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

2. Hukum yang bersifat fakultatif atau regeindrecht/aanvullendrecht (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya. Contoh: a.

Perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan, sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat (1) UU13/2003.

### **Peristilahan Perjanjian Kerja Bersama**

Sebelum dikenal dengan Istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana yang dikenal saat ini, peristilahan yang sering digunakan sebelumnya adalah Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Perburuhan (collective arbeidsovereenkomst) dibuat berdasarkan hasil perundingan yang dilakukan antara buruh dan majikan.

Perjanjian Perburuhan ini diatur dalam KUH Perdata Buku Ketiga Tentang Perjanjian Pasal 1601n Ayat (1) dan (2) KUH Perdata yang selanjutnya dalam perkembangannya di masyarakat Industrial menjadi PKB kemudian berdasarkan Surat Dirjen Binawas Nomor B.219/M/BW/DP/84 tentang penjelasan atas pemakaian Istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) peristilahan berganti menjadi Kesepakatan Kerja Bersama dan saat ini peristilahan yang dipergunakan adalah Perjanjian Kerja Bersama.

### **Pengertian Perjanjian Kerja Bersama**

- a. Perjanjian-perburuhan ialah peraturan induk bagi perjanjian kerja antara seorang anggota serikat buruh pada satu pihak dengan seorang majikan atau seorang anggota perkumpulan majikan pada pihak yang lain, baik yang sudah maupun yang belum diselenggarakan.
- b. Perjanjian Perburuhan adalah hasil rundingan antara pihak-pihak yang berkepentingan, maka isinya pada umumnya telah mendekati keinginan buruh dan majikan.
- c. Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja (Pasal 1 ayat (1) UU No. 21 Tahun 1954).
- d. Kesepakatan Kerja Bersama adalah Perjanjian perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 1954.
- e. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

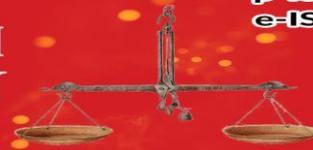
### **Pengaturan Perjanjian Kerja Bersama**

- a. Perjanjian Perburuhan ini diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku Ketiga Tentang Perjanjian BAB 7 Pasal Pasal 1601n
- b. Undang-undang No. 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan Surat Dirjen. Binawas Nomor B.219/M/BW/DP/84
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/85
- d. Undang-Undang No 12 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- e. Kepmen Nomor 48 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- f. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 116 sampai dengan Pasal 135
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor PER. 16/MEN/X/2011
- h. Permenaker No. 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

### **Asas-asas Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

Sebagaimana peraturan perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama juga tunduk dalam Kaidah Otonom yang pada dasarnya tunduk pada syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana Burgelijk Wet Boek, Kaidah Hukum otonom disini terdiri dari Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian kerja Bersama (Collective Labor Agreement) dan kebiasaan Hukum (Customary Law) karenanya Asas dalam Perjanjian Kerja antara lain:

- a. Asas Konsensualitas (consensualism).
- b. Asas Kepastian Hukum (Pacta Sunt Servanda)
- c. Asas Kebebasan Berkontrak (freedom of contract)
- d. Asas Itikad baik (Good Faith)
- e. Asas Keseimbangan
- f. Asas Kepastian Hukum:
- g. Asas Personalitas,



- h. Asas Perlindungan.
- i. Asas Persamaan Hukum.

#### Syarat-syarat pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

- a. Harus memenuhi syarat subjektif dan syarat objektif (Pasal 52 UUK).
- b. Dibuat oleh SP/SB atau beberapa SP/SB yang telah tercatat pada instansi ketenagakerjaan setempat dengan pengusaha atau beberapa pengusaha (Pasal 116 ayat (1) UUK).
- c. Disusun melalui musyawarah mufakat dan dilandasi iktikad baik (Pasal 116 ayat (2) UUK). Pasal 116 ayat (2) UUK menyatakan Dalam pembuatan perjanjian kerja bersama harus dilandasi dengan iktikad baik, yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.
- d. Harus dibuat secara tertulis dengan huruf Latin dan menggunakan bahasa Indonesia (Pasal 116 ayat (3) UUK).
- e. Apabila tidak menggunakan bahasa Indonesia, perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) (Pasal 116 ayat (4) UUK).
- f. Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 124 ayat (2) UUK).
- g. Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat: a. hak dan kewajiban pengusaha; b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/ buruh; c. Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, & PKB. d. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan e. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama (Pasal 124 ayat (1) UUK).
- h. Perundingan pembuatan PKB dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan (Pasal 21 Per Menaker Nomor 28 Tahun 2014).
- i. Anggota tim perunding pembuatan PKB yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh harus bekerja di perusahaan tersebut (Pasal 22 ayat (2) Per Menaker Nomor 28 Tahun 2014).

#### Peristilahan Hubungan Industrial Pancasila

Berbicara mengenai hubungan industrial dalam konteks ketenagakerjaan dapat dikaitkan antara pekerja atau buruh dengan majikan atau Pengusaha. Istilah buruh dalam secara etimologis dipadankan dengan kata pekerja, pegawai, dan karyawan.

Istilah buruh digunakan secara luas dalam kabinet Amir Syarifudin I dan II (Juni 1947- Januari 1948). Dalam perkembangannya kata buruh kemudian diganti dengan istilah tenaga kerja yang merupakan terjemahan dari istilah Manpower (Inggris), artinya yang menggambarkan semua orang yang mempunyai kemampuan untuk bekerja. Sebelum dikenal dengan istilah Hubungan Industrial Pancasila (HIP), istilah yang digunakan pada awalnya adalah Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP) yang diperkenalkan/ dicetuskan oleh Dr. Awalodin Djamin pada tahun 1966 yang mengoreksi praktek-praktek hubungan perburuhan sebelumnya pada saat itu.

Penggunaan Istilah Hubungan Perburuhan Pancasila pada waktu lahirnya Orde Baru, di tahun-tahun pertama beberapa tokoh Serikat Buruh dari negara maju Barat menganjurkan agar cara-cara hubungan perburuhan mereka dapat diterapkan di Indonesia, yang memang membedakan kepentingan buruh dan majikan, yang juga tercermin dari istilah labour management relations akan tetapi karena keadaan di negara maju Barat tersebut sangat berbeda dengan kita di Indonesia, seperti keadaan ekonomi, sosial, khususnya keadaan kependudukan ( social dan budaya), keadaan serikat-serikat buruh, keadaan pengusaha-pengusaha, dan sebagainya dan terutama sekali, karena kita memiliki falsafah negara dan bangsa, yaitu Pancasila maka hubungan perburuhan di Indonesia tidak dapat tidak haruslah Hubungan Perburuhan Pancasila. Selain dari Hubungan Perburuhan Barat itu juga tidak cocok dengan Pancasila, juga keadaan serikat buruh dan pengusaha kita pada umumnya tidak pula sama dengan di negara maju tersebut.

#### Pengertian Hubungan Industrial Pancasila

Ada beberapa pengertian mengenai Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP)/Hubungan Industrial Pancasila (HIP) antara lain sebagai berikut:

- a. Hubungan Perburuhan Pancasila merupakan hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa atau jelasnya hubungan antara Buruh, Pengusaha dan Pemerintah yang didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang dalam kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional.

- b. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Hubungan Industrial Pancasila adalah merupakan pengejawantahan sila-sila dari Pancasila untuk mencapai keselarasan, keserasian dan keseimbangan antara pelaku proses produksi baik Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.

### **Pengaturan Hubungan Industrial Pancasila**

Pengaturan secara normatif mengenai Hubungan Industrial Pancasila diatur ddalm beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu:

- a. Pancasila sebagai landasan idiil
- b. UUD 1945 sebagai landasan konstitusional;
- c. Ketetapan MPR Nomor II Tahun 1978 Tentang Pedoman Penghayatan Dan Pengamalan Pancasila;
- d. Garis- Garis Besar Haluan Negara (GBHN);
- e. Hubungan Industrial Pancasila juga berlandaskan kepada peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan kebijaksanaan pemerintah sesuai Trilogi Pembangunan Nasional.
- f. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan
- g. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- h. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- i. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
- j. Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Pengaturan Hubungan Industrial Pancasila secara normatif diatur secara jelas dan dalam Pasal 1 angka 9 UU 25/1997 menyatakan Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan industrial yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dan yang tumbuh serta berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 UU 13/2003 apa yang dimaksud dengan hubungan industrial Pancasila, secara defenisi tidak ditegaskan, tetapi dalam norma Pasal 1 angka 16 dinyatakan bahwa hubungan industrial...dst, tercakup didalamnya nilai-nilai Pancasila dan UUD NRI 1945. Artinya dapat dikatakan apabila merujuk Pada Pasal 1 angka 16 UU 13/2003, Hubungan Industrial Pancasila bukan sebagai manifestasi atau perwujudan secara utuh dari Pancasila, tetapi hanya nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 sebagaimana yang termaktub dalam Pembukaan UUD NRI 1945.

### **Asas-asas Hubungan lndustrial Pancasila**

Dalam mencapai tujuannya Hubungan Industrial Pancasila mendasarkan pada Asas Pembangunan dan Asas Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila itu sendiri serta hasil manifestasi dari asas Pembangunan dan Asas Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila berupa asas kerjasama. Adapun Asas pembangunan dan pelaksanaan hubungan industrial, adalah sebagai berikut:

- a. Asas Manfaat yaitu Segala usaha dan kegiatan pembangunan harus dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kemanusiaan, dan kesejahteraan rakyat
- b. Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan yaitu Usaha mencapai cita-cita dan aspirasi-aspirasi bangsa harus merupakan usaha bersama seluruh rakyat yang dilakukan secara gotong-royong dan kekeluargaan
- c. Asas Demokrasi yaitu Berdasarkan Pancasila yang meliputi bidang politik, sosial dan ekonomi. Penyelesaian masalah-masalah nasional ditempuh dengan jalan musyawarah untuk mufakat.
- d. Asas Adil dan Merata yaitu Hasil-hasil yang dicapai dalam pembangunan harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan darma baktinya.
- e. Asas Perikehidupan Dalam Keseimbangan yaitu Keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yaitu, antara kepentingan dunia dan akhirat, material dan spiritual, jiwa dan raga, individu dan masyarakat dan lain-lain.
- f. Asas Kesadaran Hukum yaitu Setiap Warga Negara harus taat dan sadar kepada hukum dan mewajibkan Negara menegakkan hukum.
- g. Asas Kepercayaan pada diri sendiri yaitu Pembangunan berdasarkan pada kepercayaan akan kemampuan dan kekuatan sendiri, serta bersendikan kepada kepribadian bangsa.



Syarat-syarat Hubungan Industrial Pancasila

Sedangkan dalam pelaksanaannya suatu Hubungan Industrial Pancasila harus memenuhi 2 (dua) syarat yang berlandaskan kepada 2 (dua) asas kerja yang sangat penting yaitu:

- a. Asas kekeluargaan dan gotong-royong.
- b. Asas musyawarah untuk mufakat.

Tindak lanjut atas manifestasi dari asas pembangunan dan asas pelaksanaannya, maka Hubungan Industrial Pancasila, mendasarkan diri pada 3 (tiga) asas kerjasama yaitu:

- a. Pekerja dan Pengusaha atau Pimpinan Perusahaan adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti baik Pekerja maupun Pengusaha atau Pimpinan Perusahaan wajib bekerjasama serta membantu dalam kelancaran usaha dalam meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi.
- b. Pekerja dan Pengusaha atau Pimpinan Perusahaan adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil usaha yang diterima perusahaan dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi sesuai dengan prestasi kerja.
- c. Pekerja dan Pengusaha atau Pimpinan Perusahaan adalah teman seperjuangan didalam bertanggung-jawab yang meliputi:
  1. Tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa
  2. Tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara
  3. Tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya
  4. Tanggung jawab kepada pekerja serta keluarganya
  5. Tanggung jawab kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

Menurut Sendjun Manullang 3 asas kerjasama itu secara garis besar meliputi:

1. Kerjasama dalam Produksi (Partner in product)
2. Kerjasama dalam menikmati hasil perusahaan
3. Kerjasama dalam bertanggung jawab.

Ketiga asas kerjasama antara pekerja dan pengusaha tersebut di kenal dengan istilah TRIDHARMA yaitu:

1. Melu Handarbeni yaitu merasa ikut memiliki
2. Melu Hangrungkebi, yaitu merasa ikut bertanggung jawab
3. Mulad Saliro Hangrosowani, yaitu mawas diri demi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian, tujuan, asas dan landasan daripada Hubungan Industrial Pancasila tersebut, maka Hubungan Industrial Pancasila mempunyai ciri-ciri khusus yang membedakannya dengan Hubungan Industrial lainnya.

- d. Hubungan Industrial Pancasila mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada Masyarakat, Bangsa dan Negara.
- e. Hubungan Industrial Pancasila menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan Pengusaha kepada Pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.
- f. Hubungan Industrial Pancasila melihat antara Pekerja dan Pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Karena dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan.
- g. Dalam Hubungan Industrial Pancasila setiap perbedaan pendapat antara Pekerja dan Pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok, penutupan perusahaan (lock out) dan lain-lain tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila.
- h. Di dalam pandangan Hubungan Industrial Pancasila terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan berdasarkan atas perimbangan kekuatan (balance of power), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Disamping itu juga hubungan Industrial Pancasila juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah tercapai berdasarkan kerjasama antara para pekerja dan

pengusaha, harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

Bahwa untuk dapat menjalankan dan mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila, maka diperlukan suatu sikap sosial dan mental dari para pelaku Hubungan Industrial Pancasila itu sendiri, termasuk pihak pemerintah yang menempati dan menjalankan peranan sebagai pengasuh, pembimbing, pelindung, dan pendamai, secara singkatnya berperan sebagai pengayom dan pamong bagi seluruh pihak dalam masyarakat pada umumnya dan pihak-pihak yang tersangkut dalam proses produksi khususnya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian normatif yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran). Penelitian normatif dimaksudkan untuk memberikan pemahaman serta penjelasan terkait argumentasi hukum terhadap suatu peristiwa yang nantinya akan penulis jadikan argumentasi dalam menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

Sesuai dengan judul dan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dan supaya dapat memberikan hasil yang bermanfaat maka penelitian ini dilakukan dengan penelitian yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Deskriptif analitis merupakan metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi atau berlangsung yang bertujuan agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

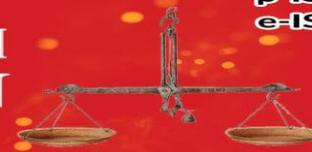
### Norma Hubungan Industrial Pancasila Dalam Perundang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia.

Hubungan Perburuhan Pancasila di gagas pada awal orde baru di tahun 1966 oleh Awaloedin Djamin untuk melakukan koreksi terhadap praktek-praktek hubungan perburuhan sebelumnya. Pada saat Pemerintah Orde Baru berkeinginan mengembangkan suatu system Hubungan Industrial Pancasila dengan melakukan langkah-langkah menyatukan Serikat Pekerja dan pada bulan Desember 1974 dilaksanakan bentuk seminar yang dihadiri oleh para Cendekiawan dari Universitas, Serikat Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah yang berhasil membuat konsensus yang berisikan sbb: Pertama, Kesepakatan untuk melakukan Hubungan Industrial yang berlandaskan Pancasila. Kedua, Menetapkan Pokok-Pokok dari Hubungan Industrial Pancasila. Kemudian dilakukan sosialisasi penjabaran Pokok-Pokok konsepsi Hubungan Industrial Pancasila dengan melaksanakan, seminar, lokakarya diskusi dll.

Pancasila yang merupakan jalinan nilai-nilai dasar utama merupakan kristalisasi dari berbagai macam nilai yang hidup dalam masyarakat sebagai jiwa bangsa (*volksgeist*) dan bintang pemandu (*leidstar*) dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Oleh karena nilai dasar utama maupun nilai-nilai dasar rinciannya masih bersifat sangat abstrak dan belum dapat ditegakkan secara hukum, atau belum dapat dikenakan sanksi apabila dilanggar, maka sebagai konkritisasinya nilai-nilai dasar tersebut harus dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan di bawah UUD sehingga dapat ditegakkan dan diberikan sanksi apabila dilanggar.

Peraturan perundang-undangan merupakan bagian dari hukum tertulis dan hukum secara umum, maka dalam menyusun sistem peraturan perundang-undangan kita tidak dapat melepaskan diri dari sistem hukum. Menurut Friedman, bahwa sistem hukum pada umumnya mempunyai tiga unsur yang saling terkait dan pengaruh-mempengaruhi yang merupakan suatu totalitas yang tidak dapat dipisahkan. Menurut Friedman, terdapat tiga komponen pada setiap sistem hukum yaitu: Pertama, substansi (*substance or the rules*); Kedua, struktur (*structure*); Ketiga, budaya hukum (*legal culture*).

Oleh karena itu Kebebasan/Kemerdekaan bagi pekerja dalam HIP pada saat ini tertuang dan diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No 21 Tahun 2000



diharapkan mampu untuk menciptakan rasa keadilan sosial karena memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerja/buruh yang kedudukannya secara ekonomis dibawah pengusaha/perusahaan, selain itu dengan adanya kebebasan/kemerdekaan yang dilindungi oleh UU No. 21 Tahun 2000, maka diharapkan lingkungan kerja menjadi tenang, tentaraman, tertiban, sehingga mampu menimbulkan gairah kerja dan ketenangan usaha, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produksi atau produktivitas yang akan meningkatkan kesejahteraan para pekerja itu sendiri. Kebebasan/kemerdekaan pekerja/buruh merupakan perwujudan dari hak-hak dasar manusia sebagaimana bunyi Pasal 28D UU 1945 yang menyatakan

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum (Perubahan II).
2. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Perubahan II).

Selanjutnya untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja tercermin dalam Pasal 4 UU 13/2003 yang menyatakan Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Adapun tujuan HIP sebenarnya memberikan kepada masing-masing pihak dapat memahami benar fungsi, hak peran dan kewajiban masing-masing serta mampu menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang mengacu kepada nilai-nilai Pancasila.

### **Implementasi Hubungan Industrial Pancasila Dalam Pembuatan Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama Di Suatu Perusahaan.**

Berbicara mengenai Hubungan Industrial Pancasila (HIP) tidak dapat dilepaskan dari konsep hubungan hukum berupa hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan Perusahaan, dalam hubungan hukum ketenagakerjaan terdapat hukum campuran yaitu ranah hukum privat dan ranah hukum publik, dikatakan masuk ke dalam ranah hukum privat karena adanya hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang harus diatur dan sedangkan masuk ke dalam ranah hukum publik, karena hubungan hukum ketenagakerjaan perlu diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja /buruh . Adanya suatu hubungan kerja akan melahirkan hubungan hukum antara pekerja dan Pengusaha (hubungan atasan dan bawahan) karena adanya unsur perintah pekerjaan dan upah.

Bahwa berdasarkan filosofi yang terdapat dalam konsideran UU 13/2003 telah memberikan gambaran adanya Hubungan Industrial Pancasila yang selanjutnya Pada Pasal 115 UU 13/2003 menyatakan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan Keputusan Menteri. Adapun turunan pengaturan pembuatan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah Collective Labour Agreement (CLA).

Melihat ketentuan Pasal 6 ayat (1) Permenaker 28 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa Perusahaan/Pengusaha sendiri dalam membuat PP merupakan pihak yang membuat rancangan naskah PP dan atas PP tersebut Perusahaan hanya diminta untuk mendapatkan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh tersebut. Saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh tersebut jelas tidak memiliki sifat yang mengikat, karena pengusaha hanya perlu memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh. Saran dan Pertimbangan dari pekerja/buruh seakan-akan hanya untuk memenuhi kelengkapan administrasi secara formal saja, melihat proses pembuatan PP seperti ini, bisa dikatakan bahwa dalam pembuatan PP sebenar tidak lagi diperlukan suatu persetujuan dari pekerja/buruh. Dengan kata lain di dalam pembuatan PP tidak terdapat adanya suatu Asas Kesepakatan/ Konsensualitas antara Pengusaha dan Pekerja, untuk itu PP tidak dapat digolongkan sebagai suatu perjanjian karena tidak memenuhi salah satu unsur terpenting sahny suatu Perjanjian karena tidak adanya kata "sepakat" sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHperdata. Ke empat syarat sahny perjanjian yaitu Adanya kesepakatan kedua belah pihak, Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, Adanya objek perjanjian dan Adanya kausa yang halal.

Apabila membaca Pengertian Peraturan Perusahaan berdasarkan Pasal 1601 huruf j KUH Perdata maupun bunyi Pasal 1 angka 20 UU 13/2003 dan dihubungkan dengan pendapat oleh Aloysius Uwiyono,

maka PP termasuk sumber hukum perburuhan jenis Kaidah Otonom karena PP telah memenuhi empat syarat sahnya perjanjian sebagaimana di atur dalam Pasal 1320 KUH Perdata dengan demikian bisa dikatakan bahwa berdasarkan kaidah otonom dalam pembuatan PP kata sepakat telah terpenuhi dan untuk itu PP dapat digolongkan sebagai perjanjian. Apabila pengertian perjanjian menurut Van Dunne perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.

Dengan demikian dalam pembuatan PKB telah memiliki unsur penting yaitu adanya Serikat Pekerja (subyek), memiliki asas itikad baik, dilakukan secara musyawarah untuk mufakat dan adanya kesepakatan oleh para pihak maka terpenuhi asas Kesepakatan/Konsensualitas sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata terkait syarat sahnya suatu perjanjian yaitu ada kata kesepatan. Dengan adanya kata sepakat tersebut, maka sesuai dengan doktrin hukum yang menyatakan perjanjian adalah perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Berdasarkan uraian diatas Perjanjian Kerja Bersama (PKB) masuk ke dalam golongan sumber hukum perburuhan yang otonom / yang mempunyai kewenangan untuk mengatur sendiri sebagaimana Peraturan Perusahaan (PP) digolongkan sebagai kaidah hukum otonom. Dengan kata lain PKB telah memenuhi asas Kesepakatan, Asas Kebebasan Berkontrak dan Asas Itikad baik, maka perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja akan semakin baik sehingga dapat dirasakan manfaat oleh Pekerja dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama. Pasal 124 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PP dan PKB sebagai jenis sumber hukum Kaidah otonom yang memuat aturan-aturan tata tertib yang digunakan bersama-sama dalam hubungan ketenagakerjaan antara Pengusaha dan Pekerja dalam ruang lingkup perusahaan terkait dengan tingkah laku dan memuat suatu larangan dan sanksi, maka dapat dikategorikan sebagai hukum dimana pengertian Hukum itu adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan atau kaidah-kaidah dalam suatu kehidupan bersama; keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.

Keberadaan PP dan PKB memberikan kedudukan pekerja memiliki 2 (dua) segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dilihat dari segi sosial ekonomis, jelas seorang pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara apabila terjadi tindakan sewenang-wenang dari majikan/pengusaha, sedangkan dari segi yuridis memberikan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja dan pengusaha, mengadakan pembinaan, dalam melaksanakan hubungan industrial hal ini selaras dengan pemikiran Satjipto Rahadjo yang mengatakan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum . Untuk itu para pihak dalam pembuatan PP dan PKB sebagai bagian dari sarana Hubungan Industrial Pancasila, dalam pembuatan PP dan PKB harus berlandaskan kepada 2 asas yang sangat penting yaitu: Asas kekeluargaan dan gotong-royong serta Asas musyawarah untuk mufakat.

Pendapat penulis PP dan PKB sebaiknya diperlakukan sama yaitu digolongkan sebagai perjanjian ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum, kepastian hukum dan kemanfaatan hukum kepada pekerja dan menghindari terjadi suatu langkah penurunan/Perubahan dari PKB menjadi PP. Selain itu adanya pengakuan hukum dan perlindungan hukum dalam UU No 21/200 tentang Serikat Buruh terhadap perwakilan pekerja sebagaimana di maksud dalam PP.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis menarik kesimpulan dari penulisan ini sebagai berikut:

1. Hubungan Industrial Pancasila merupakan hubungan isdustrial yang bersumber dari Pancasila dan UUD NRI 1945. Norma dari HIP tersebut kemudian di atur secara tegas dan jelas dalam peraturan perundan-undangan terkait ketenagakerjaan. Bahwa dalam Norma Hubungan Industrial Pancasila Dalam Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Indonesia sampai saat ini tetap ada dan diatur dalam UU 13/2003; UU 6/2023. Pada dasarnya cerminan Norma Hubungan Industrial Pancasila terdapat dalam Pasal 1 angka 9 UU 25/1997 didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan UUD NRI 1945. Perubahan Politik Nasional kemudian mengakibatkan norma hubungan industrial Pancasila tersebut melebur dalam Hubungan Industrial



yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Pada dasarnya norma hubungan industrial Pancasila itu ada tetapi dalam perkembangannya tidak secara tegas dilaksanakan tidak adanya sarana dan penyuluhan dari Instansi terkait (Depnaker).

2. Bahwa berdasarkan Pasal 103 UU 13/2003 Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan bagian dari sarana yang berdasarkan Norma Hubungan Industrial Pancasila. Untuk pembuatan PP dan PKB dilakukan berdasarkan 2 asas HIP yaitu Asas kekeluargaan dan gotong-royong Asas musyawarah untuk mufakat yang bertujuan agar PP dan PKB dapat mengatasi kemungkinan timbulnya masalah-masalah ketengakerjaan yang dapat menjadi penghambat kelancaran proses produksi. Dalam Pengaturan Pembuatan PP terjadi dualisme pemahaman yaitu PP yang digolongkan sebagai Perjanjian dan PP yang digolongkan tidak sebagai Perjanjian karena tidak ada asas konsensualitas/kesepakatan antara Pengusaha dan pekerja, karena pekerja/wakil pekerja hanya diminta untuk memberikan Saran dan Pertimbangan (tidak mengikat) dalam rancangan naskah PP yang dibuat oleh Perusahaan/Pengusaha. Titik berat dan tanggungjawab pembuatan PP (bersifat inisiatif dan aktif) ada di Pengusaha/Perusahaan sedangkan Pekerja/wakil Pekerja kecenderungan pasif karena dalam memberikan berupa Saran dan Pertimbangan terhadap rancangan naskah yang dibuat oleh Pengusaha/Perusahaan sifatnya tidak mengikat untuk dipenuhi oleh pihak pengusaha/perusahaan. Hal ini memberikan gambaran dalam Pembuatan PP terjadi ketidaksetaraan dan keseimbangan bagi pekerja karena kedudukannya secara ekonomi pekerja lebih lemah, sehingga seringkali menimbulkan rasa ketidakadilan dan tidak adanya perlindungan hukum dan ketidakpastian hukum bagi pekerja. PP dan PKB yang digolongkan sebagai perjanjian kecenderungannya mampu memberikan rasa Perlindungan Hukum, Kepastian Hukum dan ada kesetaraan bagi pekerja karena pekerja dan pengusaha dalam membuat PP dan PKB telah memiliki kata sepakat sehingga PP dan PKB mengikat dan menjadi dasar menciptakan hubungan kerja yang harmonis

## Saran

1. Agar pemerintah dapat melakukan sosialisasi kembali Hubungan Industrial Pancasila kepada seluruh pekerja/oraganisasi pekerja maupun pengusaha/oraganisasi pengusaha, dengan melibatkan dunia akademik serta praktisi/pemerhati ketenagakerjaan sesuai dengan keadaan dan kondisi masyarakat saat ini juga untuk dimasa yang akan datang, untuk itu Pemerintah sebaiknya segera menyediakan dan membangun suatu sarana/lembaga Penyuluhan dan Pemasyarakatan HIP, dengan demikian norma HIP dapat menjadi landasan utama dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Agar pemerintah dapat membuat pengaturan yang lebih jelas dan tegas untuk PP guna menghindari adanya pemahaman dualisme yang akan berakibat tidak adanya kepastian hukum, perlindungan hukum dan rasa keadilan bagi pekerja yang pada akhirnya Norma Hubungan Industrial Pancasila tidak dapat berjalan dan merugikan pengusaha dan pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprita, Serlika dan Rio Adhitya, Filsafat Hukum, Depok, Rajawali Pers, 2020.
- Arinanto, Satya. Negara Hukum dalam Perspektif Pancasila, dalam Agus Wahyudi (Ed.), Tim Penyusun Buku Proceeding Kongres Pancasila dalam Berbagai Perspektif, Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 2009.
- Asshiddiqie, Jimly, M. Ali Safa't, Teori Hans Kelsen Tentang Hukum, Cet. 1., Jakarta, Konpress, 2021.
- Asshiddiqie, Jimly. Teori Hierarki Norma Hukum, Cet. 1., Jakarta, Konpres, Jakarta, 2020.
- Atmadja, I Dewa Gede. I Nyoman Putu Budiarta, Teori-Teori Hukum, Malang, Setara Press, 2018.
- Atmasasmita, Romli. Teori Hukum Integratif Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan dan Teori Hukum Progresif, Cet. 2., Yogyakarta, Genta Publishing, 2012.
- Budiardjo, Miriam. Dasar-Dasar Ilmu Politik, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Harahap, M. Yahya. Segi-Segi Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung, 1986.
- Joni, R. dan Bambang S, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Kagan, Robert.A. Introduction to Transaction Edition, dalam Philippe Nonet dan Philip Selznick, Law and Society in Transition Towards Responsive Law, New Jersey, Transcation Publishers, 2001.
- Kartasapoetra, G. Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Cet. 1., Jakarta, Bina Aksara, 1986.
- Kelsen, Hans. Dasar-Dasar Hukum Normatif, Prinsip-Prinsip Teoritis Untuk Mewujudkan Keadilan Dalam Hukum Dan Politik, Cet. 4., Bandung, Nusa Media, 2016.

- Manullang, Sendjun H. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. 1., Jakarta, Rineka Cipta, 1990..
- Yayasan Kesejahteraan Pemuda Keluarga (YKPK 66), Hubungan Industrial Pancasila dan Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. Pertama, Jakarta, Yayasan Kesejahteraan Pemuda Keluarga "66", 1986.
- Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Petunjuk Operasional, Cet. Kedua, Jakarta, Yayasan Tripartit Nasional, 1987.
- Riri Nazriyah, "Peranan Cita Hukum dalam Pembentukan Hukum Nasional", Jurnal Hukum (Vol. 9., No. 20., Juni 2002), hlm. 136 -151.
- Philippe Nonet and Philip Selznick, Law and Society Transition: Toward Responsive Law, dalam Satya Arinanto, "Politik Hukum 2", Kumpulan Makalah Kuliah Politik Hukum, Progrm Pascasarjana FH UI, (Jakarta: 2001).
- Jimly Asshiddiqie, Konstitusi Sebagai Landasan Indonesia Baru Yang Demokratis, (Pokok Pokok Pikiran tentang Perimbangan Kekuasaan Eksekutif dan Legislatif Dalam Rangka Perubahan Undang Undang Dasar 1945, Makalah, Disampaikan Dalam Seminar hukum Nasional VII, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman RI, 1999. hlm.146- 147.
- Philipus M. Hadjon, Dalam butir-Butir Pemikiran Dalam Hukum, (Memperingati 70 Tahun Prof. B. Arief Sidharta), hlm. 283