

Implementasi Nilai-nilai Pancasila dalam Hubungan Kerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Di PT. Swakarya Sinar Sejahtera Malang)

Hermanto Silalahi

Universitas Katolik Widya Karya Malang

Jl. Bondowoso No. 2, RW. 2, Gading Kasri, Kec. Klojen, Kota Malang, 65115

h_silalahi@widyakarya.ac.id

Abstrak

Hubungan industrial Pancasila adalah suatu hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja yang dilandasi dengan nilai-nilai dari Pancasila. Dalam Hubungan industrial Pancasila, pengusaha dan pekerja yang mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan perusahaan dan mensejahterakan pekerja/buruh. Antara pengusaha dan pekerja saling mengisi dan saling melengkapi. Mereka bukan lagi dilihat sebagai sub-ordinat, antara atasan dan bawahan, antara pemilik modal dan penjual tenaga, melainkan adanya kesetaraan, namun dibedakan oleh tugas fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu dalam setiap permasalahan akan mengedepankan penyelesaian musyawarah mufakat, demi tujuan bersama yaitu memajukan perusahaan dan mensejahterakan pekerja. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Swakarya Sinar Sejahtera, dapat disimpulkan bahwa dari aspek implementasi, nilai-nilai pancasila sudah dilaksanakan dengan baik yang dibuktikan dengan tidak ada diskriminasi, diberikannya hak-hak dasar pekerja secara penuh, membangun rasa kekeluargaan/gotong royong, permasalahan diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat. Selanjutnya bila dilihat dari aspek instrumen untuk mewujudkan nilai-nilai Pancasila masih ada instrumen yang belum dibentuk, yaitu belum terbentuknya serikat pekerja. Akibatnya sampai saat ini belum ada peraturan kerja bersama yang dibuat pengusaha dengan serikat pekerja. Menurut Bapak R. Walujo, S.H., M.Kn selaku menejer perusahaan, ketiadaan serikat pekerja dan peraturan perusahaan selama ini tidak mengurangi perwujudan pelaksanaan nilai-nilai Pancasila dalam hubungan kerja, asalkan didasarkan dengan niatan baik untuk membangun hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja, pemenuhan hak-hak dasar pekerja dan segala permasalahan dapat diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat.

Kata kunci: Hubungan kerja, Nilai-Nilai Pancasila, Implementasi Nilai-nilai Pancasila, Hubungan Kerja.

Abstract

Pancasila industrial relations is a work relationship that occurs between employers and workers which is based on the values of Pancasila. In Pancasila industrial relations, employers and workers have the same goal, namely to promote the company and make workers/laborers prosperous. Between employers and workers complement and complement each other. They are no longer seen as subordinates, between superiors and subordinates, between owners of capital and salespeople, but as equality, but are distinguished by their respective duties, functions and responsibilities. Therefore, in every problem it will prioritize the settlement of consensus, for the common goal of advancing the company and the welfare of workers. Based on research results at PT. Swakarya Sinar Sejahtera, it can be denied that from the aspect of implementation, the values of Pancasila

have been implemented properly as evidenced by the absence of virtue, giving full basic rights of workers, building a sense of kinship/mutual cooperation, related to deliberation to reach consensus. Furthermore, when viewed from the aspect of instruments to realize the values of Pancasila, there are still instruments that have not been formed, namely the establishment of a labor union. As a result, until now there has been no collective work regulation made by employers and workers. According to Mr. R. Walujo, S.H, M.Kn as the manager of the company, the absence of labor unions and company regulations so far has not reduced the implementation of Pancasila values in work relations, as long as the agreement is in good faith to build a harmonious relationship between employers and workers. Fulfillment of basic workers' rights and all problems can be fulfilled by deliberation to reach consensus.

Keywords: *Work relations, Pancasila Values, Implementation of Pancasila values in work relations.*

Pendahuluan

Pancasila sebagai Ideologi Negara yang didalamnya memuat nilai-nilai luhur bangsa harus dapat mewarnai berbagai aspek kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan benegara. Pancasila dengan 5 (lima) sila yang tercantum didalamnya bukan saja sekedar lambang Negara, lebih dari itu Pancasila memiliki makna sebagai arah dan tujuan bangsa Indonesia, dalam menuju masyarakat adil dan makmur. Pancasila sebagai Ideologi Negara haruslah menjiwai setiap aspek kehidupan. Pengejawantahan nilai-nilai Pancasila dituangkan dalam berbagai regulasi, termasuk dalam hal ini regulasi yang terkait dengan soal ketenaga kerjaan. Mengingat Pancasila sebagai Dasar Negara Republik Indonesia, maka semua peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila.

Dalam bidang ketenagakerjaan, nilai-nilai dari Pancasila sudah dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengertian 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.

Tujuan Hubungan Industrial yaitu untuk: Mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai derajat manusia. Tujuan yang dicapai dalam Hubungan Industrial Pancasila sangat mulia, maka semua pihak diharapkan memahami dan melaksanakan terwujudnya nilai-nilai Pancasila tersebut dalam hubungan kerja. Masuknya nilai-nilai Pancasila dalam hubungan kerja sangatlah penting mengingat terlalu banyak pelanggaran nilai-nilai Pancasila dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Wujud pelanggaran itu dengan mudah dapat diketahui dari berbagai permasalahan yang timbul dipermukaan,

seperti misalnya adanya pengusaha yang memutus hubungan kerja (PHK) dikarenakan pekerja meminta ijin untuk beribadah sesuai dengan agama dan keyakinannya, pemberian upah yang berada di bawah upah minimum regional (UMR) atau UMK. Rekrutmen pegawai di suatu perusahaan yang kadang kadang masih berbau SARA. Masih banyak persoalan persoalan dalam dunia kerja yang semuanya berkaitan dengan penerapan nilai-nilai Pancasila yang tidak sesuai dengan yang seharusnya.

Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila, yang merupakan hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia. Adapun ciri-ciri dari Hubungan Industrial Pancasila adalah:

- a. mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian kepada tuhan, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan negara;
- b. menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya;
- c. melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan, karena dengan perusahaan yang maju semua pihak akan mendapatkan kesejahteraan;
- d. setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan;
- e. terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan

Timbulnya hubungan kerja didahului dengan perjanjian kerja/kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja. Dalam perjanjian kerja tentu syarat-syarat sah nya perjanjian harus dipenuhi, sebagaimana tercantum dalam pasal 1320 KUH Prdata, yaitu harus ada kata sepakat, para pihak yang membuat perjanjian harus cakap bertindak dalam hukum, harus ada objek tertentu dan kausa/ sebab perjanjian itu dibuat harus sebab yang halal atau diperbolehkan oleh undang-undang, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Menyangkut isi perjanjian, yang perlu diperhatikan adalah keseimbangan hak dan kewajiban. Keseimbangan hak dan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian kerja adalah cermin dari nilai-nilai dari Pancasila. Perjanjian kerja yang didalamnya tercermin nilai-nilai dari Pancasila dalam pelaksanaan hubungan kerja menjaga acuan dalam melaksanakan hak dan kewajiban, baik bagi pengusaha maupun pekerja. Oleh karena itu perlu dicermati isi perjanjian terutama perjanjian kerja waktu tertentu untuk memastikan apakah nilai-nilai dari Pancasila sudah tercermin dalam perjanjian kerja tersebut. Dengan memasukkan nilai-nilai Pancasila dalam perjanjian

kerja, maka diharapkan akan dilaksanakan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh apakah dalam perjanjian kontrak kerja yang dilakukan oleh PT. Swakarya Sinar Sejahtera dengan pekerja sudah memasukkan nilai-nilai Pancasila dan apakah dalam pelaksanaan hubungan kerja sudah diterapkan nilai-nilai dari Pancasila tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan PT.Swakarya Sinar Sejahtera yang berlokasi di Kecamatan Pakis Kabupaten Malang. Alasan pemilihan PT. Swakarya Sinar Sejahtera sebagai lokasi penelitian dikarenakan PT.Swakarya Sinar Sejahtera bergerak dibidang Perusahaan Outsourcing (penyalur tenaga kerja) yang mana secara umum tenaga kerja pada Perusahaan Outsourcing lebih banyak menggunakan pekerja dengan waktu tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat antara Perusahaan dengan pekerja menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu yang memusatkan perhatian pada prinsip-prinsip hukum umum yang mendasari perwujudan gejala sosial, pola-pola perilaku hukum dalam masyarakat, untuk memperoleh gambaran mengenai pola-pola yang berlaku dalam masyarakat, khususnya yang terkait dengan implementasi nilai-nilai Pancasila dalam hubungan kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu, kemudian di deskripsikan untuk mendapatkan gambaran nyata yang terjadi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif empiris, yaitu penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan penambahan unsure-usur empiris. Adapun alasan penggunaan dan penggabungan metode normatif dan empiris karena permasalahan yang akan dikaji menyangkut implementasi norma (nilai-nilai Pancasila dan UU No. 13 Tahun 2003) terhadap perjanjian kerja dan dalam aksinya terkait dengan hubungan kerja menggunakan metode empiris.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian hukum normative, data berupa bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang otoritatif, yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini, dan perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan pekerja. Data berupa data hukum sekunder berupa jurnal-jurnal ilmiah, hasil penelitian maupun website yang terkait dengan penelitian. Data untuk penelitian empiris, berupa hasil wawancara dengan pengusaha dan pekerja yang melakukan hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Bahan hukum dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan, serta klasifikasi dan sistematikasi bahan hukum sesuai permasalahan penelitian. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya perjanjian kerja waktu tertentu

Pengumpulan terhadap bahan primer diperoleh dari perusahaan berupa dokumen perjanjian kerja bersama antara perusahaan dengan pekerja. Dokumen ini digunakan untuk menjawab permasalahan pertama dalam penelitian ini. Untuk permasalahan kedua, yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan pengusaha dan pekerja yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu.

Setelah data terkumpul, selanjutnya dipilah-pilah diurutkan, diolah dan dianalisis secara kualitatif kemudian dituangkan dalam bentuk narasi atau deskripsi, artinya dipaparkan dalam bentuk uraian sehingga maknanya menjadi jelas.

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Nilai-Nilai Pancasila Dalam Hubungan Kerja pada PT. Swakarya Sinar Sejahtera Malang. Implementasi atau penerapan nilai-nilai Pancasila dalam suatu hubungan kerja tentu akan membawa dampak yang positif terhadap perkembangan suatu perusahaan, sebab antara Pengusaha dan Pekerja ada hubungan yang harmonis, berkeadilan dan menghargai harkat dan martabat manusia. Dari sudut pandang hubungan industrial pancasila, pengusaha dan pekerja mempunyai tujuan yang sama, yaitu memajukan perusahaan untuk mewujudkan kesejahteraan bersama. Segala perbedaan atau permasalahan yang muncul diselesaikan dengan cara musyawarah untuk mendapatkan mufakat.

Nilai-nilai Pancasila dalam hubungan kerja pertama-tama harus dimulai dengan internalisasi nilai-nilai pancasila dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan peraturan kerja bersama. Nilai-nilai Pancasila tersebut tentu masih memerlukan pelaksanaan, artinya apa yang sudah tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama masih memerlukan tindakan pelaksanaan/implementasi. Implementasi inilah menjadi hal yang krusial karena permasalahan hubungan industrial sering timbul akibat tidak dilaksakannya apa yang telah disepakati, apa yang tercantum dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang kami lakukan pada PT. Swakarya Sinar Sejahtera, diperoleh data yang menggambarkan bagaimana implementasi nilai-nilai pancasila pada hubungan kerja seperti terlihat pada table dibawah ini.

Tabel 1
Implementasi Nilai-Nilai Panca Sila Dalam Hubungan Kerja

Sila	Bunyi	Wujud Konkrit	Implementasi Pancasila Nilai-Nilai pada PT. Swakarya Sinar Sejahtera
-------------	--------------	----------------------	---

Sila ke 1	Ketuhanan Yang Maha Esa	<ul style="list-style-type: none"> a. Non Diskriminasi b. Bekerja bagian dari ibadah c. Nilai-nilai kejujuran 	Tidak ada diskriminasi baik sejak awal penerimaan maupun dalam penempatan tenaga kerja. Perusahaan merekrut atas dasar keahlian/ketrampilan dan atas permintaan pengguna tenaga kerja. Menghargai dan memberikan hak untuk beribadah, hak cuti hari-hari besar keagamaan.
Sila ke 2	Kemanusiaan yang adil dan beradab	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjunjung tinggi harkat dan martabat b. Adil dan merata c. Tolong menolong d. Saling berbagi 	Non diskriminasi, semua pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang sama, gaji dan tunjangan diberikan tanpa melihat SARA, dan dilakukan secara proporsional
Sila ke 3	Persatuan Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> a. Memajukan perusahaan adalah kepentingan bersama b. Membangun Kerjasama c. Membangun keversamaan d. Tidak membedakan 	Membangun kebersamaan antara perusahaan dan pekerja, membangun rasa memiliki dengan berbagai cara, antara lain <i>family gatering</i> , kunjungan dan pemberian bantuan pada keluarga yang mendapat musibah.
Sila ke 4	Kerakyarat yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusawaratan Perwakilan	<ul style="list-style-type: none"> a. Musyawahan untuk mufakat b. Demokratis 	Selama ini jika ada permasalahan dalam hubungan kerja maka diselesaikan dengan musyarah. Pekerja diberi kesempatan seluas-luasnya untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan baik dalam hubungan kerja maupun persoalan keluarga terkait masalah ekonomi yang dialami untuk dicarikan solusinya
Sila ke 5	Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil perusahaan dinikmati bersama dibagi adil dan merata secara proporsional b. Gaji/Upah yang layak c. Jaminan sosial d. Kepedulian 	Pemenuhan hak-hak dasar pekerja secara proporsional, gaji sesuai dengan Estándar UMR Malang, pemenuhan tunjangan sosial, BPJS kesehatan dan tenaga kerja, pemberian bonus kerja bagi yang berprestasi, pemberian voucher belanja, bantuan terhadap keluarga yang mengalami kesulitan, <i>family gathering</i>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Dirut PT. Swakarya Bina Sejahtera pada hari Kamis tanggal 19 Nopember 2020, beliau mengatakan untuk membangun perusahaan yang kondusif, maka segala perbedaan prinsipnya di upayakan penyelesaian dengan kekeluargaan, musyawarah dan mufakat. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan selalu menyediakan satu tenaga kerja sebagai koordinator untuk menampung berbagai masalah atau keluhan tenaga kerja. Keluhan atau masalah tersebut dapat berupa keluhan dipekerjaan maupun masalah keluarga, misalnya soal kesulitan ekonomi. Komunikasi selalu dibangun dengan para tenaga kerja baik secara formal maupun informal. Untuk membangun kebersamaan, secara berkala diadakan *family gathering*. Lebih lanjut Dirut PT. Swakarya Bina Sejahtera mengatakan sejak berdiri tahun 2007 sampai tahun 2000 ini belum pernah ada permasalahan yang mendasar antara perusahaan dengan tenaga kerja. Selanjutnya beliau mengatakan “Dalam merekrut tenaga kerja pada PT. Swakarya Bina Sejahtera didasarkan pada keahlian dan ketrampilan dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh Perusahaan Pengguna. Tidak ada diskriminasi dalam bentuk apapun pada PT. Swakarya Bina Sejahtera, baik dalam perekrutan, penempatan dan penggajian, termasuk pemberian tunjangan hari raya.”

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa PT. Swakarya Sinar Sejahtera sudah melaksanakan hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang ddalamnya mengandung nilai-nilai dari Pancasila. Bahwa perusahaan PT Sinar Sejahtera sampai saat ini belum mempunyai serikat pekerja, sehingga sampai saat ini belum ada peraturan kerja bersama. Namun hal itu tidak merupakan penghambat untuk melaksanakan nilai-nilai pancasila dalam hubungan kerja.

Saran

- a. Perlu ditingkatkan hubungan kerja yang lebih harmonis demi kemajuan perusahaan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- b. Perlu membentuk Serikat Pekerja sebagai organisasi buruh/pekerja, sehingga aspirasi pekerja dapat disalurkan melalui serikat pekerja, selain itu dengan adanya serikat pekerja maka dapat dibuat peraturan kerja bersama, dimana peraturan ini dibuat bersama antara pengusaha dan pekerja untuk kepentingan bersama.

Daftar Pustaka

Abdul Jalil, Teologi Buruh, Penerbit LKIS, Yogyakarta, 2008.

Jumadi, FX, Perjanjian Kerja Bersama, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2006 cetakan ke6.

Guntur Setiawan, Impelementasi dalam Birokrasi Pembangunan, Balai Pustaka, Jakarta, 2004.

Peter Mahmud Marzuki. 2008. Penelitian Hukum. Cet 2. Jakarta: Kencana.

Simanjuntak, Payaman, Manajemen Hubungan Industrial, Jala Permata Akasara, Jakarta, 2009.

Supomo, Prof. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Penerbit Jambatan, Jakarta, 1975.

Peraturan-peraturan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonoesia Tahun 1945.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Krja dan Transmigrasi Republik Indonesia NomorKep.100/Men/IV/2004.

Jurnal Hukum Unsrat, Vol.II/ No.2/Januari-Maret /2014 Edisi Khusus. Jurnal 2016, HlmSospol, Vol 2 No.1 (Juli-Desember 103-122).

<https://www.google.com/search?safe=strict&biw=1366&bih=608&ei=Berkaitan>

