

MERAIH KEMENANGAN PARADIGMA : KAJIAN ATAS UU KETENAGAKERJAAN

Sayuti Hasibuan^{1*}, Jumansyah²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Al Azhar Indonesia, Jalan Sisingamangaraja Kebayoran Baru, Jakarta, 12110

² Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Al Azhar Indonesia, Jalan Sisingamangaraja Kebayoran Baru, Jakarta, 12110

*Penulis untuk Korespondensi/E-mail: sayuti@uai.ac.id

Abstrak - Menggunakan paradigma Islam dengan epistemologi tauhid kami menganalisis undang-undang tenaga kerja (UU Nomor 13/2003) untuk melihat keterkaitan yang kuat antara paradigma dan realitas di Indonesia. Paradigma kapitalis yang digunakan di Indonesia menyebabkan meningkatnya kesenjangan pengangguran dan pendapatan. Pembangunan manusia diterjemahkan ke dalam tujuan materialistik yang termaktub dalam pertumbuhan ekonomi, sehingga menyebabkan kapitalis dan tenaga kerja cenderung mementingkan diri sendiri. Jika kondisi ini terus menerus terjadi, akan merusak daya saing ekonomi. Rekomendasinya adalah meningkatkan kerja sama antara kapitalis dan tenaga kerja berdasar pada paradigma Islam.

Abstract – Using Islam Paradigm with tauhid epistemology we analyze labour act (UU No. 13/2003) toward a stronger link between paradigm and reality in Indonesia. Capitalism paradigm that used in Indonesian Economy causes the increasing of unemployment and revenue gap. Human development is translated into solely materialistic objective embodied in economic growth, so that it causes both capitalist and labour tend to get selfish. If the condition happens over and over, it will damage the competitiveness of Economy. The recommendation is to increase the cooperation between Capitalist and Labour based on Islam Paradigm.

Keywords – Labour act, Islamic paradigm, capitalism paradigm

I. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang bertujuan mewujudkan masyarakat adil dan makmur sedang menghadapi tantangan berat. Perusahaan, tenaga kerja, modal dan sumber daya sebagai bahan bakar pembangunan nasional meredup di aras pelaksanaan. Perusahaan dituduh sebagai agen kapitalisme yang berniat hanya memperkaya diri, sehingga tenaga kerja (buruh) merasa diperlakukan tidak adil dan berbondong-bondong mogok dan menuntut. Modal asing akhir-akhir ini semakin ditakuti merupakan bentuk penjajahan baru. Sumber daya terutama tanah diperebutkan, korban berjatuhannya karenanya. Keadaan telah menjadi kusut dan terkesan sangat partikular-detail.

Sebenarnya apa sumber masalah terhambatnya laju pembangunan nasional? Banyak pendapat mengenai ini. Namun satu hal yang harus ditinjau ulang adalah undang-undang. Sebagai konsensus rakyat dengan pemerintah, Undang-undang harus sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Ada empat undang-undang yang dewasa ini menarik untuk kembali lagi dikaji. Tidak hanya karena kecurigaan atas ketidaksesuaiannya dengan Pancasila dan UUD 1945, tapi juga tuntutan kontekstual yang dihadapi semakin kompleks. Keempat undang-undang tersebut adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Penanaman Modal Asing dan Undang-Undang Agraria.

Undang-Undang Ketenagakerjaan dinilai lemah dan tidak sesuai dengan UUD 1945, sehingga diusulkan untuk direvisi. Proyek mengaji ulang diserahkan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada LIPI (Lembaga Ilmu

Pengetahuan Indonesia). Hasil sosialisasi menunjukkan hasil yang tidak memuaskan, terbukti dengan adanya demonstrasi besar-besaran di Bekasi dan beberapa tempat lainnya menuntut Upah Minimum Regional (UMR). Kelemahan dasar UU Ketenagakerjaan tercatat ada empat, yaitu masalah pesangon, *outcourcing* atau alih daya, dan kerja sistem kontrak, tetapi dibalik itu semua ada masalah mendasar, masalah paradigma.

Setali tiga uang, UU Penanaman Modal disamakan dengan kemenangan neoliberalisme. Modal asing sama sekali tidak ditolak, tapi dalam proporsi yang patut. Terbukti China mampu berkembang pesat tanpa harus mengadopsi neoliberalisme secara penuh, dalam artian menampung modal asing yang patut. Kekhawatiran akan modal asing sebagai bentuk model penjajahan baru diwakili oleh salah satu sekuel iklan media massa “yang tersisa hanya ikan asin(g)”. Harian *Kompas* pernah dalam edisi yang berurutan membeberkan bagaimana modal asing telah menguasai hampir seluruh sektor di Indonesia. Undang-Undang lain yang juga perlu dilihat kembali adalah UU Perseroan terbatas dan UU Pertambangan. Dibelakang semua undang-undang ini terdapat masalah paradigma.

Penelitian ini akan mengkonsentrasikan diri pada undang-undang ketenaga kerjaan. Kajian ulang terhadap undang-undang ketenagakerjaan tersebut sangat membantu dalam mengidentifikasi apakah undang-undang secara keseluruhan perlu diganti atau hanya bagian-bagian tertentu saja yang perlu diperbaiki oleh karena alasan paradigma Seperti yang diungkapkan Hasibuan (Desember 2011), terdapat bukti-bukti nyata bahwa Indonesia saat ini belumlah merdeka secara paradigma.

Penelitian bertujuan untuk mengadakan pengkajian undang-undang khususnya undang-undang ketenagakerjaan yang dikemukakan diatas secara paradigma. Kajian demikian akan memudahkan perumusan undang-undang yang sejalan dengan kehendak Undang-undang Dasar 1945 baik jiwanya maupun dalam aplikasinya menjadi ketentuan-ketentuan tindakan lebih lanjut. Dalam kaitan dengan tujuan yang akademis sekaligus operasional ini, maka penelitian mengadakan pengkajian bukan saja mengenai keadaan undang-undang sebagaimana adanya tetapi juga sekaligus bagaimana seharusnya secara operasional, dalam batas-batas kemampuan sumber daya yang dimiliki.

Berdasar latar belakang masalah yang diangkat, maka peneliti akan fokus pada rumusan masalah berikut:

1. Apakah filsafat kapitalisme mendominasi rumusan dan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan?
2. Langkah-langkah apa yang perlu ditempuh agar undang-undang diatas konsisten dengan jiwa dan ketentuan-ketentuan Undang-undang Dasar 1945?

Untuk menegakkan kemerdekaan paradigma, banyak sekali undang-undang atau berbagai pasal dalam undang-undang ataupun ketentuan-ketentuan pelaksanaan yang perlu diteliti termasuk pasal-pasal tertentu dalam UUD 1945. Tetapi dalam penelitian ini dibatasi pada undang-undang ketenagakerjaan. Dari keempat undang-undang tersebut ditinjau lebih mendalam undang-undang ketenaga kerjaan karena sifatnya yang dianggap mendesak bagi peningkatan daya saing masyarakat dan dunia usaha dan kesejahteraan masyarakat khususnya para buruh dan keluarga mereka.

Penelitian ini akan membuka jalan bagi penelitian semua undang-undang untuk menegakkan kemerdekaan paradigma dalam pembangunan Indonesia. Bilamana selesai UAI dapat mengadakan seminar nasional dengan tema “Kemerdekaan Paradigma Dalam Pembangunan Nasional”. Bagi UAI seminar demikian akan memperkokoh nama dan fungsinya sebagai sebuah universitas yang didirikan oleh mesjid dan yang dipelopori oleh ulama yang tergabung dalam Yayasan Pesantren AL Azhar. Dengan ikut sertanya dosen-dosen muda dari fakultas ekonomi dan fakultas hukum maka penelitian ini menyumbang kepada pengembangan karier dan profesionalitas dosen-dosen ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Hukum Konsistensi Pembangunan Bangsa-bangsa

Paper Hasibuan (2009) memberi dukungan pada pernyataan bahwa tidak ada pandangan dunia yang sah selain tawhid. Pandangan dunia tersebut seharusnya dikembangkan menjadi perilaku formal dalam pembangunan. Fenomena empiris manusia dibagi menjadi dua kelompok: fenomena fisik dan fenomena manusia. Fenomena fisik adalah subyek *physical sciences* sedangkan fenomena manusia adalah subyek *social sciences*. Apabila

menggunakan investigasi yang mendalam, maka sebenarnya fenomena-fenomena tersebut digerakkan oleh hukum yang sama, hukum konsistensi (*the law of consistency*). Berdasar hukum konsistensi, paper Hasibuan (2009) merekomendasikan kepada negara-negara muslim untuk mereview strategi-strategi pembangunan mereka agar sejalan dengan nilai-nilai dasar ekonomi syariah.

Berbagai penelitian sudah dilakukan untuk membuktikan kesahihan hukum ini dalam menjelaskan fenomena pembangunan manusia. Negara-negara muslim di dunia tertinggal dari negara-negara barat dalam pembangunan sosial ekonomi oleh karena negara-negara muslim menempuh strategi pembangunan yang tidak konsisten dengan nilai-nilai Islam. Indonesia, umpamanya sebuah negara muslim terbesar di dunia tidak optimal pembangunan sosial ekonominya karena ia menganut strategi kapitalisme dalam pembangunannya. Negara-negara barat berhasil melaksanakan pembangunan mereka karena menempuh jalan kapitalisme yang merupakan idiologi yang mereka anut.

Hukum konsistensi juga berlaku bagi pembangunan dalam skala lebih kecil dari satuan negara bangsa. Dalam penelitian ini hukum konsistensi digunakan sebagai alat pemandu dalam menganalisa undang-undang ketenagakerjaan.

2.2. Pragmatisme sebagai pemandu pengambilan keputusan

Kalau hukum konsistensi menghendaki bahwa nilai-nilai dalam keputusan-keputusan yang diambil mengenai langkah-langkah yang ditempuh dalam sebuah kebijakan haruslah konsisten dengan nilai-nilai yang terkandung dalam tujuan maka faham pragmatisme tidak mengharuskan adanya kesesuaian yang demikian. Faham pragmatisme menekankan manfaat saat ini di dunia ini yang mungkin bermanfaat juga diakhirat kalau akhirat itu ada. Tuhan mungkin ada mungkin tiada. Tidak perlu ada teori atau ajaran yang mengaitkan langkah-langkah yang ditempuh dengan tujuan yang mau dicapai. Sebagaimana dimaklumi, faham pragmatisme ini telah berkebang di Amerika Serikat pada tahun 1870 oleh para pemikir disana khususnya Charles Sanders Pierce (1839- 1914) dan John Dewey (1859 – 1952). (Stanford Encyclopedia of Philosophy; plato, stnford.edu/entries/ pragmatism? #Pra.Pra). Pada saat faham pragmatisme dikembangkan, sistem

kapitalisme sudah berkembang di Amerika Serikat selama hampir 200 tahun. Amerika Serikat memproklamirkan kemerdekaannya dari Inggeris pada pada tahun 1776. Dapat pula disampaikan bahwa negara Amerika Serikat dari segi pemikiran adalah produk dari zaman pencerahan, zaman mana dapat dikatakan sebagai zaman dimana peran Tuhan yang Maha Esa dikeluarkan dari ranah publik. Keberadaan Tuhan diakui, sebagaimana tercermin dalam mata uang dollar Amerika Seikat; tetapi peran Tuhan dikeluarkan dari urusan-urusan publik.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif mengandalkan peneliti sebagai instrumen penelitian. Peneliti mengumpulkan data, kemudian mereduksi data-data yang tidak penting dan pada akhirnya menganalisis data yang dianggap bersesuaian dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, pembacaan terhadap UU Ketenagakerjaan akan diuji dengan paradigma yang diusulkan oleh peneliti dalam hal ini paradigma Ketuhanan Yang Maha Esa, prinsip pertama dari Pancasila. Paradigma ini disebut paradigma tauhid atau paradigma Islam. Paradigma Islam dipilih sebagai pandangan yang paling cocok untuk mencapai tujuan dan cita-cita bangsa Indonesia. Sesuai dengan hukum konsistensi pembangunan bangsa-bangsa, bangsa Indonesia tidak akan mampu mencapai tujuan apabila menggunakan metodologi yang salah yaitu kapitalisme karena tidak sesuai dengan filosofi hidup Pancasila yang berkeTuhanan yang Maha Esa. Kapitalisme hanya sesuai diterapkan di negara-negara yang mengutamakan materialisme.

Sesuai dengan paradigma Islam, maka secara metodologi filsafat ilmu yang perlu digunakan dalam menciptakan undang-undang untuk mewujudkan Pancasila adalah filsafat ilmu tauhid atau epistemologi tauhid. Epistemologi tauhid amat berbeda dengan epistemologi empirisme yang digunakan dalam sistem kapitalisme dan yang digunakan dalam menyusun undang-undang ketenagakerjaan yang ada. Epistemologi kapitalisme tidak mempercayai wahyu sebagai sumber ilmu. Ia hanya percaya kepada pengamatan alam nyata, pengamatan mana diolah oleh rasio untuk memperoleh kesimpulan. Pendekatan empirisme memang cocok untuk membangun sistem kapitalisme sebab dalam sistem ini yang dituju adalah kemajuan materi semata. Kriteria-

kriteria yang digunakan bagi pengukuran kemajuan berbagai dimensi pembangunan manusia seperti kesejahteraan, pendidikan, utamanya adalah yang berbasis materi.

Epistemologi tauhid adalah epistemologi ilmu yang holistik. Ia mencakup sumber ilmu berbasis alam nyata, wahyu (Al. Quran dan Hadist), spiritualitas ruh suci yang ada pada tiap-tiap manusia, sejarah dan akal manusia. Epistemologi tauhid adalah pendekatan ilmu pengetahuan yang konsisten dengan pembangunan Indonesia yang berdasarkan Pancasila, termasuk dalam pembangunan ketenagakerjaan. Oleh karena itu epistemologi tauhid akan digunakan dalam pengkajian UU No. 13/2003 dan penyusunan rekomendasi.

Data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang ditampilkan untuk mendukung paradigma yang diusulkan dalam penelitian ini. Data online diakses dari website Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Badan Pusat Statistik. Data manual diperoleh dari harian *Kompas*, *Republika*, dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Al Azhar Indonesia. Bentuk data penelitian berupa data kuantitatif yang menyediakan angka-angka dan jumlah-jumlah mengenai ketenagakerjaan dan penanaman modal asing dan data kualitatif yang menyediakan arah, tujuan dan konsep-konsep mengenai ketenagakerjaan dan penanaman modal asing.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Paradigma UU Ketenagakerjaan

Apakah yang dapat disampaikan mengenai penggunaan Pancasila di UUD 1945 sebagai dasar penyusunan UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan ?

Ditinjau dari segi paradigma kapitalisme apa yang disampaikan dalam “Menimbang” dalam undang-undang tersebut kiranya sudah memadai. Tenaga kerja berkedudukan dan berperan sangat penting dalam pembangunan nasional dan oleh karena itu perlu ada perlindungan. Tetapi bilamana ditinjau berdasarkan filsafat ilmu tauhid atau dasar Ketuhanan Yang Maha Esa apa yang disampaikan masih amat berkekurangan.

a. Dalam “Menimbang” terkandung anggapan bahwa sebuah perusahaan adalah wadah untuk mencari keuntungan bagi perusahaan. Anggapan tersebut kurang tepat sesuai dengan

faham Ketuhanan Yang Maha Esa dan kemanusiaan yang adil dan beradab. Seyogyanya sebuah perusahaan bertujuan untuk meningkatkan daya saing total sumber daya yang terhimpun dalam perusahaan. Tujuan perusahaan adalah meningkatkan daya saing sumber daya manusia dan daya saing perusahaan dalam mana terdapat keuntungan bagi modal. Tujuan perusahaan adalah memaksimalkan daya saing bukan memaksimalkan keuntungan

- b. Untuk meraih daya saing maka, pembangunan sdm perusahaan menjadi amat penting. SDM merupakan asset utama perusahaan, bukan modal uang. Yang diartikan dengan sdm disini mencakup semua unsur manusia dalam perusahaan. Dalam “Menimbang” sebagaimana adanya saat ini unsur sdm pimpinan dikeluarkan dari pertimbangan. Undang-undang ketenagakerjaan yang ada mengatur utamanya manusia “buruh” dan tidak manusia pengusaha/pimpinan. Pendekatan amat parsial.
- c. Sesuai paradigma Islam, manusia adalah hamba sekaligus wakil Tuhan di bumi. Pembangunan manusia, baik buruh maupun pengusaha, sejalan dengan perspektif Islam bahwa manusia tidak dijadikan obyek tapi subyek pembangunan dan karenanya harus dibangun secara fisik maupun mental. Pembangunan manusia dalam perspektif Islam menekankan pada aspek ibadah kepada Allah SWT dalam rangka melaksanakan tugas sebagai wakil Tuhan di bumi. Dalam Al Quran surah 2 ayat 255 disebutkan:

“Allah tidak ada Tuhan (yang berhak disembah) melainkan Dia yang hidup kekal lagi terus menerus mengurus (makhlukNya); tidak mengantuk dan tidak tidur. KepunyaanNya apa yang di langit dan di bumi. Tiada yang dapat memberi syafaat di sisi Allah tanpa izinNya. Allah mengetahui apa-apa yang dihadapan mereka dan di belakang mereka, dan mereka tidak mengetahui apa-apa dari ilmu Allah melainkan apa yang dikehendakiNya. Kursi Allah meliputi langit dan bumi. Dan Allah tidak merasa berat memelihara keduanya, dan Allah Maha Tinggi lagi Maha Besar.” (Al Quran dan Maknanya, Shihab, 2010).

Maka dengan konsep Tuhan dan manusia yang demikian, tujuan perusahaan adalah beribadah kepadaNya termasuk mewujudkan keadilan

dan kemakmuran di bumi. Ini berarti tujuan sosial ekonomi adalah mencapai kesejahteraan yang terdiri dari lima unsur “maqashid syariah” yaitu keimanan, kecerdasan, kehidupan, keturunan dan kekayaan bagi semua unsur sdm perusahaan secara berkelanjutan. (Hasibuan, (b))

- d. Dengan konsep manusia dan Tuhan yang demikian maka perusahaan seyogyanyalah dipandang sebagai tempat menghimpun sinergi dari semua kekuatan yang ada dan bukan sebagai wadah tempat bersemainya konfrontasi diantara berbagai kekuatan, khususnya diantara buruh dan pengusaha. Hal ini disebabkan manusia-manusia yang terlibat, baik buruh, pengusaha maupun pemerintah hanyalah pengelola dari sumber daya perusahaan yang secara absolut adalah milik Tuhan Yang Maha Esa. Mereka semua akan diminta pertanggung jawaban pengelolaan ini pada hari perhitungan setelah semua fenomena dunia dan manusia sebagaimana yang kita kenal saat ini hancur lebur dan semua manusia dihidupkan kembali dalam yang berbeda. Namun dalam praktik, pembangunan manusia direduksi menjadi sangat materialistik yang diakibatkan cara pandang terhadap Tuhan yang berbeda dengan faham kapitalisme yang dianut. Pengertian Tuhan dalam ekonomi konvensional dikemukakan oleh filosof Thomas Hobbs (1588-1679) dan Adam Smith dalam *Wealth of Nation* (1776) yang termanifestasi kedalam empat prinsip pokok yaitu materialisme, individualisme, kebebasan penuh, dan positivisme. Pandangan ini pada akhirnya memengaruhi pola pikir kapitalisme. Sosialisme juga sebenarnya tidak jauh berbeda, hanya berbeda metodologi. Reduksi ideologis semacam ini mengakibatkan tumpuhnya pembangunan kemanusiaan kita menjadi hanya sekedar pembangunan materialisme manusia. Prinsip materialisme menandai fase dinamika hubungan pengusaha pekerja yang ditandai banyak konfrontasi.
- e. Perkembangan demikian tidak mengherankan oleh sebab seluruh pasal-pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan sesungguhnya adalah aplikasi dari faham kapitalisme. Umpamanya, Bab IV “Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan secara makro dalam pasal 40 ayat (1) ditegaskan:

“Perluasan kesempatan kerja di luar lembaga kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan

mewujudkan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna”.

Ini ditujukan untuk mendukung terwujudnya pertumbuhan ekonomi kapitalisme. Istilah tenaga kerja menekankan manusia sebagai faktor produksi semata, bukan sebagai manusia seutuhnya.

Memang dalam Bab II, pasal 2 dikemukakan bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Tetapi landasan, asas dan tujuan demikian tidak dijabarkan lebih lanjut dalam bab-bab dan pasal-pasal berikutnya. Dalam Bab IV di atas, manusia tenaga kerja hanya dianggap sebagai faktor produksi yang perlu dibayar upah seadanya agar manusia terus mendukung sistem produksi kapitalistik. Kalau ditinjau berbagai bab lainnya seperti Bab V Pelatihan Kerja, Bab IX Hubungan Kerja, Bab X Perlindungan, Pengupahan, Dan Kesejahteraan, Bab XI Hubungan Industrial, Bab XII Pemutusan Hubungan Kerja, maka terdapat pasal-pasal yang manusiawi. Umpamanya dalam Bab XII pasal 151 ayat (1) dikemukakan “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Tetapi pasal-pasal yang baik seperti ini tidak terlepas dari tujuan utama pembangunan yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dalam suatu sistem perekonomian yang kapitalis. Pasal-pasal yang baik ini tidak bisa membawa kinerja pembangunan sdm Indonesia dengan daya saing tinggi. Hubungan pengusaha-pekerja dan fakta-fakta sosial ekonomi dan sdm Indonesia didiktekan oleh payung menyeluruh sistem kapitalisme dan dunia usaha yang ada di dalamnya. Pasal-pasal mengenai hubungan kerja menempatkan buruh dan pengusaha sebagai pihak-pihak yang saling berhadapan. Hal ini tercermin dalam Bab IX pasal 50:

“Hubungan kerja terjadi dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh”. Istilah buruh secara tradisional, merupakan lawan dari kapital.

Memang terdapat berbagai ketentuan yang menyangkut lembaga kerjasama seperti bipatit dan tripatit. Tetapi lembaga kerjasama ini didasarkan kepada kepentingan yang berbeda antara buruh

Tabel 1. Kasus Mogok/Unjuk Rasa Buruh

Item	Tahun					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Kasus	96	282	147	146	207	192
Pekerja/Buruh yang terlibat	56.082	586.830	135.297	211.504	37.581	125.784
Jam Kerja yang Hilang	746.466	4.665.685	1.161.413	1.546.400	480.586	812.131
Tuntutan Normatif	71	206	106	133	132	81
Tuntutan Non Normatif	255	189	115	156	105	111

Sumber: *Kemenakertrans (Diakses Agustus, 2012)*

dan pengusaha. Buruh ingin memaksimalkan upahnya, pengusaha ingin memaksimalkan keuntungannya. Demikian juga dengan pasal-pasal lain dalam undang-undang ini semuanya didasarkan kepada kepentingan yang berbeda diantara pengusaha dan pekerja dan bukan diatas platform kepentingan bersama. Dalam hubungan ini dapatlah dikatakan bahwa pemerintah telah gagal mengartikulasikan prinsip Pancasila menjadi idiologi dan platform operasional bersama diantara berbagai pemangku kepentingan dalam sistem produksi.

4.2. Dinamika Hubungan Pengusaha-Pekerja Dalam Sistem Kapitalisme di Indonesia

Sebagai dampak dari faham kapitalisme, di Indonesia, gerakan serikat buruh senantiasa menjadi sasaran pengaruh ideologi, teristimewa pengaruh komunis dan sosialis.

Pada waktu bersamaan nasionalisme dan revolusi nasional Indonesia telah membangkitkan imajinasi semua serikat buruh. Hasilnya ialah bahwa perserikatan yang bersifat non-politik tidak dikenal oleh kaum pekerja Indonesia. Administrasi serikat-serikat buruh tidak selalu lugas dan seringkali ditentukan atau dipengaruhi oleh situasi bahwa serikat-serikat buruh itu adalah sejenis asosiasi politik dan organisasi perjuangan, sekali pun mereka juga sangat sibuk dalam mengajukan tuntutan-tuntutan ekonomi kepada para majikan dalam melakukan perundingan tawar-menawar kolektif, dan dalam menangani perselisihan perburuhan. Namun begitu, di dalam pendekatan mereka pada perselisihan perburuhan, banyak pemimpin serikat buruh seringkali lebih bersemangat dan dipandu oleh sentimen-sentimen politik, daripada oleh perhitungan-perhitungan ekonomi yang dingin. Cara-cara yang dipakai dan kalimat-kalimat yang dipakai selama perselisihan perburuhan mengingatkan kita lebih pada suatu

arena politik daripada suatu ruangan konferensi bisnis. (Tedjakusuma, 2008).

Data menunjukkan bahwa setiap tahun gerakan buruh tidak pernah kehilangan semangat untuk selalu mengajukan tuntutan. Dalam kurun waktu 2005-2010, rata-rata kasus mogok/unjuk rasa adalah 178 kasus (lihat Tabel 1). Kasus mogok/unjuk rasa tersebut bisa dipahami dalam dua kemungkinan. Kemungkinan pertama, dinamika ekonomi buruh-majikan mengalami kebuntuan.

Apabila menggunakan cara pandang Marxis, kaum buruh dipandang sebagai warga kelas kedua setelah majikan (pemilik modal).

Sejarah kemanusiaan ditandai dengan perebutan pengaruh antara proletar buruh dan borjuis (pemilik modal).

Seperti yang dikatakan Tedjakusuma (2008) bahwa gerakan buruh sangat dipengaruhi oleh ideologi komunis dan sosialis. Cara pandang ini akan membawa gerakan buruh pada pertempuran terus menerus dalam mempertahankan hak-hak mereka. Di bawah cara pandang seperti ini, pemberi kerja atau majikan memandang buruh atau tenaga kerja sebelah mata. Mereka menganggap telah berjasa memberi kerja kepada para buruh sehingga seharusnya buruh berterima kasih dan bukannya menggelar protes-protes. Pada praktiknya, majikan akan mengambil jalan keluar yang tidak melegakan manakala mereka memutuskan hubungan kerja dengan buruh. Suatu gerak dialektik yang didukung oleh perspektif Marxian.

Kemungkinan kedua, gerakan buruh masih tidak bisa terlepas dari sejarah serikat buruh yang memang cenderung ke politik. Tedjakusuma (2008) membagi periode serikat buruh menjadi periode kolonial dan periode republik. Periode

kolonial (1905-1942) ditandai dengan keterlibatan buruh dalam aksi-aksi perjuangan kemerdekaan dengan melakukan afiliasi dengan tentara-tentara rakyat. Perjuangan yang berujung pada kemerdekaan Indonesia mengantarkan serikat buruh pada posisi merasa berjasa. Sehingga pada periode republik, keinginan eksis dari serikat buruh sangat tinggi. Pada era Soekarno pemimpin-pemimpin serikat buruh mendapat posisi-posisi tertinggi misalnya menjadi menteri.

Kasus G 30 S/PKI telah menghancurkan posisi serikat buruh. Karena kental dengan ideologi komunis dan sosialismenya, maka serikat buruh ikut menjadi sasaran tembak gerakan anti-PKI. Hasrat politik serikat buruh yang begitu besar pun akhirnya terpaksa dipadamkan secara perlahan-lahan mengikuti gerak zaman politik era Soeharto yang tidak mengakomodasi mereka. Baru pada era Reformasi gerakan serikat buruh tampak menemukan kembali gairah politiknya. Namun perubahan zaman membuat buruh harus lebih berhati-hati dalam memainkan peran politiknya. Buktinya, partai buruh yang mengklaim sebagai representasi buruh tidak mendapat dukungan luas dari masyarakat. Zaman bergerak dan itu berarti perlu reposisi gerakan buruh untuk menyambut perubahan dan memperbaiki hubungan yang lebih menyegarkan dengan pemberi kerja yang dulunya selalu mereka persepsikan sebagai tukang cari untung dan tidak pernah sedetik pun memikirkan buruh kecuali untuk diperas demi keuntungan yang berlipat ganda.

Aksi buruh yang konfrontatif seperti unjuk rasa, mogok kerja dan penggerebekan pabrik sebenarnya mengganggu operasi dan produktivitas perusahaan. Pengurus asosiasi industri dan pabrik di kawasan Bekasi (Jawa Barat) menemui Menteri Perindustrian Mohammad S Hidayat untuk menyampaikan keluhan mengenai aksi buruh yang menggerebek pabrik. Dampak aksi buruh tersebut adalah perusahaan tidak bisa memproduksi, dan seperti yang dikatakan M.S Hidayat bahwa apabila produksi terhambat, buruh akan menganggur. Semua saling membutuhkan. (*Kompas*, 17 Oktober 2012).

Pandangan buruh yang cenderung sosialisme dan pandangan pengusaha yang cenderung kapitalis sebenarnya memiliki akar yang sama, yaitu epistemologi sekuler. Paham ini berpusat pada sirkulasi materi semata yang mengantarkan setiap manusia untuk berpikir memaksimalkan hak milik mereka. Majikan yang sekuler akan berorientasi

pada berapa modal yang ia tanam dan berapa keuntungan yang akan ia petik termasuk dengan cara mengeksploitasi buruh. Buruh yang sekuler akan berorientasi untuk menghitung-hitung jerih payahnya dengan kalkulasi ekonomi tertentu dan terkadang tidak diikuti perbaikan produktivitas. Jika majikan dan buruh semakin sekuler maka keduanya akan bersama karena kepentingan sesaat, yaitu materi. Suatu kewajiban apabila pada waktu yang tidak bisa ditebak, kedua belah pihak akan terlibat konflik hebat. Berawal dari cara pandang sekuler inilah bermula dialektika yang tidak sehat dalam ketenagakerjaan.

Sementara ini, para pengusaha juga memberi tanggapan negatif terhadap aksi-aksi buruh. Diberitakan bahwa 10.000 pekerja terancam menganggur karena “Sejumlah investor memutuskan menutup satu pabrik dan bersiap merelokasi sembilan pabrik sub-kontraktor otomotif, elektronik, dan alas kaki akibat proses produksi terganggu setelah akses pabrik diblokade” (*Kompas*, 31/10/2012). Sementara itu dilaporkan pula bahwa “23 Asosiasi Industri siap mogok” alias melaksanakan aksi “lock out” atau berhenti memproduksi seraya menyampaikan lima butir sikap mereka. “Pertama, aksi buruh belakangan ini sudah kriminal dan tidak derespons polisi. Kedua, keadaan ini bisa memicu konflik horizontal. Buruh yang ingin bekerja dan masyarakat sekitar pabrik bentrok dengan buruh yang masuk pabrik. Ketiga, kesepakatan perusahaan dan buruh yang dibuat dibawah intimidasi dinyatakan batal demi hukum. Keempat, pengusaha menolak penetapan upah diluar mekanisme pengupahan yang dipolitisasi. Kelima, pengusaha mempertimbangkan mogok nasional jika kepastian hukum tidak segera ditegakkan” (*Kompas*, 3 November 2012, hal. 1 dan hal. 15).

Telihatlah tendensi konflik yang makin membesar diantara pengusaha dan buruh. Kalau konflik tidak bisa diredam dan diselesaikan dengan cara yang memuaskan dan berkelanjutan semua pihak akan merugi termasuk pemerintah dan masyarakat. Memang suatu hubungan kerja yang kondusif bagi peningkatan daya saing bersama tidak bisa terlepas dari peran pemerintah dalam penegakan hukum. Secara singkat dapatlah dikemukakan bahwa pada saat ini banyak perusahaan tempat kerja ribuan pekerja Indonesia merupakan wadah konfrontasi yang saling melemahkan ketimbang wadah tempat sinergi yang saling menguatkan bagi terwujudnya daya saing bersama yang tinggi.

Hasibuan (2012) dalam satu formulasinya mengenai hukum konsistensi menyebutkan:

“The law says that the social behavior of a group of people such as a nation must be consistent with the nation’s objectives; otherwise the objectives will not be realized.” (Hasibuan, S., *The Law of Consistency and Soci-economic Development*).

Suatu bangsa, kata Hasibuan, harus konsisten dengan tujuan bangsanya. Indonesia bukan negara agama tapi bukan pula negara sekuler. Indonesia memiliki Pancasila sebagai pedoman dan tujuan bernegara. Sangat jelas bahwa pada sila pertama, Ketuhanan Yang Maha Esa, ingin menuntun manusia Indonesia dan lembaga-lembaga menjadi manusia dan lembaga yang berTuhan. Tuhan yang dipahami oleh manusia memang berbeda namun kehadiran sila ini ingin menjauhkan manusia Indonesia dari sifat materialisme. Dengan menganut sila pertama Pancasila tersebut, maka seharusnya manusia Indonesia dan lembaganya tidak larut dalam dinamika materialisme semata. Seharusnya pengusaha (pemilik modal) memiliki tujuan yang melampaui materi, untuk menciptakan kesejahteraan bagi sebanyak mungkin orang. Pengusaha yang berkeTuhanan akan memandang buruh sebagai mitra dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga tanpa dimintapun pengusaha akan memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Buruh yang berkeTuhanan akan memandang pekerjaannya sebagai wujud gerak pengabdian kepada Tuhan dan berusaha untuk memberikan yang terbaik. Bukan berarti kalkulasi ekonomi tidak penting, hanya saja kalkulasi semacam itu tidak harus menjadi yang utama dan perlu ditempatkan dalam kerangka mewujudkan daya saing bersama yang maksimal.

Dalam kaitan ini salah satu prinsip pokok penentuan upah bagi semua sdm adalah bahwa upah perlu memenuhi persyaratan hidup layak minimum tetapi setelah itu peningkatan pembayaran upah termasuk bagi pimpinan perusahaan ditentukan oleh peningkatan daya saying perusahaan.

4.3. Fakta-Fakta UU. Ketenagakerjaan

a. Pelatihan Kerja

Berdasar data dari Kemenakertrans (2012), ada sekitar 6.393 lembaga pelatihan kerja di Indonesia yang tersebar di berbagai provinsi pada tahun 2011. Provinsi yang memiliki lembaga pelatihan terbanyak pada tahun 2011 adalah Jawa Timur

dengan 1.019 lembaga pelatihan, terdiri dari 21 lembaga pelatihan milik pemerintah dan 998 dimiliki swasta. Provinsi dengan lembaga pelatihan paling sedikit adalah Sulawesi Barat dengan 7 lembaga pelatihan, terdiri dari 3 milik pemerintah dan 4 milik swasta. Tercatat bahwa secara keseluruhan, pemerintah memiliki 292 lembaga pelatihan sementara swasta memiliki 6.101 lembaga pelatihan. Pertumbuhan lembaga pelatihan swasta tidak terlepas dari menariknya kalkulasi bisnis lembaga pelatihan kerja dengan permintaan yang selalu meningkat. Ironisnya, tidak semua calon pekerja mendapat pelatihan memadai baik karena fasilitas yang tidak memadai maupun karena ketiadaan biaya yang terpaksa mengubur impian calon pekerja mendapatkan pelatihan. Selain itu kegiatan pelatihan yang saat ini berlangsung ternyata tidak mampu mengangkat kompetensi tenaga kerja ketingkat lebih tinggi. Umpamanya, dilaporkan bahwa seorang pekerja China bisa menghasilkan jumlah sepatu dua kali lipat dibandingkan pekerja Indonesia. Upah pekerja Indonesia per jam lebih tinggi (US\$ 1,03) dibandingkan upah pekerja per jam China (US\$0,91). (*Kompas*, 2 November 2012 hal. 15)

b. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja selalu menjadi perdebatan dan sasaran kritik terhadap pemerintah karena masalah-masalah yang terkandung di dalamnya. Pekerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri sangat rentan untuk kehilangan nyawa di negeri orang. Bukan rahasia umum lagi bahwa begitu banyak berita mengenai tenaga kerja Indonesia (TKI) yang terkena sanksi hukum baik karena kelalaian maupun karena dizalimi.

Data kemenakertrans (lihat Tabel 2), menunjukkan masih tingginya sektor informal yang dimasuki para pekerja Indonesia. Tercatat pekerja Indonesia yang ditempatkan di sektor informal sebesar 528.254 pekerja, dibandingkan dengan pekerja sektor formal yang hanya 103.918 pekerja. Pekerja informal didominasi oleh perempuan yaitu 504.029 pekerja atau 95,41 persen. Sektor informal sangat rentan karena tidak terikat lebih ketat dengan sistem peraturan suatu negara dibandingkan dengan sektor formal.

Ditambah lagi perempuan sebagai tenaga kerja rawan untuk dianiaya dan diperlakukan tidak senonoh oleh majikannya.

Tabel 2. Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri Menurut Sektor dan Jenis Kelamin

Sektor	2009		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Formal	78.963	24.955	103.918
Informal	24.225	504.029	528.254
Jumlah	103.188	528.984	632.172

Sumber: Kemenakertrans (diakses, 2012)

Data menunjukkan bahwa keluhan soal tenaga kerja Indonesia kebanyakan berasal dari tenaga kerja perempuan. Adanya iklan jasa pembantu rumah tangga murah di Singapura oleh perusahaan bernama "Javamaids" yang muncul di media massa di Singapura merupakan penghinaan bukan saja secara kemanusiaan tetapi juga bagi bangsa Indonesia. (Republika, Rabu 7 November 2012, hal.2). Inilah salah satu dampak yang menghinakan dari penggunaan sistem kapitalisme dalam pembangunan bangsa yang berwujud dalam kegiatan mendekati perbudakan.

c. Mutu Lapangan Kerja Rendah

Masih besarnya penempatan tenaga kerja Indonesia keluar negeri dan masih besarnya jumlah tenaga kerja yang berpotensi sebagai pembantu rumah tangga dalam dan luar negeri (16 juta PRT dalam dan luar negeri pada Agustus 2011 menurut data Majelis Pekerja Buruh Indonesia dalam Seminar Integrasi Ekonomi Kawasan Asia Tenggara, Jakarta, Juli 2012) merupakan petunjuk kuat akan kegagalan strategi kapitalistik pembangunan ekonomi selama ini dalam mengubah struktur perekonomian Indonesia dari struktur dengan kelebihan tenaga kerja (labor surplus economy) menjadi struktur yang kekurangan tenaga kerja (labor scarce economy) sebagaimana adanya perekonomian Malaysia dan Korea Selatan yang kedua-duanya merupakan perekonomian dengan kelebihan tenaga kerja pada 1960-an dan 1970-an.

Perluasan lapangan kerja memberikan kesempatan kepada calon pekerja untuk memiliki kegiatan ekonomi yang produktif dan mendapatkan bagian ekonomi dari hasil kerjanya tersebut. Di Indonesia saat ini terdapat 120,4 juta angkatan kerja pada Februari 2012. Dari jumlah ini 112,8 juta bekerja dan 7,6 juta pengangguran penuh atau 6,3%. Walaupun pengangguran penuh ini cenderung menurun dari tahun-tahun sebelumnya, pekerja tidak penuh masih tetap besar yaitu 35,55 juta orang. Jumlah ini meningkat cukup pesat dibandingkan dengan jumlah tahun 2010 yaitu

32,8 juta. Peningkatan ini adalah rata-rata 4,2% per tahun, tetapi pengangguran terbuka hanya turun dengan rata-rata 0,6%, yaitu dari 7,41% pada Februari 2010 menjadi 6,32% pada Februari 2012 atau 1,09% selama dua tahun atau 0,6% per tahun. (Badan Pusat Statistik, *Berita Resmi Statistik*, diakses 5 November 2012). Itu berarti secara kuantitatif pengangguran penuh yang menurun tidak bisa mengimbangi peningkatan jumlah pekerja tidak tetap. Setiap tahun jumlah tenaga separoh pengangguran dan pekerja tidak tetap terus meningkat lebih pesat dari penurunan pengangguran. Pertambahan lapangan kerja di atas 35 jam per minggu lebih dari pertambahan lapangan kerja dibawah 35 jam per minggu. Mutu lapangan kerja di Indonesia terus menurun walaupun terdapat pertumbuhan ekonomi cukup tinggi yaitu lebih dari 6%. Lagi pula lebih dari 70% pekerja yang ada di Indonesia saat ini adalah pekerja sektor informal. Menurut data dari Majelis Pekerja Buruh Indonesia, untuk Agustus 2011, dari 103.607.399 lapangan kerja yang ada, 73,20 juta adalah pekerja sektor informal, pekerja sektor formal adalah 30 juta. Pekerjaan sektor informal bermutu rendah oleh karena sifatnya yang kurang stabil, persaingan diantara sesama pekerja tinggi dan sering kali memperoleh pengurusan dari pemerintah kota melalui tingkah laku yang kerap kali kurang manusiawi oleh polisi kota (Sat. Pol PP). Besarnya proporsi lapangan kerja informal dalam perekonomian Indonesia merupakan petunjuk tambahan kegagalan rezim pertumbuhan ekonomi kapitalistik yang diusung di Indonesia.

Mutu lapangan kerja yang semakin rendah secara keseluruhan konsisten dengan koefisien Gini Indonesia yang terus naik dari 0,38 pada tahun 2010 menjadi 0,41 pada tahun 2011. Dalam tahun 2002 rasio Gini Indonesia adalah 0,32. (Seputar Indonesia, diakses 5 November 2012). Rasio koefisien gini yang meningkat ini melemahkan daya saing riil Indonesia secara internasional. Menurut Laporan Human Development Report 2011, dari UNDP, Indeks Pembangunan Manusia Indonesia turun menjadi 124 dari 111 tahun sebelumnya. Apakah koefisien Gini bisa diturunkan melalui kebijakan APBN? Jawabannya adalah bisa yaitu melalui kebijakan anggaran dengan peningkatan mutu lapangan kerja sebagaimana sudah dikemukakan sebelumnya. Pemerintah perlu mengumpulkan secara sistematis perhitungan Koefisien Gini dan angka-angka lain yang menyangkut distribusi pendapatan relatif mengingat tuntutan akan keadilan akan terus semakin membesar sejalan dengan keterbukaan

informasi mengenai perekonomian. Apalagi pertumbuhan ekonomi sebagai fenomena makro yang seringkali dibangga-banggakan belum mampu menunjukkan kualitas dalam memberi kesempatan kerja kepada jutaan tenaga kerja Indonesia.

d. Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan

Kesejahteraan yang selalu menjadi tuntutan buruh memang belum menemukan jalan keluar. Ini terlihat dari indikator kebutuhan hidup layak (KHL) provinsi di Indonesia pada tahun 2011 yang masih jauh dari harapan. Provinsi dengan KHL paling tinggi adalah Papua yaitu Rp1.799.228. Namun mengingat tingginya harga kebutuhan pokok di Papua, angka itu seakan tidak ada artinya. Provinsi dengan KHL paling rendah adalah Jawa Barat yaitu Rp743.141. Angka-angka itu tidak mencerminkan realitas sesungguhnya dimana variabel harga kebutuhan meningkat setiap saat. Dilaporkan oleh siaran sore stasiun TV-One tanggal 4 November 2012 bahwa upah per jam di Indonesia lebih rendah dari upah per jam buruh di negara-negara ASEAN yaitu Filipina, Muangthai dan Malaysia. Di Malaysia upah per jam mencapai Us \$ 2.88. Memang biaya bisnis lebih tinggi di Indonesia termasuk biaya "overhead" dan biaya bunga bank. Termasuk dalam biaya "overhead" ini adalah biaya korupsi kepada oknum-oknum Pemerintah. Seyogianyalah para pengusaha tidak ikut-ikutan melaksanakan penyogokan untuk memperoleh fasilitas ijin dan fasilitas-fasilitas lain dari Pemerintah. Kegiatan menyogok oleh para pengusaha sesungguhnya pada akhirnya adalah kegiatan bunuh diri sendiri. Seyogianya permintaan uang sogok dari oknum-oknum pemerintah dilawan secara bersama-sama dan tidak terus membiarkan diri diperas oleh oknum-oknum Pemerintah. Dalam rangka menekan biaya bunga bank seyogianya para pengusaha menjalin kerjasama dengan bank-bank syariah yang tidak menggunakan unsur bunga dalam operasionalnya. Tentunya kerjasama perlu didasarkan kepada prinsip yang saling menguntungkan dan menguatkan.

e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Selain masalah kesejahteraan, masalah yang juga sering mengganggu pekerja adalah PHK (pemutusan hubungan kerja). Data kemenkertrans (diakses 2012) menunjukkan kasus PHK di Indonesia pada tahun 2011 mencapai 981 kasus dengan 12.845 tenaga kerja yang terkena PHK. Provinsi dengan kasus terbanyak adalah Jawa

Timur (130 kasus), Jawa Tengah (115) dan Jawa Barat (80). Provinsi dengan kasus terendah terjadi di provinsi Jambi, Gorontalo dan Sulawesi Barat yang tidak ada kasus sama sekali.

Dilihat dari pekerja yang terkena imbas PHK, provinsi Jawa Tengah merupakan yang tertinggi dengan 2.350 pekerja kehilangan pekerjaannya. Disusul oleh provinsi Banten (2.231) dan Jawa Barat (1.675). Provinsi yang paling kecil terkena imbas PHK adalah Jambi, Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Sulawesi Barat. Di Sulawesi Utara ada 1 kasus PHK namun tidak berujung pada pemutusan hubungan kerja karena berhasil mencapai kata sepakat. Bagaimanapun PHK merupakan gejala yang negatif, khususnya bagi pekerja mengingat suramnya keadaan lapangan kerja secara umum dan belum tersedianya jaminan pengangguran yang memadai saat ini.

f. Perusahaan Sebagai Sarana Kerja Sama yang Berketuhanan Yang Maha Esa

Apakah yang dapat direkomendasikan dari a hasil tinjauan sebelumnya?

Pertama adalah mengubah strategi pembangunan bangsa secara umum agar strategi ini bisa konsisten dengan hukum alam, hukum konsistensi pembangunan sosial-ekonomi bangsa-bangsa. Ini berarti secara teknis tujuan utama pembangunan bukanlah mengutamakan materi dalam pertumbuhan ekonomi yang sebesar-besarnya tetapi adalah pertumbuhan daya saing masyarakat yang sebesar-besarnya. Tekanan tujuan utama pembangunan bangsa diubah dari yang bersifat materi kepada yang bertitik berat kepada peningkatan kemampuan dan daya saing manusia Indonesia. Manusia Indonesia yang dimaksud bukanlah manusia secara umum saja tetapi manusia dengan ciri-ciri yang spesifik yaitu berkepercayaan secara operasional kepada Tuhan Yang Maha Esa dan Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Hal ini sudah disampaikan dalam salah satu tulisan dalam daftar pustaka yaitu tulisan (a) : Kapitalisme, Pancasila, dan Visi/Misi Bangsa. Rekomendasi-rekomendasi umum yang disampaikan dalam tulisan ini berlaku juga bagi manusia-manusia didalam perusahaan - perusahaan Indonesia. Umpamanya, semua umat beragama perlulah meningkatkan keimanan mereka kepada Tuhan Yang Maha Esa. Khusus bagi buruh/karyawan dan pengusaha yang beragama Islam, maka mereka perlu meningkatkan hubungan mereka dengan Tuhan Yang Maha Esa dengan Sholat Tahajjud lebih reguler Semua

manusia perlu meningkatkan upaya mereka agar lebih bermanfaat bagi manusia lain, umpamanya dengan memisahkan sampah rumah tangga mereka menjadi organik dan inorganik dan dengan demikian membantu para pemulung dan pemanfaatan sampah diubah menjadi pupuk. Semua pengusaha dan buruh/karyawan dan organisasi mereka perlu memperjuangkan agar terjadi perubahan dalam strategi pembangunan bangsa.

Kedua, dalam kaitan dengan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apakah yang perlu direkomendasikan ? Beberapa hal dapatlah disampaikan. Pertama pertimbangan pada undang-undang sebagaimana yang tersurat dalam “menimbang”, perlu dilengkapi secara mendasar sebagai akibat mengadopsi Pancasila dan UUD 1945 sebagai dasar pertimbangan pokok. Yang penting dalam hal ini adalah mengubah cara pandang Pancasila dari semua pemangku kepentingan dari sesuatu yang statis, hanya sebagai dasar tok dalam membuat undang – undang, menjadi sesuatu yang dinamis yang perlu diusahakan pelaksanaannya. Ini berarti.

- (a). Bahwa dalam pembangunan nasional, sumber daya manusia mempunyai peranan dan kedudukan yang utama sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sumber – sumber lainnya seperti modal, baik fisik maupun uang adalah sumber – sumber yang penting tetapi bukan utama. Ini berarti sumber daya manusia perlu meningkatkan pengetahuan/kompetensi mereka secara dinamis sehingga perusahaan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dinamis dan daya saing perusahaan tetap terpelihara.
- (b). Bahwa sebuah perusahaan perlu mewujudkan hubungan yang baik antara perusahaan dengan Tuhan Yang Maha Esa dan antara manusia dalam perusahaan dengan manusia di luar perusahaan dengan perusahaan membayar zakat dari keuntungan yang diperoleh.
- (c). Bahwa sumber daya yang dimiliki dan digunakan, khususnya sumber daya alam adalah milik Tuhan Yang Maha Esa secara absolut dan perusahaan wajib mengelola sumber – sumber ini dengan adil. Ini artinya semua biaya yang diperlukan dalam menghasilkan barang dan jasa oleh perusahaan perlu dibayar oleh perusahaan. Perusahaan perlu turut serta secara bertanggung jawab dalam menciptakan ekonomi hijau.

Secara singkat, paradigma ketenagakerjaan berbicara tentang perusahaan sebagai tempat bertemu antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha dan pekerja masing-masing memiliki kepentingan, namun hendaknya kepentingan itu menjadi konstruktif ketika bertemu di perusahaan. Perusahaan dalam perspektif prinsip Ketuhanan Yang Maha Esa dan Kemanusiaan yang Adil dan Beradab bukan semata-mata tempat mencari keuntungan, tujuan utamanya adalah menyediakan kesejahteraan bagi orang-orang yang terlibat di dalamnya maupun di luarnya. Perusahaan adalah rumah bersama yang harusnya menyejahterakan siapapun yang ada di dalam dan diluarnya.

Perusahaan yang didirikan tidak ditujukan sekedar mencari keuntungan materi, tapi diarahkan untuk mencari karunia Allah dengan cara mengingat Tuhan Yang Maha Esa dalam semua tindakan. Perusahaan tidak dibenarkan menguntungkan satu pihak dengan cara mengeksploitasi pihak lain. Tujuan baik yang melandasi perusahaan harus dimanifestasikan dalam bentuk relasi yang harmonis antara elemen-elemen yang ada di dalam dan di luarnya. Selama ini relasi pengusaha-pekerja khususnya selalu diwarnai gesekan dan konfrontasi. Konfrontasi bermula dari paradigma sekuler yang dipakai untuk melihat satu sama lain.

Ketiga, atas dasar perubahan – perubahan dalam “menimbang” maka perlu ada perubahan – perubahan dari berbagai bab dan pasal – pasal dalam undang – undang. Umpamanya, dalam Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 yang berbunyi “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu, selama, dan sesudah masa kerja”. Pasal ini perlu diubah menjadi “Sumber daya manusia adalah segala hal yang berhubungan kesumber daya manusia pada waktu, selama dan sesudah masa kerja”. Bab II: Landasan, Asas, dan Tujuan Pasal 2 yang berbunyi “Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” perlu diubah menjadi “Pembangunan sumber daya manusia berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Selanjutnya Bab III pasal 5 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Ini perlu diubah menjadi “Setiap unsur sumber daya manusia memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Selanjutnya Bab V Pelatihan Kerja pasal 9 (1) yang berbunyi “ Pelatihan kerja

diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”. Pasal 9(1) perlu ditambah dengan pasal 9(1a) yang berbunyi “Pelatihan kerja perlu dilaksanakan secara berkelanjutan bagi semua unsur sumber daya manusia perusahaan sehingga kurva pembelajaran perusahaan tidak menurun dengan berjalannya waktu”.

Aspek pembelajaran terus menerus ini amatlah peting mengingat berlakunya hukum termodinamika kedua yang melanda perusahaan dengan berlalunya waktu. Kecenderungan melemahnya daya saing perusahaan dengan berlalunya waktu hanya bisa diatasi dengan kegiatan pembelajaran terus menerus.

Selanjutnya Bab VII Perluasan Kesempatan Kerja Pasal 4 ayat 1 yang berbunyi “Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja. Ini perlu diubah menjadi “Pemerintah menetapkan kebijakan sumber daya manusia yang menyeluruh dan terpadu bagi perluasan kesempatan kerja”.

Perubahan – perubahan ini adalah contoh – contoh perubahan yang dibutuhkan sejalan dengan perubahan–perubahan dalam ketentuan pokok dalam “Menimbang”.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Indonesia harus pindah secepatnya dari sistem kapitalisme ke sistem Ketuhanan Yang Maha Esa dan Kemanusiaan yang Adil dan Beradab dalam pengelolaan pembangunan sosial – ekonominya. Perpindahan ini mendesak oleh karena saat ini pertumbuhan ekonomi yang dialami menghasilkan pertambahan lebih cepat semi pengangguran daripada pengurangan pengangguran terbuka. Yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu bertambah lebih besar secara kuantitatif dari pada yang bekerja lebih dari 35 jam per minggu. Ini berarti sumber kemiskinan pendapatan tidak bisa dihapus tetapi sebaliknya dilanggengkan. Kesenjangan pendapatan secara vertikal (diantara golongan tinggi yang berpendapatan tinggi dan golongan bawah yang berpendapatan rendah) cenderung semakin melebar dan kesenjangan secara

horizontal (diantara kota dan desa dan antar daerah) juga cenderung semakin melebar. Kecendrungan kesenjangan yang semakin melebar ini diperlihatkan oleh koefisien gini yang meningkat, yang sekarang sudah di atas 0.4.

- b. Namun penjabaran paradigma dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan kurang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Walaupun dalam “Menimbang” dikemukakan Pancasila dan UUD 1945 sebagai dasar, nilai-nilai yang terkandung tidak diartikulasikan dengan baik. Dalam menterjemahkan Pancasila dan UUD 1945 menjadi tools alat yang digunakan adalah paradigma kapitalisme khususnya filsafat keilmuan empirisme. Pembangunan manusia direduksi hanya pada keberhasilan-keberhasilan material seperti pertumbuhan ekonomi dan ukuran-ukuran material lainnya.
- c. Konfrontasi yang terjadi antara pengusaha dan pekerja merupakan akibat penggunaan paradigma kapitalisme dalam memandang hubungan keduanya. Pengusaha berusaha mencari keuntungan sebesar-besarnya sementara pekerja menuntut kesejahteraan yang sebesar-besarnya tanpa memikirkan satu sama lain. Idiologi hubungan industrial perlu diubah dari yang berbasis konfrontasi ke yang berbasis kerjasama dan sinergi berbasis kepada prinsip pertama dari Pancasila. Hubungan ini bertujuan bagi peningkatan daya saing perusahaan dan daya saing perekonomian Indonesia.
- d. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar cara pandang bahwa perusahaan adalah tempat mencari keuntungan segera dihapus. Perusahaan hendaknya dipandang sebagai tempat untuk menyejahterakan semua pihak sesuai dengan proporsinya sehingga yang terbentuk bukanlah tradisi konfrontasi tapi kerja sama. Inilah cara pandang yang sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan operasional perusahaan adalah peningkatan daya saing perusahaan atau peningkatan produktivitas total perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM). www.bkpm.go.id diakses Oktober 2012.
- [2] Badan Pusat Statistik (BPS). www.bps.go.id diakses Oktober 2012.

- [3] Hasibuan, Sayuti. **Kapitalisme, Pancasila, dan Visi/Misi Bangsa**, 2011, Diakses dari www.uai.ac.id kategori pusat studi ekonomi syariah pada Oktober 2012. (a)
- [4] Hasibuan, Sayuti. **Sistem Ekonomi Islam dan Sistem Ekonomi Konvensional**. Diakses dari www.uai.ac.id kategori pusat studi ekonomi syariah pada Oktober 2012. (b)
- [5] Hasibuan, Sayuti. **Peranan Islam dalam Perjuangan Kemerdekaan dan Pembangunan Bangsa ke Depan**. Diakses dari www.uai.ac.id kategori pusat studi ekonomi syariah pada Oktober 2012. (c)
- [6] Hasibuan, Sayuti. **Kembali Ke Pancasila**. Diakses dari www.uai.ac.id kategori pusat studi ekonomi syariah pada Oktober 2012. (d)
- [7] Hasibuan, Sayuti. **The Law of Consistency and Socio-Economic Development**. Diakses dari www.uai.ac.id kategori pusat studi ekonomi syariah pada Oktober 2012. (e)
- [8] Hasibuan, Sayuti. **Pembangunan Indonesia Mengingkari Hukum Besi Sejarah dan Oleh Karena itu Gagal dan Akan Terus Gagal Selama Tidak ada Perubahan Transformatif**. Diakses dari www.uai.ac.id kategori pusat studi ekonomi syariah pada Oktober 2012. (f)
- [9] Hastiadi, Fithra Faisal. **Tantangan Ketenagakerjaan**. *Republika*, 3 Oktober 2012.
- [10] Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. www.depnakertrans.go.id diakses Oktober 2012.
- [11] *Kompas*, 19 Oktober 2012. **Pertemuan Tripartit Hampir Mencapai Kesepakatan**.
- [12] *Kompas*, 17 Oktober 2012. **100 Perusahaan Terganggu Buruh**.
- [13] *Kompas*, 4 Oktober 2012. **Perantara Alih Daya Dilarang**.
- [14] *Kompas*, 4 Oktober 2012. **Ketika Buruh Meradang**.
- [15] Khan, Muhammad Akram. 1994. **An Introduction To Islamic Economics**. Pakistan: International Institute of Islamic Thought
- [16] *Republika*, 18 Oktober 2012. **Buruh Siapkan Aksi Mogok Lagi**.
- [17] *Republika*, 4 Oktober 2012. **Tuntut Keadilan Perusahaan Tolak Outsourcing**.
- [18] *Republika*, 3 Oktober 2012. **Mogok Nasional**
- [19] Shihab, M. Quraish (penterjemah). 2010. **Al Quran dan Maknanya**. Jakarta: Lentera Hati
- [20] Stanford Encyclopedia of Philosophy; plato, stnford.edu/entries/pragmatism/#Pra.Pra
- [21] Suhendra, Indra. **Keterasingan Buruh**. *Kompas*, 4 Oktober 2012.
- [22] Tedjakusuma, Iskandar. 2008. **Watak Politik Gerakan Serikat Buruh Indonesia**. Jakarta: Trade Union Rights Centre
- [23] Tjandra, Surya, Yasmine MS Soraya, dan Jamaludin. 2007. **Advokasi Pengupahan di Daerah: Strategi Serikat Buruh di Era Otonomi Daerah**. Jakarta: Trade Union Rights Centre
- [24] United Nations Development Programme Indonesia. www.undp.or.id diakses Oktober 2012.
- [25] Wanandi, Sofjan. **Solusi Sistem Alih Daya**. *Kompas*, 11 Oktober 2012