

PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN PRINSIP GOOD GOVERNANCE

Hyronimus Buyanaya

Fakultas Hukum Universitas Nusa Cendana

Jl. Adisucipto, Penfui, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang

Email: hieronimusbuyanaya30@gmail.com

ABSTRACT: *The central issue of this study is the philosophy of labour supervision and the principle of good governance. Non-conducive working conditions, globalization and free market and subordination of labour positions of entrepreneurs due to the incompatibility of accessibility (economic-strategic-resources) implications for moral problems, the problem of loss of responsibility (Corporate social responsibility). The legal content of this study is the philosophy of labour supervision and the principle of good governance. The research results that the company has no social responsibility for the welfare of workers/workers as stakeholders. (i) The social responsibility of entrepreneurs is limited to the economic responsibilities, by conducting instructive instrumentation, behaviour directed for the benefit of entrepreneurs (self interest) and has not done an authentic rationality (extended rationality): Expanding the rationality of not only self-gain (self interest) but the welfare of workers/laborers; (ii) The liability of the company is still limited to legal obligations, i.e. what is governed by law. The law regulates the minimum wage rate of each region but the law does not regulate whether the wages of workers/workers should rise and how much it can be enjoyed by a worker/Labour when the company gains increase from the previous year; (iii) The company has not adopted the general principles of the Organization such as procedural fairness, informed consent, respect for contractual agreement, is another normative test tool in the stakeholders relationship. (iv) No legislation found explicit regulating the responsibility of entrepreneurs enhances worker welfare. CSR still leads to the prestige programs of the company and has not touched the substantive interests of workers/workers. Establishing a harmonious industrial relationship is recommended: to form legal regulations which substance require that corporate social responsibility to realize the welfare of workers/laborers in the workplace: (a) decision making process relating to the basic interests of workers/workers must be transparency and obligation of the company to hear objections, opinions and suggestions of workers/workers; (b) The free agreement of the worker/Labour in the making of the employment agreement, Collective Work Agreement (PKB) which is based on the adequate knowledge of all Parties (c) the compliance/loyalty of the parties to the work agreement or joint working Agreement; (d) The company has to compensate the losses caused by the company; (e) The company provides benefits to employees and workers and improves the quality of life in the workplace beyond what is required by the economy and the law. The company provides bonuses or raises the UMP that has been stipulated by legislation at the time the company's marginal profits rise.*

Keywords: *Employment supervision philosophy, good governance and harmonious industrial relations.*

ABSTRAK: *Isu sentral kajian ini adalah filosofi pengawasan ketenagakerjaan dan prinsip good governance. Kondisi kerja yang tidak kondusif, globalisasi dan pasar bebas serta subordinasi posisi buruh dari pengusaha karena ketidakseimbangan aksesibilitas (economic-strategic-resources) berimplikasi bagi masalah moral, yakni masalah hilangnya tanggung jawab sosial (corporate social responsibility). Isi hukum dari kajian ini adalah Filosofi pengawasan ketenagakerjaan dan prinsip good governance. Hasil penelitian bahwa perus-*

ahaan tidak memiliki tanggung jawab sosial atas kesejahteraan pekerja/buruh sebagai stakeholders. (i) Tanggung jawab sosial pengusaha terbatas pada tanggung jawab ekonomi, dengan melakukan rasionalisasi instrumental, perilaku yang diarahkan demi keuntungan pengusaha (selfinterest) dan belum melakukan rasionalitas otentik (extended rationality) : memperluas rasionalitas tidak hanya keuntungan diri sendiri (selfinterest) melainkan tetapi kesejahteraan pekerja/buruh; (ii) Tanggung jawab perusahaan masih terbatas pada kewajiban legal, yakni apa yang diatur dalam hukum. Hukum mengatur tingkat upah minimum setiap wilayah tetapi hukum tidak mengatur apakah upah pekerja/buruh harus naik dan seberapa besar kenaikan itu dapat dinikmati seorang pekerja/buruh ketika keuntungan perusahaan meningkat dari tahun sebelumnya; (iii) Perusahaan belum menerapkan prinsip-prinsip umum organisasi seperti procedural fairness, informed consent, respect for contractual agreement, merupakan alat uji normatif lainnya dalam relasi stakeholders. (iv) Tidak ditemukan peraturan hukum yang eksplisit mengatur tentang tanggung jawab pengusaha meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. CSR masih mengarah pada program-program prestise perusahaan dan belum menyentuh kepentingan substansif pekerja/buruh. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, direkomendasikan : mereform peraturan hukum yang secara substansi mewajibkan tanggung jawab sosial perusahaan mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh di tempat kerja: (a) proses pengambilan keputusan berkaitan dengan kepentingan dasar pekerja/buruh harus transparansi dan kewajiban perusahaan untuk mendengar keberatan, pendapat dan saran pekerja/buruh; (b) persetujuan bebas dari pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama (PKB) yang dilandaskan pada pengetahuan yang memadai dari semua pihak (c) kepatuhan/kesetiaan para pihak atas perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama; (d) perusahaan mengkompensasi kerugian-kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan; (e) perusahaan memberikan benefit bagi karyawan dan buruh serta meningkatkan kualitas hidup di tempat kerja melampaui apa yang dituntut ekonomi dan hukum. Perusahaan memberikan bonus atau meningkatkan UMP yang telah ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan pada saat keuntungan marginal perusahaan naik.

Kata Kunci:

PENDAHULUAN

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan merupakan hak dasar setiap warga negara. Instrumen untuk mewujudkan hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan. Eksistensi Undang-Undang ketenagakerjaan untuk melindungi tenaga kerja/buruh yang secara sosial ekonomi lebih lemah dari pengusaha.

Hakekatnya UU Ketenagakerjaan menjembatani ketidaksetaraan posisi ta-

war antara pekerja/buruh terhadap pengusaha dan bertujuan memberikan jaminan kepastian dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja/buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja¹ serta mewujudkan keadilan sosial. Hal ini sejalan dengan pemikiran Goffrey Key dan James Mott² sebagai berikut:

¹Agusmidah, *Dilematika Hukum Perburuhan Tinjauan Politik Hukum*, Sofmedia, Medan, 2011, hlm. 2.

²Goffrey Key and James Mott, *Political Order and The Law of Labour*, 1992, The Macmillan Press Ltd, London, hlm. 112. Lihat juga Tulisan dari Claire Kilpatrick, *Has New labour Reconfig-*

“The main object of labour law has always been and I venture to say will always be, to be a countervailing force to counteract the inequality of bargaining power which is inherent and must be inherent in the employment relationship... It is an attempt to infuse law into a relation of command and subordination”.

Tantangan terbesar ke depan dalam ketenagakerjaan, yakni *pertama*, globalisasi yang ditandai dengan pasar bebas³. Pasar bebas bercirikan mengejar keuntungan ekonomi maksimal dan kompetisi individu dan yang berprestasi akan muncul sebagai pemenang⁴. Kepentingan individu diletakkan lebih tinggi karena yang diusahakan adalah profit perusahaan bukan kesejahteraan pekerja/buruh. Meski pasar bebas dapat mengakomodasi faktor produksi dengan cukup efisien, namun pengalaman sejarah membuktikan bahwa, mekanisme pasar tanpa intervensi pemerintah menimbulkan efek negatif yang secara langsung berkibat pa-

da kehancuran dan kemiskinan⁵. Globalisasi ekonomi melahirkan masalah moral, yakni masalah hilangnya tanggung jawab sosial (*responsibility*) perusahaan karena lebih mengejar keuntungan absolut. *Kedua*, belum kondusifnya lingkungan kerja. Berbagai persoalan muncul terkait upaya penciptaan lingkungan kerja yang kondusif terutama persoalan hubungan industrial yang menyata dalam bentuk sistem alih daya (*outsourcing*), pemutusan hubungan kerja sepihak, pesangon yang tidak dibayar, pembatasan hak berserikat pekerja (*union busting*) dan perselisihan hubungan industrial.⁶

Pekerja/buruh selalu diposisikan *subordinat* dari pengusaha karena ketidakseimbangan aksebilitas (*economic-strategic-resources*) Ketidakseimbangan aksebilitas menempatkan pekerja selalu dijadikan sebagai obyek eksploitasi bagi kepentingan profit perusahaan tanpa menyentuh sedikitpun persoalan mendasar

ured Employment Legislation,” Industrial Law Journal, Vol. 32, September 2003, hlm. 42.

³Gagasan ideal tentang pasar bebas yang dicetuskan oleh Adam Smith melalui bukunya *“An Enquiry in the Nature and Causes of the Wealth of Nation*, Modern Library, New York, 1973, hlm. 423. Adam Smith menjelaskan gagasan idealnya tentang pasar yaitu bahwa dalam sistem pasar bebas, setiap orang berupaya untuk mendayagunakan modalnya sehingga menghasilkan nilai paling tinggi. Para pelaku pasar biasanya sama sekali tidak berniat untuk meningkatkan kepentingan umum dan juga tidak tahu sejauh mana ia bergerak ke arah itu. Menurut Smith, ia hanya mementingkan diri sendiri dan mengejar kebahagiaan sendiri. Dengan mengejar kepentingan sendiri, mereka sering kali justru meningkatkan kepentingan umum lebih efektif dari pada mereka secara sungguh - sungguh berusaha melakukannya. Lihat juga Paul A. Samuelson dan William D. Nordhaus, 1997, *Microeconomics*, Fourteenth Edition, Mgraw - Hill Inc. Edisi Indonesia, Mikroekonomi, alih bahasa : Harris Munandar dkk., Erlangga, Jakarta, hlm. 43 - 45.

⁴Johnny Ibrahim, *Pendekatan Ekonomi Terhadap Hukum: Teori dan Implikasi Penerapannya Dalam Penegakkan Hukum*, Putra Media Nusantara & ITS Press, Surabaya, 2009, hlm. 130.

⁵Gunnar Myrdal seorang ahli ekonomi Swedia dan pemegang hadiah Nobel bidang ekonomi, melakukan protes terhadap pasar bebas yang tertuang dalam bukunya *“Asian Drama : An Enquiry into The Property of Nations”* setelah melakukan penelitian di India dan beberapa negara di Asia Tengah Analisis Sebab - sebab Kemiskinan. Kesimpulan yang dicapai adalah kemiskinan yang terjadi disebabkan oleh penerapan pasar bebas tanpa intervensi pemerintah. Karena itu, mewajibkan bagi pemerintah melakukan intervensi untuk mengatasi kemiskinan sebagai dampak kebijakan ekonomi yang bertumpu pada prinsip pasar bebas yang tidak dapat ditangani swasta.

⁶Menurut Ribka Tjiptaning, dalam Makalah *“Perubahan Undang-Undang yang Berpihak Kepada Pekerja*, menyatakan bahwa *outsourcing* sebagai bentuk perekrutan tenaga kerja melalui perusahaan penyedia jasa harus memenuhi syarat yang ditentukan oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni dibolehkan oleh UU hanyalah bagi pekerjaan yang berhubungan tidak langsung dengan proses produksi. Realitasnya, penempatan tenaga kerja tersebut digunakan untuk hal-hal yang terkait langsung dengan proses produksi. Kondisi ini melemahkan posisi pekerja/buruh karena perusahaan tidak memberikan fasilitas/tunjangan serta kepastian masa kerja sebagaimana pekerja yang bukan *outsourcing*.

tenaga kerja. Pengusaha cenderung menjadi *powerfull* terhadap pekerja karena relasi yang terjadi selama ini bersifat subyek-obyek. Hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan masih absen dalam relasi antara pengusaha dan tenaga kerja yang berdampak pada hilangnya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja buruh. Kasus perselisihan antara P.T. Sun Chang Indonesia (S.C.I.) Kulonprogo pada intinya sebagai berikut:

Konflik perusahaan P.T. Sun Chang Indonesia (S.C.I.), dengan pekerja/buruh terjadi karena perusahaan melanggar ketentuan Pasal 58 ayat (1) Undang-undang. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya percobaan kerja); Pasal 59 ayat (2) U.U. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap); Pasal 108 U.U. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Menteri atau pejabat yang ditunjuk); serta Pasal 3 ayat (2) dan Pasal 4 U.U. Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Setiap pekerja berhak mendapat jaminan sosial tenaga kerja dan program jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja sesuai ketentuan undang-undang ini). Pelanggaran perusahaan tertuang dalam hasil pemeriksaan Pegawai Pengawas dalam Nota Pemeriksaan Nomor: 561/18109 tanggal 16 Nopember

2010⁷. Selain itu perusahaan P.T. S.C.I. tidak melaksanakan tindak lanjut.

Pelanggaran perusahaan P.T. S.C.I. menunjukkan ketidakpatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai konsekwensi lemahnya pengawasan ketenagakerjaan.

Hilangnya tanggung jawab pengusaha untuk mensejahterakan pekerja/buruh menjadi implikasinya. Pengawas ketenagakerjaan bersikap pasif dan melakukan pengawasan jika telah terjadi konflik. Malahan perusahaan tidak melaksanakan tindak lanjut kesepakatan yang dibuat.

Hubungan industrial yang harmonis diasumsikan para pihak dalam hubungan kerja berkedudukan seimbang, setara, harmonis dan adil serta menempatkan ciri kemitraan dan pemberdayaan sebagai roh dan nafasnya. Konsekwensinya, semua yang terlibat dalam hubungan tidak disubordinasi dan mensubordinasi. Hal ini berarti bahwa tidak boleh ada subordinasi salah satu pihak terhadap pihak lainnya meski pengusaha sekalipun. Mencegah intensitas konflik yang semakin tinggi antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan dampak negatif globalisasi, intervensi negara menjadi urgen. Intervensi berwujud antara lain: pemerintah menjalankan fungsinya baik sebagai regulator (pengatur) dan sebagai provider (penjamin).

Sebagai regulator, negara berwenang mengatur (regeling) melalui peraturan perundang-undangan. Negara sebagai regulator harus berperan secara bijak dan netral dalam pembentukan perundang-undangan dan regulasi ketenagakerjaan yang adil sebagaimana dinyatakan Naoyoki Sukamoto bahwa: labour law will most probably become the major tool to implement the government's la-

⁷ Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kulonprogo, 2011.

bour policies.” Intervensi negara penting dilakukan karena dominasi peran pemerintah begitu kuat dalam pembentukan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga dapat memfasilitasi perbedaan kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Intervensi negara dapat menghilangkan pandangan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan sarana politik pemerintah melegitimasi tindakan pemerintah membatasi ruang kebebasan pekerja/buruh dan mengutamakan kepentingan pengusaha.

Pengawasan ketenagakerjaan sebagai fungsi publik yang memastikan penerapan peraturan perundang-undangan di tempat kerja dan merupakan instrumen paling penting intervensi negara untuk mewujudkan jaminan perlindungan hukum bagi buruh agar seimbang dengan pengusaha. Salah satu aspek potensial yang menjadi ruang lingkup pengawasan, yakni tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility) untuk mensejahterakan pekerja/buruh sebagai salah satu stakeholders. Argumentasi dasar urgensi intervensi negara dalam pengawasan ketenagakerjaan adalah bahwa pekerja/buruh dalam relasi sosial ekonomi dengan pengusaha berada pada posisi bargaining yang lemah dan oleh karena itu pekerja/buruh berhak mewujudkan jaminan perlindungan hukum atas pekerjaan dan kehidupan yang layak menuju keadilan dalam suatu hubungan kerja yang harmonis, seimbang dan adil.

Dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, maka filosofi pengawasan ketenagakerjaan dan prinsip good governance menekankan pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja/buruh sebagai salah satu stakeholder.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum (legal research), karakteristik penelitian hukum adalah mencari kebenaran koherensi yakni suatu kebenaran didasarkan pada kesesuaian antara yang ditelaah dengan aturan yang ditetapkan. Peter Mahmud Marzuki menjelaskan bahwa penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan karakter preskriptif dari ilmu hukum.⁸

PEMBAHASAN

1. Urgensi Tanggung Jawab Moral Pengusaha

Membebaskan tanggung jawab sosial perusahaan berdasarkan beberapa alasan. Pengusaha dalam hubungan kerja selalu berada dalam posisi yang kuat. Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) sebagai konsekuensi logis dari pergeseran hubungan kekuasaan yang terjadi dalam relasi kekuasaan. Relasi kekuasaan tidak hanya terkait kekuasaan politik melainkan bergeser kepada kekuasaan sumber daya ekonomi dan industri yang mengkaitkan kepentingan produsen dan kepentingan konsumen. Justru peran kekuasaan sumber daya ekonomi mendominasi dari pada wilayah kekuasaan lain. Tanggungjawab pengusaha bagi perlindungan hak asasi pekerja/buruh harus dilihat dalam konteks *relationalistic perspectives of power*⁹ yang tepat.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005, hlm.93

⁹Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 212.

Asshiddiqie menegaskan bahwa kecenderungan dominasi kekuasaan dalam kehidupan sosial sebagai berikut:

Bahwa dalam kehidupan sosial, terdapat tiga wilayah kekuasaan, yaitu negara (*state*), masyarakat sipil (*civil society*), dan pasar (*market*). Ketiga wilayah kekuasaan tersebut idealnya saling berhubungan secara seimbang tanpa adanya dominasi dari salah satu pihak. Namun kondisi sosial menunjukkan tarik-menarik antara ketiga wilayah kekuasaan tersebut terjadi hingga terjadi dominan oleh salah satu wilayah kekuasaan¹⁰

Dominasi hubungan berdasarkan struktur kekuasaan ekonomi berkonsekuensi dapat terjadi kekuasaan yang tidak seimbang antara pemilik modal dan pekerja. Kekuasaan yang tidak seimbang berpotensi terjadinya tindakan sewenang-wenang dan tidak adil terhadap pekerja yang mengarah kepada pelanggaran hak asasi pekerja oleh aktor non negara baik individu maupun korporasi. Konsekuensinya, kewajiban dan tanggung jawab perlindungan dan pemajuan hak asasi buruh dibebankan kepada negara, setiap individu, dan korporasi. Kewajiban dan tanggung jawab perusahaan menjadi semakin penting mengingat masalah utama yang dihadapi umat manusia saat ini lebih bersifat mengakar, yakni kemiskinan dan keterbelakangan sebagai akibat eksploitasi atau paling tidak ketidakpedulian sisi dunia lain yang mengenyam kekayaan.

Urgensi tuntutan tanggung jawab moral (sosial) perusahaan dilandasi oleh argumentasi moral. Ata Udjan¹¹ mengemukakan sebagai berikut: “tidak satu perusahaanpun yang hidup dalam ruang hampa dan terisolasi”. Perusahaan hidup di dalam dan bersama dengan masyarakat dan lingkungan di mana perusahaan itu

hidup. Selain itu, perusahaan tidak mungkin terlepas dari efek-efek sosial tindakan-tindakan eko-nomi.

Dalam kerangka mewujudkan *good governance*, pengawasan ketenagakerjaan menjadi sarana penegakan hukum untuk menjamin kepatuhan pengusaha terhadap norma hubungan kerja sekaligus melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Filosofi pengawasan ketenagakerjaan dan prinsip *good governance* adalah tanggung jawab sosial perusahaan untuk mewujudkan kesejahteraan bersama pekerja/buruh.

Perusahaan memiliki tanggung jawab besar terhadap masyarakat khususnya pekerja/buruh karena memiliki pengaruh dan dampak signifikan bagi kualitas hidup buruh di mana bisnis itu berada¹². Masalah ekonomi yang ditimbulkan oleh kegagalan sebuah korporasi besar dalam suatu negara tertentu bukan mustahil menimbulkan dampak tidak menguntungkan bagi berbagai negara lain. Sebaliknya kegagalan bisnis dengan sendirinya membawa serta kesulitan pada dimensi kehidupan lainnya. Ketidakmampuan ekonomis akan menurunkan kemampuan pekerja/buruh untuk mendapatkan kesejahteraan yang memadai. Kegagalan industri akan berpengaruh pada daya beli pekerja/buruh yang pada gilirannya berpengaruh negatif pada indeks kualitas sumber daya manusia pekerja.

Dampak negatif kegagalan bisnis juga terjadi ketika bisnis mengalami keuntungan besar secara ekonomi sekalipun. Pada level ini dapat saja memanfaatkan posisinya untuk mencari keuntungan

¹⁰*Ibid.*

¹¹ Andre Ata Udjan, *Tanggung Jawab Moral: Urat Nadi Bisnis*, Jurnal Ledalero, Moya Zam-Zam hlm 348.

¹²Keith Davis & Wililliam C. Frederick, *Business Ethics and Society, Management Public Policy, Ethics*, Fifth Edition, Tokyo: Mc Graw – Hill International Book Company, 1984, hlm 204-225, dikutip dari Ander Ata Ujan, *Tanggung Jawab Moral Urat Nadi Bisnis, Ibid*, hlm 337.

maksimal melalui berbagai kebijakan yang merugikan terutama pekerja/buruh. Dampak bagi pekerja/buruh yakni keuntungan yang besar membawa pengusaha ke posisi monopoli sehingga tidak sulit mendorong bisnis “memaksa” pekerja/buruh membayar lebih mahal dari seharusnya karena pekerja/buruh tidak memiliki alternatif lain selain yang ditawarkan oleh bisnis yang bersangkutan. Pekerja yang tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang memadai mau tidak mau harus terpaksa menerima bekerja meskipun dengan upah yang rendah. Bahkan kekuatan uang dapat mempengaruhi dan menguasai kekuatan politik suatu negara sedemikian rupa sehingga kebijakan-kebijakan politik, khususnya politik ekonomi, dipaksa mengabdikan pada kepentingan bisnis kelompok tertentu¹³. Ekonomi dalam pandangan John Keynes:

Ekonomi pertama-tama bukan semata-mata sebagai ilmu alam, melainkan sebagai ilmu moral. Ekonomi bukan sekadar berurusan dengan kalkulasi dan prediksi pertumbuhan melainkan merupakan bagian dari upaya manusia untuk menciptakan kesejahteraan¹⁴. Pertimbangan pentingnya peran sentral bisnis bagi masa depan masyarakat pekerja/buruh maka bisnis harus dikelola secara bertanggung jawab.

Persoalannya adalah kepentingan kesejahteraan tidak ditempatkan sebagai tujuan utama dari aktivitas ekonomi melainkan keuntungan ekonomi ditempatkan lebih tinggi dari tujuan kesejahteraan. Sebabnya adalah terjadi perubahan orientasi ekonomi pada keuntungan maksimal yang telah mengubah ilmu ekonomi dari kedudukannya sebagai sarana pelayanan kesejahteraan manusia sebagai ilmu kalkulatif. Problem mendasar dari tanggung jawab moral dalam

bisnis yakni rasionalitas ekonomi yang mencakup : *pertama*, perubahan orientasi ekonomi pada keuntungan finansial yang berdampak pada tanggung jawab bisnis direduksi menjadi tanggung jawab ekonomi; dan; *kedua*, keterbatasan hukum¹⁵. Kedua hal ini menjadi alasan yang mendasar diperlukannya tanggung jawab moral pengusaha dalam mensejahterakan pekerja/buruh.

Dalam konteks mereduksi tanggung jawab bisnis menjadi tanggung jawab ekonomi, dijelaskan Keith Davis & Wililliam C. Frederick:

Relevansi tanggung jawab moral bisnis ditempatkan dalam konteks rasionalitas ekonomi. Benar bahwa tujuan utama bisnis adalah menciptakan keuntungan ekonomis. Keuntungan finansial yang diraih berdampak positif terhadap kualitas hidup manusia dan sebaliknya tanpa keuntungan finansial akan berdampak negatif bagi perusahaan dan membahayakan nasib orang yang menggantungkan hidupnya pada bisnis terutama pekerja/buruh. Justru karena potensi dampak yang diakibatkannya sangat signifikan terhadap kualitas hidup pekerja/buruh maka bisnis tidak netral terhadap pertimbangan moral¹⁶.

Ketidaknetralan bisnis terhadap tanggung jawab moral disebabkan oleh kuatnya orientasi yang menekankan pada keuntungan finansial sehingga tanggung jawab bisnis direduksi menjadi semata-mata tanggung jawab ekonomi. Konsekwensinya para pelaku bisnis kemudian dilihat semata-mata menjadi sebagai *homo economicus* dimana manusia dipandang merendahkan martabat manusia karena nilai ekonomi, meskipun pandangan itu penting, namun bukan merupakan nilai yang paling tinggi apalagi satu-satunya nilai bagi manusia.

Mereduksi tanggung jawab bisnis menjadi tanggung jawab ekonomi dida-

¹³ Andre Ata Udjan, *Ibid*, hlm 338.

¹⁴ Andre Ata Udjan, *Ibid*, hlm 339.

¹⁵ Andre Ata Udjan, *Ibid*.

¹⁶ Andre Ata Udjan, *Ibid*, hlm 340.

sarkan pada orientasi berlebihan pada uang sebagai ukuran keberhasilan bisnis. Hal ini jelas dalam pandangan Milton Friedman, sebagaimana dikutip Robert C. Solomon¹⁷ yang menegaskan bahwa tanggung jawab sosial dari bisnis adalah meningkatkan keuntungan. Ini didasarkan pada keyakinan bahwa uang adalah satu-satunya ukuran keberhasilan bisnis. Pandangan Solomon tersebut di atas hakikatnya mempersempit makna tanggung jawab sosial dari bisnis pada keuntungan finansial semata pada uang.

Menurut Ata Ujan¹⁸ sekurangnya dua alasan mengapa bisnis cenderung dimengerti secara sempit, yakni : (i) tekanan pada rasionalitas sempit ekonomi; (ii) dominasi prinsip efisiensi atas prinsip keadilan di mana prinsip ini merupakan turunan dan berkaitan dengan prinsip pertama. *Pertama*, yang dimaksudkan dengan rasionalitas sempit ekonomi adalah rasionalitas perilaku aktual dalam ekonomi yang umumnya dipahami dalam dua arti, yakni rasionalitas dalam arti konsistensi dan rasionalitas dalam arti *self-interest*.¹⁹ Berkaitan dengan perilaku ekonomi, dinyatakan:

“Perilaku aktual ekonomi disebut rasional jika secara konsisten diarahkan pada tujuan yang ingin dicapai. Sebaliknya, ketika perilaku aktual tidak lagi selaras dengan tujuan yang dicapai maka perilaku aktual dianggap tidak rasional. Dengan demikian persoalan mendasar pada rasionalitas dalam arti konsistensi yakni bagaimana mengelola perilaku aktual sesuai dengan tuntutan tujuan yang ingin dicapai”.

¹⁷ Andre Ata Ujan, dikutip dari Robert C. Solomon, *Ethics and Excellence, Cooperation and Integrity in Business*, New York, Oxford, Oxford University Press, 1992, hlm 44-45, *Ibid*.

¹⁸ *Ibid.*, hlm 341.

¹⁹ Amartyan Sen, *On Ethics and Economics*, Malden, Oxford, Victoria Balckwell Publishing, 1988, hlm 10-14, dikutip dari Ata Ujan, *Ibid.*, hlm 341.

Berperilaku rasional berarti bertindak berdasarkan pertimbangan yang masuk akal baik mengenai sarana maupun mengenai tujuan. Mengacu pada tujuan bisnis untuk kepentingan bersama maka rasionalitas yang dimaksudkan adalah rasionalitas evaluatif, suatu rasionalitas yang menjelaskan bahwa suatu tindakan sesuai dengan nilai atau kepentingan bersama atau kepentingan manusia pada umumnya. Dalam pasar bebas, konsep rasionalitas evaluatif dalam bisnis sudah ditinggalkan dan digeser oleh rasionalitas instrumental. Artinya bahwa pengetahuan manusia tidak lagi dipandang sebagai wujud keunggulan manusia sebagai makhluk yang berakal budi dan berakhlak mulia melainkan sebagai sarana untuk mencapai tujuan tertentu.

Rasionalitas konsistensi perilaku ekonomi memang sangat dibutuhkan sebagai sarana untuk mencapai tujuan keuntungan finansial. Namun cara yang digunakan haruslah dipertahankan secara konsisten. Dalam konteks ini, Ata Ujan menjelaskan sebagai berikut:

“Rasionalitas dalam arti konsistensi dari segi logika alat dan tujuan (*means-end approach*), pasti tidak perlu diperdebatkan. Persoalan baru muncul ketika konsistensi dipertahankan tanpa sikap kritis. Konsistensi sesungguhnya hanya sebuah nilai “antara”. Ia menjadi sikap instrumental yang memang harus ada untuk mencapai sasaran. Dalam posisinya sebagai tujuan instrumental konsistensi masih harus dipersoalkan apakah konsistensi masih tetap dipertahankan juga ketika substansi cara yang digunakan berseberangan dengan moralitas. Maksudnya, cara yang digunakan untuk mencapai tujuan bisa saja sangat efektif sehingga cara tersebut harus dipertahankan secara konsisten. Akan tetapi, bagaimana kalau cara tersebut melanggar nilai-nilai moral”.²⁰

²⁰ Ata Ujan, *Op. Cit.*, hlm 341.

Kedua, prinsip efisiensi menjadi sentral dalam operasional bisnis. Pemilik modal, demi mewujudkan tanggung jawab ekonomi melakukan efisiensi dengan menekan biaya di satu sisi dan memperlebar margin keuntungan di pihak lain. Efisiensi dibolehkan tetapi dapat mengancam keadilan. Ata Udjan menyatakan:

“Ketika upah buruh ditekan serendah mungkin di tengah posisi *margin* perusahaan yang terus melebar, maka perusahaan berlaku tidak adil pada pekerja/buruh; hak atas upah yang layak dirampas demi meningkatkan keuntungan perusahaan. Efisiensi dapat dilakukan tetapi tanpa didasari pertimbangan-pertimbangan etika justru mengancam keadilan sosial. Menjalankan bisnis yang berorientasi semata-mata mencari keuntungan ekonomi mudah mendorong bisnis ke dalam praktik-praktik tidak etis. Kondisi budaya bisnis seperti ini rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia”.²¹

Tindakan efisiensi di saat perusahaan mengalami provit keselamatan dan kesejahteraan publik terutama pekerja/buruh digadaikan demi keuntungan ekonomis. Ketika keuntungan ekonomis menjadi satu-satunya tujuan bisnis maka masyarakat umumnya khususnya pekerja/buruh akan cenderung diperlakukan tidak adil. Tegasnya bahwa efisiensi dijalankan mengabaikan pertimbangan-pertimbangan etis justru mengancam keadilan sosial.

Oleh karena itu, provit perusahaan tidak hanya sekedar keuntungan ekonomi semata melainkan dimengerti lebih luas. Robert C. Salomo menegaskan:

“Provit perusahaan mencakup karier dalam bisnis, harga diri serta kebanggaan diri yang diperoleh melalui pekerjaan di dunia bisnis, pengakuan

sosial yang diperoleh sebagai *reward* atas keberanian menjalankan bisnis secara adil dan jujur, serta kepercayaan publik atas produk perusahaan juga harus dilihat sebagai *benefits (intangible values)* yang memang penting bagi pebisnis. *Intangible values* justru menjadi fondasi keberhasilan dan keberlangsungan bisnis dalam jangka panjang. Dengan demikian, betapapun pentingnya tanggungjawab ekonomis, bentuk tanggung jawab yang satu ini seharusnya tidak dipahami sebagai satu-satunya tanggung jawab pebisnis”.²²

Pandangan Salomo memastikan bahwa menjalankan bisnis yang berorientasi semata-mata mencari keuntungan ekonomis mudah mendorong bisnis ke dalam perilaku tidak etis dan rentan terhadap pelanggaran HAM terutama buruh. Praktik efisiensi bisnis yang tidak *fair* mengabaikan keuntungan kelas bawah terutama pekerja/buruh yang seharusnya berhak atas margin yang lebih besar justru menjadi lebih kecil karena dirampas oleh kelas atas. Kondisi seperti ini disebut sebagai tidak wajar dan tidak adil.

Hukum yang dipandang penting mengendalikan kecendrungan ekonomis ternyata perannya masih terbatas. Peraturan perundang-undangan menjadi salah satu jalan keluar dari kesulitan akibat dominasi motif keuntungan finansial dalam bisnis. William Shaw dikutip Ata Udjan menyatakan:

“Tuntutan perusahaan wajib memiliki tanggungjawab hukum karena beberapa alasan. Pertama, hukum menjamin kepastian eksistensi bisnis; Kedua, hukum menjadi standar yang paling lengkap dan jelas bagi semua pihak untuk menentukan hak dan kewajiban perusahaan; dan Ketiga, dengan hukum masyarakat membuat

²¹ *Ibid.*, hlm. 344.

²² Robert C. Salomon, *Ethics and Excellence, Cooperation and Integrity in Business*, New York, Oxford : Oxford University Press, 1992, hlm. 44-45.

audit sosial terhadap perusahaan menjadi lebih fair. Meski hukum betapapun lengkapnya tidak sempurna, atau hukum itu terbatas. Hukum tidak mampu mengatasi beberapa hal dan karenanya betapapun komprehensifnya hukum, hukum tidak mampu berfungsi secara efektif untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan berbagai masalah yang berada di luar lingkup hukum yang berlaku”.

Keterbatasan hukum nampak dalam pengaturan bahwa membayar upah buruh sesuai dengan tuntutan Upah Minimum Regional yang ditetapkan Pemerintah maka perusahaan disebut akuntabel. Akan tetapi mempertahankan upah pada tingkat minimum di tengah gejolak ekonomi yang menurunkan daya beli masyarakat khususnya pekerja tentu saja tidak adil. Gugatan terhadap kebijakan perusahaan semakin dipersoalkan ketika perusahaan meraih keuntungan tetapi buruh tetap saja berada pada level minimum sesuai ketentuan hukum.

Ada beberapa alasan yang keliru menggunakan hukum sebagai satu-satunya norma dalam mengambil keputusan bisnis. *Pertama*, ada beberapa aspek bisnis yang yang tidak dapat diatur dengan hukum. Karena itidak semua hal yang yang dipersoalkan dari sudut moral juga sekaligus ilegal. Hukum mengatur tingkat upah minimum setiap wilayah tetapi hukum tidak mengatur apakah upah pekerja/buruh harus naik dan seberapa besar kenaikan itu dapat dinikmati seorang pekerja/buruh ketika keuntungan perusahaan meningkat dari tahun sebelumnya. *Kedua*, hukum cenderung reaktif atau tidak antisipatif. Hukum mengatur suatu hal setelah masyarakat mengalami berbagai dampak negatif. Malahan setelah berlakunya aturan tersebut kasus yang sama tetap saja sulit diatasi. Hal ini terjadi karena pelaku bisnis memiliki cara untuk meredam tuntutan hukum. semua ini merupakan akibat lang-

sung dari buruknya budaya hukum. Hukum belum sepenuhnya dilihat sebagai bagian dari identitas dan kualitas kepribadian manusia beradab. *Ketiga*, hukum sering kabur lebih tepat abstrak dalam bahasa Friederick von Hayek, gejala ini membuka peluang untuk interpretasi. Menjadi masalah ketika inerpretasi dilakukan oleh siapa saja termasuk penasihat hukum bisnis diarahkan demi kepentingan lembaga di mana profesional hukum bernaung. *Keempat*, hukum cenderung tidak lentur dan tindakan hukum menuntut biaya tinggi. Sifat kaku dan biaya hukum yang tinggi sebuah proses hukum tidak saja membuat pebisnis sulit mengambil langkah-langkah cepat yang dibutuhkan bisnis tetapi juga mendorong kecenderungan melakukan apa saja asalkan tidak dilarang oleh hukum. Kecenderungan positivistik hukum yang menghinggapi hampir semua komponen penegak hukum membuat berbagai penyimpangan tidak mudah diatasi secara adil dan beradab.

Pertimbangan-pertimbangan di atas menunjukkan bahwa tanggung jawab hukum tidak mencukupi untuk membangun suatu bisnis yang sehat. Tanggungjawab hukum cenderung formalistik terbatas pada apa yang diatur hukum. Membatasi diri pada kewajiban legal merupakan refleksi sikap moral formalistik dan sikap moral minimalistik. Sikap formalistik secara sadar menutup pintu kritik yang berakibat pelaku bisnis dapat saja melakukan sesuatu yang secara hukum tepat tetapi bermasalah dari segi moral. Sikap minimalistik dalam bisnis mungkin menguntungkan dari sisi finansial tetapi dapat saja menciptakan iklim kerja yang tidak mumpuni. Misalnya ketika pekerja/buruh digaji dengan upah standar sementara perusahaan terus meraup keuntungan, maka yang terjadi adalah demoralisasi etos kerja.

Bahwa kewajiban tanggung jawab ekonomi dan tanggung jawab hukum tidak cukup membawa bisnis/industri menjadi sehat dan memberikan kesejahteraan semua pihak yang terlibat, terutama pekerja/buruh. Dibutuhkan tanggung jawab sosial yang akhirnya membawa keuntungan finansial maupun keuntungan-keuntungan yang lebih berkulaitas seperti kebanggaan diri, harga diri, serta penguasaan akan kepercayaan publik. Meski bisnis selalu berorientasi keuntungan maksimal, suatu bisnis yang baik harus memadukan motif ekonomi dan motif moral. Amartya Sen menegaskan motif ekonomi penting tetapi cara berpikir ekonomi terlalu sempit dijadikan dasar mengharapkan produktivitas yang tinggi ketika ekonomi mengabaikan pertimbangan-pertimbangan non-ekonomi, khususnya pertimbangan moral.

2. Filosofi Pengawasan Ketenagakerjaan dan Prinsip Good Governance

Good governance adalah nilai-nilai yang dijadikan dasar meningkatkan kemampuan rakyat dalam mewujudkan tujuan nasional seperti demokrasi, kemandirian dan keadilan sosial. Dalam rangka mewujudkan tujuan pemerintahan maka dibutuhkan penyelenggaraan fungsi pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas yang tidak hanya melibatkan sektor negara (*state sector*) tetapi melibatkan sektor dunia usaha (*private sector*), dan sektor masyarakat (*civil society sector*).

Perwujudan suatu *good governance* tidak dapat dipisahkan dengan konsep demokrasi yang menempatkan kepentingan kesejahteraan umum lebih tinggi dari pada kepentingan individu atau golongan. Mewujudkan kesejahteraan umum bagi pekerja/buruh, maka tanggung jawab sosial (CSR) menjadi kewajiban perusahaan. Pengawasan ketenaga-

kerjaan penting mewujudkan tanggung jawab pengusaha untuk menjamin keberlangsungan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh memperoleh hak-hak yang dimilikinya. Filosofi pengawasan ketenagakerjaan dan prinsip *good governance* adalah *responsibilitas* pengusaha mensejahterkan pekerja/buruh agar hidup bermartabat sebagai manusia.

Makna tanggung jawab moral (sosial) ditemukan dengan mengidentifikasi makna tanggung jawab sosial. *Pertama*, tanggung jawab moral menyata dalam ketika seorang bersedia mengambil resiko demi kebaikan orang lain; *Kedua*, tanggung jawab moral menyata dalam peran sosial yang dimainkan perusahaan. Tanggung jawab dalam konteks ini menegaskan bahwa seseorang atau lembaga dibebankan tanggung jawab tertentu karena peran sosialnya (*power begets responsibility*);²³ dan *Ketiga*, tanggung jawab moral sebagai akibat dari kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan moral rasional secara otonom. Kewajiban moral dalam arti yang ketiga ini menegaskan bahwa sang pelaku atau person moral memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan moral secara otonom. Bahkan kesediaan untuk bertanggung jawab atas konsekwensi yang ditimbulkan oleh keputusannya karena menyadari bahwa keputusannya diambil secara bebas dan otonom.

Makna tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) menurut *World Bussiness Council for Sustainable Development* merupakan komitmen dunia usaha untuk terus menerus bertindak secara etis, beroperasi secara legal, dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi, bersamaan dengan peningkatan kualitas komunitas lokal dan

²³ Edward Freeman & Patricia H. Werhane, *The Business Ethics*, USA : Wiley Blackwell, 2005, hlm. 553 , dalam Ander Ata Udjan, *Ibid*, hlm. 353.

masyarakat luas. Pengertian CSR menurut Pasal 1 angka 3 UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas adalah komitmen perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perseron sendiri maupun komunitas setempat dan masyarakat umumnya.

Pengertian CSR menurut Pasal 15 huruf b UU Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal adalah, tanggung jawab yang melekat pada perusahaan penanaman modal untuk tetap menciptakan hubungan serasi, seimbang dan sesuai dengan lingkungan, nilai, norma dan budaya masyarakat setempat. UU Penanaman Modal Tahun 2007 memisahkan antara tanggung jawab sosial dengan tanggung jawab lingkungan, yang mengarah pada CSR sebagai sebuah komitmen perusahaan terhadap pembangunan ekonomi berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan.

CSR merupakan *social responsibility* yang berhubungan dengan pihak internal dan eksternal perusahaan. Pemahaman CSR berkisar pada tiga hal pokok. *Pertama*, suatu peran yang bersifat sukarela (*voluntary*) dimana perusahaan membantu mengatasi masalah sosial dan lingkungan. Karena itu, pengusaha berkehendak bebas untuk melakukan atau tidak melakukan peran ini. *Kedua*, di samping institusi *profit*, perusahaan menyisihkan sebagian keuntungan untuk kedermwawan yang bertujuan untuk pemberdayaan sosial dan perbaikan kerusakan lingkungan akibat eksplorasi dan eksploitasi. *Ketiga*, CSR sebagai bentuk kewajiban (*obligation*) perusahaan peduli terhadap dan mengentaskan krisis kemanusiaan dan lingkungan yang terus meningkat.

CSR di Indonesia secara normatif diwajibkan berdasarkan undang-undang sehingga CSR memiliki dua tanggung ja-

wab sekaligus (*legal responsibility*) yakni tanggung jawab mentaati hukum dan tanggung jawab sosial dan lingkungan hidup (*environmental and social responsibility*).²⁴

Mengacu pada makna, ruang lingkup dan prinsip CSR, maka CSR lebih mengutamakan *stakeholders driven*, lebih mengutamakan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap eksistensi perusahaan. CSR yang baik tidak hanya berfokus pada hasil yang ingin dicapai melainkan tanggung jawab sosial sebagai pelaksanaan *good corporate governance* mengarah kepada kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta secara konsisten patuh pada tata nilai, aturan dan rambu-rambu yang disepakati oleh internal perusahaan. CSR dalam menjalankan aktivitas sedemikian rupa untuk mampu meningkatkan kesejahteraan para *stakeholder*.

Kesejahteraan pekerja/buruh ditentukan oleh tanggung jawab sosial pengusaha melaksanakan aktivitas perusahaan dan mengarahkannya untuk kebaikan bersama tidak hanya bagi pengusaha, melainkan juga bagi pekerja/buruh di tempat kerja sebagai pihak yang dilayani. Prinsipnya bahwa tanggung jawab moral menuntut pengusaha bertindak melampaui kewajiban ekonomis dan kewajiban hukum. Pengusaha karena profesionalismenya dituntut mampu melakukan diskresi profesional (*profesional discretion*) sebuah bentuk keputusan independen yang dapat melampaui kewajiban dan tuntutan legal formalistik. Industri dalam konteks ini tidak dimaknai semata-mata sebagai sarana mengejar keuntungan melainkan *stakeholders*, atau demi kepentingan ekonomis (*finansial gain*), tetapi lebih sebagai refleksi *social objective and value*. Industri

²⁴Chandra Irawan, *Dasar-Dasar Pemikiran Hukum Ekonomi Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2013, hlm 25.

dalam orientasi seperti ini apapun jenisnya selalu terikat pada kewajiban moral (*corporate social responsibility*)²⁵.

Ukuran untuk menentukan CSR terlaksana dengan bertanggungjawab, dibutuhkan pendekatan. Menurut Willam Even dan Edward E. Freeman²⁶ bahwa :

“dari sisi *stakeholder* perlunya evaluasi terhadap tanggung jawab sosial pengusaha perlu dievaluasi yang menekankan pada penghargaan terhadap hak dan martabat manusia sebagai norma untuk mengukur tingkat tanggung jawab pengusaha. Selain itu, diperlukan alat uji normatif dalam mengukur tingkat tanggung jawab pengusaha antara lain: bahwa prinsip-prinsip umum organisasi seperti *procedural fairness, informed consent, respect for contractual agreement*, merupakan alat uji normatif lainnya dalam relasi *stakeholders*. Dengan kata lain, asas kejujuran dan kewajaran dalam proses mengambil keputusan persetujuan bebas yang dilandasi pengetahuan yang memadai dari semua pihak, serta kesetiaan pada kesepakatan bersama merupakan prinsip-prinsip esensial dalam pendekatan *stakeholders*. Pendekatan ini merupakan refleksi dari kesediaan perusahaan untuk mengambil tanggung jawab lebih konkrit atas kemungkinan eksternalitas negatif yang ditimbulkan oleh bisnis”.

Berdasarkan identifikasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) di atas, maka CSR terwujud “mengambil resiko demi kebaikan buruh dan *stakeholders*”, “peran sosial sebagai perusahaan” dan “mengambil keputusan secara otonom dan bertanggungjawab atas keputusan yang diambil”. Dengan kata lain, bentuk CSR berdasarkan *steward principle*, korporasi diposisikan sebagai *public trust* bertanggung jawab bagi masyarakat karena menguasai sumber daya besar yang

penggunaannya berdampak secara fundamental. Karena itu perusahaan dikenakan tanggung jawab menggunakan sumber daya tersebut dengan cara-cara yang baik tidak hanya bagi kepentingan pemegang saham melainkan untuk masyarakat umum, terutama buruh.

Telaahan peraturan perundang-undangan pengawasan ketenagakerjaan tidak ditemukan pengaturan hukum yang eksplisit tentang tanggung jawab pengusaha meningkatkan kesejahteraan buruh. Perusahaan masih mengarah pada program-program prestise perusahaan dan belum menyentuh kepentingan substansif pekerja/buruh. Perusahaan tidak memiliki tanggung jawab sosial (CSR) atas kesejahteraan buruh sebagai *stakeholders*.(i) CSR terbatas pada tanggung jawab ekonomi, Perusahaan melakukan rasionalisasi instrumenal, yakni perilaku yang diarahkan demi keuntungan pengusaha (*selfinterest*) dan belum melakukan rasionalitas otentik (*extended rationality*) : memperluas rasionalitas tidak hanya keuntungan diri sendiri (*selfinterest*) melainkan kesejahteraan pekerja/buruh; (ii) Tanggung jawab perusahaan masih terbatas pada kewajiban legal, yakni apa yang diatur dalam hukum. Hukum mengatur tingkat upah minimum setiap wilayah tetapi hukum tidak mengatur apakah upah pekerja/buruh harus naik dan seberapa besar kenaikan itu dapat dinikmati seorang pekerja/buruh ketika keuntungan perusahaan meningkat dari tahun sebelumnya; (iii) Perusahaan belum menerapkan prinsip-prinsip umum organisasi seperti *procedural fairness, informed consent, respect for contractual agreement*, merupakan alat uji normatif lainnya dalam relasi *stakeholders*.

PENUTUP

Mengacu pada analisis dan pembahasan disimpulkan bahwa tanggungjawab

²⁵ *Ibid.*, hlm. 354.

²⁶ Andre Ata Udjan, *Op. Cit.*, hlm. 357

sosial perusahaan untuk mensejahterakan pekerja/buruh belum terwujud dalam hubungan kerja. Industri sebagai elemen ekonomi kesejahteraan berorientasi semata-mata mencari keuntungan ekonomis mudah mendorong bisnis ke dalam perilaku tidak etis dan rentan terhadap pelanggaran HAM terutama buruh. Praktik efisiensi bisnis yang tidak fair mengabaikan keuntungan kelas pekerja/buruh yang seharusnya berhak atas margin yang lebih besar justru menjadi lebih kecil karena dirampas oleh kelas atas. Kondisi seperti ini disebut sebagai tidak wajar dan tidak adil dan menjadi penghalang bagi buruh mewujudkan kehidupan yang layak.

Mengacu pada kesimpulan di atas, maka direkomendasikan : perlu pengaturan hukum untuk mewujudkan bentuk konkrit tanggung jawab sosial perusahaan, yakni (a) proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan dasar pekerja/buruh harus transparansi dan kewajiban perusahaan untuk mendengar keberatan, pendapat dan saran pekerja/buruh; (b) persetujuan bebas dari pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama (PKB) yang dilandaskan pada pengetahuan yang memadai dari semua pihak (c) kepatuhan/kesetiaan para pihak atas perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama; (d) perusahaan mengkompensasi kerugian-kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan; (e) perusahaan memberikan benefit bagi karyawan dan buruh serta meningkatkan kualitas hidup di tempat kerja melampaui apa yang dituntut ekonomi dan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dilematika Hukum Perburuhan Tinjauan Politik Hukum*, Sofmedia, Medan, 2011
- Asshiddiqie, Jimly, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Ata, Andre, Udjan, *Tanggung Jawab Moral Nadi Bisnis*, *Jurnal Ledalero*, Moya Zam-Zam, Yogyakarta, 2014.
- Boatright, R. John, *Ethics and The Conduct of Business*, Fourth Edition, (New Jersey: Pearson Education Inc. 2003)
- Friedmann, W. *The State and The Rule of Law in A Mixed Economy*, Steven and Sons, London, 1971
- Freeman, Edward, & Patricia H. Werhane, *The Business Ethics*, USA: Wiley Blackwell, 2005
- Ibrahim, Johnny, *Pendekatan Ekonomi Terhadap Hukum: Teori dan Implikasi Penerapannya Dalam Penegakkan Hukum*, Putra Media Nusantara & ITS Press, Surabaya, 2009
- Irawan, Chandra, *Dasar-Dasar Pemikiran Hukum Ekonomi Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2011
- Juwana, Hikmahanto, *Politik Hukum Undang-Undang Bidang Ekonomi di Indonesia*, *Jurnal Hukum*, Vol. No. 1 tahun 2005, Program Magister Pasca-sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 2005
- Keith Davis & Wililliam C. Frederick, *Business Ethics and Society, Management Public Policy*, Ethics, Fifth Edition, Tokyo: Mc Graw – Hill International Book Company, 1984
- Key, Goffrey, and James Mott, *Political Order and The Law of Labour*, 1992, The Macmillan Press Ltd, London,
- Kilpatrick, Claire, *Has New labour Reconfigured Employment Legislation,* In-

- dustrial Law Jurnal, Vol. 32, September 2003
- Keraf, Sonny, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, Kanisius, Yogyakarta, 1998
- Naoyuki Sukumoto, *Current Development of Laws in Indonesia*, 1999, Institute of Developing Economies Japan External Trade Organization, Tokyo
- Nota Pemeriksaan Nomor: 561/18109 tanggal 16 Nopember 2010
- Smith, Adam, *An Enquiry in the Nature and Causes of the Wealth of Nation*, Modern Library, New York, 1973
- Sen, Amartya, *On Ethichs and Economics*, Malden, Oxford, Victoria Balckwell Publishing, 1988
- Solomon, C. Robert, *Ethics and Excellence, Cooperation and Integrity in Business*, New York, Oxford, Oxford University Press, 1992
- Samuelson, A. Paul dan William D. Nordhaus, 1997, *Microeconomics*, Fourteenth Edition, Mgraw - Hill Inc. Edisi Indonesia, Mikroekonomi, alih bahasa: Harris Munandar dkk., Erlangga, Jakarta
- Shaw, William, *Business Ethics*, Third Edition, Toronto: Wadsworth Publishing Company, 1999
- Sukamoto, Nayoki, *Labour Law and Policy Current Develpoment of Laws in Indonesia*, 1999, Journal, Institute of Developing Economics Japan External Trade Organization, Tokyo.
- Wibisono, Yusuf, *Membedah Konsep dan Aplikasi Corporate SocialResponsibility*, Gresik: Fasco Publishing, 2007

