



PENERAPAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA PADA PERUSAHAAN UNTUK MENDORONG PERTUMBUHAN EKONOMI

Resti Fauzi

Universitas Padjajaran

Muhamad Rizal

Universitas Padjajaran

Sari Usih Natari

Universitas Padjajaran

Korespondensi penulis: resti20001@mail.unpad.ac.id.

Abstract. *Pancasila industrial relations are work relations based on Pancasila values that occur between workers and employers. Entrepreneurs and workers in Pancasila industrial relations have the same goal, which aims to encourage the progress of the company and improve the welfare of workers or laborers. In this case, workers / laborers and entrepreneurs play a role to complement and complement each other. With the implementation of Pancasila industrial relations in a company, it is expected to overcome all challenges that will prioritize resolution through joint discussions to achieve common goals, namely the progress of the company and the welfare of workers or laborers. This research aims to make a company in solving problems based on the values of Pancasila related to industrial labor relations in order to better encourage more prosperous economic growth.*

Keywords: *Pancasila Industrial Relations, Company, Economy*

Abstrak. Hubungan industrial Pancasila merupakan hubungan kerja yang dilandasi dengan nilai-nilai pancasila yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Pengusaha dan pekerja dalam hubungan industrial Pancasila memiliki tujuan yang sama yaitu bertujuan untuk mendorong kemajuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja atau buruh. Dalam hal ini, pekerja/buruh dan pengusaha berperan untuk saling mengisi dan melengkapi. Dengan adanya penerapan hubungan industrial Pancasila dalam sebuah perusahaan, diharapkan dapat mengatasi segala tantangan yang akan mendahului penyelesaian melalui diskusi bersama untuk mencapai tujuan bersama, yakni kemajuan perusahaan dan kesejahteraan para pekerja atau buruh. Penelitian ini bertujuan agar sebuah perusahaan dalam melakukan penyelesaian masalah berdasarkan dengan nilai-nilai dari Pancasila yang berhubungan dengan hubungan industrial kerja agar lebih dapat mendorong pertumbuhan perekonomian yang lebih sejahtera.

Kata kunci: Hubungan Industrial Pancasila, Perusahaan, Perekonomian

LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan kerja, terdapat hubungan yang saling menguntungkan antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerja/buruh menghabiskan energinya untuk membuat produk dan jasa, sementara pemberi kerja membayar upah atas jasa pekerja untuk menciptakan produk, baik sebagai barang maupun jasa, yang dijual kepada konsumen. Sedangkan pemerintah selaku perantara yang menciptakan infrastruktur untuk memperoleh keuntungan melalui pajak yang dibayarkan oleh pemberi kerja/pengusaha. Seiring bertambahnya ukuran perusahaan, pekerja/buruh dan pengusaha tidak lagi saling mengenal secara pribadi, sehingga tidaklah mudah untuk menyelesaikan masalah antara pekerja dan pemberi kerja. Seringkali menghambat kelancaran perusahaan yang harus diikuti oleh kedua belah pihak untuk menjaga ketentraman karyawan dan perusahaan.

Untuk mencapai produktivitas yang optimal dalam suatu sistem, kolaborasi yang efektif di antara rekan kerja sangat penting, karena output dari setiap individu saling bergantung. Pembuatan komoditas dan fasilitas berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, yang maju dan berkembang atas dasar jati diri bangsa, dibarengi dengan hubungan perburuhan yang kita kenal sebagai hubungan perburuhan Pancasila. Penerapan praktis hubungan industrial Pancasila di Indonesia, yang didasarkan pada prinsip-prinsip dasar Pancasila, masih merupakan upaya yang menantang untuk dilaksanakan, status hubungan industrial pancasila di indonesia masih belum banyak berdampak pada kehidupan masyarakat.

Hubungan industrial berkaitan dengan landasan pemikiran asli suatu bangsa dan negara, karena setiap bangsa dan negara memiliki pemikiran unik. Sistem interaksi industri dapat beragam dari satu negara ke negara lainnya. Di Indonesia Pancasila menjadi falsafah berbangsa dan bernegara, hubungan industrial juga terkait dengan Pancasila, sehingga hubungan industrial Indonesia lebih dikenal dengan Hubungan Industrial Pancasila. Berdasarkan landasan filosofis Pancasila, secara normatif semua peraturan yang mengatur hubungan industrial Pancasila dalam bentuk UUD (BARU 1945), serta peraturan perundang-undangan lainnya, merupakan implementasi dari nilai-nilai Pancasila, sehingga hukum yang mengatur kehidupan kerja Indonesia bersifat normatif dan selalu diverifikasi agar sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

Maka dari itu, diharapkan dengan adanya penerapan hubungan industrial Pancasila pada perusahaan yang ada di Indonesia dapat lebih mendorong dalam perekonomian negara karena didasarkan dengan segala sesuatu yang dilakukan dengan musyawarah mufakat yang diharapkan tidak ada pihak yang dirugikan.

KAJIAN TEORITIS

Hubungan Perburuhan Pancasila merupakan suatu jaringan interaksi yang terbentuk antara para pelaku dalam menghasilkan barang dan jasa (pemerintah, pengusaha, dan karyawan) berdasarkan nilai-nilai yang merupakan perwujudan dari seluruh Pancasila dan ketentuan yang berkembang dari UUD 1945. Seminar Nasional Persatuan Hubungan Industrial Indonesia yang diadakan pada tahun 1974 mengungkapkan bahwa tujuan Hubungan Industrial Persatuan adalah "mengimplementasikan semangat Deklarasi Kemerdekaan Republik

Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 untuk membangun masyarakat yang adil dan sejahtera secara nasional. Persatuan dan partisipasi dalam tatanan global yang didasarkan pada persatuan dan kemerdekaan dunia, perdamaian abadi, dan keadilan sosial dalam menjalankan tatanan global", yang harus dilaksanakan dengan menciptakan ketenteraman, ketentraman, dan ketertiban kerja serta ketentraman dalam berusaha, peningkatan produksi, peningkatan jumlah tenaga kerja, kesejahteraan, dan pendidikan yang sesuai dengan martabat dan harkat kemanusiaan". Jadi jelas bahwasanya tujuan Hubungan Industrial Pancasila meliputi:

- 1) Memfasilitasi tercapainya harapan rakyat Indonesia, terutama tercapainya kemajuan sosial dan ekonomi yang merata.
- 2) Terlibat dalam pelaksanaan sistem global yang didasarkan pada nilai-nilai kebebasan, ketenteraman abadi, dan perlakuan yang adil bagi semua individu dalam masyarakat.
- 3) Mengembangkan lingkungan yang ditandai oleh kedamaian, ketenteraman, keteraturan, dan ketenangan.
- 4) Meningkatkan tingkat produktivitas dan produksi tenaga kerja.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan dan keterampilan para anggota tim yang sejalan dengan harkat dan martabat nilai-nilai kemanusiaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif berbasis kualitatif. Metode pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini, untuk memperoleh data kualitatif deskriptif ialah dengan sumber referensi (Agusta, 2003). Tahap awal penelitian ini memerlukan pengumpulan informasi. Data kualitatif deskriptif berkaitan dengan ekspresi verbal atau tertulis yang berhubungan dengan perilaku dan tindakan manusia yang dapat diamati (Taylor dan Bogdan, 1984).

Metode pengumpulan data yaitu dari berbagai macam literatur yang berasal dari penelitian juga ikut disertakan, baik dalam sebuah artikel ilmiah, jurnal, buku, serta berbagai sumber yang berhubungan dengan penelitian. Sehingga dalam pemilihan dan mempergunakan jenis data dapat berasal dari data primer dan sekunder yang diperoleh dari penelitian. Pemilihan bahan pustaka juga yang memiliki relevansi atas topik penelitian yang telah dipilih ini, baik dari buku, jurnal, makalah, hasil penelitian dan sebagainya.

Metode pengolahan data yang diambil pada penelitian ini memiliki sifat kualitatif deskriptif. Hasil dari literatur dan hasil dari penelitian kemudian dilakukan pengolahan data dengan cara mengedit dan menyesuaikan kalimat penulisan agar sesuai dan selaras dengan alur kepenulisan penelitian ini. Penyesuaian yang dilaksanakan ini tanpa melakukan perubahan tujuan dan maksud dari penulisan.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan analisis deskriptif sebagai metode utama dalam menganalisis data primer. Pendekatan analisis deskriptif merujuk pada proses sistematis dalam menginterpretasikan dan merumuskan data yang telah diperoleh atau ada sebelumnya. Dengan maksud bisa memberi penggambaran yang cukup jelas akan penerapan hubungan industrial Pancasila pada perusahaan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis secara deskriptif, yang melibatkan penggambaran data dan fakta yang diperoleh dari hasil penelitian dan tinjauan literatur yang dilakukan. Proses analisis data melibatkan penelaahan dan interpretasi informasi guna mengidentifikasi serta mengatasi permasalahan yang akhirnya berujung pada pengembangan hasil penelitian yang komprehensif dan dapat dipertanggung jawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Industrial Pancasila mengakui nilai-nilai intrinsik yang dimiliki oleh individu pekerja, bukan hanya menganggap mereka sebagai sekadar faktor produksi. Oleh karena itu, cara pandang pengusaha terhadap karyawan mereka tidak hanya berkaitan dengan produktivitas semata, tetapi juga harus dipahami dalam konteks peningkatan derajat kemanusiaan.

Menurut Hubungan Industrial Pancasila, terdapat kepentingan saling terkait antara pekerja dan pengusaha, yakni kejayaan dan kesuksesan perusahaan, bukan kepentingan yang saling bertentangan. Perusahaan ini mengalami perkembangan yang pesat dan semua pihak yang terlibat memiliki potensi untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Dalam konteks hubungan kerja, Persatuan mengatur bahwa perbedaan pendapat atau konflik antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan melalui proses musyawarah yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama. Oleh karena itu, penggunaan tindakan pemaksaan dan unilateral seperti mogok kerja, penghentian operasional, dan tindakan serupa dianggap tidak sesuai dengan prinsip dasar Hubungan Industrial Pancasila.

Kepentingan pengusaha dan pekerja berbeda, sehingga kedua belah pihak selalu berusaha melindungi dan memperjuangkan kepentingannya. Kedua sistem tersebut selalu bebas untuk menyelesaikan perbedaan dan memperjuangkan kepentingannya dengan caranya masing-masing, termasuk pemogokan buruh sebagai senjata untuk memenuhi tuntutan dan sebaliknya. Pengusaha menggunakan Lock Out sebagai senjata melawan pekerja. Di sisi lain, untuk mengurangi pengangguran, pembangunan ekonomi harus dikembangkan dan dicapai melalui suasana yang stabil dan damai yang kondusif bagi pertumbuhan barang dan jasa. Kedamaian dan ketenteraman tenaga kerja dalam berusaha tercipta dalam hal gaya hidup yang serasi, serasi dan dinamis serta kesatuan tempat kerja, oleh karena itu dikembangkan sistem hubungan perburuhan yang pancasila yaitu dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

Tujuan yang lebih terlihat dari hubungan industrial Pancasila dibandingkan dengan sistem hubungan industrial lainnya adalah untuk menciptakan ketenteraman, ketentraman, ketertiban, semangat kerja dan ketenangan dalam berusaha sehingga bisa mengoptimalkan kinerja dan meningkatkan kesejahteraan serta pendidikan para tenaga kerja, sejalan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan integritas individu.

Setiap elemen (pemerintah, pengusaha, dan pekerja). Dalam konteks hubungan industrial, Pancasila diatur oleh prinsip-prinsip pokok yang terkait dengan sikap sosial dan mental. Prinsip pertama adalah mencapai tujuan solidaritas nasional dan semangat kerjasama yang saling melengkapi, tenggang rasa, suka menolong dan pengendalian diri. Sikap mental sedemikian rupa sehingga para pelaku dalam proses produksi adalah kawan-kawan yang saling menghormati, semua orang memahami sudut pandangnya, toleran, membantu, mengendalikan diri, memahami posisi dan peran serta hak dan kewajibannya.

Kementerian Ketenagakerjaan mendorong implementasi nilai-nilai mulia Pancasila dalam hubungan kerja di lingkungan perusahaan, dengan tujuan membangun hubungan kerja yang seimbang yang akan berdampak positif pada stabilitas dan pertumbuhan ekonomi nasional. Selama ini, perusahaan lebih cenderung memprioritaskan kepentingan bisnisnya, tetapi mengabaikan pembangunan hubungan industri yang seimbang. Persatuan dapat menjadi alat untuk mendorong ekspansi bisnis. Pembahasan ini menjelaskan karakteristik-karakteristik dari hubungan industri Pancasila, yang meliputi:

1. Pengakuan dan keyakinan bahwa kerja bukan hanya sekedar mata pencaharian, tetapi juga pengabdian manusia kepada Tuhan, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Tenaga kerja dianggap bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai individu yang memiliki nilai dan martabat.
3. Terdapat kepentingan bersama antara pekerja dan pengusaha dalam memajukan perusahaan, bukan kepentingan yang saling bertentangan.
4. Penyelesaian perbedaan pandangan antara pekerja dan pengusaha membutuhkan perubahan paradigma untuk mencapai kesepakatan bersama, seperti pendekatan yang dijalankan dalam konteks kekeluargaan.
5. Pembagian hak dan tanggung jawab yang adil dijaga antara kedua belah pihak. Pencapaian keseimbangan tidak hanya bergantung pada distribusi kekuasaan, tetapi juga pada persepsi tentang keadilan dan kelayakan. Selain itu, Hubungan Industrial Pancasila memandang bahwa hasil kerja bersama antara buruh dan pengusaha harus dibagi secara adil dan tidak memihak, sejalan dengan kontribusi yang diberikan oleh kedua belah pihak.

Posisi Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia untuk sementara tidak berjalan seperti yang diharapkan dan masih dianggap tidak aktif yang disebabkan oleh masih adanya berbagai isu yang belum teratasi dalam hubungan industrial. Keberadaan hubungan industrial Pancasila di Indonesia saat ini telah terlupakan karena beberapa faktor yang meliputi:

1. Sikap psikologi individu yang terlibat dalam interaksi pasar tenaga kerja.
2. Penegakan aturan yang lemah dalam isu-isu ketenagakerjaan.
3. Peraturan yang memiliki kekurangan dalam isinya.
4. Kultur hukum yang ada dalam masyarakat. Pentingnya menjaga status hubungan industrial Pancasila perlu diingat oleh semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial di Indonesia, guna memastikan kelancaran hubungan industrial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hubungan Industrial Pancasila merujuk pada keterkaitan antara tenaga kerja dan pengusaha selama proses produksi barang dan jasa. Interaksi tersebut mengikuti prinsip-prinsip dasar Pancasila dan Konstitusi 1945 yang menjadi landasan utama bagi bangsa Indonesia. Persatuan Hubungan Kerja Pancasila diatur berdasarkan norma-norma yang mengatur pelaku dan proses produksi sesuai dengan nilai-nilai mulia. Nilai-nilai Pancasila, termasuk solidaritas dan kerjasama, menjadi fondasi yang penting dalam hubungan kerja ini. Hubungan Industrial Pancasila tidak lagi mengadu domba antara pengusaha dan pekerja, melainkan memiliki tujuan mencari keuntungan yang sama. Posisi Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia untuk sementara tidak berjalan seperti yang diharapkan dan masih dianggap tidak aktif yang disebabkan oleh masih adanya berbagai isu yang belum teratasi dalam hubungan industrial.

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat bagi para pembaca maupun para pihak yang berhubungan dengan Hubungan Industrial Pancasila. Adapun saran dari penulis untuk penelitian yang akan mendatang, diharapkan agar lebih dalam mengkaji penerapan Hubungan Industrial Pancasila terutama pada implementasi perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Serta diharapkan adanya validasi pada perusahaan-perusahaan mengenai penerapan hubungan industrial pancasila berperan penting dalam lajunya perkembangan ekonomi dan bisnis.

DAFTAR REFERENSI

- Agusta, I. (2003). Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif. Pusat Penelitian Sosial Ekonomi. Litbang Pertanian, Bogor, 27, 02(1), 59.
- Kususiyannah, A. (2021). Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja *Invest Journal of Sharia & Economic Law* 1 (2), 42-59.
- Rumimpunu, F. (2014). Sistem hubungan industrial pancasila di Indonesia dengan tenaga kerja, perusahaan dilihat dari aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003). *Jurnal Hukum Unsrat* 2 (2), 117-126.
- Zulkarnaen, A. H. (2019). Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Perusahaan Dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh. *Res Nullius Law Journal* 1 (1), 1-16.
- Iskandar, D., dkk. (2021). Analisis Hubungan Industrial Pancasila dan Produktivitas Sumberdaya Manusia Dalam Hubungan Industri Pancasila di Indonesia. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan* 1 (1), 283-292.