

Implementasi Nilai-Nilai Pancasila Pada Karyawan di Perusahaan Manufaktur Alat Berat PT HTC

(Implementation of Pancasila Values for Employees at PT HTC Heavy Equipment Manufacturing Company)

Oleh:

Kholid Damanhuri; Dwi Wiji Astuti; Masnun; Supriyanto

Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa

Kholiddamanhuri@gmail.com; dwiwijast.17@gmail.com; mzn_hrd@yahoo.com;

supriyanto@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Pancasila merupakan dasar negara Indonesia yang harus diamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam dunia kerja di dalam perusahaan. Penerapan nilai-nilai Pancasila dalam SDM di perusahaan sangat penting karena merupakan penguatan soft skill SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan nilai-nilai Pancasila pada karyawan di perusahaan alat berat PT HTC. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya implementasi nilai-nilai Pancasila di PT HTC, terutama dalam hal implementasi visi perusahaan yang memasukkan unsur nilai-nilai Pancasila. Hasil dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja perusahaan manufaktur alat berat PT HTC seperti: Dalam mendefinisikan misi perusahaan perlu memperhatikan hubungan antara misi dan implementasi strategi perusahaan pada prinsipnya. Kemanusiaan, yaitu berperilaku adil dan beradab, setia dan rendah hati melalui iman, cinta dan harapan untuk masa depan perusahaan. Musyawarah untuk mufakat dengan menjunjung tinggi nilai-nilai dasar kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan. Nilai-nilai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia masih perlu ditingkatkan, terutama melalui toleransi terhadap keterbukaan, solidaritas, keberlanjutan yang serasi dan seimbang di PT HTC. Sistem kerja harus berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila agar prosesnya tertib dan terarah sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang tidak hanya mementingkan keuntungan materi tetapi juga ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sumber daya manusia yang unggul berdasarkan nilai-nilai pancasila akan meningkatkan kinerja perusahaan yang akan mengantarkan perusahaan pada kesuksesan yang sesungguhnya.

Kata kunci:

Pancasila, Nilai-nilai Pancasila, Perusahaan, Indonesia

ABSTRACT

Pancasila is the basis of the Indonesian state which must be practiced in everyday life. Both in social life and in the world of work within the company. The application of Pancasila values in HR in companies is very important because it is a strengthening of HR soft skills. This study aims to determine the extent of the application of Pancasila values to employees at the heavy equipment company PT HTC. This research is motivated by the low implementation of Pancasila values at PT HTC, especially in terms of implementing the company's vision that includes elements of Pancasila values. The results of this study are to improve the quality of human resources and the performance of PT HTC's heavy equipment manufacturing company, such as: In defining the company's mission, it is necessary to pay attention to the relationship between the mission and the implementation of the company's strategy in

principle. Humanity, namely behaving in a fair and civilized manner, faithful and humble through faith, love and hope for the future of the company. Deliberation for consensus by upholding the basic values of the people led by the wisdom of deliberation/representation. The values of justice for all Indonesian people still need to be improved, especially through the balance, fairness, and justice at PT HTC. The work system must be based on the values of Pancasila so that the process is orderly and directed so as to realize the company's goals which are not only concerned with material profits but also piety to God Almighty. Skilled human resources based on Pancasila values will improve the company's performance which will lead the company to real success.

Keywords:

Pancasila, Pancasila Values, Company, Indonesia

Pendahuluan

Pancasila merupakan dasar negara Republik Indonesia yang dijadikan sebagai acuan dalam berbangsa dan bernegara. Melihat dari historisnya, perumusan Pancasila secara lisan telah disampaikan oleh Muh. Yamin pada tanggal 29 Mei 1945 yang berisi peri kebangsaan, peri kemanusiaan, peri ketuhanan, peri kerakyatan, dan kesejahteraan sosial (keadilan sosial). Kemudian Doroeso (1989:123) dalam (Raharja, 2019) mengatakan bahwa Pancasila dirumuskan oleh PPKI (Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia) yang disahkan menjadi lima sila, yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pancasila dibentuk agar dapat menjawab isu-isu kontemporer yang terus berkembang hingga saat ini, dilihat dari nilai-nilai yang dituangkan dalam lima sila tersebut. Karena Pancasila dijadikan pandangan hidup dan falsafah bangsa Indonesia. Pancasila harus diamalkan pada pembangunan nasional dalam bidang politik, ekonomi, social budaya, pertahanan keamanan, dan teknologi informasi. Sehingga Pancasila tetap memiliki eksistensi disetiap perkembangan jaman, seperti yang saat ini terjadi isu globalisasi merupakan suatu tantangan baru bagi eksistensi nilai-nilai Pancasila. Globalisasi membawa berbagai tantangan baru di Indonesia, salah satunya adalah persaingan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) baik secara hard skill dan soft skill yang menjadi global. Persaingan untuk dunia kerja saat ini tidak hanya antar daerah lokal, melainkan antar negara. Globalisasi juga membawa dampak terhadap perkembangan teknologi, terlihat munculnya revolusi industri 4.0 dan juga Society 5.0.

Pancasila sebagai ideologi negara harus ikut andil dalam tantangan baru tersebut. Pancasila sendiri memiliki dimensi fleksibilitas yang mengandung relevansi atau kekuatan yang merangsang SDM untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran baru terkait nilai-nilai dasar yang terkandung di dalamnya. Sehingga, Pancasila sebagai ideologi bersifat terbuka karena dapat menangkap dinamika internal yang mengundang dan merangsang SDM Indonesia untuk mengembangkan pemikiran baru, tanpa khawatir kehilangan hakikat dirinya. Sehingga Pancasila dianggap penting dalam mempersiapkan SDM di Era industri 4.0 dan Society 5.0. Perkembangan revolusi tersebut menjadikan Pancasila harus mengikuti pola tersebut, tidak terkecuali di dunia Industri atau perusahaan. Penanaman nilai Pancasila pada SDM di dalam perusahaan sangat penting karena hal tersebut merupakan penguat soft skill SDM. Kedua revolusi tersebut merupakan tantangan tersendiri bagi eksistensi Pancasila. (Raharja, 2019)

Merespon bermacam-macam tantangan dan problema di masa mendatang yang dihadapi perusahaan-perusahaan di Indonesia, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengembangkan paradigma yang akan mewujudkan kualitas dan jati diri bangsa Indonesia terkait dengan strategi manajemen yang akan membantu dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten

dan berkualitas, sehingga berkontribusi pada prestasi ekonomi dari perusahaan dan membantu menciptakan iklim usaha yang akan sangat mempengaruhi dalam pembangunan nasional dan regional Indonesia.

PT HTC sebagai perusahaan manufaktur alat berat multinational berusaha untuk selalu mengikuti perkembangan jaman. Kemajuan jaman memaksa perusahaan harus bisa berinovasi menciptakan produk produk yang unggul agar tidak kalah dengan para pesaing di bidang yang sama baik di pasar nasional maupun internasional. Sumber daya manusia PT HTC dituntut harus memiliki hard skill dan soft skill yang mumpuni agar bisa bersaing dengan tenaga kerja yang beragam dan berasal dari berbagai negara manapun. Arus globalisasi mengancam ideologi bangsa dan jiwa pancasila dalam diri SDM PT HTC akan luntur jika nilai-nilai pancasila tidak ditanamkan dalam diri mereka.

Penerapan strategi Pancasila pada perusahaan di Indonesia diharapkan dapat: (a) meningkatkan produktivitas sumber daya manusia perusahaan, (b) meningkatkan penerapan strategi berbasis pancasila di dalam perusahaan, (c) meningkatkan pengakuan hasil dari pengembangan ideologi Pancasila dalam bisnis dan dunia industri, dan (d) meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan dalam kualitas dan relevansi dari strategi berbasis Pancasila di nasional ekonomi system (Cahyono, 2020). Penerapan strategi berbasis Pancasila di PT HTC sudah terlihat dengan adanya kegiatan-kegiatan yang mencerminkan pengamalan nilai-nilai Pancasila seperti dengan peringatan hari besar untuk semua pemeluk agama. Namun demikian, pengamalan nilai nilai Pancasila dalam diri setiap karyawan PT HTC belum sepenuhnya tertanam dengan baik dengan adanya pelanggaran-pelanggaran yang sangat bertentangan dengan nilai Pancasila.

Banyak pengusaha yang merasa kuno menjalankan perusahaan dengan nilai Pancasila dan agama. Akibatnya, banyak perusahaan seakan menjadi pemuas nafsu kapitalisme belaka. Ketua Umum Pimpinan Pusat (PP) Muhammadiyah, Haedar Nashir, menegaskan perusahaan yang dibangun dengan nilai-nilai Pancasila dan agama, bukanlah sebuah langkah konservatif. Sebaliknya, nilai-nilai Pancasila dan agama merupakan pemikiran paling modern, bagi perusahaan yang ingin bisa bertahan melawan deras arus jaman. "Komitmen membangun perusahaan berbasis nilai Pancasila dan agama bukan konservatif, tapi alam pikiran modern untuk sebuah perusahaan".

Haedar menjelaskan, sudah tidak zaman perusahaan cuma memiliki hasrat kapitalisme, dan hanya mencari keuntungan sebesar mungkin tanpa adanya berkah yang didapatkan. Pasalnya, perusahaan itu akan mati dengan sendirinya karena chaos yang ditimbulkan, akibat perusahaan cuma mementingkan keuntungan tanpa menegakkan keadilan sosial. Ia melihat, pemikiran menerapkan nilai Pancasila dan agama di perusahaan bisa menjadi pintu masuk terciptanya kekuatan bangsa, terutama mengatasi masalah disparitas. Menurut Haedar, kesenjangan sosial yang semakin mengkhawatirkan menjadi ancaman Indonesia di masa depan, terutama melihat kesenjangan orang kaya dan miskin saat ini.

"Maka itu, mari gelorakan semangat perubahan, membangun kultur baru, mengeliminasi hasrat egosime," ujar Haedar. (Suryana & Sasongko, 2016). Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara nilai-nilai pancasila tidak bisa kita pisahkan dari kehidupan ini, dikarenakan pancasila sebagai ideologi negara indonesia. Tetapi nilai-nilai pancasila sekarang mulai tergerus oleh orang-orang yang tidak memiliki moral dan adab kemanusiaan.

Dapat kita lihat dari perusahaan-perusahaan yang berdiri di negara kita tercinta negara Indonesia, dimana banyak berdiri perusahaan asing yang hanya mementingkan pribadi mereka sendiri. Tempat kerja mulai terisolir oleh orang-orang yang hanya mementingkan diri sendiri dan memperkaya diri, dengan ketamakan mereka orang-orang tersebut memperkerjakan orang dengan semau mereka tetapi apa yang pekerja itu dapatkan, hanya isapan jempol belaka. Mereka diiming-imingi sebuah permata, tetapi apa yang mereka dapat hanya sebongkah batu

yang tidak memiliki nilai tukar apapun. Apakah ini yang dinamakan kemanusiaan yang adil dan beradab, apakah ini yang dinamakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia? Di mana hati nurani mereka, di mana akal sehat mereka, mereka hanya akan menyanjung bila untung mereka besar, tetapi apa yang terjadi bila untung mereka sedikit, mereka mencaci maki, menghina, membodoh-bodohkan, padahal mereka sendiri yang sudah terbodohi oleh uang, uang telah membutakan mereka, mereka telah diatur oleh uang. Ketamakan yang telah membelenggu hati nurani para petinggi perusahaan.

Dalam pancasila ada pasal ke-2 tentang kemanusiaan yang adil dan beradab, dan pasal ke-5 tentang keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tetapi apa yang terjadi kenyataannya, mereka hanya menganggap nilai-nilai yang tercantum dalam pancasila hanya sebagai lambang semata, bukan menjadi ideologi pemikiran yang harus diterapkan di kehidupan sehari-hari. Logo pancasila hanya menjadi simbol formalitas untuk dianggap sebagai kaum-kaum pancasilais.

Tetapi apa kenyataan didapat, kita sebagai pekerja serasa hanya boneka yang dapat mereka mainkan semau mereka, sepuas mereka, apakah ini yang dinamakan keadilan. Kita sebagai pekerja harus berani menyuarakan nilai-nilai yang terkandung dalam pancasila. Jangan mau ditindas oleh rezim-rezim yang tidak menjadikan pancasila sebagai ideologi perusahaan yang mereka miliki. Nilai-nilai pancasila belum sepenuhnya diterapkan di dunia kerja, mulai dari etos kerja, memperlakukan bawahan, mempermainkan jabatan, perilaku ini adalah perilaku yang tidak tepat dalam dunia kerja, tidak mencerminkan nilai-nilai pancasila.

Menurut (Cahyono, 2020) permasalahan masih rendahnya penerapan manajemen strategi perusahaan berbasis Pancasila di Indonesia, antara lain masih kurangnya penerapan dimensi ketuhanan pada Tuhan Yang Maha Esa. Masih rendahnya penerapan misi kemanusiaan yang berkeadilan dan beradab antara lain: perusahaan belum banyak mengakui persamaan-persamaan hak, persamaan hak tanpa perbedaan suku, agama, kepercayaan, jenis kelamin, kedudukan social. Permasalahan rendahnya penerapan strategi kebangsaan meliputi: perusahaan kurang mampu menempatkan kepentingan nasional dan negara di atas kepentingan pribadi dan golongan, perusahaan kurang berpartisipasi dalam menjaga ketertiban dunia berdasarkan kebebasan, perdamaian abadi dan keadilan social. Permasalahan masih rendahnya demokrasi dalam musyawarah/ representasi antara lain: perusahaan belum mengutamakan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan bersama; perusahaan belum bertanggung jawab menerima dan melaksanakan hasil musyawarah untuk kepentingan bersama dibanding kepentingan pribadi dan golongan. Permasalahan masih rendahnya usaha keadilan sosial antara lain: perusahaan belum mengembangkan perilaku yang luhur yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan serta gotong royong. Perusahaan belum menghormati hak dan memberikan bantuan kepada orang lain agar bisa berdiri sendiri.

Seharusnya nilai-nilai pancasila harus menjadi ideologi di dalam dunia kerja, supaya dapat mencerminkan kenyamanan dalam bekerja, dan tidak mendapatkan kekangan dalam bekerja. Itu yang seharusnya perusahaan-perusahaan terapkan di Indonesia agar dapat tercipta ruang kerja yang semestinya. (Ilham, 2019)

Penerapan manajemen strategis untuk setiap entitas bisnis adalah cara yang populer dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Secara tradisional dan global, ini telah diadopsi oleh bisnis. Namun, dengan diperkenalkannya manajemen strategis berbasis nilai-nilai Pancasila di Indonesia, ada kebutuhan untuk memvalidasi apakah adopsi tersebut bermanfaat atau layak diadopsi oleh perusahaan-perusahaan tersebut. PT HTC yang merupakan perusahaan manufaktur alat berat Jepang yang ada di Indonesia menjalankan strategi bisnisnya dengan strategi bisnis yang hampir sama dilakukan oleh perusahaan multinasional lainnya, tetapi karena berada di Indonesia PT HTC harus menyeleraskan strategi bisnisnya dengan ideologi bangsa Indonesia, meskipun belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Pancasila seperti yang pada umumnya diacu dewasa ini terlahir dari proses perbincangan dalam sidang-sidang BPUPKI yang mencapai klimaks pengesahan konsensus nasional dalam sidang PPKI pada tanggal 18 Agustus 1945. Sejak saat itu Pancasila bukan hanya kesepakatan politik saja, melainkan suatu komitmen filsafat yang mengandung "konsensus transenden yang menyajikan kesatuan dan persatuan sikap dan pandangan dalam menuju masa depan untuk mewujudkan cita-cita bangsa. Dengan demikian sejak saat itu Pancasila pun menjadi ideologi dari negara Indonesia yang dibentuk.

Pancasila sebagai filsafat, cita-cita dan ideologi bagi masyarakat, bangsa dan negara Indonesia bertolak dari asumsi yang terungkap dalam rumusan: Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (dalam alinea IV Pembukaan UUD 1945). Susunan rumusan Pancasila itu berbentuk hierarkis piramidal, bahwa Sila yang di muka atau mendahului lebih luas pengertiannya dari sila-sila berikutnya, dan Sila yang berikutnya merupakan pengkhususan Sila yang di muka atau mendahului (Notonagoro, 1957: 71) dalam (Siswanto, 1999).

Apabila dilihat dari isi pada masing-masing Sila Pancasila, Pancasila memang merupakan konsensus nasional yang didasarkan atas persamaan kultural bangsa. Sila pertama, Ketuhanan Yang Maha Esa merupakan kategori baru yang mengatasi batasan-batasan yang berdasarkan agama tertentu. Sila kedua, Kemanusiaan yang adil dan beradab menunjuk pada nilai universal. Kedua prinsip itu mencerminkan peralihan lingkungan partikuleristik ke universalistik. Sila ketiga, Persatuan Indonesia menunjukkan kepada referensi kelompok yang baru dan ikatan baru. Sedangkan Sila keempat dan kelima merupakan prinsip yang dituntut dari status baru sebagai warga negara yang sama.

Dilihat dari isi dan hubungan masing-masing Sila, dapat dikatakan bahwa Pancasila bukan jenis filsafat pluralisme (mengakui ada banyak kenyataan tetapi menolak adanya relasi) dan juga bukan jenis filsafat monisme (yang merangkum seluruh kenyataan dalam satu kategori, tanpa mengakui otonomi). Akan tetapi Pancasila dapat dikatakan sebagai jenis filsafat yang menerima pluralitas kenyataan dan mengakui kemandirian mereka masing-masing, namun dengan menekankan kesatuannya yang mendasar dan tetap saling berhubungan (Bakker, 1992: 38) dalam (Siswanto, 1999). Kenyataan itu ialah Tuhan (Sila I), manusia (Sila II), dan dunia infra-human (Sila III, IV, V). Tata-hubungan masing-masing Sila itu sebagai "kesesuaian" dalam arti sebagai akibat terhadap sebabnya. Relasi antara Tuhan, manusia dan dunia infra-human adalah hakekat Tuhan sebagai sebab yang pertama, asal-mula pertama dari segala sesuatu, dari padanya tergantung segala sesuatu, sempurna dan kuasa (Notonagoro, 1980: 74) dalam (Siswanto, 1999).

Hubungan antara manusia dan dunia infra-human dikatakan, bahwa manusia dan dunia infra-human saling mempengaruhi secara mendalam, tanpa membatalkan kemandirian mereka dan relasi pribadi mereka. Akan tetapi baik manusia maupun substansi infra-human bersama dengan otonominya ditandai oleh ketergantungan dari Tuhan Pencipta. Segala jenis dan taraf-taraf substansi berbeda secara esensial namun tetap pula ada keserupaan yang mendasar (Bakker, 1992: 38) dalam (Siswanto, 1999). Sejalan dengan hakekat (struktur) manusia dan isi atau muatan aspek ini, perspektif Pancasila mengajarkan bahwa manusia sebagai makhluk Tuhan yang diberi otonomi (kebebasan) dalam mengolah bumi ini di samping bertanggungjawab kepada Tuhan Yang maha Esa juga harus bertanggungjawab kepada sesama manusia dan alam. Dengan kata lain, manusia mempunyai kewajiban menjaga keselarasan, keharmonisan hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, sesama manusia, dan kelestarian alam.

Dilihat dari isi dan unsur nilai yang terkandung (termuat) di dalam sila-sila Pancasila, Pancasila bukan jenis filsafat idealisme atau spiritualisme yang hanya mengutamakan unsur

rohani. Pancasila juga bukan jenis filsafat materialisme atau realisme yang hanya mengutamakan unsur kejasmanian. Melainkan Pancasila menerima aspek kerohanian dan kejasmanian dalam totalitas (kesatuan). Sila I, menunjukkan aspek kerohanian; Sila III, IV, V, menunjukkan aspek kejasmanian; dan Sila II, menunjukkan aspek kerohanian dan kejasmanian yang merupakan totalitas. Sejalan dengan muatan aspek ini, perspektif Pancasila mengajarkan bahwa manusia (Indonesia) dalam kehidupannya hendaknya memperhatikan keseimbangan kebutuhan pemuasan kerohanian-kejasmanian.

Jika Pancasila ditempatkan dalam keseluruhan konteks Pembukaan UUD 1945 menunjukkan adanya interpretasi terhadap sejarah bangsa Indonesia di masa lalu serta bagaimana seharusnya dicapai berkat proses sejarah pergerakan nasional yang cukup panjang (alinea II) dan kemerdekaan yang dicapai itu disadari bukan karena hanya perjuangan fisik semata, tetapi juga karena berkat Tuhan Yang Maha Esa (alinea III); menunjukkan interpretasi sejarah bangsa di masa lalu. Alinea IV, menunjukkan ke mana sejarah bangsa Indonesia dibawa ke depan. Tidak lain dibawa untuk mewujudkan hakekat Sila V Pancasila, yaitu menuju masyarakat adil dan makmur. Di sini terdapat dimensi teleologis, keterarahan sejarah.

Pancasila sebagai dasar ideal Negara Republik Indonesia. Pancasila adalah cita-cita, tekad bersama, tujuan, dan nilai-nilai yang disepakati oleh bangsa Indonesia, yang harus mendasari kehidupan masyarakat, bangsa, dan Negara Indonesia. Pancasila adalah cita-cita dan etika politik (ideologi terbuka) bangsa Indonesia di mana "politik" berarti, menyangkut kehidupan masyarakat, bangsa dan negara sebagai keseluruhan. Aktualitas Pancasila terletak dalam aktualitas cita-cita dan tekad bersama.

Sebagai asumsi dasar, peneliti sependapat dengan pandangan, bahwa kelima Sila merupakan unsur konstitutif kodrat manusia dan inheren padanya. Hubungan kelima Sila Pancasila itu berlaku bagi setiap manusia. Pada dasarnya tidak seorangpun dapat dilepaskan atau dikecualikan dari kelima nilai tersebut tanpa resiko menyalahi kemanusiaannya, karena walaupun berdasarkan kemerdekaan yang dimilikinya sebagai hak asasi ia mampu berbuat berlawanan dengan sila-sila itu, namun secara etis tetap terikat untuk menaatinya. Kesadaran akan kenyataan ini dengan sendirinya mengkaitkan kelima Sila sebagai keseluruhan nilai dengan kodratnya (Soerjanto, 1989: 55) dalam (Siswanto, 1999).

Berdasarkan seluruh uraian di atas, dapatlah dikatakan bahwa dasar pandangan dalam Pancasila berpusat pada manusia sebagai makhluk Tuhan yang hidup bersama-sama dengan manusia manusia lainnya. Dunia infra-human diartikan dan diakui nilainya dalam hubungan dengan manusia. Bersama dengan itu manusia dalam struktur terbuka bagi dimensi transenden dan menunjukkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dengan kata lain, Pancasila adalah filsafat tentang kodrat manusia. Dalam Pancasila tersimpul hal-hal yang asasi tentang manusia yang merupakan keluhuran harkat dan martabatnya. Pancasila memperoleh dasarnya pada eksistensi manusia sebagai manusia, lepas dari kehidupan tertentu. Drijarkara (1980: 32) dalam (Siswanto, 1999) menyebut, bahwa Pancasila adalah inheren (melekat) pada kodrat manusia sebagai "quatalis" (sebagai manusia). Sebab itu Pancasila mencerminkan 'nilai-nilai kodrati' yang fundamental sifatnya, dan bukan sekadar perwujudan konkret yang mengungkapkan kode-kode atau kebiasaan sehari-hari. Dengan kata lain, Pancasila merupakan eksplisitasi pribadi, dan martabat manusia secara totalitas yang mengandung berbagai unsur dalam dirinya antara individualitas dan sosialitas, materialitas dan spiritualitas, transendensi dan immanensi, otonomi dan korelasi. Pancasila memandang, bahwa berbagai aspek itu tidak dipandang secara sektoral dalam salah satu kehidupan, tetapi secara integral dipandang sebagai keseluruhan hal yang membentuk keutuhan pribadi manusia. Sedangkan Notonagoro menyebut, bahwa hakekat manusia dalam Pancasila itu bersifat "monopluralis". Artinya, hakekat manusia adalah makhluk yang terdiri dari berbagai unsur (serba dimensi) tetapi tetap merupakan satu kesatuan yang utuh. Unsur-unsur itu menyangkut taraf-taraf yang berjenjang, bertingkat dan berstruktur bipolaritas.

Sejauh ini penelitian tentang Pancasila telah dilakukan, misalnya Dawam Rahardjo (1987), Mubyarto (1980), Boediono (1985), Emil Salim (1987) bahkan oleh Sukarno (1945), dan Suharto (1982). Namun penelitian yang memodelkan strategi bisnis berbasis Pancasila masih jarang ditemukan (Cahyono, 2020).

Dimensi konseptual berdasarkan Pancasila sebagaimana diatur dalam MPR (2001) sebagai berikut: Dimensi Ilahi Yang Maha Kuasa: Perusahaan mengklaim kepercayaan dan pengabdian kepada Allah SWT; Perusahaan mengembangkan sikap menghormati kehormatan dan dukungan di antara penganut agama yang berbeda; Perusahaan memupuk keharmonisan di antara orang percaya dan keyakinan pada Tuhan Yang Maha Esa; Perusahaan mengembangkan sikap saling menghormati kebebasan beribadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing; Perusahaan tidak memaksakan agama dan kepercayaan kepada Allah pada orang lain.

Dimensi kemanusiaan yang adil dan beradab: Perusahaan mengakui kesetaraan, persamaan hak tanpa perbedaan suku, suku, agama, kepercayaan, jenis kelamin, kedudukan sosial; Perusahaan mengembangkan rasa saling menghormati dan toleransi serta toleransi timbal balik; Perusahaan mengembangkan sikap dasar terhadap orang lain; Perusahaan menjunjung tinggi nilai-nilai evaluasi dan suka melakukan aktivitas yang sukses; Perusahaan memiliki keberanian untuk menyetujui kebenaran dan keadilan.

Dimensi Persatuan Indonesia: Perusahaan dapat menempatkan kepentingan persatuan, bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi dan golongan; Perusahaan mampu dan mau berkorban untuk kepentingan bangsa dan negara; Perusahaan menumbuhkan kecintaan pada tanah air dan bangsa dan bangga dengan kebangsaan dan tanah air Indonesia; Perusahaan berpartisipasi dalam menjaga ketertiban dunia berdasarkan kebebasan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial; Perusahaan mengembangkan persatuan Indonesia berdasarkan Bhinneka Tunggal Ika dan memajukan perkumpulan demi persatuan dan kesatuan bangsa.

Dimensi komunitas dipimpin oleh kebijaksanaan dalam konsultasi / representasi: Perusahaan mengutamakan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk kebaikan bersama; Perusahaan melakukan musyawarah untuk mufakat yang diliputi oleh semangat kekeluargaan; Perusahaan menghormati dan menjunjung tinggi setiap keputusan yang disepakati sebagai hasil musyawarah; Perusahaan bertanggung jawab menerima dan melaksanakan hasil musyawarah untuk kepentingan umum di atas kepentingan pribadi dan golongan; Perusahaan melakukan musyawarah dengan akal sehat sesuai dengan hati nurani dan memberikan kepercayaan kepada perwakilan yang dipercaya untuk melakukan musyawarah.

Dimensi keadilan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia: Perusahaan mengembangkan perilaku yang luhur yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan serta gotong royong; Perusahaan mengembangkan sikap yang adil terhadap satu sama lain dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban; Perusahaan menghormati hak dan memberikan bantuan kepada orang lain agar bisa berdiri sendiri; Perusahaan tidak menggunakan hak milik untuk usaha yang mengeksploitasi orang lain dan hal-hal yang gaya hidupnya mewah dan megah; Perusahaan menjunjung tinggi karya orang lain yang bermanfaat bagi kemajuan dan kemakmuran masyarakat yang berkeadilan sosial. (Cahyono, 2020). "Pancasila itu jiwa dan raga kita. Ada di aliran darah dan detak jantung kita, perekat keutuhan bangsa dan negara. Saya Jokowi, Saya Indonesia, Saya Pancasila," Presiden mengungkapkan hal tersebut melalui video pada akun instagram-nya, @jokowi, yang di-posting, pada Senin (29/5/2017). Pada akhir caption postingan tersebut, Jokowi menyelipkan pertanyaan, "Kalau kamu?" Jika ditanya tentang isi kelima sila dalam Pancasila, pasti semua dari kita masih mampu mengingatnya dengan sangat baik. Sudah sejak sekolah dasar, sampai kita meneruskannya kembali ke anak-cucu kita, atau setidaknya mendengarnya kembali dari mulut anak-anak yang diwajibkan untuk menghafal kelima sila tersebut, membuat Pancasila melekat erat di ingatan setiap warga negara

Indonesia. Terlebih nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila secara substansial merupakan kunci emas dalam mempertahankan mutu segala bidang kehidupan, baik agama, politik, ekonomi, sosial, hukum, budaya dan sebagainya. Namun pertanyaannya sekarang adalah, masihkah nilai-nilai Pancasila tersebut relevan dengan kehidupan kita sehari-hari, terutama dalam kaitannya dengan semangat bekerja? (Halim, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mencari jawaban atas hal-hal berikut:

1. Bagaimana implementasi nilai-nilai Pancasila pada karyawan di perusahaan manufaktur alat berat PT HTC?
2. Bagaimana pengaruh implementasi nilai-nilai Pancasila terhadap kinerja karyawan PT HTC?
3. Bagaimana pengaruh implementasi nilai-nilai Pancasila terhadap kinerja perusahaan PT HTC di Indonesia?
4. Bagaimana implementasi nilai-nilai Pancasila membawa PT HTC mencapai tujuannya?

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara terperinci tentang fenomena yang terjadi dalam menggambarkan gejala atau variable yang dijelaskan secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta- fakta, sifat dan hubungan antara fenomena yang diamati (Raharja, 2019). Peneliti melakukan pengamatan terhadap hubungan variable yang telah tercantum dalam penelitian. Peneliti mengamati atau meneliti tentang implementasi nilai-nilai Pancasila pada karyawan di perusahaan manufaktur alat berat PT HTC. Kerangka pemikiran penelitian ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Implementasi nilai-nilai Pancasila berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT HTC.
2. Implementasi nilai-nilai Pancasila berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT HTC.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah studi pustaka. Penulis mengeksplorasi data sesuai dengan pembahasan mengenai implementasi nilai-nilai Pancasila karyawan di perusahaan manufaktur alat berat PT HTC. Data yang diperoleh dari berbagai buku dan literatur, dokumen, jurnal, artikel maupun informasi dari media cetak maupun media elektronik lainnya yang relevan dalam masalah-masalah yang diamati. Setelah data dikumpulkan, diseleksi dan dikelompokkan akan dilakukan pembahasan dan analisa.

Batasan materi penelitian diperlukan agar pembahasan penelitian mengenai fenomena yang diamati tidak keluar dari kerangka penelitian yang ditentukan, penulis dapat tetap fokus, penulis dapat terbantu dalam menganalisa data yang sesuai dalam pokok bahasan. Sebagai batasan materinya penulis akan menjelaskan tentang bagaimana implementasi nilai-nilai Pancasila pada karyawan di perusahaan manufaktur alat berat PT HTC.

Hasil Penelitian

Dalam dunia bisnis di perusahaan, implementasi dari nilai-nilai Pancasila sangatlah luas dan beragam. Berikut adalah implementasi nilai-nilai Pancasila di perusahaan manufaktur alat berat PT HTC.

Implementasi sila ke-1

Pengelolaan sistem keuangan yang baik akan menghindarkan adanya kemungkinan kerugian dan potensi terjadinya penyalahgunaan keuangan perusahaan yang bertentangan dengan nilai agama atau ketuhanan yang maha esa. Implementasi nilai Pancasila sila pertama:

Tabel 1
Implementasi Sila ke 1

No	Pengamalan Pancasila sila ke-1
1	Mempraktekan prinsip "kerja sebagai ibadah", yaitu dengan menunjukkan sikap selalu bersyukur atas setiap pekerjaan yang telah diamanahkan kepada kita, menjalankannya dengan ikhlas dan sepenuh hati.
2	Memiliki rasa "takut kepada tuhan", sehingga kita akan selalu berhati-hatidalam bertindak, menjauhi kejahatan, seperti praktek suap/korupsi, dan praktek-praktek yang merugikan perusahaan tempat kita bekerja.
3	Tidak mengganggu, menghalangi-halangi atau menghina rekan yangberlainan agama dalam beribadah.
4	Mengutamakan "Kejujuran" di atas segalanya.
5	Percaya bahwa Allah sudah memberikan kelebihan dan kekurangan kepadasetiap manusia, sehingga kita wajib mengembangkan setiap potensi yang kita miliki.

Dalam menjalankan bisnisnya, PT HTC sudah menjalankan nilai-nilai Pancasila di atas, namun dalam prakteknya telah terjadi beberapa kali pelanggaran yaitu pelanggaran praktek korupsi di dalam perusahaan. Pada tahun 2021 telah tercatat beberapa karyawan yang diberhentikan secara Paksa karena terjerat kasus korupsi.

Implementasi sila ke-2

Memberikan gaji dan fasilitas karyawan sesuai dengan tingkat kinerja, tanggung jawab dan risiko yang diberikan pada perusahaan adalah implementasi dari nilai kemanusiaan yang adil dan beradab. Implementasi nilai-nilai Pancasila sila kedua:

Tabel 2
Implementasi Sila ke 2

No	Pengamalan Pancasila sila ke-2
1	Menolong teman yang sedang kesusahan.
2	Bersikap adil, tidak membeda-bedakan dalam memilih rekan sekerja,bawahan atau customer.
3	Memiliki sikap saling berbagi, baik ilmu maupun hal-hal positif lainnya yang dapat meningkatkan pengembangan diri semua bagian, dari level terendahsampai tertinggi.
4	Meminta maaf atau memaafkan apabila melakukan kesalahan.
5	Hormat dan taat kepada atasan, meskipun atasan tidak sesuai dengan harapan kita.

Implementasi sila ke-3

Menghasilkan produk usaha terbaik, tidak bertentangan dengan nilai dan norma masyarakat serta bermanfaat bagi seluruh rakyat Indonesia adalah wujud dari sila ke-3. Dengan produk yang baik dan bermanfaat bagi banyak orang maka kita bisa berharap bahwa produk itu bisa digunakan dan tidak menimbulkan masalah dalam pemanfaatannya. Implementasi nilai-nilai Pancasila sila ketiga:

Tabel 3
Implementasi Sila ke 3

No	Pengamalan Pancasila sila ke-3
1	Membangun semangat kerjasama dan saling mendukung antar department dalam mengerjakan sesuatu.
2	Tidak membeda-bedakan tim di kantor, asalnya dari mana, sukunya darimana, agamanya apa, belajar menerima setiap perbedaan tim yang ada di kantor.
3	Menggunakan Bahasa yang baik dan benar dalam berkomunikasi.

Implementasi sila ke-4

Dengan adanya kebersamaan dan musyawarah dalam perusahaan untuk memutuskan segala masalah menyangkut usaha adalah wujud dari sila ke-4 yang mengutamakan adanya permusyawaratan. Implementasi nilai-nilai Pancasila sila keempat antara lain:

Tabel 4
Implementasi Sila ke 4

No	Pengamalan Pancasila sila ke-4
1	Membiasakan diri bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah.
2	Berani memberikan usulan dan masukkan dalam sebuah diskusi di kantor.
3	Menerima kekalahan dengan ikhlas.
4	Berani mengungkapkan kesalahan, tindakan semena-mena atau sikap yang sudah menyalahi peraturan perusahaan, baik yang dilakukan rekan sekerjamaupun atasan.
5	Melaksanakan segala aturan dan keputusan bersama dengan ikhlas dan bertanggung jawab.

Implementasi sila ke-5

Adanya proses distribusi yang baik dan produk yang bisa dimanfaatkan banyak pihak. Sehingga timbul pemerataan pemasaran terhadap produk hasil usaha adalah implementasi dari sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Implementasi nilai-nilai Pancasila sila kelima

Tabel 5
Implementasi Sila ke 5

No	Pengamalan Pancasila sila ke-5
1	Seorang pemimpin memberikan tugas yang merata dan sesuai dengan kemampuan masing-masing anak buahnya.
2	Seorang pemimpin harus berani memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi, dan teguran/nasihat kepada karyawan yang malas/kurang berprestasi.
3	Merekrut karyawan bukan karena kesamaan suku, ras atau agamanya, tetapi berdasarkan kompetensi yang dimiliki.
4	Peduli terhadap seluruh anggota tim, dari level terendah sampai tertinggi

Menurut (Siswanto, 1999) Berdasarkan asumsi dasar pandangan tentang Pancasila dan gambaran humanitas dalam pemikiran Pancasila secara implisit dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Indikator pertama: dilihat dari tujuan bekerja
Dilihat dari dimensi idealitas, perspektif Pancasila mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama, kepada masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu tidak dibenarkan (tidak tepat) jika ada yang berpendapat bahwa tujuan bekerja adalah mencari nafkah dalam arti ekonomis melulu, hanya sejauh memenuhi kebutuhan fisiologis sehari-hari. Karena pendapat itu tidak sesuai dengan prinsip tujuan bekerja yang telah menjadi komitmen bangsa Indonesia tersebut, yaitu tujuan manusia dalam bekerja harus berdimensi vertikal dan horisontal.
2. Indikator kedua: dilihat dari kedudukan pekerja
Prinsip dasar yang tercermin dalam indikator kedua dalam perspektif Pancasila: menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Oleh karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka tetapi harus dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabatnya. Atas dasar prinsip ini tidak dibenarkan jika pengusaha memperlakukan pekerja hanya sekedar sebagai faktor produksi dengan segala bentuk eksploitasinya. Misalnya: soal jam kerja yang tidak sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK), sistem gaji yang masih jauh dari standar kebutuhan hidup minimal, kerja malam bagi wanita tanpa kendaraan jemputan dan lain-lain bentuk perlakuan lain yang tidak manusiawi, dan sebaliknya pekerja juga tidak dibenarkan menggunakan kekerasan, kekuatan massa untuk memeras pengusaha (bertindak anarkhi).
3. Indikator ketiga: dilihat dari hubungan kepentingan antara pekerja dan pengusaha
Nilai dasar yang terkandung dalam indikator ketiga dalam perspektif Pancasila: melihat bahwa antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan. Kesadaran tentang prinsip ini baik oleh pekerja maupun pengusaha sangatlah penting. Sebab, apabila perusahaan maju berarti kemungkinan PHK sangat kecil, perusahaan bisa memenuhi UMR yang telah ditetapkan, THR bisa tepat dibayarkan pada waktunya, dan fasilitas-fasilitas lain yang semakin terpenuhi. Alhasil semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan. Oleh karena itu, sebagai penunjang terwujudnya kesadaran tentang prinsip tersebut dalam kenyataan perlu adanya transparansi diantara pekerja dan pengusaha.
4. Indikator keempat: dilihat dari cara penyelesaian konflik
Prinsip dasar yang tercermin pada indikator keempat dalam perspektif Pancasila sebagai berikut: setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Oleh karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok, penutupan perusahaan (lock out) dan lain-lain tidak tepat (tidak dibenarkan). Pelaksanaan indikator keempat ini merupakan prinsip yang paling mendalam. Sebab, dalam banyak kasus pemogokan kerja secara empiris ternyata ditemukan bahwa sebab yang paling menonjol adalah soal kemacetan mekanisme musyawarah antara pihak-pihak yang bermasalah. Dalam hal ini, yaitu antara pengusaha atau pemilik perusahaan dengan para pekerja.

5. Indikator kelima: dilihat dari dimensi keseimbangan hak dan kewajiban
Nilai-nilai fundamental yang diisyaratkan indikator kelima dalam perspektif Pancasila: keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Di samping itu juga hubungan industrial dalam perspektif Pancasila mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerja sama antara pekerja dan pengusaha, harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

Fenomena yang nampak bahwa pemicu munculnya berbagai bentuk mogok kerja, di samping soal kemacetan mekanisme musyawarah antara pihak-pihak yang berrnasalah adalah terjadinya ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Misalnya, perusahaan selalu menuntut kewajiban pekerja untuk dipenuhi secara maksimal, sedangkan hak karyawan seringkali terpenuhi secara minimal, dan sebaliknya karyawan menuntut haknya untuk dipenuhi secara maksimal oleh perusahaan sedangkan kewajiban karyawan seringkali tidak dijalankan secara maksimal.

Tindakan yang demikian ini harus segera ditinggalkan oleh kedua belah pihak, sebab tindakan tersebut tidak mencerminkan prinsip-prinsip sebagaimana dikemukakan di atas. Dengan kata lain, tindakan tersebut adalah tidak dibenarkan (tidak tepat) dalam perspektif Pancasila, karena masing-masing pihak hanya mau menangnya sendiri (tidak "fair").

Hasil studi menunjukkan bahwa berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di perusahaan manufaktur alat berat PT HTC di Indonesia terkait implementasi nilai-nilai Pancasila masih rendah karena tidak sesuai dengan dimensi nilai Pancasila yang seharusnya dilakukan perusahaan. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Implementasi nilai-nilai Pancasila pada karyawan di PT HTC cenderung masih rendah.
2. Implementasi nilai-nilai Pancasila berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT HTC.
3. Implementasi nilai-nilai Pancasila berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT HTC.
4. Dampak implementasi nilai-nilai Pancasila cukup besar dalam mencapai tujuan PT HTC.

Pembahasan

Penerapan Nilai-nilai Pancasila dalam Bisnis

Menurut Mekari (2020) dalam (Cahyono, 2020) Dalam dunia bisnis, penerapan sistem ekonomi Pancasila sangat luas dan variatif, diantaranya pengelolaan sistem keuangan yang baik akan menghindari kemungkinan kerugian dan potensi penyalahgunaan keuangan perusahaan yang bertentangan dengan nilai-nilai agama. Atau keilahian yang maha kuasa; Pemberian gaji dan fasilitas karyawan sesuai dengan tingkat kinerja, tanggung jawab dan risiko yang diberikan kepada perusahaan merupakan pelaksanaan nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab.

Menghasilkan produk bisnis terbaik, tidak bertentangan dengan nilai dan norma masyarakat, serta bermanfaat bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan perwujudan dari sila ke-3. Dengan adanya produk yang baik dan bermanfaat bagi banyak orang, diharapkan produk tersebut dapat digunakan dan tidak menimbulkan masalah dalam pemanfaatannya; Dengan kebersamaan dan musyawarah dalam perusahaan untuk memutuskan segala sesuatu yang berkaitan dengan bisnis merupakan perwujudan sila ke-4 yang mengutamakan musyawarah; Adanya proses pendistribusian yang baik dan produk yang dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak, sehingga pendistribusian hasil pemasaran produk hasil usaha merupakan penerapan prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Sulistiowati, et.al. (2016) dalam (Cahyono, 2020) menyatakan bahwa kegiatan usaha adalah faktor penting dalam ekonomi pembangunan Indonesia. Implementasi dari nilai-nilai Pancasila dalam kegiatan usaha digali dan dibangun dari nilai-nilai yang dianut dalam masyarakat Indonesia, yang bisa berasal dari nilai-nilai dari agama, budaya, adat istiadat, atau norma-norma, yang membentuk perilaku ekonomi Indonesia masyarakat.

Implementasi nilai Pancasila dalam kegiatan bisnis di Indonesia memerlukan undang-undang yang mengatur dan mengawasi para pelaksana kegiatan usaha dan harus membuat nilai-nilai Pancasila sebagai dasar filosofis dan sociological dalam merancang strategi perusahaan. Penjelasan sila Pancasila ke dalam nilai dan prinsip hukum, yaitu manusia dalam kehidupan dengan sesama, membutuhkan pedoman untuk berperilaku guna menciptakan tatanan sosial dan mencegah terjadinya benturan kepentingan yang akan menimbulkan konflik.

Sulistiowati, et.al. (2016) dalam (Cahyono, 2020) mengidentifikasi nilai-nilai Pancasila dalam kegiatan bisnis dengan studi kasus kerjasama dan perseroan terbatas di Indonesia. Penelitian ini merupakan kajian sosio-hukum yang membahas tentang keterkaitan nilai-nilai Pancasila sebagai falsafah kehidupan bangsa dan hukum ekonomi bisnis sebagai landasan hukum bagi perkembangan kegiatan usaha di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan nilai-nilai Pancasila sangat relevan untuk diterapkan dalam kegiatan usaha yang sebagian besar telah diakomodasi dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur kegiatan usaha di Indonesia, namun terdapat juga beberapa kandungan nilai yang belum diakomodir.

Erlina (2016) dalam (Cahyono, 2020) menyatakan bahwa usaha untuk mendapatkan kepercayaan dan menghindari perbuatan buruk adalah: Jauhkan dari tuduhan/tuntutan hukum. Kebebasan regulasi; Penerimaan komunitas; Keyakinan Investor; Kepercayaan pemasok; Loyalitas pelanggan; Kinerja karyawan; Harga diri. Hal itu menjadi pedoman para pengusaha dalam menjalankan usaha agar usahanya berjalan dengan baik, berkelanjutan, optimal. Sistem Perekonomian Indonesia sangat terikat dengan nilai Pancasila sebagai asas Sistem Ekonomi Indonesia atau ruh Sistem Ekonomi Indonesia yang mencerminkan kehendak Pancasila.

Sistem Ekonomi Indonesia Visi dan misi serta maksud dan tujuan tersebut masih mencerminkan sila Ketuhanan Yang Maha Esa yang menjabarkan nilai-nilai moral dalam pemerintahan. Kegunaan tujuan ekonomi tidak semata-mata untuk mengejar hal-hal materi tetapi juga kehidupan akhirat karena itu dalam pengelolaan sistem perekonomian Indonesia tidak lepas dari sila yang pertama. Sistem Perekonomian Indonesia Visi dan misi serta maksud dan tujuan mencerminkan mengedepankan nilai kemanusiaan dan egalitarianisme yang bermartabat dalam pengelolaan ekonomi yang seimbang dan harmonis untuk kepentingan individu dan individu lain. Sila kedua dalam Pancasila sangat menuntut agar para pelaku ekonomi menempatkan nilai-nilai etika dan etos kerja yang tinggi untuk kepentingan bangsa.

Sistem Perekonomian Indonesia dalam Visi dan Misi serta Sasaran dan Sasarannya mencerminkan penguatan dan pendorong pembangunan perekonomian rakyat Indonesia yang kuat dan tangguh serta terbangunnya persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia menjadi perekat bagi persatuan rakyat Aceh sampai Papua. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Sistem Ekonomi Indonesia sebagai wadah yang memberikan ruang bagi seluruh masyarakat Indonesia untuk dapat bekerja secara proporsional sesuai dengan kemampuannya dan tidak saling eksklusif antar pelaku ekonomi sehingga dapat menimbulkan rasa saling sakit antar pelaku ekonomi.

Visi, Misi, Sasaran, dan Sasaran Sistem Ekonomi Indonesia harus mencerminkan rasa keadilan bagi para pelaku ekonomi dan penyelenggaraannya harus dilandasi kejujuran untuk mencapai kesejahteraan. Sistem perekonomian Indonesia mengedepankan prinsip untung lebih besar dari pada untung. Lima prinsip dasar yang diuraikan di atas merupakan pelaksanaan kehendak Pancasila sebagai landasan negara dan landasan filosofis penyelenggaraan sistem perekonomian Indonesia. Atas dasar kebijakan Sistem Perekonomian Indonesia dalam Undang-Undang Dasar 1945 di mana asas-asas pengelolaan perekonomian Indonesia ditegakkan.

Kesimpulan

Implementasi nilai-nilai Pancasila pada karyawan di perusahaan manufaktur alat berat PT HTC masih rendah, khususnya dalam hal implementasi visi perusahaan yang memasukkan unsur nilai-nilai Pancasila, kurangnya penerapan dimensi ketuhanan pada Tuhan YME. Masih rendahnya penerapan misi kemanusiaan yang berkeadilan dan beradab. Rendahnya penerapan strategi kebangsaan: perusahaan kurang mampu menempatkan persatuan, kepentingan nasional dan negara di atas kepentingan pribadi dan golongan. Masih rendahnya usaha keadilan sosial: perusahaan belum mengembangkan perilaku yang luhur yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan serta gotong royong. Perusahaan belum menghormati hak dan memberikan bantuan kepada orang lain agar bisa berdiri sendiri. Perusahaan yang dibangun dengan nilai-nilai Pancasila dan agama, bukanlah sebuah langkah konservatif, sebaliknya nilai Pancasila dan agama merupakan pemikiran paling modern, bagi perusahaan yang ingin bisa bertahan melawan deras arus jaman. Sudah tidak jaman perusahaan cuma memiliki hasrat kapitalisme, dan hanya mencari keuntungan sebesar mungkin tanpa adanya berkah yang didapatkan. Perusahaan akan mati dengan sendirinya karena chaos yang ditimbulkan, akibat perusahaan cuma mementingkan keuntungan tanpa menegakkan keadilan sosial. Pemikiran menerapkan nilai Pancasila dan agama di perusahaan bisa menjadi pintu masuk terciptanya kekuatan bangsa.

Dalam implementasi visi perusahaan harus memasukkan unsur nilai-nilai Pancasila, yaitu penerapan dimensi ketuhanan pada Tuhan YME. Dalam mendefinisikan misi perusahaan, perlu diperhatikan hubungan antara misi dengan implementasi strategi perusahaan dalam prinsip kemanusiaan yaitu berperilaku adil dan beradab, setia dan rendah hati melalui iman, cinta dan harapan akan masa depan perusahaan. Pengambilan keputusan harus berdasar musyawarah mufakat dengan menjunjung tinggi nilai kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah dalam permusyawaratan/perwakilan. Nilai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia masih perlu ditingkatkan, terutama melalui toleransi terhadap keterbukaan, solidaritas, kesinambungan yang harmonis dan seimbang pada perusahaan manufaktur alat berat PT HTC. Sistem kerja harus didasarkan dengan nilai Pancasila agar teratur dan terarah prosesnya sehingga mewujudkan tujuan perusahaan yang tidak hanya mementingkan keuntungan materiil semata namun juga ketakwaan kepada Tuhan YME. Sumber daya manusia harus ditingkatkan dengan berlandaskan pada nilai Pancasila. SDM unggul yang berlandaskan nilai Pancasila akan meningkatkan kinerja perusahaan yang membawa perusahaan menuju kesuksesan.

Daftar Pustaka

- Cahyono, B. T. (2020). The Impact of Pancasila Strategic Management Variables on Indonesian Companies: A Business Performance Model.
- Halim, R. S. (2017). Implementasi Nilai Pancasila Dalam Dunia Kerja. Qando Qoaching. <https://qq.co.id/implementasi-nilai-pancasila-dalam-dunia-kerja/>
- Ilham. (2019). Implentasi Nilai-nilai Pancasila pada Tempat Kerja. Kompasiana.Com. <https://www.kompasiana.com/ilhamp/implentasi-nilai-nilai-pancasila-pada-tempat-kerja>
- Raharja, H. Y. (2019). Relevansi Pancasila Era Industry 4.0 dan Society 5.0 di Pendidikan Tinggi Vokasi. *Journal of Digital Education, Communication, and Arts (Deca)*, 2(1), 11–20.
- Siswanto, D. (1999). Hubungan-industrial-dalam-perspektif-pan.pdf (p. Seri Ke- 30). *Jurnal Filsafat*.
- Suryana, W., & Sasongko, A. (2016). Perusahaan Modern itu Berbasis Nilai Pancasila dan Agama. *Republika.Co.Id*. <https://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/islam-nusantara/16/08/25/ocgfor313-perusahaan-modern-itu-berbasis-nilai-pancasila-dan-agama>.