

Analisis Produktivitas Sumber Daya Manusia Dalam Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia

(Analysis of Human Resource Productivity in Pancasila Industrial Relations in Indonesia)

Oleh:

Cecep Sarif Safrudin; Joi Rikardo Siahaan; Gita Yulianti; Alif Duwi Hanavi; Fitri Rezeki

Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa

sarifsufrudincecep@gmail.com; joirikardosiahaan.sigen@gmail.com; gita.vandawa@yahoo.com;
alif_hanavi@yahoo.com; fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Artikel ilmiah ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui analisis bagaimana produktivitas sumber daya manusia dalam hubungan industrial Pancasila di Indonesia. Metode yang digunakan dalam Artikel ilmiah ini adalah metode studi kepustakaan. Sistem produksi yang maksimal memerlukan tingkat produktivitas pekerja yang maksimal pula, adanya kerjasama yang baik antara sesama pekerja karena pekerjaan yang satu dengan yang lainnya saling terkait juga sangatlah penting. Sejak itu mulailah orang-orang mempelajari dan membahas masalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang merupakan cikal bakal berkembangnya bidang hubungan industrial yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang berdasarkan pada Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang berdasarkan kepribadian bangsa dan kita kenal dengan Hubungan Industrial Pancasila.

Kata kunci:

Produktivitas sumber daya manusia, hubungan industrial Pancasila

ABSTRACT

This scientific article was conducted with the aim of knowing the analysis of how the productivity of human resources in Pancasila industrial relations in Indonesia. The method used in this scientific article is the literature study method. A maximum production system requires a maximum level of worker productivity, good cooperation between fellow workers because the work is interrelated with one another is also very important. Since then, people have started to study and discuss the problem of the relationship between workers and entrepreneurs which is the forerunner to the development of the industrial relations field which is formed between actors in the production of goods and services based on Pancasila and the 1945 Constitution, which grows and develops based on the personality of the nation and ours that familiar with Pancasila Industrial Relation.

Keywords:

Human resource productivity, Pancasila industrial relations

Pendahuluan

Dalam perusahaan, terdapat hal terkait ketenagakerjaan dimana didalamnya terdapat pengusaha dan pekerja sebagai sumber daya manusia didalamnya yang mempunyai hubungan saling menguntungkan antara keduanya. Pekerja adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang

merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di Negara Republik Indonesia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting bagi organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pekerja memberikan tenaganya dengan ukuran produktivitas untuk menghasilkan produk, sedangkan pengusaha membayar upah atas jasa pekerja dalam menciptakan produk, baik berupa barang atau jasa yang dijual pada konsumen diantara keduanya terdapat peran. Pemerintah sebagai fasilitator yang menyediakan prasarana mendapatkan keuntungan melalui pajak yang dibayar pengusaha.

Dengan bertambah besarnya perusahaan maka antara pekerja dengan pengusaha tidak lagi mengenal secara pribadi, sehingga masalah-masalah yang timbul antara pekerja dengan pengusaha sudah tidak mudah lagi untuk diselesaikan sehingga sering menghambat kelancaran jalannya perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya aturan yang harus ditaati oleh kedua belah pihak untuk menjaga agar terciptanya ketenangan pada pekerja dan perusahaan. Sistem produksi yang maksimal memerlukan tingkat produktivitas pekerja yang maksimal pula, adanya kerjasama yang baik antara sesama pekerja karena pekerjaan yang satu dengan yang lainnya saling terkait juga sangatlah penting. Sejak itu mulailah orang-orang mempelajari dan membahas masalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang merupakan cikal bakal berkembangnya bidang hubungan industrial yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang berdasarkan pada Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang berdasarkan kepribadian bangsa dan kita kenal dengan Hubungan Industrial Pancasila.

Untuk mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha yang saling menguntungkan yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila masih sulit untuk di wujudkan. Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia masih belum memiliki pengaruh besar dalam kehidupan masyarakat terutama didalam pekerja didalam perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan Hubungan Industrial Pancasila, serta menjelaskan produktivitas Sumber daya Manusia dalam Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia.

Metode Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan, metode penulisan karya tulis ini menggunakan metode studi kepustakaan. Metode studi kepustakaan yaitu suatu metode dengan membaca telah pustaka tentang Hubungan Industrial Pancasila dan produktivitas sumber daya manusia. selain itu penulis mendapatkan sumber penulisan dari internet.

Hasil Penelitian

A. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Jika diperinci pada dasarnya hubungan industrial meliputi hal-hal:

1. Pembentukan perjanjian kerja/ perjanjian kerja bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial;
2. Kewajiban pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja/buruh;

3. Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja/buruh yang sekaligus merupakan hak pekerja/buruh atas upah;
4. Berakhirnya hubungan industrial dan;
5. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Hubungan Industrial terbentuk dengan mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara, yang karena setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah yang berbeda maka sistem hubungan industrialnya pun cenderung berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Indonesia dengan Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, hubungan industrialpun mengacu pada Pancasila, karenanya hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan nama Hubungan Industrial Pancasila. Dengan bersumberkan Pancasila sebagai landasan filosofis, maka secara normative segala aturan hukum yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila, berupa hukum dasar (UUD 1945), juga Peraturan Perundang-undangan lainnya adalah pengimplementasian dari nilai-nilai Pancasila. Karenannya secara normatif hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia haruslah senantiasa dikontrol keserasiannya dengan nilai-nilai Pancasila.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas keberibadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia”.

Dengan demikian jelaslah tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah: menjalin hubungan baik antara pekerja, pengusaha dan pemerintah di dalam mendukung pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia”.

Dengan demikian jelaslah tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah:

- a. Mensukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur.
- b. Ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.
- c. Menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha.
- d. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.
- e. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia.

GBHN yang ditetapkan setiap lima tahun sekali merupakan landasan operasional Hubungan Industrial Pancasila. Karena itu penyesuaian-penyesuaian dalam kebijaksanaan operasional perlu diadakan paling lama lima tahun sekali. Hubungan Industrial Pancasila juga berlandaskan, kepada peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan Pemerintah sesuai dengan Trilogi Pembangunan Nasional Hubungan Industrial Pancasila

mengakui dan menyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, Bangsa dan Negara. Hubungan Industrial Pancasila menganggap pekerja bukan hanya sekedar factor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia. Hubungan Industrial Pancasila melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemampuan perusahaan. Karena dengan perusahaan yang maju dan semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan. Dalam Hubungan Industrial Pancasila setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok, penutupan perusahaan (lock out) dan lainlain tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila.

Di dalam pandangan Hubungan Industrial Pancasila terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuata (balance of power), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Disamping itu juga Hubungan Industrial Pancasila juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja dan pengusaha, harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing pihak.

Sejarah Hubungan industrial di Indonesia memang tidak dapat dipisahkan dari sejarah perjuangan Bangsa Indonesia. Perjuangan dari sebelum kemerdekaan, setelah merdeka dan melalui beberapa periode sampai lahirlah Hubungan Industrial Pancasila. Terdapat tiga periode dalam sejarah Hubungan Pancasila, yaitu: Sistem hubungan Industrial masuk Indonesia dibawa oleh Belanda sebagai penjajahan pada akhir abad ke 20 dengan pertama-tama memperkenalkannya di perusahaan-perusahaan asing khususnya Belanda yang pekerjapekerjanya juga adalah orang Belanda. Jadi seolah pada waktu itu Hubungan Industrial Belanda beroperasi di wilayah Indonesia karena yang diatur pada waktu itu adalah hubungan antara pekerja Belanda dengan pengusaha Belanda.

Sejak kebangkitan nasional tahun 1908 mulailah terbentuk serikat pekerja yang anggotanya adalah orang-orang Indonesia, artinya mulai dipraktekan Hubungan Industrial yang pihaknya adalah para pekerja Indonesia dan pengusaha Belanda. Pada tahun 1919 Semaun sebagai tokoh komunis mulai mengenalkan Hubungan Industrial yang berdasarkan perjuangan Kelas. Maka sejak itu di Indonesia sudah berkembang dua system hubungan Industrial yaitu yang berdasarkan Liberalisme dan Marxisme yang mewarnai praktek-pratek Hubungan Industrial di Indonesia. Dengan demikian sejak awal Hubungan Industrial di Indonesia diwarnai oleh politik karena semua ditujukan untuk perjuangan Kemerdekaan. Sehingga pembahasan Hubungan Industrial dalam sosial ekonomi kurang mendapat perhatian. Pada permulaan kemerdekaan karena seluruh tenaga dan pikiran dicurahkan untuk mempertahankan kemerdekaan maka polarisasi dalam Hubungan Industrial tidaklah terasa. Hubungan Industrial masih tetap diwarnai oleh orientasi politik.

Pada tahun 1947 mulai lagi timbul polarisasi dalam Hubungan Industrial dengan terbentuknya serikat buruh SOBSI yang secara nyata-nyata berorientasi kepada komunisme, dimana pada tahun 1948 SOBSI bersama-sama dengan PKI terlibat dalam pemberontakan Madiun. Setelah penyerahan kedalutan dengan system serikat pekerja yang pluralistis maka system Hubungan Industrial baik yang berdasarkan liberalisme maupun Marxisme berkembang pesat dipelopori oleh serikat pekerjanya masing-masing. Karena di dalam perusahaan dapat terbentuk beberapa serikat pekerja, maka dalam perusahaan akan berkembang bermacam

system Hubungan Industrial sesuai dengan orientasi dari serikat pekerja. Dengan Dekrit Presiden 5 Juli 1959, Indonesia kembali melaksanakan UUD 1945.

Sejak itu mulailah Era Demokrasi Terpimpin. Dalam era demokrasi terpimpin ini partai komunis bertambah memegang peran penting. Sejalan dengan itu Hubungan Industrial yang berdasarkan Marxisme juga berkembang pesat. Praktek-praktek Hubungan Industrial yang bersifat antagonis dan konforntatif makin menonjol. Dalam era ini praktek-praktek konfrontatif tidak hanya dilakukan oleh serikat pekerja yang komunis akan tetapi juga ditiru oleh serikat pekerja lain agar mereka tidak kehilangan pamor dari pandangan anggotanya.

Hal ini berlanjut terus sampai menjadi tulang punggung pemberontakan tersebut, mirip dengan apa yang terjadi tahun 1948. Setelah pemberontakan G30 dapat ditumpas dan lahirlah pemerintahan Orde Baru yang bertekad ingin melaksanakan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 secara murni dan konsekuen. Artinya Pancasila harus dilaksanakan dalam setiap aspek kehidupan bangsa termasuk dalam Hubungan Industrial. Karena itu maka tokoh-tokoh Hubungan Industrial baik dari kalangan pekerja, pengusaha, pemerintah dan cendekiawan bersepakat dalam suatu Seminar Nasional pada tahun 1974 untuk mengembangkan suatu sistim Hubungan Industrial yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Maka sejak itu lahirlah "Hubungan Industial Pancasila".

B. Produktivitas Sumber Daya Manusia dalam Hubungan Industrial Pancasila

Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan) (Kussriyanto, 1984, p.1). Input bisa mencakup biaya produksi (production cost) dan biaya peralatan (equipment cost). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (sales), earnings (pendapatan), market share, dan kerusakan (defects) (Gomes,1995, p.157).

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002, p.2). Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kussriyanto, 1993, p.1).

Menurut Anoraga dan Suyati, (1995, p.119-121) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa produktivitas adalah: "Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal."

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviours dari para pekerja yang ada di

dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya (Gomes, 1995, p.160). Pengertian lain dari produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kehidupan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas (Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng, 2004, p.137).

Menurut Manuaba (1992) peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (do the right thing) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (do the thing right). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total (Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng, 2004, p.138). Menurut Sinungan, (2003, p.12), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas juga diartikan sebagai:

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.

Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut system pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana =

Hasil dalam jam-jam yang standar : Masukan dalam jam-jam waktu.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja (Sinungan, 2003, p.24-25).

Menurut Wignjosoebroto, (2000, p.25), produktivitas secara umum akan dapat diformulasikan sebagai berikut:

Produktivitas = Output/input(measurable)+ input (invisible)

Invisible input meliputi tingkat pengetahuan, kemampuan teknis, metodologi kerja dan pengaturan organisasi, dan motivasi kerja. Untuk mengukur produktivitas kerja dari tenaga kerja manusia, operator mesin, misalnya, maka formulasi berikut dipakai untuk maksud ini, yaitu:

Produktivitas = total keluaran yang dihasilkan

Tenaga Kerja jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan Di sini produktivitas dari tenaga kerja ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang

jam manusia (man-hours), yaitu jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tenaga kerja yang dipekerjakan dapat terdiri dari tenaga kerja langsung ataupun tidak langsung, akan tetapi biasanya meliputi keduanya. Hubungan industrial yang baik akan mendorong terciptanya ketenangan berusaha yang akhirnya berimbas pada peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Hubungan industrial yang baik juga akan mempermudah semua pihak dalam mencapai tujuan sehingga berdampak pada perkembangan perusahaan yang akan mendorong penciptaan lapangan kerja baru.

Pembahasan

Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Hubungan industrial meliputi perjanjian kerja, kewajiban dan hak pekerja, kewajiban dan hak pengusaha, berakhirnya hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan.

Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang saling menguntungkan yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila. Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas keberibadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas keberibadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia

Kesimpulan

Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas keberibadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia di dalam pembangunan nasional. Tujuan hubungan industrial Pancasila adalah untuk mensukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur, ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia. Hubungan industrial yang baik akan mendorong terciptanya ketenangan berusaha yang akhirnya berimbas pada peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Hubungan industrial yang baik juga akan mempermudah semua pihak dalam mencapai tujuan sehingga berdampak pada perkembangan perusahaan yang akan mendorong penciptaan lapangan kerja baru.

Daftar Pustaka

- Djumadi. 2005. Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sirat, Justine T. 2006. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Adisu,
- Edytus. 2008. Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek-Dana Sehat. Jakarta : Forum Sahabat.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Penataan Ruang. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 4279. Sekretariat Negara. Jakarta
- Guntur, Agus. 2010. Hubungan Industrial (Industrial Relations), Jurnal School of Bussines and Management, Jakarta: 5-6
- Zen,A. Patra M. 2007. Panduan bantuan hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum. Jakarta: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia.
- Katuuk, Neltje F. 1996. Hubungan Industrial Pancasila. Jakarta : Gunadarma.
- Soepomo, Imam . 1975. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Jambatan.
- Jalil, Abdul. 2008. Teologi Buruh. Yogyakarta: LKIS.