

# 4

## HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

Hubungan Industrial Pancasila

---

---

## **A. U M U M**

---

### **1. Pengertian**

Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan Pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Dalam bab yang lalu sudah dibicarakan bahwa terbentuknya sistim Hubungan Industrial di suatu negara didasarkan atas falsafah Bangsa dan Negara tersebut. Sehingga dengan demikian setiap negara mempunyai sistim Hubungan Industrianya sendiri yang berdasarkan atas falsafah negara itu. Demikian pula Indonesia dengan tekad pemerintahan Orde Baru untuk melaksanakan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 secara murni dan konsekuen, maka Hubungan Industrial pun harus didasarkan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

### **2. Tujuan**

Dari Seminar Nasional Hubungan Industrial Pancasila yang diselenggarakan tahun 1974 dikemukakan tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah “Mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 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 sosial 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 kadilan 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.

---

### **3. Landasan**

- a. Hubungan Industrial Pancasila mempunyai landasan idiil yaitu Pancasila dan landasan konstitusional adalah Undang-Undang Dasar 1945. Secara operasional berlandaskan Garis-garis Besar Haluan Negara serta ketentuan-ketentuan pelaksanaannya yang diatur oleh pemerintah di dalam program pembangunan.
- b. Hubungan Industrial Pancasila juga berlandaskan kepada kebijaksanaan-kebijaksanaan Pemerintah untuk menciptakan keamanan nasional, stabilitas nasional, meningkatnya partisipasi sosial dan kelanjutan pembangunan nasional.

## **B. POKOK-POKOK PIKIRAN DAN PANDANGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA**

---

### **1. Pokok-pokok Pikiran**

- a. Hubungan Industrial Pancasila didasarkan atas keseluruhan sila-sila dari pada Pancasila secara utuh dan bulat yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain.
- b. Hubungan Industrial Pancasila meyakini bahwa kerja bukanlah hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Esa.
- c. Dalam Hubungan Industrial Pancasila pekerja bukan hanya dianggap sebagai faktor produksi belaka akan tetapi sebagai manusia pribadi sesuai dengan harkat, martabat dan kodratnya.
- d. Dalam Hubungan Industrial Pancasila pengusaha dan pekerja tidak dibedakan karena golongan, keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku maupun jenis kelamin. Karena Hubungan Industrial Pancasila berupaya mengembangkan orientasi kepada kepentingan nasional.
- e. Sesuai dengan prinsip musyawarah dan mufakat maka Hubungan Industrial Pancasila berupaya menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mengembangkan persamaan-persamaan dalam rangka menciptakan keharmonisan antara pekerja dan pengusaha. Hubungan Industrial Pancasila meyakini setiap perbedaan pendapat dan perselisihan yang timbul harus diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat dan tidak diselesaikan dengan cara pemaksaan oleh satu pihak kepada pihak lain.
- f. Dalam Hubungan Industrial Pancasila didorong terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan untuk itu seluruh hasil upaya perusahaan harus dapat dinikmati bersama oleh pengusaha dan pekerja secara serasi,

---

---

seimbang dan merata. Serasi dan seimbang dalam arti setiap pihak mendapatkan bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasinya. Merata bahwa setiap hasil perusahaan dapat dinikmati oleh seluruh anggota perusahaan.

## **2. Asas-asas untuk mencapai tujuan**

- a. Hubungan Industrial Pancasila dalam mencapai tujuannya mendasarkan diri kepada asas-asas pembangunan nasional yang tertuang dalam Garis-garis Besar Haluan Negara seperti azas manfaat, usaha bersama dan kekeluargaan, demokrasi, adil dan merata, keseimbangan dan lain-lain.
- b. Hubungan Industrial Pancasila dalam mencapai tujuannya juga mendasarkan diri kepada azas kerja yaitu:
  - Pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam proses produksi yang berarti keduanya harus bekerjasama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas.
  - Pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil perusahaan harus dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi.
  - Pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam tanggung jawab yaitu tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara, tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya, tanggung jawab kepada pekerja serta keluarganya dan tanggung jawab kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

## **3. Sikap mental dan sikap sosial**

- a. Untuk mewujudkan pokok pikiran dan tujuan dari Hubungan Industrial Pancasila maka diperlukan pengembangan dari suatu sikap sosial yaitu:
  - Kegotong-royongan, toleransi, tenggang rasa, terbuka, bantu membantu dan mampu mengendalikan diri. Selain dari sikap sosial tersebut diperlukan pula sikap mental para pelaku Hubungan Industrial Pancasila yaitu:
  - Sikap kemitraan, saling hormat menghormati, saling mengerti kedudukan peranannya dan saling memahami hak dan kewajibannya di dalam proses produksi.
- b. Pihak Pemerintah dalam hal ini berperan sebagai pengasuh, pembimbing, pelindung dan pendamai yang secara singkat berperan sebagai pengayom dan pamong bagi seluruh pihak yang tersangkut dalam proses produksi.
- c. Serikat Pekerja bukan hanya penyalur aspirasi kaum pekerja dengan hak-haknya seperti: hak berorganisasi, hak secara kolektif menyatakan pendapat yang menyangkut kondisi kerja, hak untuk mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama dan hak-hak perlindungan lainnya tetapi Serikat Pekerja juga

---

berkewajiban membawa kaum pekerja berpartisipasi dalam tugas-tugas pembangunan nasional.

- d. Pihak pengusaha disamping diakui hak-haknya seperti: hak milik, walaupun mempunyai fungsi sosial dalam penggunaannya, hak untuk dapat mengembangkan usahanya serta laba usaha, hak untuk mengelola modalnya, walaupun kepentingan semua pihak dalam masyarakat harus diperhatikan. Pengusaha juga mempunyai kewajiban memberikan andilnya secara konstruktif terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja serta membina azas-azas manajemen yang baik dalam rangka pembangunan nasional secara keseluruhan.

Dengan demikian maka dalam alam Hubungan Industrial Pancasila tidak ada tempat bagi sikap saling berhadapan atau sikap penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah.

## **C. PELAKSANAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA**

---

Untuk mewujudkan falsafah Hubungan Industrial Pancasila itu dalam kehidupan sehari-hari antara para pelaku proses produksi maka perlu diciptakan suatu kondisi dan suasana yang menunjang agar sikap mental dan sikap sosial Hubungan Industrial Pancasila bisa tumbuh dan berkembang sehingga menjadi perilaku semua pihak dalam pergaulan sehari-hari.

Untuk menciptakan suasana yang menunjang tersebut maka perlu dikembangkan sarana-sarana utama yang menunjang terlaksananya Hubungan Industrial Pancasila. Sarana-sarana tersebut adalah:

### **1. Lembaga kerjasama Bipartit dan Tripartit**

#### **a. Lembaga kerjasama Bipartit**

Lembaga Kerjasama Bipartit penting dikembangkan di perusahaan agar komunikasi antara pihak pekerja dan pihak pengusaha selalu berjalan dengan lancar. Dengan demikian kesalahpahaman antara kedua belah pihak dapat dihindari, saling pengertian mengenai kepentingan bersama dapat dikembangkan sehingga tercipta ketenangan kerja dan meningkatnya produksi dan produktivitas.

#### **b. Lembaga Kerjasama Tripartit**

Di dalam perusahaan Pemerintah juga merupakan pihak yang penting mewakili kepentingan masyarakat umum. Karena itu dalam Hubungan Industrial Pancasila keserasian antara pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah perlu

---

---

dijaga Untuk itu lembaga tripartit perlu dikembangkan sebagai forum komunikasi, konsultasi dan dialog antara ketiga pihak tersebut. Dengan berkembangnya lembaga kerjasama tripartit maka kebijaksanaan Pemerintah yang dikeluarkan dalam bidang Hubungan Industrial dapat dikomunikasikan di dalam lembaga tripartit sehingga kebijaksanaan yang diambil Pemerintah itu merupakan aspirasi dan mempertimbangkan kepentingan semua pihak.

## **2. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)**

- a. Kesepakatan kerja bersama merupakan sarana yang sangat penting dalam mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila dalam praktek sehari-hari. Sebab melalui kesepakatan kerja bersama dapat diwujudkan suatu proses musyawarah dan mufakat dalam mewujudkan kesepakatan kerja bersama.
- b. Dalam kesepakatan kerja bersama semangat Hubungan Industrial Pancasila perlu mendapat perhatian. Jiwa dari falsafah hubungan industrial Pancasila harus tercermin ke dalam kebijaksanaan mengenai pengupahan, syarat-syarat kerja maupun jaminan sosial di dalam kesepakatan kerja bersama.
- c. Untuk mendorong dicerminkannya falsafah Hubungan Industrial Pancasila ke dalam kesepakatan kerja bersama maka pada setiap kesepakatan kerja bersama supaya paling sedikit harus memiliki suatu Pendahuluan atau Mukadimah yang mencerminkan falsafah Hubungan Industrial Pancasila.

## **3. Kelembagaan Penyelesaian Perselisihan Industrial**

- a. Perlu disadari bahwa sekalipun kerjasama Bipartit dan Tripartit telah terbina dengan baik dan kesepakatan kerja bersama telah pula diadakan, namun masalah perselisihan dalam praktek akan tetap terjadi dan sukar dihindari. Karena itu Lembaga yang diserahi tugas Penyelesaian Perselisihan Industrial perlu ditingkatkan peranannya melalui peningkatan kemampuan serta integritas personilnya.
- b. Kelembagaan penyelesaian perselisihan baik pegawai perantara, arbitrase P4D/P4P yang berfungsi dengan baik akan dapat menyelesaikan perselisihan dengan cepat, adil, terarah dan murah. Hal ini tentu saja akan dapat menghindari terjadinya dampak negatif dari suatu perselisihan industrial.

## **4. Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan**

- a. Peraturan Perundangan berfungsi melindungi pihak yang lemah terhadap pihak yang kuat dan memberi kepastian terhadap hak dan kewajibannya masing-masing. Karena itu peraturan perundangan mampu menciptakan ketenangan dan kegairahan kerja.

- 
- 
- b. Setiap peraturan perundangan ketenagakerjaan harus dijiwai oleh falsafah Hubungan Industrial Pancasila. Karena itu peraturan perundangan yang ada perlu disempurnakan, diubah dan kalau perlu diciptakan peraturan perundangan yang baru yang dapat mendorong pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila.

#### **5. Pendidikan Hubungan Industrial**

- a. Agar falsafah Hubungan Industrial Pancasila difahami dan dihayati oleh masyarakat maka perlu falsafah itu disebarluaskan baik melalui penyuluhan-penyuluhan maupun melalui pendidikan.
- b. Penyuluhan dan pendidikan mengenai Hubungan Industrial Pancasila ini perlu dilakukan baik kepada pekerja/Serikat Pekerja maupun kepada pengusaha dan juga aparat Pemerintah yang erat kaitannya dengan masalah Hubungan Industrial Pancasila.

### **D. BEBERAPA MASALAH KHUSUS YANG HARUS DIPECAHKAN DALAM PELAKSANAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA.**

---

#### **1. Masalah Pengupahan**

- a. Upah merupakan masalah sentral dalam Hubungan Industrial karena sebagian besar perselisihan terjadi bersumber dari masalah pengupahan. Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya yang cenderung untuk ditekan. Sedangkan bagi pekerja upah adalah sumber penghasilan bagi pekerja untuk hidup bersama keluarganya. Karena itu pekerja cenderung menginginkan upah itu selalu meningkat. Jadi terjadi perbedaan keinginan antara pekerja dan pengusaha mengenai upah. Apabila dalam perusahaan dapat diciptakan suatu sistim pengupahan yang adil akan dapat menciptakan ketenangan kerja, ketenangan usaha serta meningkatkan produktivitas kerja. Apabila dalam perusahaan tidak dapat diciptakan suatu sistim pengupahan yang baik, maka upah akan selalu menjadi sumber perselisihan didalam perusahaan.
- b. Karena kondisi ketenagakerjaan yang belum menguntungkan khususnya ketidakseimbangan yang menyolok dalam pasar kerja yaitu penawaran tenaga kerja lebih besar dari permintaan tenaga kerja maka posisi tenaga kerja sangat lemah berhadapan dengan pengusaha. Akibatnya upah yang diterima pekerja sangat rendah terutama bagi pekerja lapisan bawah. Apabila upah bagi pekerja lapisan bawah penentuannya diserahkan kepada pasar tenaga kerja maka upah

---

tersebut akan cenderung selalu menurun. Oleh sebab itu perlu dikembangkan program upah minimum untuk melindungi pekerja lapisan bawah tadi. Apabila upah masih rendah, maka orang sukar berbicara mengenai Hubungan Industrial Pancasila karena upah yang rendah adalah tidak manusiawi. Oleh sebab itu konsep upah minimum yang ada perlu dipertahankan dan diawasi, pelaksanaannya.

## **2. Pemogokan**

- a. Sekalipun hak mogok telah diatur dalam peraturan akan tetapi pemogokan akan merusak hubungan antara pekerja dan pengusaha. Pemogokan merugikan semua pihak baik pekerja, pengusaha maupun masyarakat karena itu pemogokan harus dihindari dan kalau terjadi harus diselesaikan secara tuntas.
- b. Didalam falsafah Hubungan Industrial Pancasila yang berdasarkan musyawarah mufakat, mogok bukanlah merupakan upaya yang baik dalam menyelesaikan masalah. Namun demikian didalam peraturan perundangan kita, hak mogok diakui dan diatur penggunaannya. Oleh sebab itu walupun mogok secara yuridis dibenarkan akan tetapi secara filosofis harus dihindari. Untuk itu upaya-upaya pencegahan pemogokan perlu ditingkatkan seperti pengembangan kelembagaan Bipartit, Tripartit, Kesepakatan Kerja Bersama dan Penyelesaian Perselisihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.