

Analisis Hubungan Industrial Pancasila dan Produktivitas Sumberdaya Manusia Dalam Hubungan Industri Pancasila di Indonesia

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

Oleh:

Dede Iskandar; Youdho Febriano; Nur Mubin; Robby Lasut; Fitri Rezeki

Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa

dedeiskandar1017@gmail.com; youdhofebriano@gmail.com; pendidikan.ppai@gmail.com;
rlrobbylasut@gmail.com; fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Pancasila adalah intisari dari keberadaan Indonesia sebagai suatu negara. Pancasila berfungsi sebagai dasar negara, ideologi, filsafat, dan juga sebagai perwujudan dari prinsip dasar untuk Indonesia yang mandiri. Dalam dunia kerja nilai-nilai Pancasila juga dapat diterapkan sebagai bentuk kepedulian kita mempertahankan Pancasila itu sendiri. Hubungan Industrial Pancasila dan Produktifitas sumber daya manusia dalam industri pancasila di Indonesia yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila masihlah sulit untuk di wujudkan, untuk itu hubungan industrial Pancasila sebagai suatu sistem hubungan industrial yang berdasarkan falsafah bangsa Indonesia sendiri diharapkan dapat menciptakan ketenangan dan kegairahan kerja di tempat kerja.. Tujuan dari penelitian ini agar pembaca mengetahui tentang hubungan industrial Pancasila dan produktifitas sumber daya manusia Indonesia dan hubungannya dengan industri Pancasila. Metode penelitian yang digunakan studi kepustakaan yaitu suatu metode dengan membaca telaah pustaka tentang Hubungan Industri Pancasila dan Produktifitas sumber daya manusia dalam hubungan industri Pancasila.

Kata kunci:

Hubungan Industrial Pancasila, produktifitas sumber daya manusia

ABSTRACT

Pancasila is the essence of Indonesia's existence as a country. Pancasila serves as the basis of the state, ideology, philosophy, and also as the embodiment of the basic principles for an independent Indonesia. In the world of work, Pancasila values can also be applied as a form of our concern for maintaining Pancasila itself. Pancasila Industrial Relations and the productivity of human resources in the Pancasila industry in Indonesia, which are based on Pancasila values, are still difficult to realize, for that Pancasila industrial relations as an industrial relations system based on the philosophy of the Indonesian nation itself is expected to create calm and enthusiasm for work in the workplace. work. The purpose of this research is to make the readers know about the industrial relations of Pancasila and the productivity of Indonesian human resources and their relationship with the Pancasila industry. The research method used is a literature study, namely a method by reading a literature review on Pancasila Industrial Relations and human resource productivity in Pancasila industrial relations.

Keywords:

Pancasila Industrial Relations, human resource productivity

Pendahuluan

Pancasila adalah jati diri bangsa Indonesia, sebagai falsafah, ideologi, dan alat pemersatu bangsa Indonesia. Pancasila merupakan pandangan hidup, dasar negara, dan pemersatu bangsa Indonesia yang majemuk. begitu besar pengaruh Pancasila terhadap bangsa dan negara Indonesia, Kondisi ini dapat terjadi karena perjalanan sejarah dan kompleksitas keberadaan bangsa Indonesia seperti keragaman suku, agama, bahasa daerah, pulau, adat istiadat, kebiasaan budaya, serta warna kulit jauh berbeda satu sama lain tetapi mutlak harus dipersatukan.

Pancasila juga dijadikan sebagai pedoman dalam berbagai bidang kehidupan, baik itu bidang ekonomi, sosial, budaya dan bidang-bidang lainnya. Sehingga segala sesuatu yang dilakukan diharapkan tidak melenceng dari aturan yang telah ditetapkan sesuai dengan Pancasila. Dengan demikian, apa yang diharapkan dan dicita-citakan oleh bangsa Indonesia dapat terlaksana dengan baik.

Pancasila merupakan sebuah ideologi bangi bangsa Indonesia sebab Pancasila merupakan suatu kepercayaan yang dianggap satu-satunya ideologi yang paling tepat dalam menjalan system kenegaraan republik Indonesia. Pancasila merupakan science of ideas dari founding father kita seperti Ir. Soekarno, Soepomi, M. Yamin, dan KH. Bagus Hadikusumo dan tokoh-tokoh nasional yang terlibat dalam penyusunan Ideologi Pancasila tanpa terkecuali. Pancasila merupakan Lima dasar disepakati bersama oleh bangsa Indonesia melalui founding Father yang harus dijalan bangsa Indonesia dalam system kehidupan social maupun system kenegaraan, meliputi :

1. Ketuhanan yang maha esa
2. Kemanusiaan yang adil dan beradab
3. Persatuan Indonesia
4. Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan
5. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia

Pentingnya Pancasila sebagai ideologi Negara adalah untuk memperlihatkan peran ideologi sebagai penuntun moral dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sehingga ancaman-ancaman yang datang untuk negeri ini dapat dicegah dengan cepat. Sebab Pancasila merupakan Ideologi yang terbuka bagi seluruh perkembangan zaman. Sehingga apapun yang terjadi dalam perkembangan zaman harus sesuai dengan kaedah-kaedah yang berlaku atas dasar Pancasila. Syafruddin Amir, dalam penelitiannya yang berjudul Pancasila as Integration Philosophy of Education and National Character menyatakan bahwa Pancasila adalah ideologi bangsa yang harus menjadi spirit bagi setiap nadi kehidupan dari masyarakat dan kegiatan yang konstitusional karena Pancasila dipandang sebagai media akulturasi dari bermacam-macam pemikiran mengenai agama, pendidikan, budaya, politik, social, dan ekonomi (Amir, 2013).

Nilai-nilai Pancasila sebagai ideologi atau falsafah terlahir dan telah membudaya di dalam sejarah perjalanan bangsa Indonesia. Nilai-nilai itu tertanam dalam hati, tercermin dalam sikap dan perilaku serta kegiatan lembaga-lembaga masyarakat. Dengan perkataan lain, Pancasila telah menjadi cita-cita moral bangsa Indonesia, yang mengikat seluruh warga masyarakat baik sebagai perorangan maupun sebagai kesatuan bangsa (Poespowardojo dan Hardjatno, 2010a). Namun demikian nilai-nilai Pancasila sebagai dasar negara harus diimplementasikan sebagai sumber dari semua sumber hukum dalam negara dan menjadi landasan bagi penyelenggaraan negara, diantaranya pembangunan sumber daya manusia.

Dalam ketenagakerjaan, antara pekerja dan pengusaha mempunyai hubungan yang saling menguntungkan. Pekerja memberikan tenaganya untuk produk dan jasa, sedangkan pengusaha membayar upah atas jasa pekerja dalam menciptakan produk, baik berupa barang atau jasa yang dijual pada konsumen. Pemerintah sebagai fasilitator yang menyediakan prasarana

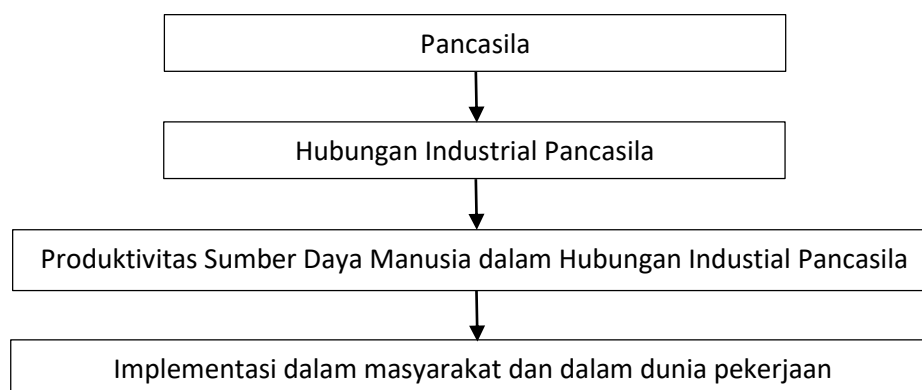
mendapatkan keuntungan melalui pajak yang dibayar pengusaha. Dengan bertambah besarnya perusahaan maka antara pekerja dengan pengusaha tidak lagi mengenal secara pribadi, sehingga masalah-masalah yang timbul antara pekerja dengan pengusaha sudah tidak mudah lagi untuk diselesaikan sehingga sering menghambat kelancaran jalannya perusahaan. 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 adanya kerjasama yang baik antara sesama pekerja karena pekerjaan yang satu dengan yang lainnya saling terkait. 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 yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila masih sulit untuk diwujudkan, kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia masih belum memiliki pengaruh besar dalam kehidupan masyarakat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan Hubungan Industrial Pancasila, serta menganalisis keterkaitan pembentukan produktivitas sumberdaya manusia dalam Hubungan Industri Pancasila di Indonesia. Kajian ini berfokus pada penelitian sumber daya manusia dan keterkaitannya terhadap nilai-nilai dan industrial Pancasila

Metode Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan, metode penulisan pada penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan. Metode studi kepustakaan yaitu suatu metode dengan membaca telaah pustaka tentang Hubungan Industrial Pancasila, dan Produktifitas Sumber Daya Manusia dalam Industrial Pancasila di Indonesia. Selain itu penulis mendapatkan sumber penulisan dari internet.

Penelitian ini menggunakan library riset (Studi Kepustakaan). Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kualitatif, dengan cara mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan, membaca dan mencatat serta menganalisis segala sesuatu yang bersesuaian dengan tema yang

akan diangkat yaitu Hubungan Industrial Pancasila, dan Produktifitas Sumber Daya Manusia dalam Industrial Pancasila.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah observasi partisipasi, diskusi dan analisis beberapa jurnal atau karya ilmiah lainnya. Pengumpulan data dalam karya ilmiah ini menggunakan teknik observasi yang mana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat segala sistematik gejala-gejala yang diselidiki. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan dokumentasi, sebab dokumentasi ialah catatan peristiwa yang sudah berlaku yang bisa berbentuk tulisan, atau karya-karya yang monumental dari seseorang. Dengan terkumpulnya semua dokumentasi akan dilakukan sebuah pengkajian sesuai dengan tema yang diterapkan sehingga menghasilkan sebuah analisis data yang sesuai dengan tema peneliti bahas.

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:

- a. Pembentukan perjanjian kerja/ perjanjian kerja bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial.
- b. Kewajiban pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja/buruh.
- c. kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja/buruh yang sekaligus merupakan hak pekerja/buruh atas upah.
- d. Berakhirnya hubungan industrial.
- e. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Hubungan Industrial terbentuk dengan mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara, yang kerena setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah yang berbeda maka system 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-undanganlainnya adalah pengimplementasian dari nilai-nilai Pancasila. Karenannya secara normative 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 keperibadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia. 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 Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social melaluipenciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenanganusaha, 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 social.
- c. Menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha.
- d. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.
- e. Meningkatkan kesejahteraan pekerjaserta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia.

Hubungan Industrial Pancasila berlandaskan keseluruhan dari sila-sila Pancasila yang saling terkait satu sama lain dan tidak boleh menonjolkan yang satu lebih dari yang lain.

- a. UUD 1945, sebagai landasan konstitusional.
- b. Hubungan Industrial Pancasila belandaskan pula pada UUD 1946 sebagai landasan konstitusional mulia dari pembukaan, batang tubuh maupun pada penjelasannya.
- c. Ketetapan MPR No. II tahun 1978, sebagai landasan struktural dan operasional.
- d. Hubungan Industrial Pancasila mempunyai landasan structural dan landasan operasional pada TAP MPR No. II tahun 1978 yaitu Pedoman Penghayatan dan Pengalaman Pancasila (P4)
- e. Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), sebagai landasan operasional.

GBHN yang ditetapkan setiap lima tahun sekali merupakan landasan operasional Hubungan Industrial Pancasila. Karena itu penyesuaian- penyesuaian dalam kebijaksanaan operasional perlu diadakan paling lama limatahun 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 lain-lain 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 kekuatan (balance of power), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Disamping itu juga Hubungan Industrial Pancasila juga mempunyai pandangan

bahwahasil-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 pekerja-pekerjanya 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 sistem hubungan Industrial yaitu yang berdasarkan Liberalisme dan Marxisme. Inilah yang mewarnai praktek-praktek 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 social 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 sistem 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 sistem 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 Industrial Pancasila".

Dede Iskandar; Youdho Febriano; Nur Mubin; Robby Lasut; Fitri Rezeki:

B. Produktivitas Sumberdaya Manusia Dalam Hubungan Industri Pancasila di Indonesia.

Masalah rendahnya produktivitas dan efisiensi sumber daya manusia ternyata masih dipandang relevan bagi sumber daya manusia Indonesia saat ini, mengingat kondisi perekonomian Indonesia dianggap masih dalam keadaan ekonomi biaya tinggi (high cost economy). Oleh karena itu, dianggap relevan untuk mengupayakan agar produktivitas dan efisiensi sumberdaya manusia menjadi tinggi melalui usaha menciptakan teori manajemen yang sesuai dengan perilaku dan budaya bangsa Indonesia. Hal ini dipandang penting, dalam rangka datangnya era abad ke-21 yang bernuansa perdagangan bebas. Teori manajemen hubungan industrial berdasarkan budaya bangsa Indonesia diharapkan meningkatkan kinerja sumberdaya manusia Indonesia, bila disertai dengan upaya mengoptimalkan perilaku positif dan meminimumkan perilaku negatif dalam budaya bangsa Indonesia. Diharapkan sumberdaya manusia Indonesia akan meningkatkan produktivitas dan efisiennya, sehingga seluruh produk industri Indonesia akan tampil secara kompetitif dalam pasar internasional maupun domestik. Sebagai pedoman penting dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efisiensi sumberdaya manusia Indonesia, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Dari teori manajemen hubungan industrial berdasarkan budaya Indonesia, maka 5 (lima) faktor yang perlu dijalankan:

1. Sapta Sukses Manajemen Indonesia

Bila dalam manajemen ala Jepang dikenal 5-S, maka dalam manajemen ala Indonesia maka diciptakan 7-S, sebagai ‘sarana’ mencapai efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi. Logikanya bila SDM Jepang dengan 5-S dapat menjadi SDM yang berkinerja baik, maka SDM Indonesia yang mempunyai 7-S, seyogyanya harus menunjukkan kinerja yang sama bahkan lebih hebat. Khususnya S yang ke-7, “Selalu Sisipkan Ide Baru” (SESHIBA) bertujuan agar SDM Indonesia mempunyai naluri untuk selalu menyempurnakan sistem kerja atau menemukan sesuatu yang baru yang lebih baik dibandingkan sebelumnya. Berarti SDM Indonesia dituntut untuk berkinerja lebih baik dibandingkan sebelumnya.

Tabel 1

Sapta Sukses – Manajemen Indonesia

5-S Jepang	7-S Indonesia	Penjelasan
Seiton	Siapkan	Siapkan terlebih dahulu seluruh peralatan yang diperlukan sebelum memulai kegiatan kerja
Sein	Singkirkan	Singkirkan atau sisihkan peralatan yang tidak diperlukan atau tidak akan digunakan
Seiso	Sirami	Bersihkan semua peralatan yang akan digunakan, agar setiap peralatan dapat digunakan secara optimal
Seiketsu	Sesuaikan	Sesuaikan dan cocokkan kondisi fisik dan psikologi dengan rencana kerja (standar) yang telah dibuat sebelumnya
Shiitsuke	Senangi	Senangi kerja, sehingga kerja menjadi budaya (kebiasan) yang baik
	Sungguh hati	Kerjakan setiap tugas dengan sungguh hati (serius), jujur dan disiplin agar hasil yang diperoleh sesuai dengan rencana dan sangat baik
	Selalu sisipkan ide baru	Upayakan menciptakan ide baru (kreativitas dan inovasi) yang perlu disisipkan dalam setiap langkah kerja, agar diperoleh produk yang semakin baik (product improvement) dan kompetitif

2. Disiplin

Seluruh SDM Indonesia harus berperilaku disiplin, tanpa kecuali. Hal tidak berdasarkan himbauan, tetapi harus berdasarkan sanksi bagi pelanggar disiplin. Ibarat makhluk hidup, organisasi sebagai wadah adalah ‘jasad’, mekanisme manajemen adalah ‘jiwa’-nya, sedangkan disiplin adalah tingkat kesehatan jiwanya. Secara makro bangsa yang mempunyai SDM tanpa disiplin berarti bangsa tersebut sedang sakit-jiwanya. Perilaku disiplin yang tinggi akan berdampak luas pada kehidupan bangsa Indonesia, bukan saja terciptanya pemerintahan yang bersih tetapi juga pesatnya pertumbuhan ekonomi yang berdaya saing tinggi dan berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Perilaku disiplin harus direalisasikan menjadi budaya bangsa. Sekali lagi pelaksanaan disiplin nasional jangan hanya dengan himbauan, tetapi dengan paksaan bahkan bila perlu dengan ‘kekerasan’ berdasarkan hukum. Artinya siapapun yang melanggar disiplin harus ditindak secara keras dan tegas, bila perlu dihukum untuk menciptakan suasana jera dan malu. Dalam hubungan ini Gerakan Disiplin Nasional (GDN) harus dijalankan secara lebih keras lagi dan terus-menerus, berdasarkan kemauan politik (political will) yang berdasarkan moral agama dan etika budaya bangsa Indonesia. Pelanggar disiplin baik kelas bawah, menengah maupun kelas atas harus dihukum. GDN harus memasuki pula wilayah kerja yang berpotensi terjadinya kejahatan kerah putih (white color crime) seperti korupsi atau manipulasi di sektor perbankan, lembaga-lembaga pemerintah esalon atas, menengah dan lain-lain.

3. Profesionalisme

Sikap profesional dari para pelaku dalam organisasi di Indonesia harus menunjukkan sikap dan perilaku seperti ditunjukkan dalam “Serat Darmowasito” dimana SDM Indonesia harus mempunyai semangat untuk memperbaiki hidupnya, SDM Indonesia juga harus mempunyai naluri inovasi dan kreativitas, disertai dengan prinsip menjunjung tinggi etika budaya dan moral berdasarkan agama, termasuk kejujuran serta keterbukaan yang menyangkut kepentingan publik. Sikap profesionalisme SDM Indonesia harus dapat tercermin dalam bentuk naluri inovasi dan kreativitas yang menciptakan penyempurnaan sistem dan teknologi agar organisasinya dapat tampil selalu di depan (leader organization).

4. Mengedepankan Budaya Musyawarah untuk Mufakat

Dalam menghadapi berbagai masalah yang harus dipecahkan, adalah wajar bila terdapat perbedaan pandangan dalam memilih alternatif penyelesaiannya. Dalam kondisi demikian cara musyawarah untuk mufakat adalah cara terbaik, namun harus mengacu kepada hasil yang optimum. Artinya pilihlah alternatif yang secara rasional akan memberikan hasil yang terbaik. Musyawarah selalu lebih baik daripada konfrontasi. Tetapi ingat jaringan mufakat untuk rekayasa yang merugikan berbagai pihak atau melanggar peraturan. Tetapi ingat jangan mufakat untuk rekayasa yang merugikan berbagai pihak atau melanggar aturan.

5. Memanfaatkan Sifat Ramah-tamah

Di samping pelanggaran-pelanggaran hukum tersebut di atas, tidak sedikit bahkan masih banyak warga bangsa Indonesia yang melaksanakan keramahtamahan. Baik ramah-tamah terhadap sesama manusia maupun lingkungannya. Dalam suatu organisasi yang mempunyai pelaku-pelaku yang remah-tamah tentunya akan memudahkan memecahkan berbagai masalah berdasarkan “musyawarah mencari mufakat”. Dengan demikian keberhasilan organisasi mencapai tujuan dapat lebih efektif dan efisien. Di lain pihak, secara makro, mengingat pertambahan lapangan kerja selalu lebih kecil dibandingkan dengan pertambahan angkatan kerja SDM Indonesia, maka seperti disarankan agar Pemerintah mendorong sekaligus menunjang agar jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri semakin bertambah besar dari tahun ke tahun. Sifat keramahan, SDM Indonesia harus lebih ditingkatkan dengan variasi lebih besar, misalnya di bidang kesehatan (paramedis, dokter, dan lain-lain), teknik madya (montir, mesin-mesin mobil,

Dede Iskandar; Youdho Febriano; Nur Mubin; Robby Lasut; Fitri Rezeki:

pesawat udara, kapal laut, dan lain-lain) di samping tenaga pembantu rumah tangga yang terlatih. Semua TKI harus dijamin keamanannya secara hukum, dan agar hak-hak asasi mereka dilindungi secara sungguh-sungguh dan pasti. Pemerintah, khususnya Departemen Tenaga Kerja, Departemen Luar Negeri, Departemen Kehakiman dapat berperan sangat besar dan proaktif disertai sikap profesionalisme yang tinggi, didasari sistem manajemen yang handal dan baik.

Kelima faktor tersebut dapat dianggap sebagai asumsi agar teori manajemen berdasarkan budaya bangsa Indonesia dengan orientasi 'link and match' dapat diimplementasikan secara optimum dalam berbagai ragam kehidupan organisasi di Indonesia. Organisasi-organisasi di Indonesia, dalam skala makro dan mikro, mempunyai kinerja yang optimum dalam menunjang pembangunan Indonesia, dalam nuansa perdagangan bebas pada milenium mendatang.

Pembahasan

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. Hubungan industrial Pancasila dapat mengupayakan peningkatan produktivitas dan efisiensi sumberdaya manusia menjadi tinggi melalui usaha menciptakan teori manajemen yang sesuai dengan perilaku dan budaya bangsa Indonesia yaitu:

1. Sapta Sukses (7S) Manajemen Indonesia: Siapkan, Singkirkan, Sirami, Sesuaikan, Senangi, Sungguh hati, Selalu sisipkan ide baru
2. Disiplin: Gerakan Disiplin Nasional (GDN)
3. Profesionalisme: "Serat Darmowasito" yaitu SDM Indonesia mempunyai semangat memperbaiki hidup, naluri inovasi dan kreativitas, menjunjung tinggi etika budaya dan moral berdasarkan agama, jujur dan terbuka menyangkut kepentingan publik.
4. Mengedepankan Budaya Musyawarah untuk Mufakat: memilih alternatif penyelesaian masalah yang secara rasional akan memberikan hasil terbaik.
5. Memanfaatkan Sifat Ramah-tamah.

Kesimpulan

Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai luhur, dari pancasila dan UUD 1945 yang merupakan pedoman hidup bangsa Indonesia. Konsep dalam Hubungan Industrial Pancasila yang mengatur antara para pelaku dan proses produksi yang berdasarkan nilai-nilai luhur dalam Pancasila, dengan adanya nilai-nilai Pancasila seperti sifat kebersamaan dan gotong royong yang merupakan sendi penting dalam Hubungan Industrial Pancasila. Hubungan Industrial Pancasila membuat pengusaha dan pekerja bukan lagi bersebrangan melainkan memiliki tujuan yang sama untuk mencapai keuntungan. Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila harus di perhatikan oleh para pelaku hubungan industri agar hubungan industri di Indonesia bisa berjalan dengan baik.

Seiring berjalannya waktu kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia belum berjalan sesuai dengan harapan dan dianggap masih tidur, karena masih banyak permasalahan dalam hubungan industrial yang belum terselesaikan. Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia pada zaman sekarang ini sudah mulai terlupakan, disebabkan karena:

- a. Sikap Mental dari para pihak dalam hubungan industrial.
- b. Buruknya Penegakan Hukum dalam Masalah Ketenagakerjaan
- c. Peraturan yang substansinya kurang baik
- d. Budaya Hukum Masyarakat

Produktivitas SDM dalam Hubungan Industri Pancasila di Indonesia yaitu Kegiatan evaluasi program sumber daya manusia masih belum merupakan kegiatan prioritas bagi banyak perusahaan di Indonesia. Namun demikian, karena semakin meningkatnya kebutuhan terhadap pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien, maka evaluasi manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting di masa mendatang. Sistem hubungan industrial adalah tatanan yang melibatkan berbagai aspek penting yang menyangkut sistem sosial, ekonomi dan hukum dari suatu negara, baik yang menyangkut hubungan di tempat kerja maupun hubungan antara manajer dan karyawan. Perilaku disiplin harus direalisasikan menjadi budaya bangsa. Sekali lagi pelaksanaan disiplin nasional jangan hanya dengan himbauan, tetapi dengan paksaan. SDM Indonesia harus dapat dipersiapkan untuk menghadapi era Globalisasi.

Nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan berorganisasi di perusahaan dan di kehidupan masyarakat sangat bermanfaat apabila kita bisa mengamalkannya dengan baik. Nilai-nilai Pancasila dapat terwujud didalam masyarakat maupun organisasi perusahaan dalam hal ini Pemerintah harus serius dalam membina hubungan baik antara karyawan dengan pengusaha, sehingga tercipta hubungan yang harmonis perusahaan dan karyawan atau serikat pekerja dengan membuat perangkat hukum yang memadai, melakukan pembinaan dan pelatihan-pelatihan bagi penyelenggara perusahaan dan wakil-wakil pekerja. Mahasiswa dapat berperan serta melalui sosialisasi maupun penerapannya dalam kehidupannya sehari-hari dimasyarakat.

Daftar Pustaka

- Djumadi. 2005. Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Guntur, Agus. 2010. Hubungan Industrial (Industrial Relations),Jurnal School of Bussines and Management, Jakarta: 5-6
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed-20. Bumi Aksara. Jakarta.
- Iswanto, Yun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Terbuka. Tangerang.
- Katuuk, Neltje F. 1996. Hubungan Industrial Pancasila.Jakarta : Gunadarma
- Prawirosentono, S & Primasari, D. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia - Kinerja dan Motivasi Karyawan - Membangun Organisasi Kompetitif Perdagangan Bebas Dunia. Ed-3. BPFE. Yogyakarta.
- Prawirosentono, S. 2005. Model Pembangunan Sumber Daya Manusia Negara-Negara Berkembang, Harmoni Menuju Sukses. Ed-2. BPFE. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Sirat, Justine T. 2006.Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- SoutLaw, “Pengertian Hubungan Industrial (H-Ketenagakerjaan)”, <http://soutlaw.wordpress.com/2012/10/06/pengertian-hubungan-industrial-h-ketenagakerjaan/> (diakses 22 September 2013).
- Supomo, R. & Nurhayati, E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia – untuk Mahasiswa dan Umum. Yrama Widya. Bandung.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia – untuk Mahasiswa dan Umum. Yrama Widya. Bandung.