

## **SISTEM HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DI INDONESIA DENGAN TENAGA KERJA, PERUSAHAAN DILIHAT DARI ASPEK ( UNDANG-UNDANG TENAGA KERJA NO.13 TAHUN 2003)**

**Oleh : Fritje Rumimpunu<sup>1</sup>**

### **A. PENDAHULUAN**

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.<sup>2</sup> 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 masihlah sulit untuk di wujudkan, Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia masih belum memiliki pengaruh besar dalam kehidupan masyarakat.

### **B. PERUMUSAN MASALAH**

1. Apa yang dimaksud dengan Hubungan Industrial Pancasila?
2. Bagaimanakah Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia?

### **C. METODE PENULISAN**

Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan, metode penulisan karya tulis ini menggunakan metode studi kepustakaan. Metode

---

<sup>1</sup> Dosen Pada Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Manado

<sup>2</sup> Djumadi, SH., M.Hum., "Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia" (Penerbit Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2005), hal.30

studi kepustakaan yaitu suatu metode dengan membaca telah pustaka tentang Hubungan Industrial Pancasila, dan Kedudukann Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia.Selain itu penulis mendapatkan sumber penulisan dari internet.

## **D. PEMBAHASAN**

### **1. 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 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-undangan lainnya adalah pengimplementasian dari nilai-nilai Pancasila.Karenannya secara normative hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia haruslah senantiasa dikontrol keserasiannya dengan nilai-nilai Pancasila.<sup>3</sup>

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

---

<sup>3</sup>Imam Soepomo, SH.,Prof., “Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja”, (Penerbit Jambatan, Jakarta, 1975), hal. 6-7

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 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 social.
- 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.<sup>4</sup>

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 lima tahun sekali. Hubungan Industrial Pancasila juga berlandaskan, kepada peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan Pemerintah sesuai dengan Trilogi Pembangunan Nasional<sup>5</sup> 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.

---

<sup>4</sup>Neltje F. Katuuk, *Op.Cit.*,hal.32

<sup>5</sup>*Ibid.*, hal.12

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 pertimbangan 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.<sup>6</sup> Sejarah Hubungan industrial di Indonesia memang tidak dapat dipisahkan dari sejarah perjuangan Bangsa Indonesia.<sup>7</sup>Perjuangan dari sebelum kemerdekaan, setelah merdeka dan melalui beberapa periode sampai lahirnya 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 system hubungan Industrial yaitu yang berdasarkan Liberalisme dan Marxisme. Inilah

---

<sup>6</sup>*Ibid.*, hal 14

<sup>7</sup>Justine T. Sirat, MBA-T., Dra, *Op.Cit.* hal.214

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 system serikat pekerja yang pluralistis maka system Hubungan Industrial baik yang berdasarkan liberalisme maupun Marxisme berkembang pesat dipelopori oleh serikat pekerja 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 lahirnya 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".<sup>8</sup>

## **2. Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia**

Di Indonesia, sejarah Hubungan Industrial dimulai dengan system perbudakan. Para budak adalah "buruh" pada zaman itu. Upah yang mereka terima bukanlah dalam bentuk uang, melainkan makanan, pakaian, dan

---

<sup>8</sup>Neltje F. Katuuk, *Op.Cit*, hal9-10.

rumah. Selain bentuk kerja perbudakan, di Indonesia juga dikenal adanya bentuk kerja paksa, biasanya disebut rodi, dan bentuk kerja sanksi pidana (poenale sanctie), yaitu hukuman kerja di mana pihak buruh yang tidak memenuhi kewajibannya akan diancam dengan hukuman pidana.<sup>9</sup> Pada tahun 1956, pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No. 98/1949 (ILO Convention on the Right to Organise and Bargain Collectively). Implikasinya dilihat pada periode 1960-an, jumlah keanggotaan serikat buruh menjamur dan hampir tidak terhitung. Meski demikian, peningkatan jumlah serikat buruh dan bersanya peran yang bisa dimainkan tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kesejahteraan para buruh. Pada awal Orde Baru, pemerintah berhasil membentuk MPBI (Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia) yang diarahkan untuk membicarakan berbagai hal guna mengonsolidasi kehidupan serikat buruh. Pada 1972, dua puluh satu serikat buruh disatukan dan lahirlah Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI). Akan tetapi, dalam perjalanannya, federasi ini dinilai tidak demokratis. Oleh karena itu, pada 1974, pemerintah bersama komponen masyarakat lainnya mencoba merumuskan apa yang kemudian disebut dengan Hubungan Industrial Pancasila.<sup>10</sup>

Akan tetapi pada perkembangannya konsep ini melahirkan hubungan industrial yang kurang kondusif, masih banyak permasalahan di bidang industrial yang terjadi dan menimbulkan perpecahan antara pekerja di satu pihak dan pengusaha di pihak lain. Tanpa adanya perbaikan pola hubungan industrial antara kedua pihak tersebut, tidak akan pernah terjadi kesamaan persepsi di dalam menyikapi masalah yang terjadi di antara mereka. Oleh karena itu, para pihak di dalam hubungan industrial harus melakukan upaya-upaya strategis untuk memperbaiki nasib dan pola hubungan mereka. Upaya-upaya perbaikan tersebut sebagian besar berkaitan dengan pengusulan kebijakan baru yang berkaitan dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Tindakan membangun aliansi baru untuk memperluas kekuatan dan kemampuan mereka dalam melindungi kelompoknya; melakukan tindakan-tindakan kolektif seperti melakukan pemogokan atau demonstrasi yang bertujuan untuk memperbaiki syarat hubungan kerja di dalam tempat mereka bekerja; dan berbagai upaya lain yang dilakukan kedua belah pihak. Namun demikian, tidak terjadi perbaikan yang signifikan terhadap kondisi hubungan industrial di Indonesia.

Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia pada zaman sekarang ini sudah mulai terlupakan. Konsep dalam Hubungan Industrial Pancasila yang mengatur antara para pelaku dan proses produksi yang berdasarkan nilai-nilai luhur dalam Pancasila memiliki pendekatan yang berbeda, karena adanya nilai-nilai Pancasila seperti sifat kebersamaan dan gotong royong yang merupakan sendi penting dalam Hubungan Industrial Pancasila. Dengan Hubungan Industrial Pancasila pengusaha dan pekerja

---

<sup>9</sup>Abdul Jalil, "Teologi Buruh", (penerbit LKIS, Yogyakarta, 2008), hal 247.

<sup>10</sup>*Ibid*, hal 248

bukan lagi bersebrangan melainkan memiliki tujuan yang sama untuk mencapai keuntungan.

*Sila Ketuhanan yang Maha Esa* telah dikonkritkan ke dalam beberapa aturan, seperti pelarangan melakukan diskriminasi berdasarkan alasan agama, pemberian tunjangan hari raya pada saat buruh merayakan hari besar keagamaan dan hak untuk mendapatkan cuti untuk menjalankan ibadah keagamaan merupakan contoh-contoh yang diterapkan pada sila pertama dalam hubungan industrial di Indonesia. *Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab*, sila ini diturunkan ke dalam beberapa asas, antara lain asas adil dan merata, yang pelaksanaannya dalam upah minimum masih bisa terlihat. Asas peri kehidupan dalam keseimbangan merupakan asas yang harus diterapkan misalnya dalam penciptaan hubungan kemitraan antara buruh dan majikan. *Sila Persatuan Indonesia* terlihat dalam pengelolaan pasar kerja di Indonesia, di mana lowongan kerja dan pencari kerjanya dikelola secara nasional. Hal ini menggambarkan upaya untuk mempertemukan tenaga kerja yang berasal dari daerah padat angkatan kerja tetapi rendah kesempatan kerjanya dengan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau minat dari tenaga kerja tersebut, walau lowongan pekerjaan tersebut terletak di daerah yang berbeda dengan tempat tenaga kerja tersebut berasal. *Sila Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Pemusyawaratan Perwakilan* mengandung nilai yang paling banyak diterapkan di dalam aktivitas berorganisasi para buruh. Bila terjadi perselisihan hubungan industrial, prinsip penyelesaiannya adalah melalui proses musyawarah untuk mencapai mufakat. *Sila Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia* merupakan sila yang paling erat berkaitan dengan masalah hubungan industrial. Karena merupakan hal terpenting dalam perlindungan wajib bagi buruh seperti hak untuk memperoleh jaminan social, hak untuk memperoleh upah yang layak, hak untuk tidak dieksploitasi baik atas dasar jam kerja maksimal dan jam istirahat minimal yang berdasarkan pada sila ini.

Jika diperhatikan, isi dari sila-sila Pancasila seperti yang dicontohkan ternyata tidak berbeda dengan Hukum Ketenagakerjaan yang ditemukan dalam hukum positif berbagai negara atau yang ditemukan dalam konvensi Internasional. Hubungan Industrial Pancasila bukan merupakan penciptaan kekuatan bagi buruh untuk menghadapi kekuatan ekonomis dari pengusaha, melainkan harus dipandang sebagai wujud kerjasama dari pekerja. Pekerja akan secara gotong royong bersama pengusaha menciptakan aturan-aturan yang adil dalam perjanjian kerja mereka. Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia haruslah membawa suasana yang ideal dan tentram dalam hubungan industrial, namun tidaklah demikian. Banyak masalah dalam hubungan industrial dewasa ini yang menunjukkan bahwa Hubungan Industrial Pancasila yang masih tertidur, penyebabnya antara lain: Pekerja dan Pengusaha masih menempatkan diri pada posisi yang bersebrangan dan tidak merasa memiliki kepentingan yang sama. Pekerja merasa bahwa pengusaha

mengeksploitasi mereka; sedangkan pengusaha merasa bahwa pekerja banyak yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Sementara itu, pemerintah yang seharusnya menjadi penengah dianggap berpihak pada pengusaha. Aparat pemerintah, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Ketenagakerjaan dan aparat-aparat yang terkait lainnya masih banyak yang tidak menjalankan fungsinya dengan baik. Sebagai bukti adalah gagalnya pegawai pengawas untuk melakukan control terhadap penerapan perundang-undangan. Pelanggaran terhadap jam kerja maksimum (40 jam kerja per minggu), pelanggaran terhadap upah minimum regional, dan masih banyak lagi yang terjadi karena tidak adanya pengawasan terhadap masalah-masalah yang ada.

Peraturan yang saat ini paling banyak dianggap salah oleh pihak pekerja adalah tentang outsourcing di dalam hukum Indonesia. Peraturan ini dianggap buruk karena perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing masih sangat tidak memadai. Sementara itu, peraturan tentang pemberian pesangon pada pekerja yang akhirnya di PHK karena beberapa kali melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan juga dianggap oleh pengusaha sebagai peraturan yang tidak menguntungkan di posisi mereka.

Budaya Hukum Masyarakat Budaya hukum dalam masyarakat yang masih cenderung menggunakan kekuatan untuk menyelesaikan masalah juga merupakan salah satu alasan kuat lainnya yang menunjukkan Hubungan Industrial Pancasila belum mempunyai pengaruh besar dalam masyarakat.<sup>11</sup> Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia pada saat ini dianggap belum berperan secara maksimal karena masih banyak masalah-masalah mengenai hubungan industri yang timbul dan belum terselesaikan. Hubungan Industrial Pancasila memiliki nilai-nilai luhur dari Pancasila yang jika diterapkan dengan baik akan membawa dampak yang positif dalam hubungan industrial. Hubungan Industrial Pancasila dianggap masih tidur dikarenakan berbagai permasalahan yang timbul di bidang hubungan industrial belum terselesaikan dengan baik. Perlu adanya upaya untuk membangun kembali Hubungan Industrial yang berdasarkan dengan Pancasila agar kehidupan hubungan industrial di Indonesia bisa berjalan seimbang, adil, dan berdasarkan pada musyawarah mufakat untuk persatuan Indonesia yang lebih baik dimata masyarakat Indonesia terlebih di mata masyarakat dunia.

## **E. PENUTUP**

Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai luhur

---

<sup>11</sup> LBH & HAM "Pengayoman" UNPAR, "Membangunkan Hubungan Industrial Pancasila yang Sedang Tidur" <http://lbh.unpar.ac.id/artikel/membangunkan-hubungan-industrial-pancasila-yang-sedang-tidur/> diakses 26 September 2013, jam 19.40 WITA



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.

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 beberapa hal, seperti:

1. Sikap Mental dari para pihak dalam hubungan industrial.
2. Buruknya Penegakan Hukum dalam Masalah Ketenagakerjaan
3. Peraturan yang substansinya kurang baik
4. Budaya Hukum Masyarakat

Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila harus di perhatikan oleh para pelaku hubungan industri agar hubungan industri di Indonesia bisa berjalan dengan baik.

## 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.

***Dari Website:***

SoutLaw, “Pengertian Hubungan Industrial (H-Ketenagakerjaan)”,  
<http://sautlaw.wordpress.com/2012/10/06/pengertian-hubungan-industrial-h-ketenagakerjaan/> (diakses 22 September 2013)  
PORTAL, “Tentang Federasi ISBI”,  
<http://isbiindonesia.blogspot.com/p/tentang-isbi.html> (diakses 22 September 2013)  
LBH & HAM “Pengayoman” UNPAR, “Membangunkan Hubungan Industrial Pancasila yang Sedang Tidur”,  
<http://lbh.unpar.ac.id/artikel/membangunkan-hubungan-industrial-pancasila-yang-sedang-tidur/> (diakses 26 September 2013)