MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 76 TAHUN 2024
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan menjamin kelangsungan berusaha di perusahaan serta mendukung terlaksananya hubungan industrial berdasarkan nilai-nilai Pancasila, perlu disusun Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila;
b. bahwa Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.645/M/1985 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila sudah tidak sesuai dengan kondisi perkembangan hubungan industrial saat ini sehingga perlu diganti;
c. bahwa konsepsi hubungan industrial Pancasila telah disepakati pada Sidang Pleno Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional tanggal 5 Juli 2022;
d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

4. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2018 tentang Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 17);
5. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA.

KESATU : Menetapkan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila yang selanjutnya disebut Pedoman HIP sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

KEDUA : Pedoman HIP sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan panduan bagi Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan Pemerintah dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis di Perusahaan berdasarkan nilai-nilai Pancasila.

KETIGA : Pada saat Keputusan Menteri ini berlaku, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.645/M/1985 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

KEEMPAT : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Maret 2024

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

IDA FAUZIYAH

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 76 TAHUN 2024
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bahwa bidang ketenagakerjaan di Indonesia mengalami dinamika pasang surut dari masa ke masa untuk memperjuangkan hak-hak dasar terutama kalangan pekerja/buruh. Dalam ketenagakerjaan terdapat hubungan kerja yang saling membutuhkan dan saling mengisi satu sama lain antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hubungan kerja dimulai karena adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pelaksanaan Hubungan Industrial yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila harus sejalan dengan konsep dan arah kebijakan pembangunan nasional saat ini antara lain menekankan pembangunan sumber daya manusia. Untuk mendukung kebijakan nasional tersebut, semua pihak yang berada pada posisi penentu kebijakan serta pelaksana sektoral bidang Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, dalam menyusun program kegiatan Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja harus diorientasikan pada upaya mendorong pencapaian arah kebijakan pembangunan sumber daya manusia.

Dalam rangka melaksanakan tujuan pembangunan tersebut, maka salah satu hal yang perlu dilakukan adalah dengan menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan demokratis serta jaminan sosial tenaga kerja yang menyeluruh yang berada pada lingkup tugas Kementerian Ketenagakerjaan. Untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di perusahaan diperlukan pedoman pelaksanaan Hubungan Industrial yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud
   Sebagai panduan bagi Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan Pemerintah dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis di Perusahaan berdasarkan nilai-nilai Pancasila.

2. Tujuan
   a. memberikan penguatan dan pemahaman nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam dunia usaha;

b. menciptakan kelangsungan berusaha dan keharmonisan dalam hubungan kerja, serta meningkatkan produktivitas sehingga tercapai kesejahteraan bersama; dan
c. meningkatkan pengetahuan Hubungan Industrial Pancasila bagi para pelaku dunia usaha dalam rangka persiapan menuju dunia kerja.

C. Pengertian

1. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.
3. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah:
   a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
   b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
   c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah:
   a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
   b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
8. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.

9. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah.
10. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
11. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
12. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
13. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

D. Ruang Lingkup
   1. Sejarah Hubungan Industrial di Indonesia;
   2. Landasan, Prinsip, Asas, dan Nilai-Nilai;
   3. Sarana Hubungan Industrial di Indonesia; dan
   4. Penerapan Hubungan Industrial Pancasila dalam Hubungan Kerja.

BAB II
SEJARAH HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

A. Periode Kolonial dan Orde Lama (1908-1966)

Sejarah perkembangan Hubungan Industrial di Indonesia dimulai pada awal abad ke-20 ditandai dengan banyaknya perusahaan asing dari Belanda yang datang dan mempekerjakan Pekerja/Buruh asal Indonesia yang mana sejak tahun 1908, Pekerja/Buruh Indonesia yang bekerja pada perusahaan Belanda membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menjadi cikal bakal lahirnya Hubungan Industrial di Indonesia antara Serikat Pekerja/Buruh Indonesia dengan Pengusaha/Pemberi Kerja asal Belanda.

Seiring dengan perkembangan masif Hubungan Industrial di Indonesia pada masa Orde Lama yang dipelopori oleh Serikat Buruh/Serikat Pekerja, maka lahir 2 (dua) sistem yang menjadi landasan pelaksanaan Hubungan Industrial di Indonesia yaitu Hubungan Industrial berdasarkan liberalisme dan Hubungan Industrial berdasarkan marxisme yang mana kedua aliran ini lahir dikarenakan kondisi politik yang berkembang dimana terdapat 2 (dua) aliran besar politik pada masa orde lama yaitu sistem politik berdasarkan liberalisme dan marxisme.

Pada masa Orde Lama, Hubungan Industrial di Indonesia diwarnai dengan banyak gejolak khususnya sejak diberlakukannya Dekrit Presiden Republik Indonesia pada tanggal 5 Juli 1959 yang menandai berlakunya Demokrasi Terpimpin yang menyebabkan timbulnya Hubungan Industrial yang antagonis dan konfrontatif yang disebabkan oleh makin tegaknya Hubungan Industrial berdasarkan marxisme yang merupakan salah satu faktor runtuhnya orde lama pada tahun 1966.

B. Periode Orde Baru (1966-1998)

Dengan runtuhnya Orde Lama pada tahun 1966 dan suksesi kepemimpinan dari Ir. Soekarno kepada Jenderal Soeharto, maka muncullah Orde Baru yang memiliki tujuan untuk melaksanakan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dengan murni dan konsekuen dalam aspek berbangsa dan bernegara termasuk dalam bidang Hubungan Industrial.

Kebijakan pemerintahan Orde Baru khususnya dalam penerapan Hubungan Industrial berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945 dilakukan dengan beberapa kebijakan diantaranya dengan melakukan restrukturisasi terhadap organ-organ perburuhan serta pengembangan sistem perburuhan yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila yang dikenal sebagai Hubungan Perburuhan Pancasila yang dikembangkan oleh pelaku perburuhan diantaranya adalah pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah, dan cendekiawan sebagai *instrument control* dan sarana penyeimbang agar kepemimpinan Orde Baru dapat bersikap lebih konservatif terhadap tuntutan Pekerja/Buruh.

Dalam rangka untuk melakukan penguatan terhadap pelaksanaan Hubungan Perburuhan Pancasila, maka dilakukan kerja sama antara Departemen Tenaga Kerja dengan Badan Pembinaan Pendidikan Pelaksanaan Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (BP7) berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 10 Tahun 1978 tentang Penataran Pancasila, yang disebut Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila yang mana kerja sama tersebut ditindaklanjuti

dengan perubahan nomenklatur yang sebelumnya merupakan Hubungan Perburuhan Pancasila yang diubah menjadi Hubungan Industrial Pancasila melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 645 Tahun 1985 tentang Hubungan Industrial Pancasila. Dalam Keputusan Menteri tersebut telah diatur mengenai definisi Hubungan Industrial Pancasila yaitu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa terdiri atas unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah, yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadiandan kebudayaan bangsa Indonesia.

Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila dikuatkan di dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dimana dalam Pasal 1 angka 9 yang memuat definisi dari Hubungan Industrial Pancasila serta mengatur ketentuan mengenai sarana-sarana Hubungan Industrial Pancasila seperti Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit, Kesepakatan Kerja Bersama, Penyelesaian Perselisihan Industrial, Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Ketenagakerjaan, Pendidikan dan Penyuluhan, Organisasi Ketenagakerjaan dan Kelembagaan lainnya. Setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, terjadilah krisis moneter yang memporakporandakan Indonesia yang mengakibatkan mundurnya Presiden Soeharto pada tanggal 21 Mei 1998 dan memunculkan orde yang disebut sebagai Orde Reformasi. Pada masa Orde Reformasi, terjadi perubahan besar-besaran khususnya di bidang ketenagakerjaan yang mana bersamaan dengan perubahan tersebut, nilai-nilai Pancasila tergerus bahkan cenderung terabaikan dalam sendi-sendi kehidupan sehari-hari termasuk dalam dunia usaha.

C. Periode Orde Reformasi (2003 s.d sekarang)

Bahwa untuk menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan bagi para pelaku dunia usaha, maka Pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lahirnya Undang-Undang ini untuk memberi perlindungan dan menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemampuan perusahaan dan juga menghidupkan upaya membangkitkan kembali penerapan nilai-nilai Pancasila yang termuat dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan nilai-nilai Pancasila yang diamalkan dalam Hubungan Industrial, yaitu: *"Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945".*

Untuk menghidupkan kembali Hubungan Industrial Pancasila, maka pada tanggal 5 Juli 2022 telah dilaksanakan Sidang Pleno Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional yang menghasilkan saran dan pendapat mengenai perlunya penerapan konsepsi Hubungan Industrial Pancasila di Perusahaan.

BAB III
LANDASAN, PRINSIP, ASAS, DAN NILAI-NILAI

Terdapat beberapa unsur yang saling berkaitan agar Hubungan Industrial Pancasila dapat diimplementasikan, sehingga dapat menciptakan Hubungan Industrial Pancasila yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Unsur-unsur tersebut terdiri dari landasan, prinsip, asas, dan nilai-nilai.

A. Landasan

1. Landasan Idiil

   Landasan idiil dalam Hubungan Industrial adalah ideologi Pancasila yang terdiri dari 5 (lima) sila dan diamalkan secara bulat dan utuh, yaitu:

   a. Ketuhanan Yang Maha Esa, dengan contoh antara lain:
      1) Mengakui dan meyakini bahwa tujuan bekerja bukan hanya untuk mencari nafkah tetapi juga merupakan bentuk pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
      2) Pengamalan perilaku baik yang menggambarkan ketaatan kepada Tuhan Yang Maha Esa seperti jujur, disiplin dan toleransi beragama, serta menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan.

   b. Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, dengan contoh antara lain:
      1) Sikap mengedepankan pendekatan humanis yang diterapkan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
      2) Selalu mengedepankan kewajiban daripada haknya.

   c. Persatuan Indonesia, dengan contoh antara lain:
      1) Pekerja/Buruh dan Pengusaha adalah teman sekerja dalam menjalankan roda organisasi.
      2) Menerapkan asas non-diskriminasi di Perusahaan.
      3) Pemberlakukan gugus tugas kesetaraan Hubungan Industrial.

   d. Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan Perwakilan, dengan contoh antara lain:
      1) Adanya dialog yang konstruktif dan menimbulkan efek yang positif bagi masyarakat luas yang dilakukan antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha dalam rangka menciptakan ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha.
      2) Diterapkannya falsafah kekeluargaan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha dalam menyelesaikan perbedaan pendapat dalam pembahasan syarat-syarat kerja.
      3) Adanya itikad baik dari Pekerja/Buruh dan Pengusaha dalam melaksanakan hasil keputusan musyawarah.

   e. Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia, dengan contoh antara lain:
      1) Pekerja/Buruh dan Pengusaha melaksanakan hak dan kewajibannya dalam rangka menciptakan Hubungan Industrial yang berkeadilan.
      2) Pengusaha dan Pekerja/Buruh bersama-sama meningkatkan produktivitas kerja agar tercapai kesejahteraan.

2. Landasan Konstitusional
   Landasan konsititusional Hubungan Industrial yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang dilaksanakan secara utuh dimulai dari pembukaan, batang tubuh dan penjelasan.

B. Prinsip
   1. Mengutamakan kepentingan bersama antara Pengusaha, Pekerja/Buruh, masyarakat, dan pemerintah;
   2. Adanya Kerjasama antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha sebagai mitra yang saling membutuhkan;
   3. Adanya Hubungan fungsional dan pembagian tugas;
   4. Mengutamakan falsafah kekeluargaan;
   5. Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja; dan
   6. Peningkatan kesejahteraan.

C. Asas
   1. Asas kekeluargaan dan gotong royong
      Asas kekeluargaan dan gotong royong merupakan ciri khas bangsa Indonesia dari jaman dahulu kala hingga saat ini. Asas kebersamaan ini muncul karena adanya sikap sosial tanpa pamrih dari masing-masing individu untuk meringankan beban. Asas kekeluargaan dan gotong royong ini harus dijaga dan dilestarikan agar bangsa Indonesia menjadi bangsa yang kokoh dan kuat dalam segala hal. Bahwa sikap saling bahu membahu antara satu dengan yang lain merupakan prinsip kekeluargaan dan kegotongroyongan dalam kehidupan bernegara dalam kehidupan sosial, politik, dan ekonomi.

      Asas gotong royong dalam kehidupan bernegara didasari pada saripati nilai-nilai Pancasila yang bersumber kepada nilai-nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, musyawarah dan keadilan. Dalam pelaksanaannya terdapat turunan dari pelaksanaan asas tersebut yang terdiri dari 6 (enam) asas yaitu:
      a. Asas Kesetaraan dan Solidaritas
         Asas kesetaraan dan solidaritas diperlukan untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dalam mendukung pembangunan dunia usaha serta menerapkan keadilan dengan hasil yang dicapai dapat dirasakan bersama di Perusahaan. Penerapan asas ini adalah membangun kerja sama yang baik antar Pekerja/Buruh, antar Pekerja/Buruh dan Pengusaha, antar Pekerja/Buruh dan masyarakat sekitar dan antar Pengusaha dan masyarakat. Asas kesetaraan lebih mengedepankan bagaimana pergaulan atau hubungan di antara rekan kerja di dalam satu perusahaaan agar diupayakan terjalin kerja sama yang baik, rekan kerja kita lebih ke arah heterogen terdiri dari berbagai suku dan agama sehingga diupayakan untuk tidak menciptakan komunitas-komunitas yang eksklusif, berbaur akan lebih baik dan menciptakan kehangatan diantara rekan kerja. Salah satu untuk mendukung asas kesetaraan adalah penilaian kinerja Pekerja/Buruh oleh perusahaan. Aspek ini sangat memerlukan ukuran yang obyektif dan terukur sehingga rasa keadilan di kalangan Pekerja/Buruh dapat dipercaya.

Solidaritas atau sering disebut solider lebih menitikberatkan pada simpati terhadap kondisi-kondisi yang ada di sekeliling kita khususnya terhadap kondisi hubungan kerja di perusahaan yang sering dilakukan oleh kita tanpa disadari seperti mengunjungi rekan kerja kita yang sakit, donasi bagi rekan kerja kita yang terkena bencana, ikut bersyukur atas nikmat hari raya keagamaan, ikut menjaga marwah perusahaan ketika ada pihak lain yang menyudutkan nama perusahaan, ikut aktif bersama perusahaan dalam mempromosikan produksi barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan.

b. Asas Soliditas
Asas ini mengedepankan adanya upaya dari Pekerja/Buruh dan Pengusaha dalam menjaga keutuhan bersama dalam menghadapi tantangan yang ada, dengan mengedepankan saling pengertian atau saling memahami dan ikut merasakan apa yang sedang dihadapi perusahaan.

Implementasi terhadap asas ini adalah ikut berempati dan menjaga keutuhan perusahaan ketika dihadapkan pada situasi penjualan yang kurang maksimal, pandemi, bencana alam, dan keadaaan kahar/darurat. Untuk memperkuat hal ini maka praktek di lingkungan usaha antara lain dengan cara membangun koperasi Pekerja/Buruh dimana ini merupakan salah satu bentuk untuk menumbuhkan rasa soliditas.

c. Asas Humanis
Asas humanis adalah asas yang mengedepankan bahwa pada dasarnya makhluk sosial yang selalu berinteraksi satu dengan yang lain serta keberagaman agama dan budaya merupakan perekat bangsa untuk menumbuhkan rasa kecintaan terhadap Perusahaan. Hal-hal yang dapat dilakukan di Perusahaan antara lain atasan dalam memerintah kepada bawahan menggunakan tutur kata yang sopan dan mudah dimengerti, mengadakan pertemuan secara berkala untuk menggali potensi sumber daya manusia yang dimiliki, memberikan ruang penghargaan dari atasan ke bawahan sebagai contoh dengan ucapan kata terima kasih, *good job, excellent*, sesuai harapan, dan lain-lain.

d. Asas *Comply*/Patuh
Asas *Comply*/Patuh menekankan kepada kepatuhan terhadap produk peraturan perundang-undangan atau regulasi yang berlaku di dalam peraturan perundang-undangan, maka baik Pekerja/Buruh dan Pengusaha wajib mematuhi peraturan perundangan yang berlaku termasuk aturan yang berlaku di Perusahaan.

Pekerja/Buruh dan Pengusaha wajib memahami dan melaksanakan hak dan kewajiban yang diatur dalan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, agar tercipta Hubungan Industrial yang aman, nyaman dan harmonis.

e. Asas Loyalitas.
Asas loyalitas menekankan pada aspek kesetiaan dalam Hubungan Industrial Pancasila. Kesetiaan menjadi salah satu inti dalam konsepsi Hubungan Industrial Pancasila, kesetiaan Pekerja/Buruh pada Perusahaan akan menunjang karir bagi Pekerja/Buruh itu sendiri, tentukan dengan tekad yang bulat bahwa jenjang karir akan ditentukan loyalitas seorang pekerja Pekerja/Buruh, dengan kata lain rezeki akan mengikuti ketika kita mempunyai pandangan bahwa bekerja sebagian dari ibadah.

Aspek loyalitas yang wajib dimiliki oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh adalah bagi Pengusaha bahwa di dalam menjalankan usaha wajib juga memikirkan lingkungan hidup yang ada, misalnya limbah tidak boleh mencemari lingkungan sekitar, memastikan Pengusaha mendapatkan analisa kepegawaian yang obyektif dari personil sumber daya manusia di Perusahaan dan bersikap profesional dalam memberikan promosi, demosi, rotasi, dan mutasi. Bagi Pekerja/Buruh sikap loyalitas dapat ditunjukan melalui perintah yang diberikan atasan agar diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, mempunyai pandangan bahwa target yang diberikan Perusahaan menjadi pemicu semangat untuk bekerja.

f. Asas *Partnership*
Asas *Partnership* adalah asas yang berasal dari asas kekeluargaan dan asas gotong royong yang menyatakan bahwa Pekerja/Buruh dan Pengusaha dalam menjalankan usaha adalah teman seperjuangan dalam menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis perusahaan.

2. Asas musyarawah untuk mufakat
Memahami asas musyarawah untuk mufakat dalam Hubungan Industrial Pancasila di Perusahaan lebih menitikberatkan pada jalannya roda Perusahaan yang terdiri dari Pekerja/Buruh dan jajaran direksi, berkembangnya Perusahaan ditentukan oleh manajerial pimpinan dalam memberikan bimbingan, arahan dan umpan balik Pekerja/Buruh dengan mengedepankan sopan santun baik dalam tindakan dan gaya berbicara, dengan kata lain demokratisasi berjalan sebagaimana mestinya.

Kebiasaan yang sering dilakukan dalam menjalankan asas musyarawah untuk mufakat diantara Pekerja/Buruh dan jajaran direksi saling menghormati, Pekerja/Buruh dapat menyampaikan gagasan terbaik untuk kemajuan Perusahaan kepada jajaran direksi, mendukung operasionalisasi Lembaga Kerja Sama Bipartit, mendorong tumbuhnya Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mengedepankan produktivitas dan kemajuan Perusahaan. Pengejawantahan asas ini, apabila timbul permasalahan maka Pekerja/Buruh dan Pengusaha akan menyelesaikan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat yang dikenal melalui mekanisme bipartit.

D. Nilai-nilai

Hubungan Industrial berdasarkan ideologi Pancasila yang memuat 5 (lima) sila dari Pancasila yang dilaksanakan dan diamalkan secara bulat dan utuh. Dalam implementasi Hubungan Industrial di Perusahaan bahwa sila-sila dari Pancasila harus dimaknai dan digunakan terkait satu sama lain, sehingga tidak boleh menonjolkan yang satu lebih dari yang lain. Kelima sila dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Ketuhanan Yang Maha Esa
   a) Bekerja merupakan bagian dari ibadah sehingga penerapan nilai-nilai agama di Perusahaan merupakan hal yang tidak bisa terlepas dari proses kerja;
   b) Menerapkan sikap toleransi beragama diantara Pekerja/Buruh dan Pengusaha, dan antar sesama Pekerja/Buruh;
   c) Menghindari pembicaraan bernada rasisme terkait Suku, Agama dan ras antara sesama Pekerja/Buruh, dan antar Pekerja/Buruh dengan Pengusaha; dan
   d) Pengusaha menyediakan fasilitas ibadah untuk para Pekerja/Buruh dan memberikan kesempatan Pekerja/Buruh untuk menjalankan ibadah.

2. Kemanusiaan yang Adil dan Beradab
   a) Memanusiakan manusia dalam arti Pekerja/Buruh bukan sebagai alat produksi;
   b) Pengusaha memberikan perintah kepada Pekerja/Buruh dalam batas kewajaran;
   c) Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang baik akan mendahulukan kewajiban dari pada haknya; dan
   d) Pengusaha wajib membayar Upah Pekerja/Buruh tepat waktu dan Pekerja/Buruh harus meningkatkan produktivitasnya.

3. Persatuan Indonesia
   a) Pengusaha dan Pekerja/Buruh mewujudkan visi dan misi yang sama demi kemajuan Perusahaan;
   b) Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar dalam berkomunikasi; dan
   c) Membangun solidaritas diantara Pekerja/Buruh dan Pengusaha, serta antar sesama Pekerja/Buruh.

4. Kerakyatan yang dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan Perwakilan
   a) Mengutamakan dialog dalam menyelesaikan setiap permasalahan; dan
   b) Memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk terlibat dalam proses bipartit, pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit, pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

5. Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia
   a) Perusahaan dengan segala daya upaya harus mengembangkan usaha demi meningkatkan kesejahteraan bersama;
   b) Pekerja/Buruh dan Pengusaha mempunyai hak dan kewajiban tugasnya masing-masing;
   c) Mengutamakan hasil *win-win solution* dalam menangani permasalahan;

d) Pengusaha dan Pekerja/Buruh memiliki komitmen untuk mengambil keputusan secara adil dalam setiap pengambilan keputusan; dan
e) Dalam proses penerimaan Pekerja/Buruh membuka peluang yang luas pada masyarakat dengan tidak membedakan golongan, keyakinan, paham, aliran, suku maupun jenis kelamin.

BAB IV
SARANA HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

Terdapat 8 (delapan) Sarana Hubungan Industrial yang menjadi alat dalam melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila, yaitu:

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh
   Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan perwujudan dari implementasi Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat" yang pengaturannya lebih lanjut di atur dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi "Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh".

   Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana unsur lain dalam masyarakat juga harus menyadari bahwa mereka memiliki peran dan tanggung jawab yang sama dalam pembangunan sehingga harus berkolaborasi dan melaksanakan peran dan fungsinya dengan tujuan bagi keberhasilan pembangunan yaitu mensejahterakan kehidupan bangsa dan rakyat Indonesia, hal ini sesuai dengan amanat sila ketiga Pancasila "Persatuan Indonesia".

   Selain itu, baik para pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Pekerja/Buruh dan juga diberikan keleluasaan untuk mendapatkan hak-hak yang sebagai Pekerja/Buruh sesuai dengan pengamalan sila kedua Pancasila "Kemanusiaan yang adil dan beradab".

   Dalam menjalankan haknya baik sebagai pengurus dan/atau anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh perlu disadari bahwa hal tersebut perlu dijamin oleh Pengusaha/Perusahaan dengan tidak melakukan "*union busting*" (pemberangusan Serikat Pekerja/Serikat Buruh) yang mana jika Pengusaha/Perusahaan melakukan hal tersebut, akan diberikan sanksi tegas dalam hal adanya upaya dalam menghalang-halangi atau memaksa Pekerja/Buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pelanggaran terhadap hal tersebut di atas akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sesuai dengan ketentuan Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

2. Organisasi Pengusaha
   Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi Pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri alamiah tertentu. Bahwa sejalan dengan perkembangan Hubungan Industrial perlu ada kelembagaan Hubungan Industrial yang mengatur keterwakilan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, organisasi Pengusaha dan Pemerintah dalam kelembagaan Hubungan Industrial yang diatur dalam Keputuan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-201/MEN/2001 tentang

Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial. Selain itu ditetapkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri (KADIN) yang merupakan wadah bagi Pengusaha Indonesia, baik yang bergabung maupun tidak bergabung dalam Organisasi Pengusaha dan/atau Organisasi Perusahaan. Sedangkan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan salah satu organisasi Pengusaha yang merupakan bagian atau anggota dari KADIN yang memiliki akreditasi dalam bidang ketenagakerjaan dari KADIN.

Selain itu, berdasarkan Perjanjian Kerja Sama Kamar Dagang dan Industri Indonesia dan Asosiasi Pengusaha Indonesia Nomor Sperj/284/DP/II/2022 dan Nomor 216/DPN/3.2.1/5B/VI/2022 tentang Hubungan Industrial, Tripartit Ketenagakerjaan, dan Dewan Pengupahan menetapkan keterwakilan Hubungan Industrial. KADIN dan seluruh anggota organisasi yang berada dibawahnya wajib menjamin kode etik berusaha diantara kalangan para Pengusaha yang berlandaskan pada Pancasila dan UUD 1945.

Dalam melaksanakan perannya sebagai salah satu sarana pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, maka Organisasi Pengusaha memiliki tugas sebagai berikut:

a. membina para anggotanya agar memahami dan menghayati Hubungan Industrial Pancasila sehingga mampu melaksanakannya di Perusahaan masing-masing;
b. memastikan keterwakilan Hubungan Industrial di dewan Pengupahan dan Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah KADIN dan APINDO;
c. membina komunikasi dan kerjasama dengan Organisasi Pekerja/Buruh dan pemerintah agar terjalin hubungan yang harmonis, sehingga masalah-masalah ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan baik; dan
d. membina para Pengusaha agar mempunyai sikap keterbukaan di dalam menangani masalah ketenagakerjaan di dalam Perusahaan.

Adanya Organisasi Pengusaha sebagai salah satu sarana pelaksanaan Hubungan Industrial memberikan manfaat terhadap pelaksanaan Hubungan Industrial di perusahaan khususnya kepada pengusaha yang menjadi anggota perusahaan, yaitu:

a. meningkatkan partisipasi dan tanggung jawab anggota dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara;
b. meningkatkan efektivitas komunikasi antara para pelaku proses produksi barang dan jasa;
c. menyerasikan penghayatan dan kewajiban masing-masing anggota dan mengefektifkan secara selaras, serasi, dan seimbang;
d. bersama-sama mengisi dan mengembangkan isi syarat-syarat dan praktek Hubungan Industrial;
e. mengefektifkan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang ketenagakerjaan; dan
f. memberikan pelayanan dan perlindungan kepada semua anggota Perusahaan.

3. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat pada instansi yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh. Dengan adanya Lembaga Kerja Sama Bipartit di Perusahaan diharapkan perselisihan Hubungan Industrial akan berkurang. Dasar pembentukan dan pelaksanaan Lembaga Kerja Sama Bipartit diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit.

Perusahaan yang diwajibkan membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah Perusahaan yang telah mempekerjakan 50 (lima puluh) orang atau lebih. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang telah terbentuk di Perusahaan dan telah diberitahukan kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, melakukan pertemuan 1 (satu) kali dalam sebulan dengan materi yang terkait dengan pengembangan Hubungan Industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan Perusahaan, dan kesejahteraan Pekerja/Buruh. Untuk menjalankan fungsi ini tentunya Pengusaha harus memberikan ijin kepada para pengurus dan anggota Lembaga Kerja Sama Bipartit untuk melaksanakan kegiatannya.

Lembaga Kerja Sama Bipartit yang telah terbentuk di Perusahaan harus memiliki aktivitas rutin setiap bulan, seperti mengadakan rapat rutin bulanan untuk membahas isu-isu terkait Hubungan Industrial dalam Perusahaan. Semua permasalahan yang terjadi di Perusahaan bisa dibahas bersama dan terselesaikan dengan berdialog secara musyawarah untuk mencapai mufakat agar demokratisasi dalam Hubungan Industrial dapat dilaksanakan sesuai dengan amanat sila keempat Pancasila "Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan dan Perwakilan".

4. Lembaga Kerja Sama Tripartit
Salah satu cara untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan seluas mungkin kepada masyarakat dalam pembuatan kebijakan pemerintahan. Dengan cara itu maka kebijakan pemerintah dapat lebih akomodatif terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat.

Dalam dunia ketenagakerjaan keterlibatan masyarakat untuk mengambil keputusan diwujudkan dalam prinsip tripartisme, yaitu suatu prinsip yang bertumpu pada semangat bahwa kepentingan masing-masing unsur pelaku proses produksi yaitu Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan pemerintah menjadi kepentingan bersama. Kepentingan tersebut adalah peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh beserta keluarganya serta terjaminnya kelangsungan usaha. Pemerintah yang di dalam kebersamaan tersebut berperan sebagai "penjaga" kepentingan masyarakat yang lebih luas, mempunyai tugas untuk mengatur dan mengawasi agar tercapai keseimbangan antara pemenuhan kepentingan kedua unsur tripartit lainnya yaitu Pekerja/Buruh dan Pengusaha, agar peran pemerintah dapat dilaksanakan secara optimal dan efektif, maka dalam mengambil berbagai kebijakan khususnya ketenagakerjaan perlu mengedepankan dialog antara Pekerja/Buruh maupun Pengusaha.

Dalam kerangka itulah maka perlu dibangun suatu sarana komunikasi antara para pelaku Hubungan Industrial yaitu Lembaga Kerja Sama Tripartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi agar segala kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan oleh pemerintah dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah. Pembentukan, tugas, dan susunan organisasi, pengangkatan dan pemberhentian serta tata kerja Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional, Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi, dan Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten/Kota. Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral Nasional, Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral Provinsi, dan Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit, dan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2005. Mekanisme Penetapan Anggota Lembaga Kerja Sama Tripartit terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

a. Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional
   Pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan menentukan jumlah keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripatit Nasional. Sehubungan dengan kondisi nasional yang sangat memerlukan penanganan masalah ketenagakerjaan yang begitu intens dan strategis dengan lingkup yang sangat luas, maka Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional menetapkan jumlah keanggotaan dengan pola maksimal yaitu 45 (empat puluh lima) orang anggota, dengan rincian sebagai berikut:
   1) Unsur Pemerintah sebanyak 15 (lima belas) orang anggota;
   2) Unsur Organisasi Pengusaha sebanyak 15 (lima belas) orang anggota; dan
   3) Unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebanyak 15 (lima belas) orang anggota.

   Dalam pelaksanaan Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional, terdapat 3 (tiga) perangkat pelaksanaan sidang Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional yang terdiri atas:
   1) Sidang Pleno Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional
      Sidang pleno merupakan sidang yang dihadiri Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional dan dilakukan dengan mengutamakan musyawarah untuk mufakat serta sesuai tata tertib persidangan. Sidang pleno membahas agenda kerja dan pokok-pokok pikiran yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pada umumnya dan Hubungan Industrial pada khususnya yang diajukan oleh Badan Pekerja serta menetapkan hasil sidang pleno.
   2) Rapat Badan Pekerja Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional
      Rapat Badan Pekerja merupakan rapat yang dihadiri oleh anggota Badan Pekerja yang dipilih dari anggota Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional dan dilakukan dengan mengutamakan Musyawarah Mufakat. Rapat Badan Pekerja membahas agenda kerja Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional yang telah dibahas di sidang pleno.

3) Kesekretariatan Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional
Sekretariat Lembaga Kerja Sama Tripartit mempersiapkan sidang atau rapat dan menyelenggarakan tata kelola administrasi sidang atau rapat.

b. Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi
Pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah provinsi, menentukan jumlah keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi. Penentuan jumlah keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi mempertimbangkan situasi dan kondisi serta kemampuan provinsi, yang penting tidak terlalu kecil jumlahnya yang dapat menyebabkan kurang efektifnya anggota dalam melaksanakan tugas dan fungsi Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi. Disamping itu juga tidak melebihi jumlah maksimal sesuai ketentuan peraturan yang berlaku yaitu 27 (dua puluh tujuh) orang anggota, yang terdiri dari:
1) 9 (sembilan) orang anggota unsur pemerintah provinsi;
2) 9 (sembilan) orang anggota unsur organisasi Pengusaha; dan
3) 9 (sembilan) orang anggota unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

c. Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten/Kota
Pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah Kabupaten/Kota, menetukan jumlah keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten/Kota. Penentuan jumlah keanggotaan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten/Kota mempertimbangkan situasi dan kondisi serta kemampuan Kabupaten/Kota. Yang penting tidak terlalu kecil jumlahnya yang dapat menyebabkan kurang efektifnya anggota dalam melaksanakan tugas dan fungsi Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten/Kota. Disamping itu juga tidak melebihi jumlah maksimal sesuai ketentuan peraturan yang berlaku yaitu 21 (dua puluh satu) orang anggota, yang terdiri dari:
1) 7 (tujuh) orang anggota unsur pemerintah provinsi;
2) 7 (tujuh) orang anggota unsur organisasi Pengusaha; dan
3) 7 (tujuh) orang anggota unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

5. Peraturan Perusahaan
Dasar hukum pembuatan Peraturan Perusahaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Perusahaan yang diwajibkan untuk membuat Peraturan Perusahaan adalah perusahaan yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh. Ketentuan yang dimuat dalam Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya mencantumkan hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Peraturan Perusahaan dibuat sebagai pengaturan syarat kerja yaitu hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh agar terdapat tertib dalam pelaksanaannya sesuai dengan amanat sila kelima Pancasila "Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia". Apabila Pengusaha atau Pekerja/Buruh melakukan suatu pelanggaran yang tertuang dalam Peraturan Perusahaan akan diberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggarannya.

Peraturan Perusahaan yang telah dibuat oleh Perusahaan, untuk dapat diberlakukan secara efektif maka Pengusaha wajib mengajukan pengesahan kepada:

a. Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk perusahaan yang terdapat dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota;
b. Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan Provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi; atau
c. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Provinsi.

6. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha. Pengaturan syarat kerja diharapkan dapat dibuat dengan lebih baik ketika dirundingkan oleh kedua belah pihak yaitu Tim Perunding Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Tim Perunding Pengusaha atau Tim Perunding beberapa Pengusaha sehingga bukan hanya perspektif kebijakan dari Pengusaha tetapi juga aspirasi dan pandangan dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Perjanjian Kerja Bersama merupakan suatu acuan bagi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk mencapai kesepakatan bersama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak, sesuai dengan amanat sila keempat Pancasila "Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan Dan Perwakilan", dan sila kelima Pancasila "Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia".

7. Peraturan Perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan

Pada prinsipnya hubungan kerja merupakan hubungan privat yang diatur oleh kedua belah pihak dalam hubungan kerja namun didalam pelaksanaannya terdapat kecenderungan bahwa kondisi kerja akan merosot ketika diserahkan sepenuhnya kepada Pengusaha. Hal ini disebabkan karena Pengusaha akan lebih dapat memainkan perannya dalam pengambilan kebijakan dengan kondisi *over supply* Pekerja/Buruh sehingga perlu adanya peran serta dari Pemerintah untuk menciptakan kondisi Hubungan Industrial yang harmonis dan berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yaitu dengan menerbitkan peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan. Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum negara dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 merupakan hukum dasar dalam Peraturan Perundang-undangan. Hal ini sesuai dengan amanat sila kelima Pancasila "Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia" dan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 "Negara Indonesia adalah negara hukum".

Beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang menjadi rujukan, antara lain:

a. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
d. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
e. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan
f. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Prinsip dari penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial adalah mengedepankan musyawarah mufakat dalam penyelesaian setiap permasalahan yang merupakan nafas hidup bangsa Indonesia dan sesuai dengan sila keempat Pancasila "Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan Perwakilan", sehingga setiap penyelesaian perselisihan harus mengedepankan musyawarah mufakat. Demikian juga halnya dengan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang mensyaratkan adanya perundingan bipartit antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh untuk mencari solusi dalam menyelesaikan perselisihan hubugan industrial. Namun terkadang terdapat perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan dan tidak dapat diselesaikan secara musyawarah mufakat (perundingan bipartit).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur dengan jelas mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Beberapa penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui Mediator Hubungan Industrial, Konsiliator, dan Arbiter. Bahkan dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. Hal ini diperlukan untuk kepastian hukum bagi para pihak dalam menyelesaikan setiap perselisihan yang terjadi seperti yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 "Negara Indonesia adalah negara hukum".

BAB V
PENERAPAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DALAM HUBUNGAN KERJA

1. Permulaan Hubungan Kerja

   Hubungan kerja akan terbentuk apabila ada 2 (dua) pihak yang sepakat dan setuju menyatakan keterikatan yang meliputi adanya Upah, perintah, dan pekerjaan yang dituangkan dalam perjanjian kerja, yang dalam penyusunannya sekurang-kurangnya memuat identitas dari pihak Pengusaha dan identitas pihak Pekerja/Buruh, jam kerja, posisi jabatan yang ditugaskan, fasilitas kesehatan, sanksi, hak cuti, hak istirahat dan penyelesaian persengketaan.

   Perjanjian Kerja terbagi menjadi 2 (dua) perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Khusus untuk PKWT yang lazim sering disebut kontrak kerja diperbolehkan atas dasar jangka waktu terdiri dari pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan, dan atas dasar selesainya suatu pekerjaan tertentu meliputi pekerjaan yang sekali selesai dan pekerjaan yang sementara sifatnya.

   Untuk PKWT, perjanjian kerja ini dapat mempersyaratkan masa percobaan. Dalam masa percobaan, kedua belah pihak dapat memutuskan hubungan kerjanya tanpa syarat artinya tanpa kompensasi pengakhiran hubungan kerja, akan tetapi dalam hal lolos masa percobaan, Pekerja/Buruh akan diangkat menjadi pekerja/buruh tetap atau permanen atau PKWTT. Konteks yang dapat diambil dari pelaksanaan ke 2 (dua) jenis perjanjian kerja ini sebagaimana pemaknaan sila kedua Pancasila "Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab" dan sila kelima Pancasila "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia". Bagi Pekerja/Buruh dengan status perjanjian kerja waktu tertentu tidak menutup kemungkinan statusnya dapat berubah menjadi status PKWTT, artinya Pekerja/Buruh wajib mempunyai sikap disiplin, berprestasi, loyal, dan yang terpenting transparan atau jujur memegang peranan yang sangat tinggi baik pekerja dengan status PKWT atau PKWTT, Pengusaha diwajibkan membayar Upah sebagaimana aturan yang berlaku dan mengikuti struktur dan skala Upah yang ada di Perusahaan.

2. Komunikasi Humanis

   Hubungan kerja dipastikan tidak akan terlepas dari komunikasi diantara para Pekerja/Buruh dengan Pengusaha yang terbagi menjadi komunikasi diantara jabatan *clerk* ke *officer*, *officer* ke *supervisor*, *supervisor* ke *supervisor*, *supervisor* ke *manager*, *manager* ke *linear manager*, *manager* ke *senior manager*, *senior manager* ke direktur begitu pula sebaliknya.

   Fakta komunikasi inilah yang menjadi penentu harmonisnya hubungan antara pekerja dan Pengusaha. Tentunya terdapat bahasa-bahasa komunikasi yang humanis yang lazim digunakan dan sesuai dengan konsep sila kedua Pancasila, "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab". Tegur dan sapa merupakan salah satu ciri budaya bangsa Indonesia.

Pendekatan penggunaan bahasa ini akan mencairkan suasana dalam pekerjaan sekaligus menambah semangat dalam berkarya dan diyakini komunikasi ini akan membawa keberhasilan di Perusahaan. Untuk dapat menyeimbangkan kehidupan di antara aspek jasmaniah dan rohaniah, kepada Pekerja/Buruh dan Pengusaha diberikan waktu untuk menjalankan ibadahnya sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing. Hal ini merupakan sisi aktualisasi dari sila pertama Pancasila "Ketuhanan Yang Maha Esa" dengan ruang waktu dan menyempatkan bersyukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa akan membawa kesejukan dan kedamaian di lingkungan perusahaan. Atas dasar hal ini sudah selayaknya di Perusahaan terdapat fasilitas ibadah seperti mushola atau masjid yang diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh dan jajaran manajemen yang beragama Islam.

Untuk melengkapi toleransi beragama bagi para Pekerja/Buruh dan jajaran manajemen yang non muslim, ada baiknya Perusahaan dapat memberikan pinjaman ruang sidang rapat yang waktunya dapat diatur secara bergantian yang menjamin diberikannya ruang dan waktu untuk menjalankan kegiatan keagamaan bulanan. Hal ini sekaligus menjadi cerminan sila kelima Pancasila "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia".

Dengan menyeimbangkan kehidupan dalam tatanan komunikasi maka suasana kedinamisan di antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh akan berkembang dan guyub serta niscaya akan mempertebal rasa memiliki Perusahaan sebagai bekal dalam menjalankan nilai-nilai budaya organisasi terutama di kalangan Perusahaan.

Guna memaksimalkan berjalannya roda Perusahaan selain komunikasi informal yang telah dijelaskan diatas, komunikasi formal pun perlu dilakukan mengingat cepatnya arus informasi internal dan eksternal yang didapatkan melalui *WhatsApp group, Instagram, Twitter dan Facebook* dan untuk membendung informasi-informasi yang berkembang di media sosial dimaksud, dan sekaligus menciptakan kebersamaan dan kekeluargaan dikalangan Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pertemuan formal antara direksi dan seluruh Pekerja/Buruh dapat digelar secara luring/*hybrid*/daring dengan memanfaatkan sarana teknologi sehingga kegiatan formal dapat terlaksana kapanpun dan dimanapun. Materi yang dapat disampaikan dalam pertemuan formal, antara lain:

a. kondisi perusahaan per semester;
b. pengembangan produk yang akan dilakukan;
c. pengumuman *manager, supervisor, officer* dan *clerk* terbaik di Perusahaan;
d. rencana ke depan Perusahaan;
e. evaluasi kinerja per divisi;
f. target, volume produksi, target pemasaran dan target distribusi; dan
g. kebijakan Hubungan Industrial/ketenagakerjaan di Perusahaan.

3. Pengembangan Karier Pekerja/Buruh

Pada dasarnya seluruh Pekerja/Buruh yang bekerja di Perusahaan menginginkan adanya jenjang karir, hal ini sangat wajar, mengingat terdapat hubungan yang signifikan antara karir yang meningkat dengan

perbaikan penghasilan atau Upah yang diterima. Jenjang karir yang diperoleh wajib dikaitkan dengan pengembangan kompetensi yang dimiliki, pengembangan kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan yang dipromosikan oleh Perusahaan, atau pengembangan kompetensi melalui jalur mandiri atas permintaan Pekerja/Buruh itu sendiri, sebagai contoh pengembangan kompetensi untuk Pekerja/Buruh yang diselenggarakan Perusahaan dengan mengirimkan Pekerja/Buruh ke industri prinsipal yang rata-rata berada di luar negeri, hal ini dimungkinkan pada industri barang maupun industri jasa.

Tetapi tidak semua Perusahaan mempunyai prinsipal, sebagai salah satu jalan lain yang dapat dilakukan Perusahaan yakni dengan mengikutkan pekerjanya dalam kegiatan *capacity building*/peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Lembaga Pendidikan Keterampilan atau melalui Balai Latihan Kerja yang tersebar di seluruh Provinsi yang menggelar program *skilling, reskilling, dan upskilling*. Pelatihan ini sangat berguna bagi para Pekerja/Buruh dalam menguasai beberapa aspek teknis dalam menunaikan pekerjaan sehari-hari sekaligus akan membantu produktivitas pekerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Terkadang terdapat keinginan dari Pekerja/Buruh untuk dapat meningkatkan keahliannya dengan cara mandiri, ada yang menempuh pendidikan informal dengan mengikuti kursus Bahasa Inggris, Mandarin dan lain-lain dan ada juga yang mengikuti kursus elektronik, kursus desain grafis, dan lain-lain. Hal inilah yang menentukan pencermatan dan evaluasi manajemen dan mulai untuk merintis *talent pool*/penelusuran bakat bagi Pekerja/Buruh yang meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia melalui jalur mandiri, dengan mempersatukan aspek ini niscaya terdapat nilai-nilai tersendiri bagi Perusahaan untuk menjaga konsepsi para Pekerja/Buruh diupayakan bekerja sampai dengan usia pensiun dan hal ini merupakan penjelmaan dari sila kedua Pancasila "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab".

4. Sarana dan Prasarana
   Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan Keluarga Berencana, tempat penitipan anak, perumahan Pekerja/Buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi. Penyediaan fasilitas kesejahteraan tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.

   Berikut beberapa contoh praktik pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila di Perusahaan.

   A. PT. XXX

      Sebagai salah satu perusahaan yang telah beroperasional lebih dari seratus tahun di Indonesia, yaitu sejak tahun 1913, perjalanan PT XXX tidak lepas dari praktik tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), dan kerja sama yang baik antar pemangku kepentingan, nilai perusahaan (*corporate value*), dan filosofi atau falsafah perusahaan. "Falsafah Tiga Tangan" merupakan tradisi dan filosofi yang merangkul sekaligus memberikan kontribusi terhadap "tangan-tangan" atau pihak-pihak yang mewakili pemangku kepentingan utama, yaitu konsumen, Pekerja/Buruh dan mitra usaha, serta masyarakat luas.

Pelaksanaan Hubungan Industrial Sesuai Dengan Nilai-Nilai Pancasila.

Perusahaan dalam menjaga Hubungan Industrial yang harmonis, sebagai bagian dari pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, senantiasa melaksanakan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan mengimplementasikan praktik serta inisiatif yang terbaik untuk Pekerja/Buruh. Aspirasi dan masukan Pekerja/Buruh disampaikan melalui para perwakilan Pekerja/Buruh dalam lembaga kerjasama bipartit dan juga unit kerja serikat pekerja yang tersebar di wilayah XXX. Praktik pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila di PT XXX, antara lain:

1. Praktik Pelaksanaan Sila Pertama Pancasila
   a. Perusahaan memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
   b. Perusahaan menyediakan tempat ibadah di lingkungan perusahaan bagi Pekerja/Buruh untuk menunaikan ibadahnya.
   c. Pekerja diizinkan mengambil cuti untuk melaksanakan ibadah agama.
   d. Peringatan hari keagamaan.
   e. Komunitas Pekerja/Buruh bidang keagamaan seperti panitia Peringatan Hari Besar Islam (PHBI), AGAPE, dan sebagainya.
   f. Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

2. Praktik Pelaksanaan Sila Kedua Pancasila
   a. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan hak yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.
   b. Kebijakan Perusahaan sebagai tindakan afirmatif *(Affirmative action)* yang bertujuan agar kelompok/golongan tertentu (gender ataupun keterbatasan tertentu) memperoleh peluang yang setara dengan kelompok/golongan lain dalam bidang yang sama.
   c. Kebijakan *Female Diversity in Leadership* yang menjadi *Key Perfomance Indicator* manajemen dalam memberi kesempatan yang lebih seimbang (gender balance) pada posisi pimpinan di Perusahaan.
   d. Kebijakan *maternity* dan *paternity* untuk memberikan dukungan kepada Pekerja/Buruh yang berperan sebagai orang tua, baik melalui kebijakan ramah kepada Pekerja/Buruh yang berperan sebagai ibu, peran suami mendukung istri, *Parental Support Facilities*, Sampoerna *Parents Community*, dan sebagainya.
   e. Program *Employee Wellbeing* yang mencakup kesehatan dan kebugaran tubuh *(Physical Wellbeing),* Pengelolaan keuangan yang terencana dan komprehensif *(Financial Wellbeing),* dan kesehatan mental *(Emotional Wlelbeing)* untuk mendukung kebutuhan Pekerja/Buruh yang beragam dan mencerminkan perubahan lingkungan yang dinamis.

f. Perusahaan menyediakan tempat, sarana kerja di lingkungan Perusahaan, alat pelindung diri dan Pekerja/Buruh diwajibkan memakai alat pelindung diri untuk menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan memperhatikan norma-norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

g. Pemberian istirahat atau cuti bagi Pekerja/Buruh dengan alasan tertentu antara lain Pekerja/Buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.

3. Praktik Pelaksanaan Sila Ketiga Pancasila

a. Kebijakan *Inclusive & Diversity* (I&D) yang membangun suasana kerja yang inklusif dan menghormati keragaman.

b. Perusahaan senantiasa memberikan info perkembangan terkini mengenai capaian Perusahaan dan arah Perusahaan untuk dicapai setiap insan perusahaan melalui *forum One XXX Dialogue, XXX Podcast*, Media komunikasi Lentera, dan sebagainya.

c. Membangun kekeluargaan dan kekompakan antar Pekerja/Buruh melalui kegiatan *Employee Leisure Activity (ELA)* yang menjadi wadah interaksi sosial antar Pekerja/Buruh yang dilaksanakan melalui komunitas-komunitas berbasis olahraga, hobi dan keterampilan Pekerja/Buruh diantaranya adalah SPARK (Klub olahraga lari XXX), XXX *Sport Hub*, XXX Roda Dua, XXX Roda Dua Gowes, XXX *Shades* (komunitas seni dan kreativitas), *Happy Cooking* by HMS (komunitas Memasak), dan sebagainya.

d. Mewadahi silahturami antar alumni perusahaan yang telah purna tugas atau tidak lagi berkarya di XXX melalui forum komunikasi seperti Jejaring Tiga Tangan yang menjadi wadah diskusi untuk kegiatan-kegiatan wirausaha para alumni dan kegiatan lainnya.

e. Aksi solidaritas bersama dari Pekerja/Buruh XXX melalui XXX *Volunteers Club* (SVC) untuk melakukan kegiatan amal dan kegiatan berdampak positif kepada sesama Pekerja/Buruh ataupun masyarakat yang tertimpa musibah ataupun membutuhkan pertolongan.

4. Praktik Pelaksanaan Sila Keempat Pancasila

a. Mengedepankan dialog sosial dalam menindaklanjuti aspirasi Pekerja/Buruh melalui dialog rutin yang dilakukan.

b. Dialog rutin bulanan, yaitu Salam Sapa dengan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Manajemen, pertemuan Lembaga Kerja Sama Bipartit dengan pengurus Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Manajemen, *coffee chat*, dan pertemuan bipartit bulanan di Perusahaan.

c. Dialog setiap semester, yaitu *U&Me* pertemuan antara pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Presiden Direktur dan Top Management Perusahaan, dan Ngobrol Bareng Lembaga Kerja Sama Bipartit pertemuan antara pengurus Lembaga Kerja Sama Bipartit dengan Presiden Direktur dan *Top Management* Perusahaan.
d. Dialog tahunan, yaitu: *Annual Management & Union Meeting* pertemuan antara pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan manajemen sekaligus terdapat kegiatan pengembangan, dan *Vision & Communication* Lembaga Kerja Sama Bipartit pertemuan antara pengurus Lembaga Kerja Sama Bipartit dan manajemen sekaligus terdapat kegiatan pengembangan.
e. Mengedepankan musyawarah mufakat dalam perundingan-perundingan yang melibatkan manajemen Perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, misalnya perundingan Perjanjian Kerja Bersama dan perundingan Upah setiap tahunnya.
f. Memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh baik mewakili manajemen ataupun Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjadi perwakilan dalam kelembagaan Hubungan Industrial, seperti Lembaga Kerjasama Tripartit, Dewan Pengupahan baik di tingkat nasional maupun daerah.
g. Melibatkan Pekerja/Buruh dalam pelaksanaan program-program kegiatan Perusahaan.

5. Praktik Pelaksanaan Sila Kelima Pancasila
   a. Pelaksanakan program *HOPE (Help, Overcome, Prepare, Energize)* yang merupakan program pelatihan keuangan dan kewirausahaan sukarela untuk membantu Pekerja/Buruh dan keluarga Pekerja/Buruh mengelola keuangan mereka dengan baik dan mempersiapkan keberlangsungan kesejahteraan Pekerja/Buruh *(Sustainable Employability).*
   b. Perusahaan senantiasa mengimplementasikan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) bagi komunitas dan masyarakat.
   c. Perusahan mengikuti sertifikasi dan berhasil meraih *Global Equal Salary Certification*, yang menunjukkan XXX telah memberikan Upah kepada Pekerja/Buruh perempuan dan laki-laki secara setara untuk pekerjaan yang sama.
   d. Perusahaan aktif mengikuti sertifikasi ataupun kompetisi guna mengukur standar kerja dan lingkungan kerja yang layak menjadi pilihan para Pekerja/Buruh, diantaranya XXX konsisten dalam meraih beragam penghargaan, diantaranya *Top Employer, LinkedIn Top Companies* Indonesia, dan sebagainya.

B. PT. YYY

PT. YYY adalah Perusahaan yang berdiri sejak 1998 yang memiliki bisnis inti dalam proses pemotongan baja untuk industri otomotif dan elektronik. Perusahaan memiliki misi untuk mendukung pemegang saham, klien, komunitas lokal, Pekerja/Buruh, dan

semua orang di seluruh dunia dalam upaya mereka untuk mencapai kesejahteraan ekonomi dan spiritual dan mewujudkan impian mereka melalui kegiatan bisnis yang sehat. Perusahaan juga mempertahankan praktik bisnis yang baik dengan gaya manajemen unik yang menghormati kepribadian setiap individu dan mengutamakan integritas dan manajemen yang sehat, yang mewakili esensi Filosofi Bisnis YYY Tsusho Corp. dan YYY Corp., juga menghargai budaya perusahaan yang memungkinkan setiap Pekerja/Buruh untuk mengambil inisiatif dan menunjukkan kreativitas yang kondusif untuk reformasi dan inovasi yang berkelanjutan. Pelaksanaan kegiatan untuk memperkuat Hubungan Industrial pelaksanaan Hubungan Industrial di perusahaan, terutama di industri manufaktur sangat erat hubungannya dengan keterlibatan Pekerja/Buruh (*Employee Engagement*) pada kegiatan di perusahaan.

Berikut beberapa contoh kegiatan yang melibatkan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

1. Kegiatan Harian
   a. *Sapa* Pagi. Setiap pagi biasanya diadakan *Taiso* (Senam Pagi) setelah senam, bergilir setiap harinya para pimpinan memberikan pengumuman atau sekedar mengingatkan terkait keselamatan kerja, kesehatan dan sebagainya.
   b. *Safety Declaration.* Setelah sapa pagi dilanjutkan, beberapa Pekerja/Buruh maju ke depan secara bergiliran setiap harinya menyebutkan *Safety Declaration* yang dibuat oleh masing-masing Pekerja/Buruh.
   c. ODOR (*One Day One Rule*). Setelah senam pagi, secara bergilir *setiap* harinya membacakan aturan singkat yang telah disiapkan oleh bagian HR atau *Safety.*
   d. 2S *awareness.* Selesai kegiatan di atas, *assisten supervisor* akan berkeliling perusahaan baik di dalam pabrik maupun di luar pabrik untuk melakukan kegiatan bersih-bersih selama 15 (lima belas) menit disesuaikan dengan luas pabriknya. Kegiatan ini juga bertujuan untuk melihat ketidaknormalan.
   e. *Briefing Section. Leader* selalu melakukan pertemuan singkat selama 5 menit terkait dengan rencana kerja, masalah yang ada dan sebagainya sebelum melakukan pekerjaan.
   f. *Quick Evaluation. Section Head* berkumpul sekitar 20 menit di jam 10.00 pagi atau 2 (dua) jam setelah bekerja untuk membahas terkait kualitas produk maupun kualitas proses.

2. Kegiatan Mingguan
   a. *Weekly Achievement & Problem.* Setiap minggu *Supervisor* melaporkan pencapaian dan masalah yang muncul di bagiannya masing-masing untuk melakukan langkah-langkah preventif.
   b. *Man Power Issue. Meeting* juga membahas persoalan persoalan SDM, seperti masalah kehadiran, keluhan dan lain lainnya.

3. Kegiatan Bulanan
   a. *Productivity & Achievement Meeting.* Setiap bulan, seluruh bagian melaporkan hasil pencapaian dan kendala-kendala yang ada untuk dibahas sebagai acuan rencana kedepan.
   b. SKYT and TKYT Award. Setiap bulan di kumpulkan ide-ide terkait dengan SKYT (*Short Kiken Yochi Training*) dan TKYT (*Transport Kiken Yochi Training*) dan diberikan *Reward* bagi pemenengnya dengan kriteria idea terbaik. SKYT ide terkait potensi masalah di dalam proses kerja, misalnya melihat Tali *Sling Crane* yang sudah rusak, kelalaian sikap Pekerja/Buruh dalam mengoperasikan mesin dan lainnya. Sedangkan TKYT adalah potensi-potensi kecelakaan dalam berkendara baik motor roda dua atau roda empat.
   c. SCW *(Stop, Call, Wait) Award. Reward* ini diberikan kepada Pekerja/Buruh yang melakukan *Stop, Call,* dan *Wait* ketika ada masalah, *Stop* artinya dia menghentikan pekerjaannya karena ada masalah kemudian, *Call* memberitahu atasannya terkait masalahnya, dan *Wait* menunggu sampai ada keputusan dari atasannya. Hal ini adalah salah satu metode komunikasi yang efektif.
   d. *Leader and Up Meeting.* Dilakukan setiap 3 (tiga) bulan sekali, di mana Perusahaan memberikan makanan ringan dan minuman sambal berbincang santai terkait dengan kebijakan perusahaan atau masukan dari Pekerja/Buruh melalui para *Leader* serta atasannya.
   e. Lembaga Kerja Sama Bipartit. Lembaga Kerja Sama ini dibentuk sebagai jembatan komunikasi antara perwakilan Pekerja/Buruh dengan pihak manajemen.

BAB VI
PENUTUP

Dengan ditetapkannya pedoman pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila ini menjadi panduan bagi para pelaku usaha dalam mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di Perusahaan.

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



IDA FAUZIYAH