

**PENGARUH HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA  
KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN**

**Khairunisa**

*Program Studi Manajemen Universitas Labuhanbatu*

*Email : [Khairunnisa19997@gmail.com](mailto:Khairunnisa19997@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh hubungan industrial pancasila terhadap kinerja karyawan. Hubungan industrial pancasila adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari ideologi negara Indonesia. Kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan tidak berjalan secara optimal, beberapa karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik bahkan cenderung melakukan aktivitas pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket dan dokumentasi. Model analisis data yang digunakan adalah kuisisioner.

**Kata Kunci :** Pengaruh Hubungan Industrial Pancasila dan Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of Pancasila industrial relations on employee performance. Pancasila industrial relations is a system formed between actors in the process of producing goods and services, namely workers, entrepreneurs and the government based on values which are manifestations of the ideology of the Indonesian state. The performance of the employees of PT Perkebunan Nusantara IV Medan does not run optimally, some employees do not do their jobs well and even tend to carry out personal activities that have nothing to do with work. The method of data collection is done by questionnaires and documentation. The data analysis model used is a questionnaire.*

**Keywords :** *The Effect of Pancasila Industrial Relations and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Penelitian**

PT.Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) didirikan berdasarkan peraturan pemerintah No.9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan tiga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT.Perkebunan VI, VII dan VIII sebagaimana dinyatakan dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT.Perkebunan Nusantara IV No.37 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Harun Kamil, SH, Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Nomor: C2-8332.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita

Negara Republik Indonesia tanggal 8 oktober 1996 nomor 81 dan Tambahan Berita Negara No. 8675.

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh hubungan pancasila terhadap kinerja karyawan, pada karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV.

### **Manfaat Penelitian**

Secara teori penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu, khususnya ilmu pengembangan sumber daya manusia (SDM) terkait hubungan industrial pancasila terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan, menguji, dan menentukan hubungan antar variabel dengan memilah permasalahan menjadi bagian yang dapat di ukur atau dinyatakan dalam bentuk angka. Untuk mendapatkan hasil atau informasi yang luas dari suatu populasi.

### **PEMBAHASAN DAN HASIL**

#### **Hubungan Industrial Pancasila**

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.

Hubungan industrial pancasila adalah hubungan yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dan yang tumbuh serta berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Pada masa orde baru, pemerintah berusaha untuk meningkatkan pembangunan dengan tetap menjaga stabilitas nasional. Hasilnya, lahirlah aturan yang disebut dengan *hubungan industrial pancasila* atau *hubungan perburuhan pancasila* sesuai dengan namanya, aturan ini dibuat dengan berlandaskan pancasila.

#### **Ciri-ciri Hubungan Industrial Pancasila :**

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan hanya faktor produksi belaka melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- c. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
- d. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus disesuaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
- e. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

Landasan hubungan industrial terdiri atas :

- a. Landasan idil ialah pancasila
- b. Landasan kinsitusional adalah undang-undang dasar 1945.
- c. Landasan operasional GBHN yang ditetapkan oleh MPR serta kebijakan-kebijakan lain dari pemerpopulas

Tujuan dari hubungan industrial yaitu untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan pancasila serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial mengenai penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai derajat manusia. Sedemikian berat dan mulianya tujuan tersebut, maka semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial harus memahami untuk terwujudnya pelaksanaan hubungan industrial dengan baik.

#### **Pengaruh Hubungan Industrial Pancasila Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan**

Hubungan industrial berdasarkan ke-Tuhanan Yang Maha Esa, hubungan industrial berdasarkan keadilan dan peradaban, hubungan industrial berdasarkan persatuan Indonesia, hubungan industrial berdasarkan hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, dan hubungan industrial berdasarkan keadilan sosial secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel**  
**Jumlah Karyawan Pelaksanaan Pada PTPN IV Unit Kebun Pabatu Berdasarkan Lahan (Afdeling)**

<b>Nama Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Jumlah Lahan (Ha)</b>
<i>Afdeling I</i>	114	674
<i>Afdeling II</i>	70	652
<i>Afdeling III</i>	89	673
<i>Afdeling IV</i>	52	601
<i>Afdeling V</i>	89	700
<i>Afdeling VI</i>	91	623
<i>Afdeling VII</i>	89	505
Total	594	4428

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frekuensi	Persen	Valid Persen	Persen Kumulatif
	Laki-laki	46	53.5	53.5	53.5
Valid	Perempuan	40	46.5	46.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian di olah spss

Dari tabel penelitian diatas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 46 laki-laki (53,5%) dan 40 perempuan (46,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

#### Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frekuensi	Persen	Valid Persen	Persen Kumulatif
	S1	35	40.7	40.7	40.7
Valid	Diploma	34	39.5	39.5	80.2
	SMA	17	19.8	19.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian diolah spss

Dilihat dari tabel diatas responden menunjukkan bahwa dari hasil penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 orang (40,7%), pada tingkat Diploma 34 orang (39,5%) dan pada tingkat SMA 17 orang (19,8%). Dengan demikian penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan S1.

#### Hasil Uji Kinerja Karyawan

No	Nilai Korelasi hitung	Nilai Korelasi Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,672	0,215	0,000<0,05	Valid
2	0,793	0,215	0,000<0,05	Valid
3	0,749	0,215	0,000<0,05	Valid
4	0,729	0,215	0,000<0,05	Valid
5	0,502	0,215	0,000<0,05	Valid
6	0,500	0,215	0,000<0,05	Valid
7	0,402	0,215	0,000<0,05	Valid
8	0,620	0,215	0,000<0,05	Valid
9	0,612	0,215	0,000<0,05	Valid
10	0,510	0,215	0,000<0,05	Valid
11	0,585	0,215	0,000<0,05	Valid
12	0,629	0,215	0,000<0,05	Valid
13	0,765	0,215	0,000<0,05	Valid
14	0,448	0,215	0,000<0,05	Valid
15	0,589	0,215	0,000<0,05	Valid

Sumber : data penelitian diolah spss

Berdasarkan tabel diatas dapat dipahami bahwa masing-masing item pertanyaan yang digunakan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid secara keseluruhan. Dengan dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi hitung dibandingkan dengan nilai ketentuan dengan nilai probabilitas. Maka, dengan demikian keseluruhan item pada variabel ini dapat digunakan dalam pengolahan data.

### **Kaitan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan**

Hubungan antara pengusaha, pemerintah dan karyawan dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan yang didirikan memperhatikan kaidah-kaidah yang tercantum dalam undang-undang No.13 2004 tentang ketenagakerjaan, yang mencakup:

1. Perencanaan tenagakerja dan informasi ketenagakerjaan.
2. Pelatihan kerja
3. Penempatan tenagakerja dan perluasan penempatan kerja.
4. Hubungan kerja dan perjanjian kerja.
5. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
6. Ketentuan pengupahan dan perlindungan upah.
7. Ketentuan mogok dan penutupan perusahaan.
8. Pemutusan hubungan kerja dan pesangon.
9. Pembinaan dan pengawasan, serta Penyidikan.

### **Undang-undang yang Berkaitan Dengan Hubungan Industrial**

#### ***Umum Pasal 102***

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

#### ***Pasal 103***

- a. serikat pekerja/serikat buruh
- b. organisasi pengusaha
- c. embaga kerja sama bipartit dan tripartit
- d. peraturan perusahaan
- e. perjanjian kerja bersama
- f. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industri penyidik.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan tidak berjalan secara optimal, beberapa karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik bahkan cenderung melakukan aktivitas pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Hal ini bisa saja memicu karyawan lain untuk melakukan hal yang sama. Permasalahan ini bisa di akibatkan oleh beberapa faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial, iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Dengan adanya hubungan industrial pancasila terhadap kinerja karyawan, para karyawan dapat termotivasi dalam bekerja dengan berke-Tuhanan, beradab, berkeadilan sosial, menerapkan lima sila yang ada.

Adapun teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling (sampel pertimbangan) karena yang akan diteliti kinerjanya adalah karyawan pelaksana yang telah mengikuti pelatihan, maka sebagai penilai kinerja karyawan adalah karyawan pimpinan sehingga karyawan pimpinan yang dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket dan dokumentasi. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS.

## KESIMPULAN

Hubungan industrial berdasarkan ke-Tuhanan Yang Maha Esa, hubungan industrial berdasarkan keadilan dan peradaban, hubungan industrial berdasarkan persatuan Indonesia, hubungan industrial berdasarkan hukmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, dan hubungan industrial berdasarkan keadilan sosial secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya hubungan industrial pancasila terhadap kinerja karyawan, para karyawan dapat termotivasi dalam bekerja dengan berke-Tuhanan, beradab, berkeadilan sosial, menerapkan lima sila yang ada.

## SARAN

Penelitian artikel ilmiah ini hasil dari analisis berdasarkan data dari berbagai artikel lain yang dirangkum disini. Jika ada kesalahan penulisan maupun data pembaca boleh memberikan kritik maupun saran kepada penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardana, dkk.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu. Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] \_\_\_\_\_. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Aritonang, Keke T. (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta, 4, 1-16. *Diambil dari Jurnal pendidikan Penabur*.
- [4] Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Fajar, Siti Al & Heru, Tri. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- [6] Farooqe, Mabushar. (2011). Impact of Training and Feedback on Employee Performance. [http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDkQFjAB&url=http%3A%2F%2Fjournal-archives24.webs.com%2F646-661.pdf&ei=OAzUZ2VBorsrAf5l4GgCA&usq=AFQjCNEE8LyZ4nWhx4O9Dr85Hd8vprGpQ&sig2=Ls7ig\\_oR53HjL1o1p1O8kTA&bvm=bv.47534661.d.bmk&cad=rja](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDkQFjAB&url=http%3A%2F%2Fjournal-archives24.webs.com%2F646-661.pdf&ei=OAzUZ2VBorsrAf5l4GgCA&usq=AFQjCNEE8LyZ4nWhx4O9Dr85Hd8vprGpQ&sig2=Ls7ig_oR53HjL1o1p1O8kTA&bvm=bv.47534661.d.bmk&cad=rja) [28 Januari 2013]

- [7] Garland, Ron. (1991). The Mid-Point on a Rating Scale: Is it Desirable?. *Marketing Bulletin*, 1991, 2,66- 70, *Research Note 3*.
- [8] Gomes, Faustino C.,(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andy Offset. Hasibuan , Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [9] Hidayat, Aimul A. (2008). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta:Salemba Medika.
- [10] Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Mangkunegara, A. A.Anwar Prabu (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.(Cetakan kelima). Bandung: Radiaka Aditama.
- [12] \_\_\_\_\_. (2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Cetakanke-9). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- [13] Maretha, Reissa. (2009). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. SugihInstrumendo Abadi.*Thesis pada Universitas Pendidikan Indonesia*: Tidak Diterbitkan.
- [14] Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Ke-1, Jakarta : PT.RAJAGRAFINDO PERSADA.
- [15] Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] \_\_\_\_\_. (2007). *Research Methods for Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*, Buku 1Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat.
- [17] Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen Hubungan Industrial*, Cetakan I. Jakarta: LembagaPenerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.