



Implementasi Hubungan Nilai-Nilai Pancasila di PT. Shung Chang Purbalingga Jawa Tengah

Kangza Ardila

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Nadea Indah Franesthi

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Akhti Khasanah

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Fakhry Ali

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Siti Maghfiroh

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Jl. A. Yani No.40A, Karanganjing, Purwanegara, Kec. Purwokerto Utara, Kabupaten
Banyumas, Jawa Tengah 53126
kangzaardila23@gmail.com

Abstract. *Pancasila Industry is a concept that connects operations in the industrial sector with an economy based on Pancasila with justice. In addition to being the foundation of the state, Pancasila is also used as a reference for companies in Indonesia coupled with the Law on Labor... The application of Pancasila values in the industrial sector is very important. Through the values of Pancasila, it is hoped that the company will not be arbitrary to its workers so that it can create a work environment that is harmonious, harmonious, upholds tolerance and achieves welfare for its workers. PT Shung Chang Purbalingga is one of the largest companies in Central Java engaged in the manufacturing industry. PT Shung Chang produces wigs that are later imported to other countries such as Korea, Japan, and China. The purpose of this study is to examine more deeply the application of the Pancasila industry at PT. Shung Chang Purbalingga and how the forms of application of the five Pancasila at PT. Shung Chang. The method used in the research is qualitative with a case study approach. Researchers get research data from interviews, documentation and other supporting sources. The results of the study explain that PT Shung Chang in its operation has been in accordance with the Pancasila economy and reflects the values of Pancasila.*

Keywords: *Economy; Pancasila industries; Worker.*

Abstrak. Industri Pancasila merupakan konsep yang menghubungkan pengoperasian dalam sektor industri dengan perekonomian yang berlandaskan pada Pancasila yang berkeadilan. Selain sebagai landasan negara, Pancasila juga dijadikan acuan bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia yang dibarengi dengan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Penerapan nilai-nilai Pancasila pada sektor industri sangatlah penting. Melalui nilai-nilai Pancasila tersebut diharapkan perusahaan tidak sewenang-wenang kepada para pekerjanya sehingga dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang rukun, harmonis, menjunjung toleransi serta mencapai kesejahteraan bagi para pekerjanya. PT. Shung Chang Purbalingga merupakan salah satu perusahaan terbesar di Jawa Tengah yang bergerak di industri manufaktur. PT. Shung Chang memproduksi rambut

palsu yang nantinya diimpor ke negara-negara lain seperti Korea, Jepang, dan China. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengkaji lebih dalam tentang penerapan industri Pancasila di PT. Shung Chang Purbalingga serta bagaimana bentuk-bentuk pengaplikasian dari kelima Pancasila di PT. Shung Chang tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ialah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Peneliti mendapatkan data penelitian dari hasil wawancara, dokumentasi serta sumber lainnya yang mendukung. Hasil penelitian menjelaskan bahwa PT. Shung Chang dalam pengoperasiannya telah sesuai dengan dengan perekonomian Pancasila dan mencerminkan nilai-nilai dari Pancasila.

Kata Kunci: Ekonomi; Industri Pancasila; Pekerja.

PENDAHULUAN

Hubungan industri pancasila merupakan hubungan antara pemerintah, pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada ideologi pancasila, dengan ini selayaknya dalam pembentukan aturan yang mengenai ketenagakerjaan juga didasarkan pada pancasila dan UUD 1945, Undang Undang tersebut menggambarkan cita-cita hukum pekerja Indonesia yang sejalan dengan pembangunan nasional sistem ideologi pancasila agar seluruh elemen baik pekerja, pengusaha merasakan kesejahteraan sebagaimana yang di cita-citakan seluruh masyarakat Indonesia. Karena tenaga kerja merupakan faktor yang paling kritis dalam sektor pembangunan nasional, maka dengan ini sudah sepantasnya peraturan yang mengatur tentang tenaga kerja selalu di bahas dan menjadi sorotan baik pemegang kebijakan, akademisi dan para pekerja Indonesia. Konsep "Hukum Hubungan Industri Pancasila" merujuk pada ide hukum hubungan industri di Indonesia yang didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila. Pancasila, yang terdiri dari lima sila, mewakili prinsip dasar dan nilai-nilai luhur bangsa Indonesia. Peraturan dan undang-undang di Indonesia yang mengatur hubungan industrial mencerminkan prinsip-prinsip Hukum Hubungan Industri Pancasila, yang menekankan pentingnya memperhatikan kepentingan semua pihak dalam hubungan industrial, dengan mengutamakan keadilan, diskusi, dan kesepakatan bersama, seperti yang tertuang dalam UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, tujuan dari Hukum Hubungan Industri Pancasila adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan seimbang antara buruh, pengusaha, dan negara, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila yang menjadi dasar negara Indonesia (Farah et al., 2024). Indonesia yang menganut ideologi Pancasila dan UUD 1945 menegaskan bahwa negara melindungi segenap warga negaranya dan seluruh tumpah darah Indonesia, berdasarkan persatuan dan kesatuan, menuntut pemenuhan segala hak dan kewajiban, serta menjamin keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sedangkan sistem hubungan Industrial Indonesia berorientasi pada kesejahteraan pekerja. Menyediakan perlindungan terhadap hak-hak karyawan sesuai dengan prinsip-prinsip Pancasila adalah tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh pemerintah dan pengusaha. Tindakan ini tidak hanya untuk memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga untuk menjaga harmoni dan keseimbangan dalam hubungan industrial, serta untuk mendukung stabilitas sosial dan ekonomi dalam Masyarakat (Nopianti et al., 2024) Menurut pasal kedua, negara Indonesia tidak hanya akan menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya, tetapi juga akan berkontribusi pada keamanan dan perlindungan hubungan kerja seluruh karyawan adalah hak pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan untuk memperoleh perlakuan yang adil dan bertanggung jawab atas segala akibat hukum yang berlaku, karena Pasal 27 Undang-Undang tersebut menggambarkan cita-cita hukum pekerja Indonesia yang sejalan dengan pembangunan nasional sistem ideologi pancasila dengan tujuan mencapai kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya.

Konsep industri Pancasila yang digagas oleh Bung Karno memiliki relevansi yang sangat tinggi dalam konteks permasalahan tenaga kerja di Indonesia. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi dan perusahaan di Indonesia adalah bagaimana menjaga keutuhan identitas nasional di Tengah arus globalisasi yang kuat. Dalam konteks ini, globalisasi membawa berbagai pengaruh budaya asing yang tidak selalu sejalan dengan nilai – nilai Pancasila. Banyak perusahaan cenderung lebih fokus pada pencapaian finansial jangka pendek dan menjalankan

praktik bisnis internasional tanpa mempertimbangkan kesesuaian dengan nilai – nilai lokal yang bernilai tinggi. Akibatnya, terjadi ketidakseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan pemeliharaan etika serta moral dalam organisasi (KHAIRINA, 2016). Industri Pancasila menekankan pada kepentingan nasional, berakar pada budaya bangsa, dan mampu menciptakan lapangan kerja yang luas. Ketersedian dan kualitas tenaga kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan industri agar dapat meningkatkan daya saing secara global. Salah satu perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang tinggi ialah PT. Shung Chang Purbalingga, Jawa Tengah. PT. Shung Chang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri rangkaian rambut (wig). PT. Sung Chang Indonesia, yaitu berdiri pada tanggal 10 Juli 1995. Pendiri dari PT. Sung Chang Indonesia yaitu Mr. Kim Young Yool yaitu seorang investor Korea Selatan. Adapun status dari perusahaan ini adalah perusahaan penanaman modal asing (PMA). Sung Chang saat ini adalah produsen wig yang telah duduk di puncak dunia di luar Indonesia. Berdasarkan realita tersebut, penulis tertarik mengangkat tema penelitian dengan judul “Implementasi Industri Pancasila Di PT. Shung Chang Purbalingga”.

Dari segi mikro, maka tujuan Industrial Pancasila adalah menciptakan ketenangan, ketentraman, ketoertiban, kegairahan kerja serta usaha meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia (Rahmaniar, 2006). Menurut seminar Nasional Hubungan Industrial Pancasila 1974, tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah “untuk mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 dalam pembangunan nasional, untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur serta ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan Pancasila”. (Kususiyahan, 2021)

Dengan demikian jelaslah tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah unntuk menyukseskan pembangunan dalam rangka mengembangkan cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur: a) ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social; b) menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha; c) meningkatkan produksi dan produktivitas kerja; d) meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia.

KAJIAN TEORITIS

Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 menganut teori kenegaraan yang integralistik hal ini diketahui dari penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 yang antara lain menegaskan sebagai berikut: “Negara melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dengan berdasar atas persatuan. Dalam negara ini diterima aliran pengertian negara persatuan, negara yang melindungi dan meliputi segenap bangsa seluruhnya, negara yang mengatasi paham golongan, mengatasi paham perseorangan, menghendaki persatuan meliputi segenap bangsa Indonesia seluruhnya. Penjelasan Undang-Undang Dasar 1945, yang menerangkan, Pancasila merupakan suatu kesatuan yang bulat dan utuh dari kelima silanya, masing-masing sila tidak dapat dipahami dan diberi arti secara sendiri-sendiri terpisah dari keseluruhan sila lainnya. Berdasarkan penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 menggambarkan bahwa dalam kehidupan berbangsa dan bernegara Pancasila menganut paham dan pandangan integralistik atau persatuan.

Kelima sila dari Pancasila secara bulat dan utuh harus sebagai dasar sekaligus sebagai tujuan dari pembangunan nasional di Indonesia, sehingga lima sila dari Pancasila dapat diaplikasikan sebagai suatu kesatuan yang utuh dalam kehidupan bangsa Indonesia, dalam kehidupan masyarakat tidak boleh terdapat perbedaan-perbedaan yang sangat mencolok, dan dalam penyelesaian perselahan tidak boleh dilakukan dengan cara-cara yang ekstrim, berdasarkan falsafah Pancasila bukan berdasarkan falsafah lain (kapitalisme, komunisme, religius) merukunkan kepentingan-kepentingan yang hidup dan berkembang dimasyarakat, untuk itu Supomo mengatakan, kepentingan-kepentingan perorangan atau golongan selalu bertentangan satu sama lain, pertentangan tersebut menyebabkan pertikaian bahkan perang antara semua lawan semua, tujuan hukum adalah mempertahankan perdamaian dengan cara menyeimbangkan

kepentingan-kepentingan yang bertentangan tersebut secara adil. Pembangunan ekonomi Indonesia menganut sistem demokrasi ekonomi tidak menganut sistem ekonomi liberal, dengan faham negara hukum yang modern, tujuan negara mengutamakan kepentingan seluruh masyarakatnya atau mengutamakan kepentingan umum, kemakmuran dan keamanan sosial, karenanya negara turut serta aktif mengatur pergaulan hidup masyarakat, seperti negara ikut campur dalam bidang lapangan kerja.

Dalam dunia bisnis di perusahaan, implementasi dari nilai-nilai Pancasila sangatlah luas dan beragam. Berikut adalah implementasi nilai-nilai di Pancasila PT Shung Chang Purbalingga dimasukkan ke dalam dan diimplementasikan ke dalam aturan ketenagakerjaan Indonesia.

- a. Sila awal Pancasila diwujudkan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, yang melarang PHK ketika pekerja memenuhi komitmen agama dan budaya mereka. Pengelolaan sistem keuangan yang baik akan menghindarkan adanya kemungkinan kerugian dan potensi terjadinya penyalahgunaan keuangan perusahaan yang bertentangan dengan nilai agama atau ketuhanan yang maha esa. Seperti: Mempraktekan prinsip “kerja sebagai ibadah”, yaitu dengan menunjukkan sikap selalu bersyukur atas setiap pekerjaan yang telah diamanahkan kepadakita, menjalankannya dengan ikhlas dan sepenuh hati, dan Memiliki rasa “takut kepada tuhan”, sehingga kita akan selalu berhati-hati dalam bertindak, menjauhi kejahatan, seperti praktek suap/korupsi, dan praktek-praktek yang merugikan perusahaan tempat kita bekerja.
- b. Sila Pancasila kedua, sebagaimana dicontohkan dalam UUK, adalah bahwa pekerja laki-laki dan perempuan memiliki status yang sama. Tidak ada perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan dalam hal hak. Memberikan gaji dan fasilitas karyawan sesuai dengan tingkat kinerja, tanggung jawab dan risiko yang diberikan pada perusahaan adalah implementasi dari nilai kemanusiaan yang adil dan beradab. Seperti: Memberikan gaji dan fasilitas karyawan sesuai dengan tingkat kinerja, tanggung jawab dan risiko yang diberikan pada perusahaan adalah implementasi dari nilai kemanusiaan yang adil dan beradab dan Bersikap adil, tidak membeda-bedakan dalam memilih rekan sekerja,bawahan atau customer.
- c. Sila Pancasila ketiga, Persatuan Indonesia, diberlakukan dalam UUK melalui pembatasan pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang memiliki perbedaan suku dengan majikannya. Menghasilkan produk usaha terbaik, tidak bertentangan dengan nilai dan norma masyarakat serta bermanfaat bagi seluruh rakyat Indonesia adalah wujud dari sila ke-3. Dengan produk yang baik dan bermanfaat bagi banyak orang maka kita bisa berharap bahwa produk itu bisa digunakan dan tidak menimbulkan masalah dalam pemanfaatannya. Seperti: Membangun semangat kerjasama dan saling mendukung antar department dalam mengerjakan sesuatu dan Menggunakan Bahasa yang baik dan benar dalam berkomunikasi.
- d. Sila keempat Pancasila menunjukkan bahwa legislatif, sebagai wakil rakyat, bertanggung jawab untuk menetapkan UUK dan menyeimbangkan kepentingan pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan Industrial, terutama UUD 1945, jaminan sosial mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di Indonesia didirikan dengan tujuan memberikan jaminan sosial kepada seluruh warga negara Indonesia, termasuk tenaga kerja, tanpa jaminan. Dengan adanya kebersamaan dan musyawarah dalam perusahaan untuk memutuskan segala masalah menyangkut usaha adalah wujud dari sila ke-4 yang mengutamakan adanya permusyawaratan. Seperti: Berani mengungkapkan kesalahan, tindakan semena-mena atau sikap yang sudah menyalahi peraturan perusahaan, baik yang dilakukan rekan sekerja maupun ataupun atasan dan Melaksanakan segala aturan dan keputusan bersama dengan ikhlas dan bertanggung jawab.
- e. Selain itu, sila kelima Pancasila menekankan pada keadilan dalam pembagian keuntungan: perusahaan harus memastikan bahwa keuntungan yang diperoleh dibagikan

secara adil kepada semua karyawan, termasuk memberikan upah yang layak dan tunjangan yang sesuai, memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan tanpa diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, atau gender serta menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, program kesejahteraan mental, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Adanya proses distribusi yang baik dan produk yang bisa dimanfaatkan banyak pihak. Sehingga timbul pemerataan pemasaran terhadap produk hasil usaha adalah implementasi dari sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Seperti: Merekrut karyawan bukan karena kesamaan suku, ras atau agamanya, tetapi berdasarkan kompetensi yang dimiliki dan Peduli terhadap seluruh anggota tim, dari level terendah sampai tertinggi.

Fenomena yang nampak bahwa pemicu munculnya berbagai bentuk mogok kerja, di samping soal kemacetan mekanisme musyawarah antara pihak-pihak yang berrnasalah adalah terjadinya ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Misalnya, perusahaan selalu menuntut kewajiban pekerja untuk dipenuhi secara maksimal, sedangkan hak karyawan seringkali terpenuhi secara minimal, dan sebaliknya karyawan menuntut haknya untuk dipenuhi secara maximal oleh perusahaan sedangkan kewajiban karyawan seringkali tidak dijalankan secara maximal. Tindakan yang demikian ini harus segera ditinggalkan oleh kedua belah pihak, sebab tindakan tersebut tidak mencerminkan prinsip-prinsip sebagaimana dikemukakan di atas. Dengan kata lain, tindakan tersebut adalah tidak dibenarkan (tidak tepat) dalam perspektif Pancasila, karena masing masing pihak hanya mau menangnya sendiri (tidak "fair") (Damanhuri et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dalam penelitian ini ialah kualitatif, yakni mendeskripsikan data-data yang diambil dari berbagai sumber referensi yang mendukung penelitian. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah studi kasus dimana semua data diambil secara langsung melalui wawancara dan dokumentasi ke lokasi penelitian. Fokus utamanya adalah pada pemahaman mendalam terhadap makna, persepsi, dan konteks yang melibatkan partisipan dalam situasi yang diteliti (Bahiyyah & Gumiandari, 2024). Selain itu, untuk mendukung data penelitian peneliti juga menggunakan sumber-sumber yang berasal dari buku, jurnal, serta catatan lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif yaitu dengan mengambarkan dan menganalisis sumber data penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi Industri Pancasila di PT. Shung Chang Purbalingga

PT. Shung Chang Purbalingga merupakan perusahaan besar yang berorientasi dalam pembuatan rambut palsu atau wig. Keberadaan PT. Shung Chang memiliki kontribusi besar baik dalam perekonomian daerah maupun dalam tingkat nasional. Hal ini dapat dilihat dari penyerapan tenaga kerja terutama bagi masyarakat di sekitar Purbalingga. Penerapan industri pancasila yang fokus pada hak-hak pekerja di PT. Shung Chang Purbalingga telah menunjukkan komitmennya dengan memberikan berbagai fasilitas dan perlindungan kepada para karyawannya. Contohnya adalah pemberian BPJS Ketenagakerjaan. Program jaminan sosial ini memberikan perlindungan finansial bagi pekerja ketika mengalami kecelakaan kerja, sakit, atau kehilangan pekerjaan. Pernyataan tersebut seperti yang telah disampaikan oleh Ibu Nurul dan Bapak Dimas selaku karyawan di PT. Shung Chang Purbalingga. Menurutnya, hak-hak pekerja di PT. Shung Chang telah sesuai dengan industri pancasila. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu, upah pekerja juga diterima berdasarkan tanggal yang telah ditentukan. Namun, menurut Bapak Dimas selaku karyawan di PT. Shung Chang Purbalingga juga menyebutkan bahwa upah pekerja yang dibayarkan dapat mengalami pergeseran apabila bertepatan dengan hari libur nasional.

Penerapan Sila-Sila Pancasila di PT. Shung Chang Purbalingga

Nilai-nilai yang terkandung pada Pancasila merupakan nilai budaya bangsa Indonesia yang bersifat universal dan tidak akan berubah seiring perjalanan waktu. Dengan demikian dalam setiap kegiatan masyarakat di Indonesia tidak terlepas dari nilai-nilai Pancasila. Sila-sila yang terdapat di Pancasila dinilai dapat mengurangi pelanggaran kebijakan yang dibuat oleh pihak berwenang. Tidak hanya pada kehidupan bermasyarakat, nilai-nilai Pancasila ini juga menjadi landasan pada dunia industri terutama bagi para pekerjanya. Dalam nilai-nilai pancasila terdapat beberapa kata kunci yang bisa digunakan sebagai pedoman dalam menjalani kehidupan, seperti, cara memanusiakan manusia, ketaatan dalam beragama, hidup beradab dan juga beretika, hidup bekerjasama, hidup gotong royong, simpati, empati, toleransi, bersikap bijak dalam segala sesuatu, sampai berlaku adil kepada semua kalangan.

Dalam ekonomi industri terdapat istilah SOP (Standard Operating Prosedure) yaitu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan fungsi dari pekerjaan tersebut. PT. Shung Chang yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri tentunya terdapat SOP dalam setiap proses kegiatannya. SOP di PT. Shung Chang P Purbalingga tersebut berlandaskan pada nilai-nilai yang ada pada Pancasila sehingga tidak bertentangan pada nilai budaya yang adad lam masyarakat. Berikut penerapan nilai-nilai Pancasila pada PT. Shung Chang Purbalingga.

1. Sila Ketuhanan Yang Maha Esa, memiliki makna sebagai seperangkat kepercayaan dan ajaran-ajaran yang mengarah kepada tingkah laku manusia terhadap Tuhan Yang Maha Esa, sesama manusia, dan terhadap diri sendiri. PT. Shung Chang memberikan fasilitas mushola untuk kegiatan ibadah para pekerjanya yang beragama muslim. Waktu istirahat di PT. Shung Chang ialah dua waktu, Istirahat pertama pukul 10.00 – 10.10 WIB. Sedangkan istirahat kedua yaitu pukul 12.00 – 12.30 WIB yang bertepatan dengan waktu sholat dzuhur. Dengan demikian, PT Shung Chang mencerminkan sila pertama Pancasila karena mereka menyediakan mushola dan memberikan waktu untuk melakukan ibadah di jam tersebut. Tidak hanya untuk pekerja muslim saja, di PT. Shung Chang juga terdapat toleransi yang tinggi terhadap agama lainnya. Apabila terdapat hari perayaan untuk agama tertentu, maka PT. Shung Chang meliburkan para karyawannya mengikuti hari libur nasional yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan PT. Shung Chang juga memiliki rasa toleransi yang tinggi terhadap karyawannya.
2. Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. yaitu sila yang mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan seperti persamaan, keadilan, tenggang rasa, mencintai sesama, setia kawan, kekeluargaan, dan kemanusiaan yang dijunjung tinggi. Dalam sila ini, PT. Shung Chang memiliki fasilitas kesehatan seperti kotak P3K apabila terjadi hal-hal yang terjadi pada karyawannya. Selain itu, jam kerja normal di PT. Shung Chang ialah 8 jam kerja dan apabila terdapat pekerjaan diluar jam tersebut akan masuk ke dalam lemburan dan akan mendapatkan upah sendiri.
3. Sila Persatuan Indonesia Nilai persatuan indonesia, mengandung makna bahwa negara tidak akan bisa berkembang dan besar tanpa adanya dukungan dan kesadaran dari seluruh elemen masyarakatnya sehingga dapat terciptanya nilai-nilai persatuan. Bentuk penerapan sila ketiga pada PT. Shung Chang dapat dilihat dari perekrutan karyawan baru yang disebar luaskan secara umum melalui website resmi dan sosial media PT. Shung Chang Purbalingga. Pendidikan minimal karyawan pada perekrutan karyawan ialah SMP/sederajat. Dengan demikian, para pekerja di PT. Shung Chang tidak hanya yang minimal berpendidikan SMA/sederajat saja.
4. Sila Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmah Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan Perwakilan, pada hakikat manusia sebagai makhluk sosial tentunya membutuhkan hidup berdampingan bersama orang lainnya. Di dalam bersama orang lain tersebut biasanya terjadi kesepakatan, saling menghargai satu sama lain dengan tujuan dan kepentingan bersama. Hal itu pun sejalan dengan makna dari nilai kerakyatan pada Pancasila. Dalam hal ini PT. Shung Chang Purbalingga menjalin hubungan dengan serikat pekerja dan

- apabila terdapat keputusan yang berdampak langsung kepada karyawannya maka akan dibahas bersama dengan perwakilan dari serikat pekerja.
5. Sila Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Dalam sila kelima ini memiliki makna bahwa semua orang tanpa memandang jabatan, suku, ras, ataupun agama wajib melakukan dan berhak mendapatkan rasa keadilan. Di PT. Shung Chang Purbalingga penerapan nilai sila kelima ini diwujudkan melalui pengupahan yang sesuai dengan daerah tersebut, menyediakan fasilitas yang dapat dinikmati bersama oleh para karyawannya, penyediaan jaminan sosial, serta tidak melakukan diskriminasi terhadap ras, gender, suku dan golongan.

KESIMPULAN

PT. Shung Chang Purbalingga merupakan salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Jawa Tengah yang bergerak dalam industri pembuatan rambut palsu atau wig. Perusahaan ini telah menerapkan konsep industri Pancasila dalam kegiatan operasionalnya. Industri Pancasila adalah konsep yang menghubungkan pengoperasian sektor industri dengan perekonomian yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila, dengan tujuan menciptakan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh stakeholder, terutama para pekerja.

Penerapan industri Pancasila di PT. Shung Chang Purbalingga dapat dilihat dari pemenuhan hak-hak pekerja, seperti pemberian BPJS Ketenagakerjaan, tunjangan yang sesuai dengan beban kerja, serta pembayaran upah yang tepat waktu. Meskipun demikian, terdapat beberapa catatan terkait upah pekerja yang dapat mengalami pergeseran jika bertepatan dengan hari libur nasional. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu memperkuat komitmennya dalam menerapkan prinsip-prinsip industri Pancasila secara menyeluruh.

Selanjutnya, penerapan nilai-nilai Pancasila juga tercermin dalam kebijakan dan Standard Operating Procedure (SOP) yang diterapkan di PT. Shung Chang. Misalnya, penyediaan fasilitas ibadah, pemberian toleransi terhadap hari libur keagamaan, serta perekruit karyawan yang terbuka bagi masyarakat umum dengan latar belakang pendidikan minimal SMP. Hal ini menunjukkan adanya komitmen perusahaan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai Ketuhanan, kemanusiaan, dan persatuan Indonesia.

Selain itu, PT. Shung Chang juga memberikan fasilitas kesehatan berupa kotak P3K, serta menerapkan jam kerja normal 8 jam sehari. Jika terdapat pekerjaan di luar jam tersebut, maka akan dibayarkan sebagai upah lembur. Hal ini mencerminkan upaya perusahaan untuk menjamin keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerjanya.

Dengan demikian, PT. Shung Chang Purbalingga dapat dianggap telah menerapkan konsep industri Pancasila secara komprehensif dalam pengelolaannya. Hal ini sejalan dengan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mensejahterakan karyawan, dan mendukung pembangunan ekonomi nasional yang berlandaskan pada ideologi Pancasila.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahiyah, U., & Gumiandari, S. (2024). Metode penelitian kualitatif. In General and Specific Research (Vol. 4, Issue 2). <https://adisampublisher.org/index.php/edu/article/view/744/784>
- Damanhuri, K., Astuti, W. D., Masnun, & Supriyanto. (2021). Implementasi Nilai-Nilai Pancasila Pada Karyawan di Perusahaan Manufaktur Alat Berat PT HTC. Prosiding EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan, 1(1), 101–114.
- Farah, A. N., Sapitri, E., Juliandini, F. D., Bagaskoro, G. A., Allyu, I., Fadillah, M., Natalie, L., Akmal, M., Julianti, N. I., Puspita, R. N., Salsabila, S., Wibowo, S. N., Aulia, S., & Nugraha, D. M. (2024). Kebijakan pemerintah dalam melemahnya

implementasi nilai Pancasila pada era globalisasi. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 8(1), 20–27.

KHAIRINA, P. R. (2016). PANCASILA SEBAGAI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENDORONG KINERJA ORGANISASI/PERUSAHAAN. 5123220018, 1–23.

Nopianti, W., Santoso, I. B., & Abas, M. (2024). Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam Kepailitan Perusahaan Perspektif Pancasila. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.35194/jhmj.v10i1.4061>

Kususiyah, A. (2021). Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Invest Journal of Sharia & Economic Law*, 1(2), 42–59. <https://doi.org/10.21154/invest.v1i2.3478>

Rahmaniar. (2006). HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DALAM KETENAGAKERJAAN. Universitas Medan Area.