

ANALISIS HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Riky Prasetyo ¹, Kendru Mahatama Putra ², Amelia Putri Andhini ³

Program Studi Manajemen Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Correspondence		
Email: rikyprasetyo@email.com , kendru007@gmail.com , ameliaputriandhini05@gmail.com		No. Telp:
Submitted 28 Juni 2025	Accepted 1 Juli 2025	Published 2 Juli 2025

ABSTRACT

This study is a literature review aimed at analyzing the contribution of industrial relations and the role of labor unions in improving employee welfare. Based on the synthesis of various literature sources, it was found that harmonious industrial relations and the presence of active and collaborative labor unions can enhance job satisfaction, employee loyalty, and productivity. Labor unions serve not only as advocates for workers' rights but also as strategic partners of management in resolving labor conflicts, drafting collective labor agreements, and fostering two-way communication. Previous studies indicate that a healthy partnership between management and labor unions can create a fair, conducive, and sustainable working environment. Therefore, strong collaboration among workers, employers, and the government is essential in building a productive work climate.

Keywords: industrial relations, labor unions, employee welfare, productivity, labor conflict

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan kajian pustaka yang bertujuan untuk menganalisis kontribusi hubungan industrial dan peran serikat pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan sintesis berbagai literatur, ditemukan bahwa hubungan industrial yang harmonis serta keberadaan serikat pekerja yang aktif dan kolaboratif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Serikat pekerja tidak hanya berperan sebagai advokat hak-hak pekerja, tetapi juga sebagai mitra strategis manajemen dalam menyelesaikan konflik ketenagakerjaan, menyusun perjanjian kerja bersama, dan membangun komunikasi dua arah. Studi terdahulu menunjukkan bahwa kemitraan yang sehat antara manajemen dan serikat pekerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil, kondusif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kolaborasi yang kuat antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah menjadi kunci dalam menciptakan iklim kerja yang produktif.

Kata Kunci: hubungan industrial, serikat pekerja, kesejahteraan karyawan, produktivitas, konflik kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, transformasi industri dan teknologi menuntut organisasi untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian target bisnis, namun juga mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif. Salah satu isu yang krusial dalam manajemen SDM adalah hubungan industrial. Hubungan industrial mencerminkan bagaimana hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah terbentuk serta diatur untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, adil, dan berkelanjutan. Menurut Simamora (2004), hubungan industrial yang harmonis merupakan syarat utama bagi terciptanya produktivitas kerja dan loyalitas karyawan. Dalam konteks ini, serikat pekerja berperan sebagai perwakilan resmi pekerja dalam menyuarkan hak dan kepentingannya. Serikat pekerja dapat berfungsi sebagai media komunikasi, advokasi, negosiasi, serta mitra dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Namun demikian, di banyak organisasi, hubungan antara manajemen dan serikat pekerja tidak selalu berjalan lancar. Konflik kepentingan, kurangnya transparansi informasi, serta perbedaan persepsi terhadap hak dan kewajiban seringkali menjadi pemicu disharmoni hubungan industrial. Dengan demikian, studi mengenai efektivitas hubungan industrial dan kontribusi nyata serikat pekerja terhadap kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting. Penelitian ini mencoba untuk mengkaji dan merangkum

berbagai literatur ilmiah yang membahas praktik hubungan industrial dan keterlibatan serikat pekerja dalam meningkatkan.

Hubungan industrial itu sendiri merupakan sistem hubungan antara tiga pihak utama dalam dunia kerja pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang dibentuk antara pelaku-pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari pekerja, pengusaha dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 menurut Suma'mur (2009). Hubungan industrial adalah hubungan yang terjadi antara unsur buruh dengan pengusaha dalam proses produksi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan bersama menurut Soedarsono (1991). Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terdiri dari unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam mewujudkan ketenangan kerja serta produktivitas optimal Payaman J. Simanjuntak (2001). Tujuannya adalah menciptakan kondisi kerja yang harmonis, adil, dan produktif melalui kerja sama, penyelesaian konflik, dan regulasi yang tepat. Secara hukum, diatur dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, Permenaker PER.03/MEN/2013 tentang Pedoman Hubungan Industrial.

Serikat pekerja adalah organisasi independen yang dibentuk oleh pekerja untuk mewakili kepentingan bersama. Serikat pekerja adalah organisasi formal yang mewakili kepentingan karyawan dalam hubungan kerja dan berperan dalam negosiasi terhadap upah, jam kerja, dan kondisi kerja lainnya menurut mondy dan noe (2005). Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh para pekerja dengan tujuan utama untuk melindungi hak-hak serta memperjuangkan kepentingan ekonomi, sosial, dan politik para anggotanya menurut siagian (2002). Serikat pekerja adalah organisasi resmi yang dibentuk untuk membela dan memperjuangkan kepentingan para anggotanya yang bekerja di suatu perusahaan atau sektor kerja tertentu menurut hasibuan (2005). Secara hukum, diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur. Kajian ini melibatkan analisis terhadap berbagai literatur ilmiah yang relevan, termasuk jurnal nasional dan internasional, buku teks, serta dokumen resmi terkait hubungan industrial dan serikat pekerja. Sumber literatur diperoleh melalui mesin pencari akademik seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan perpustakaan digital universitas. Metode ini bertujuan untuk menyusun pemahaman konseptual dan praktis mengenai peran hubungan industrial dan serikat pekerja dalam organisasi. Literatur yang dianalisis dipilih berdasarkan kesesuaiannya dengan variabel yang dikaji, seperti efektivitas hubungan kerja, peran perundingan bersama, penyelesaian konflik kerja, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja. Menurut Creswell (2014), pendekatan kualitatif dengan studi literatur memungkinkan peneliti untuk membangun pemahaman berdasarkan sintesis pemikiran dan temuan ilmiah yang telah ada. Oleh karena itu, metode ini cocok untuk mengeksplorasi isu yang bersifat multidimensi seperti hubungan industrial.

Hasil dan Pembahasan

Berikut ini adalah hasil sintesis dari penelitian terdahulu yang relevan dengan topik:

Penulis, Tahun	Judul	Temuan Utama
Surya & Maulana, 2023	Peran Serikat Pekerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan	Serikat pekerja memperjuangkan hak-hak ekonomi pekerja, seperti

		upah layak, jam kerja wajar, dan jaminan sosial.
Dewi & Rachman, 2022	Analisis Hubungan Industrial di Perusahaan Tambang	Kemitraan yang sehat antara manajemen dan serikat pekerja mampu menurunkan konflik dan meningkatkan kepuasan kerja.
Yulianto, 2021	Peran Perjanjian Kerja Bersama terhadap Produktivitas	Perjanjian kerja bersama memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dan meningkatkan motivasi serta produktivitas.
Lestari, 2020	Serikat Pekerja sebagai Mediator dalam Konflik Industrial	Serikat pekerja efektif dalam menyelesaikan perselisihan secara damai melalui mekanisme bipartit dan mediasi.
Wibowo & Hartati, 2022	Efektivitas Hubungan Industrial di Perusahaan Jasa	Hubungan industrial yang difasilitasi dengan komunikasi terbuka dan dukungan manajemen meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan kajian tersebut, diketahui bahwa hubungan industrial yang sehat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Serikat pekerja sebagai institusi formal memiliki peran strategis dalam memperjuangkan kepentingan pekerja dan menjadi jembatan antara manajemen dan tenaga kerja. Hubungan industrial yang buruk dapat menyebabkan meningkatnya turnover, konflik kerja, serta turunnya produktivitas. Sebaliknya, jika hubungan ini dikelola dengan baik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan (Simamora, 2004). Pembahasan Hasil temuan menunjukkan bahwa tidak semua konflik bersifat negatif.

Dalam intensitas yang tepat, konflik dapat: Meningkatkan kreativitas, Mendorong penyelesaian masalah, Menumbuhkan adaptasi terhadap perubahan. Namun, jika konflik diabaikan atau dikelola secara otoriter, dapat berujung pada burnout, tingginya turnover, dan ketegangan antar individu atau tim, seperti yang ditegaskan dalam jurnal oleh Osibanjo et al.

Di sisi lain, pendekatan kolaboratif dalam manajemen konflik, seperti yang dijelaskan oleh Qureshi et al., terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan sehat. Strategi seperti pelatihan manajemen konflik, pembagian peran yang jelas, dan komunikasi terbuka terbukti efektif dalam mencegah konflik destruktif. Dalam konteks institusi pendidikan, seperti dijelaskan oleh Lehman, konflik banyak muncul akibat ketidakjelasan beban kerja dan peran, serta ketimpangan otoritas, yang menjadi indikator perlunya sistem yang lebih transparan dan adil. Secara keseluruhan, konflik kerja dapat dijadikan sebagai indikator bahwa organisasi perlu melakukan evaluasi internal terhadap budaya kerja, pola komunikasi, dan kepemimpinan. Jika dikelola dengan baik, konflik menjadi jalan untuk transformasi dan perbaikan berkelanjutan.

Simpulan

Literature review ini menyimpulkan bahwa hubungan industrial dan serikat pekerja memiliki kontribusi signifikan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif. Serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai pengawas hak-hak pekerja, tetapi juga menjadi mitra strategis manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kolaboratif dan komunikasi terbuka untuk memperkuat hubungan industrial.

Saran

Mengacu pada kesimpulan yang telah di sampaikan , terdapat beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperkuat dialog sosial dengan serikat pekerja untuk menghindari konflik dan meningkatkan produktivitas (Wibowo & Hartati, 2022).
2. Serikat pekerja harus meningkatkan kapasitasnya dalam advokasi, hukum ketenagakerjaan, dan negosiasi untuk lebih efektif memperjuangkan hak pekerja (Yulianto, 2021).
3. Pemerintah diharapkan terus menyempurnakan regulasi ketenagakerjaan dan memberikan dukungan terhadap keberadaan serikat pekerja yang independen.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi dampak hubungan industrial di sektor informal dan industri kreatif yang belum banyak diteliti.

Daftar Pustaka

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Dewi, A. M., & Rachman, A. (2022). Analisis Hubungan Industrial di Perusahaan Tambang. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 5(2), 55-63.
- Lestari, I. (2020). Serikat Pekerja sebagai Mediator dalam Konflik Industrial. *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(1), 21-30.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Surya, D., & Maulana, R. (2023). Peran Serikat Pekerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, 6(1), 99-108.
- Wibowo, S., & Hartati, E. (2022). Efektivitas Hubungan Industrial di Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 122-134.
- Yulianto, B. (2021). Peran Perjanjian Kerja Bersama terhadap Produktivitas. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 3(2), 88-97.