

ANALISIS HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MEWUJUDKAN HUBUNGAN KERJA YANG HARMONIS

Rakhmad Agung Hidayatullah¹, Artika Dwi Rahmadani², Pingky Awalya Priastuti³
rakhmadagunghidayatullah@gmail.com¹, artikadwirahmadani54@student.mgt.unida.gontor.ac.id²,
pingkyawalyapriastuti50@student.mgt.unida.gontor.ac.id³

Universitas Darussalam Gontor

Abstrak

Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang melibatkan para pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat dalam proses pembuatan barang dan jasa, berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis akibat globalisasi, digitalisasi, dan perubahan pola ketenagakerjaan menuntut terciptanya hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep hubungan industrial, prinsip-prinsip yang mendasarinya, aktor yang terlibat, mekanisme penyelesaian perselisihan, serta strategi yang dapat diterapkan dalam membangun hubungan kerja yang kondusif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan, yaitu dengan menganalisis berbagai sumber ilmiah seperti artikel, buku, regulasi terkait ketenagakerjaan, serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Analisis dilakukan secara deskriptif untuk mengidentifikasi keterkaitan antara penerapan hubungan industrial dengan peningkatan produktivitas organisasi dan kesejahteraan tenaga kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa hubungan industrial yang efektif dibangun melalui komunikasi yang terbuka, kemitraan yang seimbang antara pekerja dan pengusaha, kepastian hukum, serta penyelesaian konflik secara musyawarah. Selain itu, penerapan hubungan industrial yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas karyawan, produktivitas organisasi, dan keberlanjutan perusahaan dalam menghadapi tantangan era digital. Oleh karena itu, hubungan industrial tidak hanya dipandang sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan, tetapi juga sebagai strategi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan organisasi yang adaptif, kompetitif, dan berorientasi pada kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan.

Kata Kunci: Hubungan Industrial, Hubungan Kerja, Produktivitas, Kesejahteraan Pekerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Dalam masa kini yang menekankan ekonomi hijau dan penerapan prinsip ESG (Lingkungan, Sosial, dan Pemerintah), perusahaan diharuskan menggabungkan keberlanjutan lingkungan dalam semua bagian kegiatan operasionalnya, termasuk dalam mengelola tenaga kerja. Sebagai perusahaan milik pemerintah yang bergerak di bidang logistik pangan, Perum BULOG memainkan peran penting dalam mendukung rencana nasional untuk beralih ke ekonomi yang lebih ramah lingkungan. Namun, keberhasilan menerapkan kebijakan hijau sangat tergantung pada siapa dan partisipasi karyawan sebagai motor utama perusahaan di dalam organisasi.

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang melibatkan pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat dalam proses produksi barang maupun jasa. Dalam konteks Indonesia, hubungan industrial berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila yang mengedepankan prinsip musyawarah, keadilan sosial, kemitraan, dan keseimbangan kepentingan. Berbeda dengan konsep hubungan industrial di beberapa negara yang cenderung bersifat konfrontatif antara pekerja dan pengusaha, hubungan industrial di Indonesia diarahkan pada terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan seluruh pihak.

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis juga menghadirkan tantangan baru dalam hubungan industrial. Digitalisasi, otomatisasi pekerjaan, fleksibilitas sistem kerja, munculnya ekonomi digital, serta meningkatnya penggunaan teknologi kecerdasan buatan

telah mengubah karakteristik hubungan kerja secara signifikan. Organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan kebijakan ketenagakerjaan agar tetap mampu melindungi hak-hak pekerja sekaligus meningkatnya daya saing perusahaan. Bagaimana konsep dasar hubungan industrial dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan penelitian ini adalah untuk memahami, menganalisis, dan menafsirkan konsep hubungan industrial berdasarkan teori, peraturan, serta hasil penelitian sebelumnya tanpa melakukan pengujian hipotesis secara statistik.

Menurut Creswell (2018), penelitian kualitatif bertujuan memahami suatu fenomena sosial melalui interpretasi terhadap berbagai sumber informasi secara mendalam. Sementara itu, studi kepustakaan merupakan metode yang efektif untuk mengembangkan kerangka konseptual dan memperkuat argumentasi ilmiah berdasarkan hasil penelitian sebelumnya.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif-kualitatif. Pendekatan deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis konsep hubungan industrial, prinsip-prinsip yang melandasi, para pihak yang terlibat, cara penyelesaian perselisihan, serta strategi untuk menerapkan hubungan industrial dalam sebuah organisasi.

Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan fenomena hubungan industrial secara lengkap tanpa mengubah atau memanipulasi objek penelitian. Penelitian ini berfokus pada analisis isi (content analysis) berbagai sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menunjukkan hubungan antar konsep yang membentuk sistem hubungan industrial di Indonesia.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan meliputi:

a. Literatur Ilmiah

Literatur ilmiah terdiri atas buku-buku Manajemen Sumber Daya Manusia, hubungan industrial, perilaku organisasi, serta manajemen ketenagakerjaan yang diterbitkan oleh penulis maupun penerbit akademik yang memiliki kredibilitas tinggi.

b. Artikel Jurnal

Artikel jurnal diperoleh dari berbagai basis data ilmiah

1. Google Scholar
2. Scopus
3. ScienceDirect
4. Emerald Insight
5. SpringerLink

Artikel yang digunakan diprioritaskan merupakan publikasi dalam kurun waktu 10 tahun terakhir agar mencerminkan perkembangan terbaru mengenai hubungan industrial.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui Teknik dokumentasi, yaitu proses mengumpulkan berbagai dokumen yang relevan dengan topik penelitian.

Tahapan pengumpulan data dilakukan dengan

1. Identifikasi Literatur
2. Seleksi Literatur
3. Klasifikasi Data
4. Dokumentasi

Teknik Analisi Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis isi (content analysis). Analisis isi adalah cara yang digunakan untuk mengetahui arti, pola, hubungan, serta tren yang terdapat dalam berbagai dokumen ilmiah

Tahapan analisis

1. Reduksi Data
2. Penyajian Data
3. Interpretasi Data
4. Penarikan Kesimpulan

Kerangka Analisis Penelitian

Penelitian ini menggunakan alur analisis konseptual yang menggambarkan hubungan antara konsep hubungan industrial dengan tujuan akhir berupa terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Alur analisis:

input

1. Konsep hubungan industrial
2. Regulasi Ketenagakerjaan
3. Teori hubungan industrial
4. Penelitian terdahulu

proses

1. Analisis prinsip hubungan industrial
2. Analisis peran para aktor
3. Analisis mekanisme hubungan industrial
4. Analisis penyelesaian perselisihan
5. Analisis strategi implementasi hubungan industrial

output

1. Hubungan kerja yang harmonis
2. Produktivitas organisasi meningkat
3. Kepuasan kerja karyawan
4. Kesejahteraan pekerja
5. Keberlanjutan organisasi

Validasi Data

Triangulasi dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku akademik, artikel jurnal, regulasi pemerintah, serta laporan nasional dan internasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Hubungan Industrial sebagai Sistem Hubungan Kerja Modern

Hubungan industrial adalah bagian penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang bertugas mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, pemerintah, serta pihak-pihak lain yang terlibat dalam proses kerja. Dengan berkembangnya dunia industry, gagasan tentang hubungan industrial pun mengalami perubahan yang cukup besar. pada manusia awal revolusi industri, hubungan antara pekerja dan pengusaha lebih focus pada penyelesaian masalah yang muncul antara keduanya. Namun, di masa kini, hubungan industrial telah berkembang menjadi sistem yang lebih menekankan kerja sama, komunikasi sosial, serta kerja sama strategis untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Di Indonesia, hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk di antara pengusaha, pekerja, pemerintah, dan masyarakat dalam proses memproduksi barang dan jasa. Sistem ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Konsep ini menganggap hubungan industrial tidak hanya

sebagai hubungan berdasarkan kontrak antara majikan dan pekerja, tetapi sebagai cara untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan semua pihak yang terlibat

1. Perkembangan Konsep Hubungan Industrial

Perkembangan hubungan industrial tidak terlepas dari perubahan di bidang ekonomi, sosial politik dan teknologi. Di awal masa berkembangnya industry, hubungan antara pekerja dan pemilik usaha biasanya bersifat transaksi bisnis. Sebagai peningkat adalah produktivitas melakukan terhadap hak-hak pekerja masih relatif terbaik. Kondisi itu sering kali menyebabkan pertengkaran, yang akhirnya memicu terbentuknya organisasi pekerja dan sistem perundingan Bersama sebagai cara untuk memperjuangkan hak para pekerja.

Dengan datangnya masa globalisasi, gagasan tentang hubungan antara pekerja dan pengusaha semakin berkembang dan mencakup lebih banyak hal. Hubungan industrial kini tidak hanya tentang menentukan gaji atau menyelesaikan masalah antar pekerja, tetapi juga melibatkan pengelolaan komunikasi dalam Perusahaan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengembangkan kemampuan kerja, menjaga keselamatan dan Kesehatan di tempat kerja, menerima berbagai latar belakang pekerja, hingga menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan inklusif bagi semua

Transformasi digital di era revolusi industri 4.0 terus memperluas cakupan hubungan industrial. Perusahaan harus bisa mengelola karyawan yang semakin beragam, menerapkan sistem kerja yang bisa di sesuaikan, mendukung penggunaan teknologi digital, serta memastikan ada keseimbangan antara hasil kerja Perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, hubungan industrial modern menjadi bagian dari strategi organisasi dalam menciptakan daya saing yang berkelanjutan.

2. Hubungan Industrial sebagai Sistem Terbuka

Hubungan industrial masa kini dapat dipahami sebagai sistem terbuka karena dipengaruhi oleh berbagai variable yang berasal dari dalam dan luar organisasi. Berdasarkan pendekatan sistem yang di rintis oleh John T. Dunlop, hubungan industrial terbuka dari tiga elemen utama, yakni pihak-pihak yang terlibat, konteks lingkungan, serta seperangkat peraturan yang mengatur interaksi kerja. Ketiga elemen ini saling berinteraksi untuk menciptakan hubungan kerja yang kokoh dan produktif.

Dalam pengertian organisasi masa kini, sistem hubungan industrial dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Input

Input merujuk pada berbagai faktor yang memengaruhi terjadinya hubungan industrial, antara lain:

1. tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan ekspektasi kerja
2. pengusaha yang bertindak sebagai manager organisasi
3. pemerintah dengan regulasi ketenagakerjaan
4. perkembangan dalam teknologi
5. keadaan ekonomi baik secara nasional maupun global
6. budaya dalam organisasi

Faktor tersebut menjadi landasan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan hubungan kerja yang relevan dengan kondisi internal serta eksternal mereka

b. Proses

proses mencakup seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan industrial, antara lain:

1. komunikasi antarmanajemen dan karyawan
2. negosiasi kolektif
3. penyusunan perjanjian kerja Bersama (PKB)
4. Konsultasi melalui LKS Bipartit dan LKS Tripartit
5. penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial

6. pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan
7. pengembangan hubungan kerja

Proses tersebut menegaskan bahwa hubungan industrial adalah aktivitas yang berlangsung secara berlanjut selama masa kerja aktif.

c. Output

Hasil yang diharapkan dari hubungan industrial meliputi:

1. terwujudnya hubungan kerja yang harmonis
2. peningkatan produktivitas organisasi
3. kepuasan kerja bagi para karyawan
4. komitmen organisasi yang lebih kuat
5. kesejahteraan bagi pekerja
6. keberlanjutan organisasi

Model Input-Process-Output (IPO) juga terdapat dalam kajian tentang hubungan industrial yang menjadi dasar pembahasan dalam tulisan ini. Model tersebut menggambarkan bahwa komunikasi, negoisasi, dan kolaborasi antar pihak akan menghasilkan hubungan kerja yang harmonis serta memberikan manfaat baik secara ekonomi maupun sosial kepada semua pemangku kepentingan.

3. Hubungan Industrial dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sudut pandang MSDM, hubungan industrial tidak hanya menjadi tugas divisi Hubungan Industrial, tetapi juga merupakan bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Fungsi dari hubungan industrial sangat terkait dengan beragam praktik MSDM, seperti:

penyaringan dan pemilihan

1. evaluasi kinerja
2. pengembangan keterampilan
3. keselamatan serta Kesehatan kerja
4. manajemen perselisihan
5. perencanaan karier
6. partisipasi karyawan

Menggabungkan hubungan industri dengan fungsi MSDM bisa membantu Perusahaan membuat lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman. Jika komunikasi antara manajemen dan buruh berjalan lancar, kebijakan yang dikeluarkan perusahaan akan lebih mudah dipahami dan diterima oleh karyawan, sehingga memungkinkan terjadinya konflik bisa diminimalisir.

Selain itu, hubungan kerja yang baik juga membantu meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, terlibat dalam proses pengambilan keputusan, dan memiliki rasa bangga yang lebih besar terhadap organisasi. Kondisi ini akhirnya bisa meningkatkan produktivitas dan performa perusahaan.

4. Hubungan Industrial sebagai Alat Peningkatan Produktivitas

Salah satu sasaran utama dari hubungan industrial adalah untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Efisiensi ini dipengaruhi tidak hanya oleh teknologi atau pengeluaran finansial, melainkan juga oleh kualitas interaksi antara tenaga kerja dan pemilik usaha.

Hubungan industrial yang berlangsung secara harmonis menawarkan sejumlah keuntungan strategis, di antaranya:

1. mengurangi jumlah konflik di lingkungan kerja
2. meningkatnya komunikasi yang efektif dalam organisasi
3. meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja
4. memperkuat kolaborasi antara manajemen dan karyawan
5. mengurangi angka ketidakhadiran dan perputaran karyawan
6. menciptakan kestabilan dalam operasi Perusahaan

Sebaliknya, jika hubungan industrial tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan penurunan efisiensi akibat peningkatan sengketa, pemogokan, rendahnya dorongan kerja karyawan, serta tingginya biaya dalam penyelesaian sengketa.

5. Analisis Penulis

Berdasarkan penelitian teori, materi hubungan industry, dan berbagai referensi, penulis berpendapat bahwa hubungan industry saat ini telah mengalami perubahan besar dalam paradigma. Sebelumnya, fokus utama hubungan industri adalah pada penyelesaian konflik antara karyawan dan pengusaha, tetapi kini hubungan tersebut telah bertransformasi menjadi pendekatan strategis yang mendukung pencapaian tujuan Perusahaan sekaligus meningkatnya kesejahteraan pekerja.

Di era digital, Perusahaan tidak bisa lagi hanya bergantung pada pendekatan yang bersifat hierarkis dan sepihak. Organisasi kini dituntut untuk menciptakan budaya dialog, keterbukaan, dan kolaborasi dengan tenaga kerja agar dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi, persaingan global, serta dinamika pasar tenaga kerja. Karena itu, hubungan erusaha perlu dipahami sebagai bagian dari strategis perusahaan, bukan hanya sebagai fungsi administrasi atau cara menyelesaikan perselisihan.

Selanjutnya, keberhasilan hubungan industri modern sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam membangun kepercayaan, komunikasi yang efektif, kepastian hukum, serta partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan. Jika prinsip-prinsip ini diterapkan secara berkelanjutan, hubungan industry akan menjadi alas yang kuat dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas organisasi, serta mendukung keberlanjutan Perusahaan di Tengah tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Asas-Asas Hubungan Industrial dalam Mewujudkan kerja sama yang Seimbang

Hubungan industrial yang seimbang tidak muncul dengan sendirinya, melainkan perlu dibangun melalui penerapan asas-asas yang menjadi pedoman bagi semua pihak yang terlibat dalam proses kerja. Asas-asas tersebut berfungsi sebagai landasan dalam mengatur interaksi antara buruh, pengusaha, pemerintah, dan Masyarakat, sehingga terciptanya keseimbangan antara kepentingan ekonomi Perusahaan dan perlindungan hak-hak pekerja. Dalam konteks Indonesia, asas hubungan industrial berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila, UUD Republik Indonesia Tahun 1945, serta berbagai peraturan ketenagakerjaan yang menekankan keadilan, musyawarah, dan kesejahteraan Bersama.

Penerapan asas hubungan industrial menjadi semakin krusial di Tengah perubahan dalam dunia usaha yang ditandai oleh globalisasi, digitalisasi, dan semakin ketatnya persaingan bisnis. Organisasi tidak hanya dituntut untuk meraih keuntungan, tetapi juga dapat menciptakan suasana kerja yang baik, adil, dan berkelanjutan. Maka dari itu, pemahaman terhadap asas-asas hubungan industrial adalah landasan dalam menciptakan hubungan kerja yang produktif sekaligus mengurangi risiko konflik di tempat kerja.

1. Prinsip Kesamaan Kepentingan

Aspek utama dalam hubungan industri adalah adanya kepentingan yang sama. Prinsip ini menekankan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan adalah tujuan kolektif bagi semua pihak yang terlibat dalam pekerjaan. Para pengusaha perlu sumbangan dari tenaga kerja untuk memungkinkan Perusahaan memproduksi barang atau layanan yang maksimal, sementara para pekerja memerlukan Perusahaan sebagai sumber penghasilan, pengembangan kemampuan, dan peningkatan kualitas hidup.

Dengan demikian, hubungan industri seharusnya tidak dianggap sebagai relasi yang saling menantang, tetapi menantang, tetapi lebih sebagai kemitraan. Ketika Perusahaan mengalami pertumbuhan dan peningkatan hasil kerja, keuntungan tersebut pada akhirnya juga akan dinikmati oleh para pekerja melalui peningkatan kesejahteraan, peluang karier, atau kestabilan pekerjaan.

Prinsip kesamaan kepentingan juga menjadi landasan dalam pengambilan keputusan yang mempertimbangkan kepentingan organisasi dan hak-hak para pekerja. Dalam praktiknya, Perusahaan yang menjalankan prinsip ini biasanya lebih melibatkan pekerja dalam pembuatan kebijakan tertentu, seperti perbaikan sistem Bersama. Materi hubungan industry menegaskan bahwa keberhasilan Perusahaan merupakan kepentingan Bersama antara para pengusaha merupakan kepentingan Bersama antara para pengusaha, pekerja, Masyarakat dan pemerintah.

2. Prinsip Kerjasama dan saling ketergantungan

Prinsip yang kedua berkaitan dengan Kerjasama dan saling ketergantungan, yang menekankan bahwa pekerja dan majikan adalah kolaborator strategis yang saling memerlukan. sebuah organisasi tidak bisa mencapai tujuan bisnisnya tanpa adanya kontribusi dari tenaga kerja yang terampil, sementara pekerja memerlukan organisasi sebuah wadah untuk meningkatkan keterampilan professional dan mendapatkan penghasilan.

Dalam pandangan modern mengenai manajemen sumber daya manusia, Kerjasama ditunjukkan melalui komunikasi yang transparan, penghargaan terhadap kontribusi para karyawan, serta partisipasi pekerja dalam proses pengambilan Keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Metode ini bertolak belakang dengan pandangan klasik yang hanya menganggap pekerja sebagai elemen produksi.

Kerjasama yang solid dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yaitu tingkat ketertarikan emosional mereka pada organisasi. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, bekerja dengan lebih proaktif, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi Perusahaan.

Sebaliknya, jika hubungan Kerjasama tidak terjalin dengan baik, akan muncul berbagai masalah seperti menurunnya kepercayaan terhadap manajemen, meningkatnya konflik, serta turunnya produktivitas organisasi.

3. Prinsip Pembagian Peran yang berbeda tetapi saling mengisi

Hubungan ketenagakerjaan juga didirikan atas prinsip bahwa masing-masing pihak memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda, namun saling melengkapi untuk mencapai tujuan organisasi. Pihak pengusaha memiliki tanggung jawab dalam mengelola sumber daya, merancang strategi bisnis, serta menyediakan sarana kerja. Para pekerja bertugas untuk melaksanakan pekerjaan dengan professional sesuai dengan keahlian dan peraturan yang berlaku. Pemerintah berfungsi sebagai pengatur, fasilitator, dan pengawas yang menjamin bahwa hubungan kerja berlangsung secara adil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian konseptual mengenai hubungan industrial, dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial merupakan suatu system hubungan yang meneliti yang melibatkan pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat dalam menciptakan proses kerja yang harmonis, produktif, serta berkelanjutan, tetapi juga menjadi instrument strategis dalam manajemen sumber daya manusia untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan pekerja.

Kajian ini menunjukkan bahwa keberhasilan hubungan industrial dipengaruhi oleh penerapan prinsip-prinsip dasar, seperti kesamaan kepentingan, kemitraan, saling ketergantungan, pembagian fungsi yang proposional, nilai kekeluargaan, serta orientasi terhadap peningkatan produktivitas dan kesejahteraan Bersama. Prinsip-prinsip tersebut menjadi landasan dalam membangun hubungan kerja yang saling menghargai, terbuka, dan berorientasi pada penyelesaian masalah secara musyawarah.

Peran para pemangku kepentingan juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan hubungan industrial. Pengusaha memiliki tanggung jawab dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan produktif. Pekerja berperan sebagai pelaksana aktivitas organisasi

sekaligus mitra strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemerintah berfungsi sebagai regulator, fasilitator, dan pengawas yang menjamin terlaksananya ketentuan ketenagakerjaan secara adil. Sementara itu, masyarakat berkontribusi sebagai bagian dari lingkungan eksternal yang mendukung keberlangsungan kegiatan ekonomi dan hubungan kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa sarana hubungan industrial, seperti peraturan Perusahaan, perjanjian kerja Bersama (PKB), Lembaga kerja sama Bipartit, Lembaga kerja sama tripartit, serikat pekerja, dan organisasi pengusaha memiliki peran yang signifikan dalam menjaga komunikasi, koordinasi, serta penyelesaian berbagai permasalahan ketenagakerjaan. Melalui sarana tersebut, potensi konflik dapat diminimalkan sehingga hubungan kerja tetap berlangsung secara harmonis.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mekanisme bipartite merupakan Langkah pertama yang paling diutamakan karena mencerminkan prinsip dialog social dan musyawarah. Apabila tidak tercapai kesepakatan, penyelesaiain dapat dilanjutkan melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial sesuai ketentuan peraturan perundang undangan. Mekanisme tersebut menunjukkan bahwa system hubungan industrial di Indonesia telah menyediakan prosedur yang komprehensif dalam menjaga keseimbangan kepentingan pekerja maupun pengusaha.

Di era globalisasi dan transformasi digital, hubungan industrial menghadapi berbagai tantangan baru, seperti perubahan pola kerja, fleksibilitas ketenagakerjaan, digitalisasi proses bisnis, otomatisasi, penggunaan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), serta meningkatnya tuntutan terhadap kompetensi tenaga kerja. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk tidak hanya berfokus pada kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga mengembangkan hubungan industrial yang adaptif, inovatif, berbasis kolaborasi.

Oleh karena itu, hubungan industrial perlu dipandang sebagai integral dari strategi manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang mampu membangun hubungan industrial yang harmonis akan memperoleh berbagai manfaat, seperti meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, loyalitas karyawan, produktivitas, inovasi, serta keberlanjutan Perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa hubungan industrial yang efektif bukan hanya bertujuan mengurangi konflik antar pekerja dan pengusaha, melainkan menjadi fondasi dalam menciptakan organisasi yang sehat, kompetitif, dan berorientasi pada kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan. Dengan demikian, hubungan industrial memiliki kontribusi strategis terhadap peningkatan daya saing organisasi sekaligus mendukung pembangunan ekonomi nasional yang berkelanjutan.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi, baik secara teoretis maupun praktis.

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memperkuat gagasan bahwa hubungan industrial merupakan bagian penting dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menunjukkan bahwa kelancaran suatu organisasi tidak hanya bergantung pada proses kerja atau pengelolaan uang, tetapi juga tergantung pada bagaimana hubungan kerja yang terbangun antara pekerja, pengusaha, pemerintah, dan Masyarakat berjalan baik.

Selain itu, penelitian ini memperlebar pemahaman bahwa hubungan industrial memiliki keterkaitan yang kuat dengan berbagai konsep MSDM modern, seperti employee engagement, organizational commitment, employee well-being, organizational justice, psychological safety, dan sustainable human resource management.

2. Implikasi Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan hubungan industrial yang lebih partisipatif melalui peningkatan komunikasi, transparansi, serta keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan.
- b. Bagi pekerja, penelitian ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya membangun hubungan kemitraan dengan perusahaan sehingga tercipta keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.
- c. Bagi pemerintah, penelitian ini menunjukkan pentingnya penyempurnaan regulasi ketenagakerjaan agar mampu menyesuaikan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis akibat transformasi digital.
- d. Bagi akademisi, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mengembangkan penelitian mengenai hubungan industrial dengan mengintegrasikan perspektif teknologi, keberlanjutan, maupun manajemen strategis.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan

- 1) Penelitian menggunakan pendekatan studi kepustakaan sehingga seluruh analisis didasarkan pada data sekunder yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, regulasi, dan dokumen resmi. Penelitian ini belum melibatkan data empiris yang diperoleh melalui wawancara, observasi maupun survei terhadap pekerja dan Perusahaan
- 2) Pembahasan masih berfokus pada konsep hubungan industrial secara umum sehingga belum mengkaji implementasi hubungan industrial pada sektor industri tertentu, seperti manufaktur, jasa, Pendidikan, atau sektor ekonomi digital.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1) Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu memperkuat komunikasi dua arah antara manajemen dan pekerja melalui forum bipartite, dialog social, serta system penyampaian aspirasi yang terbuka. Selain itu, Perusahaan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, serta program pengembangan kompetensi agar hubungan kerja menjadi harmonis dan produktif.

2) Bagi Pekerja

Pekerja diharapkan meningkatkan profesionalisme, kompetensi, serta partisipasi aktif dalam membangun hubungan kerja yang saling menghormati. Penyampain aspirasi sebaiknya dilakukan melalui mekanisme yang telah diatur sehingga tercipta penyelesaian masalah yang konstruktif

3) Bagi Pemerintah

Pemerintah perlu terus memperkuat fungsi pembinaan, pengawasan, serta penyempurnaan regulasi ketenagakerjaan agar mampu mengakomodasi perkembangan dunia kerja digital, fleksibilitas tenaga kerja, tantangan hubungan industrial masa depan.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan menggunakan pendekatan mixed methods atau kuantitatif dengan menguji pengaruh hubungan industrial terhadap variable seperti :

- a) Kepuasan Kerja (job satisfaction)
- b) Komitmen Organisasi (organization commitment)
- c) Keterikatan Karyawan (employee engagement)
- d) Produktivitas Kerja
- e) Kinerja Karyawan
- f) Keberlanjutan Organisasi (organization sustainability)

Selain itu, penelitian dapat difokuskan pada sektor industri tertentu atau menggunakan studi kasus Perusahaan untuk menghasilkan temuan yang lebih kontekstual dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bryson, A., & Freeman, R. B. (2019). Worker participation and workplace productivity. *British Journal of Industrial Relations*, 57(2), 299–322.
- Budd, J. W. (2020). The future of work and employment relations. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 286–301.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dunlop, J. T. (1993). *Industrial relations systems* (Revised ed.). Harvard Business School Press.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kaufman, B. E. (2021). Industrial relations and human resource management. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100765.
- Kaufman, B. E. (2022). The evolving concept of industrial relations. *Industrial Relations Journal*, 53(4), 321–338.
- Kim, T., & Park, S. (2021). Employee engagement and organizational performance: A systematic review. *Sustainability*, 13(19), 10412.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2018). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Rahman, A., & Nugroho, S. (2022). Hubungan industrial dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 112–126.
- Sari, D. P., & Hidayat, R. (2023). Industrial relations and employee engagement: Evidence from Indonesian manufacturing companies. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 85–99.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.