



Jurnal Ilmiah  
Multidisiplin Indonesia

## JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia

Vol. 2 No. 1 (2026), 55-63

e-ISSN: 3110-7095

DOI: 10.64845/jimi.v1i2

Journal homepage: <https://athallahpublishing.com/index.php/jimi/index>

Research Paper

### Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Stabilitas Kerja Karyawan

Silvy Nursela<sup>1</sup>, Tia Aulia Rahma<sup>2</sup>, Putri Regina Andriani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Siber Asia, Indonesia

\*Corresponding author: [xia5.silvynursella@gmail.com](mailto:xia5.silvynursella@gmail.com)

---

#### ARTICLE INFO

##### Kata Kunci

Penyelesaian Sengketa  
Stabilitas Kerja  
Karyawan  
Hubungan Industrial

#### ABSTRACT

Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari dinamika hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam dunia kerja. Ketidakseimbangan kepentingan antara kedua belah pihak berpotensi menimbulkan konflik yang dapat berdampak pada stabilitas kerja karyawan serta keberlangsungan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap stabilitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Data dikumpulkan melalui survei terhadap karyawan dan pihak manajemen perusahaan yang pernah terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Teknik analisis data dilakukan menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan secara efektif, adil, dan transparan berpengaruh positif terhadap stabilitas kerja karyawan. Mekanisme penyelesaian perselisihan yang mengedepankan dialog, musyawarah, dan kepastian hukum terbukti mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, serta meminimalkan potensi konflik berkelanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas kerja karyawan dan mendukung hubungan industrial yang harmonis.

#### Article history

Received: 12 September 2025

Revised: 25 Oktober 2025

Accepted: 15 Desember 2025

Available online: 04 Februari 2026

---

## **Pendahuluan**

Hubungan industrial merupakan salah satu pilar penting dalam sistem ketenagakerjaan yang berfungsi menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industrial yang harmonis menjadi prasyarat utama terciptanya stabilitas kerja, produktivitas, serta keberlanjutan organisasi. Namun demikian, dinamika kepentingan yang berbeda antara pekerja dan pengusaha sering kali memunculkan perselisihan hubungan industrial yang berpotensi mengganggu stabilitas kerja karyawan dan iklim kerja secara keseluruhan. Dalam konteks ini, penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi instrumen strategis untuk menjaga keberlangsungan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

Perselisihan hubungan industrial dapat muncul akibat perbedaan penafsiran terhadap peraturan ketenagakerjaan, ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan, hingga konflik kepentingan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban para pihak. Apabila tidak dikelola secara tepat, perselisihan tersebut dapat berkembang menjadi konflik berkepanjangan yang berdampak negatif terhadap kondisi psikologis karyawan, stabilitas kerja, serta kinerja organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa konflik industrial yang tidak terselesaikan dengan baik berkontribusi terhadap meningkatnya ketidakpastian kerja, menurunnya komitmen organisasi, serta meningkatnya potensi turnover karyawan (Heery, 2020; Kaufman, 2021). Dalam beberapa tahun terakhir, perubahan lingkungan kerja akibat globalisasi, digitalisasi, dan fleksibilitas kerja turut memengaruhi pola hubungan industrial. Perusahaan dituntut untuk semakin adaptif dalam mengelola sumber daya manusia, sementara karyawan menghadapi tantangan baru terkait keamanan kerja, beban kerja, dan kepastian masa depan pekerjaan. Kondisi ini memperbesar potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial, khususnya ketika kebijakan perusahaan tidak sejalan dengan ekspektasi dan kebutuhan karyawan (ILO, 2022). Oleh karena itu, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif menjadi semakin relevan dalam menjaga stabilitas kerja karyawan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya bertujuan untuk memulihkan hubungan kerja yang terganggu akibat konflik, sekaligus menciptakan kepastian hukum bagi para pihak. Mekanisme penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui berbagai jalur, mulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga penyelesaian melalui lembaga peradilan hubungan industrial. Setiap mekanisme memiliki karakteristik, kelebihan, dan keterbatasan masing-masing, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan serta dampaknya terhadap stabilitas kerja karyawan (Sutedi, 2021). Stabilitas kerja karyawan merupakan kondisi di mana karyawan merasa aman, terlindungi, dan memiliki kepastian dalam hubungan kerja yang dijalaninya. Stabilitas kerja tidak hanya berkaitan dengan keberlangsungan status pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek psikologis, seperti rasa keadilan, kepercayaan terhadap manajemen, dan kepuasan kerja. Penelitian kontemporer

menunjukkan bahwa stabilitas kerja memiliki hubungan erat dengan tingkat produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan (De Cuyper et al., 2021). Oleh karena itu, setiap kebijakan dan mekanisme yang diterapkan perusahaan, termasuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perlu mempertimbangkan dampaknya terhadap stabilitas kerja karyawan.

Dalam praktiknya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak selalu berjalan secara efektif. Proses yang berlarut-larut, kurangnya transparansi, serta ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha sering kali menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa proses penyelesaian perselisihan tidak adil atau tidak memberikan kepastian, kondisi ini dapat memperburuk rasa tidak aman dalam bekerja dan memicu konflik lanjutan (Budd & Colvin, 2022). Dengan demikian, efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi faktor kunci dalam menciptakan stabilitas kerja yang berkelanjutan. Di Indonesia, penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam kerangka hukum ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi kepentingan pekerja dan pengusaha secara seimbang. Namun, dalam implementasinya, masih terdapat berbagai tantangan, seperti rendahnya pemahaman para pihak terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan, keterbatasan kapasitas lembaga penyelesaian sengketa, serta perbedaan interpretasi terhadap peraturan perundang-undangan (Khakim, 2020). Tantangan-tantangan tersebut berpotensi mengurangi efektivitas penyelesaian perselisihan dan berdampak pada stabilitas kerja karyawan.

Selain aspek hukum dan kelembagaan, faktor komunikasi dan hubungan industrial yang berbasis dialog sosial juga memainkan peran penting dalam penyelesaian perselisihan. Pendekatan yang mengedepankan musyawarah, keterbukaan, dan saling menghormati cenderung menghasilkan solusi yang lebih diterima oleh kedua belah pihak dan mampu memulihkan hubungan kerja secara konstruktif (Gennard & Judge, 2021). Dalam konteks ini, penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya dipandang sebagai proses formal, tetapi juga sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan hubungan kerja. Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesejahteraan dan keamanan kerja, stabilitas kerja karyawan menjadi isu strategis bagi perusahaan dan pembuat kebijakan. Karyawan yang merasa stabil dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, memiliki komitmen organisasi yang kuat, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketidakstabilan kerja akibat konflik industrial yang tidak terselesaikan dapat menurunkan motivasi kerja dan menciptakan iklim kerja yang tidak kondusif (Eurofound, 2023).

Meskipun kajian mengenai hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek normatif dan kelembagaan. Penelitian empiris yang secara spesifik mengkaji pengaruh penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap stabilitas kerja karyawan, khususnya dalam konteks Indonesia, masih relatif terbatas. Selain itu,

banyak penelitian sebelumnya yang belum mengaitkan secara langsung mekanisme penyelesaian perselisihan dengan dimensi psikologis dan persepsi karyawan terhadap keamanan kerja (Kaufman, 2021). Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam menjaga stabilitas kerja karyawan. Dengan mengkaji hubungan antara mekanisme penyelesaian perselisihan dan stabilitas kerja, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian yang ada serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian hubungan industrial. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan, serikat pekerja, dan pembuat kebijakan dalam merancang sistem penyelesaian perselisihan yang adil, efektif, dan berorientasi pada keberlanjutan hubungan kerja.

## **Metode**

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis secara sistematis hubungan antara mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan stabilitas kerja karyawan dalam konteks hubungan kerja di Indonesia. Kompleksitas permasalahan hubungan industrial, yang melibatkan dimensi hukum, sosial, dan manajerial, menuntut pendekatan metodologis yang mampu menjelaskan keterkaitan antarvariabel secara objektif dan terukur. Oleh karena itu, metode penelitian disusun dengan mempertimbangkan karakteristik masalah, tujuan penelitian, serta kebutuhan akan validitas dan reliabilitas data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terhadap variabel dependen berupa stabilitas kerja karyawan. Desain eksplanatori memungkinkan peneliti untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan secara teoritis berdasarkan kajian literatur terkini (Creswell & Creswell, 2021; Hair et al., 2022).

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan-perusahaan yang memiliki pengalaman dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun jalur hukum ketenagakerjaan. Objek penelitian mencakup karyawan dan pihak manajemen yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam proses penyelesaian perselisihan tersebut. Pemilihan objek penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran empiris yang komprehensif mengenai implementasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan dampaknya terhadap kondisi kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang pernah mengalami atau mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tempat kerjanya. Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya,

penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode purposive sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti menetapkan kriteria tertentu bagi responden, antara lain karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun serta pernah terlibat atau terdampak oleh perselisihan hubungan industrial. Pendekatan ini dinilai relevan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh berasal dari responden yang memahami konteks permasalahan penelitian (Sekaran & Bougie, 2020).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Gambaran Umum Responden dan Kondisi Hubungan Industrial**

Hasil penelitian diawali dengan pemaparan gambaran umum responden dan kondisi hubungan industrial pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan dengan latar belakang masa kerja, jabatan, dan tingkat pendidikan yang beragam. Keragaman karakteristik responden memberikan gambaran yang relatif komprehensif mengenai persepsi karyawan terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan stabilitas kerja yang mereka rasakan. Mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, yang menunjukkan bahwa mereka telah cukup memahami dinamika hubungan kerja serta kebijakan perusahaan terkait penyelesaian konflik ketenagakerjaan.

Dari sisi kondisi hubungan industrial, hasil penelitian menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial masih menjadi fenomena yang relatif sering terjadi, baik dalam bentuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, maupun perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja. Perselisihan tersebut muncul akibat perbedaan persepsi antara karyawan dan manajemen mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Temuan ini sejalan dengan literatur hubungan industrial kontemporer yang menyatakan bahwa konflik kerja merupakan bagian inheren dari hubungan kerja yang dinamis, terutama di tengah perubahan regulasi dan tuntutan produktivitas perusahaan. Meskipun demikian, sebagian besar responden menyatakan bahwa perusahaan telah memiliki mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang formal, baik melalui perundingan bipartit maupun dengan melibatkan pihak ketiga seperti mediator. Keberadaan mekanisme ini menjadi indikator awal bahwa perusahaan berupaya mengelola konflik secara institusional. Namun, tingkat pemahaman dan kepercayaan karyawan terhadap mekanisme tersebut masih bervariasi, yang menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam aspek sosialisasi dan implementasi kebijakan hubungan industrial.

Gambaran umum ini menjadi dasar penting untuk memahami hasil analisis selanjutnya, khususnya dalam menilai bagaimana kualitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial berpengaruh terhadap stabilitas kerja karyawan. Kondisi hubungan industrial yang kondusif tidak hanya ditentukan oleh

keberadaan aturan formal, tetapi juga oleh persepsi karyawan terhadap keadilan dan efektivitas pelaksanaannya.

### **Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki peran signifikan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Efektivitas dalam konteks ini tidak hanya diukur dari cepat atau lambatnya penyelesaian konflik, tetapi juga dari sejauh mana proses penyelesaian tersebut mampu memenuhi rasa keadilan, keterbukaan, dan kepastian bagi para pihak yang berselisih. Responden cenderung menilai positif mekanisme penyelesaian perselisihan yang dilakukan melalui dialog dan musyawarah dibandingkan dengan pendekatan yang bersifat koersif atau sepihak. Temuan empiris menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dipersepsikan sebagai mekanisme yang paling efektif oleh sebagian besar responden. Hal ini disebabkan oleh adanya ruang komunikasi langsung antara karyawan dan manajemen, yang memungkinkan kedua belah pihak menyampaikan kepentingan dan mencari solusi bersama. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip hubungan industrial modern yang menekankan kemitraan dan partisipasi sebagai fondasi hubungan kerja yang berkelanjutan.

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa efektivitas penyelesaian perselisihan menurun ketika proses tersebut melibatkan jalur formal yang lebih panjang dan kompleks, seperti mediasi eksternal atau proses hukum. Meskipun mekanisme tersebut memberikan kepastian hukum, karyawan sering kali memandangnya sebagai proses yang memakan waktu, melelahkan secara emosional, dan berpotensi merusak hubungan kerja. Persepsi ini menunjukkan adanya dilema antara kebutuhan akan kepastian hukum dan kebutuhan akan stabilitas hubungan industrial. Pembahasan ini mengindikasikan bahwa efektivitas penyelesaian perselisihan tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial dan psikologis karyawan. Penyelesaian yang dianggap adil dan transparan akan lebih mudah diterima, meskipun hasil akhirnya tidak sepenuhnya menguntungkan salah satu pihak. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat kapasitas internal dalam mengelola perselisihan secara efektif sebelum konflik berkembang ke tahap yang lebih kompleks.

### **Penyelesaian Perselisihan terhadap Stabilitas Kerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan stabilitas kerja karyawan. Karyawan yang menilai mekanisme penyelesaian perselisihan di perusahaannya berjalan dengan baik cenderung memiliki tingkat stabilitas kerja yang lebih tinggi. Stabilitas kerja dalam penelitian ini tercermin dari rasa aman dalam bekerja, kejelasan status hubungan kerja, serta keyakinan karyawan terhadap keberlanjutan karier mereka di perusahaan. Stabilitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh

persepsi terhadap keadilan prosedural dalam penyelesaian perselisihan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan menangani konflik secara objektif dan tidak diskriminatif, mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap organisasi. Hal ini berdampak pada menurunnya tingkat kecemasan kerja dan meningkatnya komitmen karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keadilan prosedural merupakan elemen kunci dalam menciptakan hubungan kerja yang stabil.

Sebaliknya, penyelesaian perselisihan yang dianggap tidak adil atau tidak transparan berpotensi menimbulkan ketidakpastian kerja. Karyawan yang mengalami atau menyaksikan konflik yang tidak diselesaikan dengan baik cenderung merasa rentan terhadap risiko pemutusan hubungan kerja atau perlakuan tidak adil di masa depan. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi kerja dan mendorong niat untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya merugikan perusahaan. Pembahasan ini menegaskan bahwa stabilitas kerja bukan semata-mata ditentukan oleh faktor ekonomi seperti upah atau fasilitas kerja, tetapi juga oleh kualitas hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan yang efektif berfungsi sebagai mekanisme perlindungan psikologis bagi karyawan, yang membantu menciptakan rasa aman dan kepercayaan dalam hubungan kerja jangka panjang.

### **Implikasi Penyelesaian Perselisihan bagi Hubungan Industrial yang Berkelanjutan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan yang dikelola secara profesional dan berorientasi pada keadilan tidak hanya berdampak pada stabilitas kerja karyawan, tetapi juga pada iklim hubungan industrial secara keseluruhan. Perusahaan yang mampu mengelola konflik dengan baik cenderung memiliki hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Implikasi lain yang teridentifikasi adalah meningkatnya kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Kepercayaan ini menjadi modal sosial penting dalam menghadapi perubahan organisasi dan tantangan bisnis di masa depan. Ketika karyawan percaya bahwa perusahaan akan menangani konflik secara adil, mereka lebih siap untuk menerima kebijakan baru dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan memiliki nilai strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

Selain itu, penelitian ini juga mengungkap bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif dapat berkontribusi pada pencegahan konflik berulang. Mekanisme penyelesaian yang transparan dan konsisten berfungsi sebagai pembelajaran organisasi, baik bagi karyawan maupun manajemen. Dengan demikian, perusahaan dapat mengidentifikasi akar permasalahan konflik dan melakukan perbaikan kebijakan secara preventif. Secara keseluruhan, hasil penelitian dan pembahasan ini menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial bukan sekadar kewajiban hukum, tetapi merupakan instrumen strategis dalam menjaga stabilitas kerja karyawan dan membangun hubungan

industrial yang berkelanjutan. Temuan ini memberikan dasar empiris bagi perusahaan dan pembuat kebijakan untuk memperkuat sistem penyelesaian perselisihan yang adil, efektif, dan berorientasi pada kemitraan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga stabilitas kerja karyawan. Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dinamika hubungan kerja, namun dampaknya terhadap karyawan dan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas mekanisme penyelesaiannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara efektif, adil, dan transparan mampu menciptakan rasa aman serta meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengedepankan dialog, musyawarah, dan keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap stabilitas kerja karyawan. Karyawan yang menilai proses penyelesaian perselisihan berjalan dengan baik cenderung memiliki tingkat kepastian kerja yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta memiliki persepsi positif terhadap keberlanjutan hubungan kerja. Sebaliknya, penyelesaian perselisihan yang tidak efektif dan kurang transparan berpotensi menimbulkan ketidakpastian kerja, menurunkan kepercayaan, dan meningkatkan risiko konflik lanjutan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya berfungsi sebagai instrumen hukum, tetapi juga sebagai strategi manajerial dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan. Keberhasilan penyelesaian perselisihan memberikan dampak jangka panjang terhadap iklim kerja, produktivitas karyawan, serta stabilitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan perlu memandang penyelesaian perselisihan sebagai bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia dan tata kelola perusahaan yang baik.

## **Referensi**

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- De Stefano, V., & Aloisi, A. (2022). *European labour law and the digital transformation*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108997805>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dunlop, J. T. (2020). *Industrial relations systems* (Reprint ed.). Harvard University Press.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Heery, E., & Noon, M. (2021). *A dictionary of human resource management* (3rd ed.). Oxford University Press.
- International Labour Organization. (2021). *Labour dispute systems: Guidelines for improved governance*. ILO Publications.
- International Labour Organization. (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. ILO Publications.
- Kaufman, B. E. (2020). The role of industrial relations in human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100–115. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Peters, S., & Wagner, M. (2021). Employment stability and organizational trust: Evidence from industrial relations practices. *Employee Relations*, 43(5), 1120–1137. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2020-0463>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). *Research methods for business students* (9th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Sisson, K., & Marginson, P. (2020). *Managing the employment relationship*. Oxford University Press.
- Sutedi, A. (2021). *Hukum perburuhan dan hubungan industrial di Indonesia*. Sinar Grafika.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- World Bank. (2022). *World development report 2022: Finance for an equitable recovery*. World Bank Publications.