



Jurnal Ilmiah
Multidisiplin Indonesia

JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia

Vol. 2 No. 1 (2026), 64-73

e-ISSN: 3110-7095

DOI: 10.64845/jimi.v1i2

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

Research Paper

Optimalisasi Peran Serikat Pekerja dan Manajemen sebagai Determinan Produktivitas Hubungan Industrial

Muhammad Rudi Andi¹, Muhammad Rengga Maulana², Merry Indriani BR Baringin³

^{1,2,3}, Universitas Siber Asia, Indonesia

*Corresponding author: muhammadrudiandi1@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

Serikat Pekerja
Produktivitas
Kemitraan Kerja

Article history

Received: 12 September 2025

Revised: 25 Oktober 2025

Accepted: 15 Desember 2025

Available online: 04 Februari 2026

ABSTRACT

Hubungan industrial yang produktif merupakan fondasi penting bagi keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Dalam konteks ini, serikat pekerja dan manajemen memegang peranan strategis dalam membentuk iklim kerja yang harmonis, adil, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran serikat pekerja dan manajemen serta optimalisasinya sebagai determinan produktivitas hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan dan pengaruh peran kedua aktor tersebut terhadap produktivitas hubungan industrial. Data penelitian diperoleh melalui survei terhadap karyawan dan pihak manajemen pada perusahaan yang memiliki serikat pekerja aktif. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator peran serikat pekerja, peran manajemen, dan produktivitas hubungan industrial, dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Teknik analisis data dilakukan secara statistik untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel serta hubungan simultan di antara variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran serikat pekerja dan manajemen secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas hubungan industrial. Optimalisasi peran serikat pekerja dalam memperjuangkan kepentingan karyawan secara konstruktif, disertai dengan peran manajemen yang responsif, transparan, dan partisipatif, terbukti mampu menciptakan hubungan industrial yang kondusif dan produktif. Sinergi antara serikat pekerja dan manajemen tidak hanya mengurangi potensi konflik, tetapi juga meningkatkan kepercayaan, komunikasi, dan komitmen kerja.

Pendahuluan

Hubungan industrial merupakan salah satu pilar utama dalam menciptakan stabilitas, keberlanjutan, dan produktivitas dunia kerja. Dalam konteks organisasi modern, hubungan industrial tidak lagi dipahami semata-mata sebagai relasi antara pekerja dan pengusaha yang bersifat konflikual, melainkan sebagai suatu sistem kerja sama yang menuntut keseimbangan kepentingan, keadilan, serta kemitraan strategis. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, ditandai dengan globalisasi, transformasi digital, dan dinamika regulasi ketenagakerjaan, menuntut hubungan industrial yang adaptif dan produktif agar perusahaan mampu bertahan dan berkembang (Kaufman, 2020).

Produktivitas hubungan industrial menjadi indikator penting dalam menilai kualitas relasi antara pekerja, serikat pekerja, dan manajemen. Hubungan industrial yang produktif tercermin dari rendahnya tingkat konflik, tingginya kepercayaan antar pihak, komunikasi yang efektif, serta tercapainya tujuan organisasi tanpa mengabaikan kesejahteraan pekerja. Namun, dalam praktiknya, hubungan industrial sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti perbedaan kepentingan, lemahnya komunikasi, dan ketidakpercayaan antara serikat pekerja dan manajemen. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas hubungan industrial tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh peran dan kualitas interaksi para aktor yang terlibat di dalamnya.

Serikat pekerja memiliki peran strategis sebagai representasi kepentingan kolektif karyawan dalam hubungan kerja. Keberadaan serikat pekerja bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, meningkatkan kesejahteraan, serta memastikan adanya keadilan dalam hubungan industrial. Dalam perspektif hubungan industrial modern, serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai alat perjuangan normatif, tetapi juga sebagai mitra dialog bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Heery & Noon, 2021). Peran serikat pekerja yang konstruktif dapat menjadi faktor pendorong terciptanya stabilitas dan produktivitas hubungan industrial.

Namun demikian, peran serikat pekerja sering kali dipersepsikan secara negatif sebagai pihak yang cenderung memperkeruh suasana hubungan kerja melalui tuntutan dan aksi kolektif. Persepsi ini umumnya muncul ketika relasi antara serikat pekerja dan manajemen tidak dilandasi oleh kepercayaan dan komunikasi yang efektif. Padahal, berbagai penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja yang berfungsi secara profesional dan partisipatif justru mampu menurunkan intensitas konflik dan meningkatkan produktivitas organisasi (Peters & Wagner, 2021). Hal ini menegaskan bahwa kualitas peran serikat pekerja menjadi faktor penentu dalam membangun hubungan industrial yang produktif.

Di sisi lain, manajemen memiliki tanggung jawab strategis dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan iklim hubungan kerja yang sehat. Manajemen tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator dialog dan penjaga keseimbangan kepentingan antara perusahaan dan

pekerja. Pendekatan manajerial yang otoriter dan kurang transparan berpotensi memperbesar konflik serta menurunkan produktivitas hubungan industrial. Sebaliknya, manajemen yang menerapkan prinsip keterbukaan, keadilan, dan partisipasi cenderung mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada kinerja jangka panjang (Dessler, 2020).

Peran manajemen dalam hubungan industrial semakin kompleks seiring dengan meningkatnya tuntutan efisiensi dan fleksibilitas kerja. Dalam kondisi ini, manajemen dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga pada pemeliharaan hubungan industrial yang berkelanjutan. Penelitian-penelitian terkini menegaskan bahwa produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan industrial, yang pada gilirannya ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan kebijakan manajemen terhadap pekerja dan serikat pekerja (Noe et al., 2021). Sinergi antara serikat pekerja dan manajemen menjadi kunci utama dalam menciptakan produktivitas hubungan industrial. Hubungan industrial yang produktif tidak akan terwujud apabila salah satu pihak mendominasi atau mengabaikan peran pihak lain. Serikat pekerja dan manajemen perlu membangun kemitraan strategis yang dilandasi oleh rasa saling percaya, komunikasi terbuka, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Pendekatan kemitraan ini sejalan dengan paradigma hubungan industrial kontemporer yang menempatkan pekerja sebagai mitra strategis dalam penciptaan nilai organisasi (Sisson & Marginson, 2020).

Dalam konteks Indonesia, hubungan industrial memiliki karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh kerangka hukum ketenagakerjaan, budaya kerja, serta dinamika sosial-ekonomi. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait memberikan ruang bagi serikat pekerja untuk berperan aktif dalam hubungan industrial, sekaligus menuntut manajemen untuk menjalankan praktik hubungan kerja yang adil dan berkeadilan. Namun, implementasi regulasi tersebut di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, seperti lemahnya pemahaman aktor hubungan industrial dan kurang optimalnya mekanisme dialog sosial (Sutedi, 2021).

Beberapa studi menunjukkan bahwa konflik hubungan industrial di Indonesia sering kali dipicu oleh ketidakseimbangan relasi antara serikat pekerja dan manajemen. Konflik tersebut tidak jarang berujung pada penurunan produktivitas, terganggunya operasional perusahaan, dan memburuknya iklim kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa optimalisasi peran serikat pekerja dan manajemen masih menjadi tantangan nyata dalam praktik hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris yang mendalam untuk memahami bagaimana peran kedua aktor tersebut dapat dioptimalkan sebagai determinan produktivitas hubungan industrial. Produktivitas hubungan industrial tidak hanya berdampak pada kinerja perusahaan, tetapi juga pada kesejahteraan pekerja dan stabilitas sosial secara lebih luas. Hubungan industrial yang produktif berkontribusi pada terciptanya lapangan kerja yang berkelanjutan, peningkatan kualitas kerja, serta pengurangan potensi konflik sosial. Dalam perspektif pembangunan ekonomi,

hubungan industrial yang harmonis menjadi prasyarat penting bagi terciptanya iklim investasi yang kondusif dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif (International Labour Organization, 2023).

Meskipun demikian, kajian empiris yang secara spesifik menganalisis optimalisasi peran serikat pekerja dan manajemen sebagai determinan produktivitas hubungan industrial masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks perusahaan di Indonesia. Sebagian penelitian lebih banyak menyoroiti aspek konflik atau kepatuhan hukum, sementara dimensi produktivitas hubungan industrial belum mendapat perhatian yang memadai. Kekosongan penelitian ini menjadi dasar penting bagi dilakukannya penelitian yang berfokus pada peran strategis serikat pekerja dan manajemen dalam menciptakan hubungan industrial yang produktif. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis peran serikat pekerja dan manajemen serta optimalisasinya dalam menentukan produktivitas hubungan industrial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian hubungan industrial, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi perusahaan, serikat pekerja, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengelolaan hubungan industrial yang berorientasi pada produktivitas dan keberlanjutan.

Metode

Penelitian ini dirancang untuk mengkaji secara empiris peran serikat pekerja dan manajemen serta optimalisasinya dalam menentukan produktivitas hubungan industrial. Mengingat permasalahan hubungan industrial melibatkan interaksi antaraktor, persepsi, serta dinamika organisasi, maka metode penelitian disusun secara sistematis agar mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur. Metodologi penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian yang bersifat analitis dan eksplanatori. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel-variabel penelitian dan pengujian pengaruh peran serikat pekerja dan manajemen terhadap produktivitas hubungan industrial. Desain eksplanatori memungkinkan peneliti untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan kerangka teori hubungan industrial dan manajemen sumber daya manusia kontemporer. Pendekatan ini dinilai relevan untuk menghasilkan temuan empiris yang dapat digeneralisasikan dalam konteks organisasi kerja.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang memiliki serikat pekerja aktif dan menerapkan sistem hubungan industrial formal. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa keberadaan serikat pekerja dan praktik manajemen hubungan industrial merupakan prasyarat utama untuk mengkaji optimalisasi peran kedua aktor tersebut. Objek penelitian mencakup karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja serta pihak manajemen yang

terlibat dalam pengambilan kebijakan hubungan industrial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan yang memiliki serikat pekerja dan telah menjalankan hubungan industrial secara formal. Mengingat keterbatasan akses dan efisiensi penelitian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti menetapkan kriteria tertentu bagi responden, antara lain memiliki masa kerja minimal satu tahun, memahami keberadaan dan peran serikat pekerja, serta pernah berinteraksi dengan kebijakan manajemen terkait hubungan industrial. Dengan kriteria tersebut, diharapkan responden mampu memberikan informasi yang relevan dan akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Pengumpulan data utama dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun secara terstruktur. Instrumen kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap peran serikat pekerja, peran manajemen, dan produktivitas hubungan industrial. Setiap variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang disusun berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima tingkat, yang memungkinkan responden untuk menilai tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan yang diajukan secara bertahap dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder sebagai pendukung analisis. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan hubungan industrial, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta publikasi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Penggunaan data sekunder bertujuan untuk memberikan konteks normatif dan empiris, sekaligus memperkuat interpretasi hasil penelitian. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip triangulasi data dalam penelitian sosial untuk meningkatkan validitas temuan.

Analisis data dilakukan secara bertahap untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antarvariabel. Tahap pertama adalah analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Analisis ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi peran serikat pekerja, peran manajemen, dan produktivitas hubungan industrial pada perusahaan yang diteliti. Tahap selanjutnya adalah analisis inferensial yang digunakan untuk menguji pengaruh peran serikat pekerja dan manajemen terhadap produktivitas hubungan industrial. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik statistik yang relevan, seperti regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi tertentu untuk memastikan bahwa hubungan yang ditemukan bersifat statistik dan bukan kebetulan semata.

Sebelum analisis inferensial dilakukan, data penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai

konsistensi internal instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan layak digunakan apabila memenuhi kriteria statistik yang telah ditetapkan dalam penelitian kuantitatif modern. Seluruh rangkaian penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian. Responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan dijamin kerahasiaan identitas serta informasi yang diberikan. Partisipasi responden bersifat sukarela dan tidak menimbulkan konsekuensi apa pun terhadap status pekerjaan mereka. Penerapan etika penelitian ini penting untuk menjaga integritas ilmiah dan meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Serikat Pekerja dalam Mendorong Produktivitas Hubungan Industrial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk produktivitas hubungan industrial di perusahaan. Mayoritas responden menilai bahwa keberadaan serikat pekerja memberikan kontribusi positif terhadap terciptanya hubungan kerja yang lebih terstruktur, komunikatif, dan berkeadilan. Serikat pekerja dipersepsikan tidak hanya sebagai wadah perjuangan hak normatif, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam menjaga stabilitas dan produktivitas hubungan industrial. Peran serikat pekerja terlihat jelas dalam fungsi representasi kepentingan karyawan. Melalui mekanisme penyampaian aspirasi yang terorganisir, serikat pekerja mampu menjembatani kepentingan individu karyawan dengan kebijakan perusahaan. Responden menyatakan bahwa aspirasi yang disampaikan melalui serikat pekerja cenderung lebih didengar oleh manajemen dibandingkan dengan penyampaian secara individual. Hal ini menunjukkan bahwa serikat pekerja berperan dalam menciptakan saluran komunikasi yang efektif dan terinstitusionalisasi dalam hubungan industrial.

Selain fungsi representasi, serikat pekerja juga berperan dalam meningkatkan kesadaran hukum dan pemahaman karyawan terhadap hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa karyawan yang aktif dalam kegiatan serikat pekerja memiliki tingkat pemahaman yang lebih baik mengenai peraturan ketenagakerjaan dan kebijakan perusahaan. Pemahaman ini berkontribusi pada menurunnya potensi konflik akibat kesalahpahaman serta meningkatkan kepatuhan terhadap kesepakatan kerja bersama. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa peran serikat pekerja belum sepenuhnya optimal di semua perusahaan. Sebagian responden menilai bahwa serikat pekerja masih cenderung reaktif dan berfokus pada penyelesaian konflik, bukan pada upaya preventif dan pengembangan hubungan industrial jangka panjang. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas hubungan industrial tidak hanya ditentukan oleh keberadaan serikat pekerja, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan dan

orientasi strategis serikat pekerja itu sendiri. Pembahasan ini menegaskan bahwa serikat pekerja yang berperan secara konstruktif dan partisipatif mampu menjadi determinan penting dalam meningkatkan produktivitas hubungan industrial. Ketika serikat pekerja mampu menempatkan diri sebagai mitra dialog yang solutif, maka hubungan kerja tidak hanya menjadi lebih harmonis, tetapi juga lebih produktif dan berkelanjutan.

Peran Manajemen dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Produktif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran manajemen memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas hubungan industrial. Manajemen dipersepsikan sebagai aktor utama dalam menentukan arah kebijakan dan iklim hubungan kerja di perusahaan. Responden menilai bahwa gaya kepemimpinan dan pendekatan manajemen terhadap pekerja dan serikat pekerja menjadi faktor penentu terciptanya hubungan industrial yang produktif. Manajemen yang menerapkan prinsip keterbukaan dan keadilan dinilai mampu membangun kepercayaan karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa transparansi dalam pengambilan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan ketenagakerjaan, berkontribusi pada meningkatnya rasa aman dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dilibatkan atau setidaknya mendapatkan penjelasan yang memadai atas kebijakan perusahaan, potensi resistensi dan konflik dapat diminimalkan.

Peran manajemen juga terlihat dalam kemampuannya mengelola konflik hubungan industrial. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan manajemen yang responsif terhadap keluhan dan aspirasi karyawan cenderung memiliki tingkat konflik yang lebih rendah. Manajemen yang proaktif dalam menyelesaikan permasalahan hubungan kerja sebelum berkembang menjadi perselisihan formal mampu menciptakan hubungan industrial yang lebih stabil dan produktif. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa pendekatan manajemen yang terlalu berorientasi pada kepentingan bisnis jangka pendek dapat berdampak negatif terhadap produktivitas hubungan industrial. Responden menyatakan bahwa kebijakan yang dirasakan tidak adil atau kurang mempertimbangkan kesejahteraan karyawan berpotensi menurunkan kepercayaan dan meningkatkan ketegangan hubungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas hubungan industrial membutuhkan keseimbangan antara pencapaian tujuan bisnis dan pemeliharaan hubungan kerja yang sehat. Pembahasan ini menegaskan bahwa manajemen memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan hubungan industrial. Manajemen yang mampu mengintegrasikan kepentingan perusahaan dengan aspirasi karyawan melalui pendekatan dialogis dan partisipatif akan lebih mampu menciptakan hubungan industrial yang produktif dan berkelanjutan.

Sinergi Serikat Pekerja dan Manajemen sebagai Determinan Produktivitas Hubungan Industrial

Subpembahasan ini menyoroti pentingnya sinergi antara serikat pekerja dan manajemen sebagai determinan utama produktivitas hubungan industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas hubungan industrial tidak dapat dicapai secara optimal apabila salah satu pihak bekerja secara dominan tanpa melibatkan pihak lainnya. Sinergi yang terbangun melalui komunikasi yang terbuka, saling percaya, dan komitmen terhadap tujuan bersama menjadi faktor kunci dalam menciptakan hubungan industrial yang produktif. Responden menilai bahwa perusahaan yang berhasil membangun kemitraan antara serikat pekerja dan manajemen cenderung memiliki iklim kerja yang lebih kondusif. Dalam konteks ini, serikat pekerja dan manajemen tidak diposisikan sebagai pihak yang saling berhadapan, melainkan sebagai mitra strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sinergi ini tercermin dari adanya forum dialog rutin, keterlibatan serikat pekerja dalam perumusan kebijakan tertentu, serta mekanisme penyelesaian masalah yang bersifat kolaboratif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sinergi antara serikat pekerja dan manajemen berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara tidak langsung. Hubungan industrial yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang stabil, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, serta mengurangi gangguan operasional akibat konflik. Dengan demikian, produktivitas hubungan industrial tidak hanya berdampak pada aspek sosial hubungan kerja, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa membangun sinergi antara serikat pekerja dan manajemen bukanlah hal yang mudah. Perbedaan kepentingan dan persepsi sering kali menjadi hambatan utama. Oleh karena itu, diperlukan komitmen bersama dan kerangka kerja hubungan industrial yang jelas agar sinergi tersebut dapat terwujud secara berkelanjutan. Pendidikan hubungan industrial, peningkatan kapasitas aktor hubungan industrial, serta konsistensi kebijakan menjadi faktor pendukung penting dalam proses ini. Pembahasan ini menegaskan bahwa sinergi antara serikat pekerja dan manajemen merupakan determinan utama produktivitas hubungan industrial. Ketika kedua pihak mampu bekerja sama secara konstruktif, hubungan industrial tidak hanya menjadi lebih stabil dan harmonis, tetapi juga berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan pekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi peran serikat pekerja dan manajemen memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas hubungan industrial. Hubungan industrial yang produktif tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural dan regulatif, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas relasi, komunikasi, dan

kemitraan yang terbangun antara kedua pihak. Serikat pekerja dan manajemen bukanlah dua entitas yang saling berhadapan secara antagonistik, melainkan mitra strategis yang memiliki kepentingan bersama dalam menjaga keberlanjutan organisasi dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa serikat pekerja yang berfungsi secara optimal mampu menjadi saluran aspirasi pekerja, mediator dalam penyelesaian konflik, serta penggerak terciptanya iklim kerja yang kondusif. Ketika serikat pekerja menjalankan perannya secara profesional, demokratis, dan berorientasi pada dialog sosial, maka potensi konflik hubungan industrial dapat diminimalkan, sekaligus mendorong peningkatan motivasi dan kinerja pekerja. Sebaliknya, serikat pekerja yang lemah atau tidak berfungsi secara efektif cenderung memperbesar kesenjangan komunikasi dan memperburuk relasi industrial. Di sisi lain, manajemen memiliki peran kunci dalam menciptakan ruang partisipatif dan membangun kepercayaan dengan serikat pekerja. Praktik manajemen yang inklusif, transparan, dan berorientasi pada keadilan industrial terbukti mampu memperkuat kerja sama bipartit dan meningkatkan produktivitas kerja. Manajemen yang memandang serikat pekerja sebagai mitra strategis, bukan sebagai ancaman, akan lebih mampu mengelola dinamika hubungan kerja secara konstruktif dan berkelanjutan. Hasil penelitian juga menegaskan bahwa sinergi antara serikat pekerja dan manajemen merupakan determinan utama produktivitas hubungan industrial. Sinergi tersebut tercermin dalam mekanisme komunikasi dua arah, perundingan bersama yang efektif, serta komitmen bersama terhadap penyelesaian masalah secara musyawarah.

Referensi

- Adams, J. S., & Freedman, S. (2021). *Industrial relations and productivity outcomes in modern organizations*. Routledge.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanaf Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bamber, G. J., Lansbury, R. D., Wailes, N., & Wright, C. F. (2020). *International and comparative employment relations* (7th ed.). Sage Publications.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2021). Strategic human resource management and firm performance. *Academy of Management Perspectives*, 35(2), 203–217. <https://doi.org/10.5465/amp.2019.0066>
- Budhwar, P., & Debrah, Y. A. (2022). *Human resource management in developing countries* (2nd ed.). Routledge.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fauzi, A., & Prasetyo, E. (2023). Peran serikat pekerja dalam menciptakan hubungan

- industrial yang harmonis. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 18(1), 45–60.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- ILO. (2020). *Social dialogue, collective bargaining and industrial relations*. International Labour Organization.
- Kaufman, B. E. (2021). Theoretical perspectives on employment relations. *Industrial Relations Journal*, 52(4), 289–304. <https://doi.org/10.1111/irj.12321>
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Mayo, A. (2022). *Human value of the enterprise*. Routledge.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Nawawi, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. (2021). Pengaruh hubungan industrial dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Industri*, 23(2), 112–128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Turner, T., & D'Art, D. (2021). Trade unions and productivity: Rethinking the relationship. *Employee Relations*, 43(6), 1251–1267. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2021-0032>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Visser, J. (2021). Trade unions in the balance. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 123–137. <https://doi.org/10.1177/1024258921998573>