



Jurnal Ilmiah
Multidisiplin Indonesia

JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia

Vol. 2 No. 1 (2026), 200-209

e-ISSN: 3110-7095

DOI: 10.64845/jimi.v1i2

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

Research Paper

Peran Strategis Pengelolaan Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Produktivitas dan Kohesi Organisasi: Kajian Literatur

Dyta Isnaeen^{1*}, Deni Andriyanto², Halimah Cahyandari FJ³, Nurulia Novita Sari⁴, Suciana Rosmalinda⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Siber Asia, Indonesia

*Corresponding author: dyta.dokumentasi@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

Hubungan Industrial
Pengelolaan Perselisihan
Produktivitas
Kohesi Organisasi

ABSTRACT

Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari dinamika organisasi, khususnya dalam hubungan antara pekerja dan manajemen. Apabila tidak dikelola secara efektif, perselisihan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap produktivitas kerja, stabilitas organisasi, serta kohesi sosial di lingkungan kerja. Namun, di sisi lain, pengelolaan perselisihan yang tepat justru berpotensi menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja dan memperkuat solidaritas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis peran strategis pengelolaan perselisihan hubungan industrial terhadap produktivitas dan kohesi organisasi melalui pendekatan kajian literatur. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan menelaah berbagai sumber ilmiah berupa buku, artikel jurnal nasional dan internasional, serta regulasi terkait hubungan industrial. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan perselisihan yang berbasis komunikasi efektif, keadilan prosedural, dan mekanisme penyelesaian yang kolaboratif mampu menekan eskalasi konflik, meningkatkan kepercayaan antar pihak, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, pengelolaan perselisihan hubungan industrial memiliki peran strategis sebagai faktor penunjang produktivitas dan kohesi organisasi.

Article history

Received: 12 September 2025

Revised: 25 Oktober 2025

Accepted: 15 Desember 2025

Available online: 09 Februari 2026

Pendahuluan

Hubungan industrial merupakan elemen fundamental dalam keberlangsungan organisasi karena menjadi wadah interaksi antara pekerja dan manajemen dalam proses produksi serta pencapaian tujuan organisasi. Hubungan industrial tidak hanya berkaitan dengan aspek normatif ketenagakerjaan, tetapi juga mencerminkan kualitas relasi sosial dan profesional di lingkungan kerja. Hubungan industrial yang harmonis mampu menciptakan stabilitas kerja, meningkatkan rasa aman, serta mendorong keterlibatan karyawan secara aktif dalam aktivitas organisasi. Sebaliknya, hubungan industrial yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan yang berdampak langsung pada kinerja organisasi. Ketegangan antara pekerja dan manajemen dapat memicu konflik terbuka yang mengganggu proses kerja dan stabilitas internal. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa konflik merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi akibat adanya perbedaan kepentingan, nilai, dan persepsi antarindividu maupun kelompok kerja.

Perselisihan hubungan industrial umumnya muncul sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara harapan pekerja dengan kebijakan manajemen. Ketidaksesuaian tersebut dapat berkaitan dengan aspek upah, kondisi kerja, beban tugas, sistem penilaian kinerja, maupun kebijakan pemutusan hubungan kerja. Dalam konteks ini, perbedaan kepentingan sering kali berkembang menjadi konflik apabila tidak direspon melalui komunikasi dan mekanisme penyelesaian yang tepat. Secara yuridis, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengklasifikasikan perselisihan hubungan industrial ke dalam beberapa bentuk, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja. Keragaman bentuk perselisihan tersebut menunjukkan bahwa hubungan industrial memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi memerlukan sistem pengelolaan perselisihan yang terstruktur, adil, dan berkelanjutan.

Perselisihan hubungan industrial yang tidak dikelola secara efektif dapat menimbulkan dampak negatif terhadap produktivitas organisasi. Konflik yang berlarut-larut cenderung menguras energi karyawan, mengalihkan fokus dari pekerjaan utama, serta menghambat pencapaian target kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan kualitas output dan efisiensi operasional organisasi. Selain itu, konflik yang berkepanjangan juga berkontribusi terhadap penurunan motivasi kerja dan meningkatnya tingkat stres karyawan. Sinambela, (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif akibat konflik internal dapat menghambat pencapaian target organisasi serta menurunkan efektivitas kinerja sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang tidak terkelola dengan baik memiliki implikasi langsung terhadap kinerja individu maupun organisasi.

Selain memengaruhi produktivitas, perselisihan hubungan industrial juga berimplikasi terhadap kohesi organisasi. Kohesi organisasi mencerminkan tingkat

keterikatan emosional, solidaritas, serta rasa kebersamaan antaranggota organisasi. Ketika konflik tidak diselesaikan secara adil dan transparan, kepercayaan antarindividu akan menurun dan kerja sama tim menjadi melemah. Konflik yang tidak terselesaikan secara proporsional berpotensi memicu fragmentasi sosial di lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa rendahnya kohesi kelompok dapat menghambat koordinasi dan kolaborasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini tidak hanya merugikan kinerja jangka pendek, tetapi juga mengancam keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Meskipun demikian, perkembangan pemikiran dalam manajemen organisasi menunjukkan bahwa perselisihan tidak selalu bersifat destruktif. Konflik dapat menjadi sumber pembelajaran dan perbaikan apabila dikelola secara konstruktif. Thomas dan Kilman, (2008) mengemukakan bahwa pengelolaan konflik berbasis kolaborasi memungkinkan organisasi menemukan solusi yang tidak hanya menyelesaikan masalah, tetapi juga meningkatkan kualitas hubungan kerja antar pihak yang terlibat. Pengelolaan perselisihan hubungan industrial mencakup berbagai mekanisme, baik formal maupun informal, seperti perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Keberhasilan mekanisme tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi, keterbukaan informasi, serta komitmen bersama antara manajemen dan pekerja. Dessler (2020) menekankan bahwa komunikasi yang efektif dan transparan merupakan prasyarat utama dalam membangun hubungan industrial yang sehat dan berkelanjutan.

Dari perspektif produktivitas, pengelolaan perselisihan yang efektif mampu meminimalkan gangguan operasional dan menjaga kontinuitas kerja. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dan dilibatkan dalam proses penyelesaian konflik cenderung menunjukkan tingkat kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini sejalan dengan teori keadilan organisasi yang menyatakan bahwa persepsi keadilan prosedural dan distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi (Greenberg, 2011). Secara strategis, pengelolaan perselisihan hubungan industrial tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian konflik, tetapi juga sebagai instrumen manajerial dalam membangun budaya organisasi yang positif. Organisasi yang mampu mengelola perselisihan secara adil dan profesional cenderung memiliki iklim kerja yang kondusif serta tingkat kepercayaan yang tinggi antara pekerja dan manajemen (Armstrong, 2020). Dengan demikian, pengelolaan perselisihan perlu diposisikan sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan kerja yang terjalin antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam rangka menjalankan proses produksi serta pengelolaan organisasi secara berkelanjutan. Hubungan ini tidak semata-mata bersifat administratif atau normatif, melainkan juga mencerminkan dinamika sosial, ekonomi, dan psikologis yang berkembang di lingkungan kerja. Dalam praktiknya, hubungan industrial berfungsi sebagai sarana untuk

menyelaraskan kepentingan berbagai pihak agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkeadilan. Hasibuan (2019) menegaskan bahwa hubungan industrial yang harmonis ditandai oleh adanya keseimbangan kepentingan, komunikasi yang terbuka dan dua arah, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai landasan bersama dalam bekerja. Perselisihan hubungan industrial muncul sebagai konsekuensi logis dari adanya perbedaan kepentingan, kebutuhan, dan persepsi antara pekerja dan manajemen. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan pemenuhan hak normatif pekerja, kepentingan ekonomi, sistem pengupahan, kondisi kerja, maupun kebijakan strategis organisasi yang berdampak langsung terhadap tenaga kerja. Secara yuridis, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengklasifikasikan perselisihan hubungan industrial ke dalam perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja. Klasifikasi ini menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial memiliki dimensi yang luas dan kompleks sehingga memerlukan pendekatan pengelolaan yang sistematis dan terstruktur.

Dalam konteks organisasi modern yang ditandai oleh tuntutan kinerja tinggi dan perubahan lingkungan kerja yang cepat, konflik dalam hubungan industrial menjadi fenomena yang sulit dihindari. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa konflik merupakan bagian inheren dari kehidupan organisasi yang muncul akibat perbedaan nilai, tujuan, kepentingan, dan latar belakang individu maupun kelompok kerja. Apabila konflik tersebut tidak dikelola secara tepat, maka berpotensi berkembang menjadi perselisihan yang berkepanjangan dan mengganggu stabilitas hubungan kerja. Oleh karena itu, konflik dalam hubungan industrial tidak dapat diabaikan, melainkan harus dipahami dan dikelola sebagai bagian dari dinamika organisasi. Pengelolaan perselisihan hubungan industrial merujuk pada serangkaian strategi, kebijakan, dan mekanisme yang dirancang untuk mencegah, mengendalikan, serta menyelesaikan konflik secara konstruktif. Pengelolaan ini mencakup aspek komunikasi yang efektif, perundingan yang berorientasi pada solusi, serta penerapan mekanisme formal sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Armstrong (2020) menekankan bahwa pengelolaan konflik yang efektif harus didasarkan pada prinsip keadilan, transparansi, dan partisipasi aktif dari seluruh pihak yang terlibat, sehingga hasil penyelesaian dapat diterima dan dijalankan secara berkelanjutan.

Secara konseptual, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan menjadi mekanisme internal dan mekanisme eksternal. Mekanisme internal diwujudkan melalui perundingan bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan manajemen sebagai upaya awal dalam mencari titik temu kepentingan. Sementara itu, mekanisme eksternal melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral, seperti mediator, konsiliator, atau arbiter, untuk membantu proses penyelesaian konflik. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 secara tegas menempatkan perundingan bipartit sebagai tahapan awal yang wajib ditempuh

sebelum melanjutkan ke mekanisme penyelesaian lainnya, sehingga menegaskan pentingnya dialog dan musyawarah dalam hubungan industrial.

Produktivitas organisasi merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas tidak hanya diukur dari besarnya output yang dihasilkan, tetapi juga mencerminkan efisiensi, kualitas kerja, serta optimalisasi proses produksi dan pelayanan. Sinambela (2018) menyatakan bahwa tingkat produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, kualitas hubungan antarindividu, serta sistem manajemen yang diterapkan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang diwarnai oleh konflik berkepanjangan cenderung menurunkan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain produktivitas, kohesi organisasi merupakan aspek penting yang menentukan efektivitas kerja kolektif dalam organisasi. Kohesi organisasi mengacu pada tingkat keterikatan emosional dan sosial antaranggota organisasi yang tercermin dalam rasa kebersamaan, loyalitas, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa kohesi yang tinggi akan meningkatkan efektivitas kerja tim, memperlancar koordinasi, serta memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi tekanan internal maupun eksternal. Sebaliknya, perselisihan yang tidak dikelola secara adil berpotensi merusak kohesi dan melemahkan solidaritas di lingkungan kerja. Berbagai kajian dan penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pengelolaan perselisihan hubungan industrial dengan produktivitas dan kohesi organisasi. Organisasi yang memiliki sistem penyelesaian perselisihan yang jelas, adil, dan transparan cenderung mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan rasa keadilan dan kepercayaan karyawan, serta mendorong keterlibatan dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Greenberg (2011) menegaskan bahwa persepsi keadilan dalam proses organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur (*literature review*). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk memahami secara mendalam konsep, teori, serta temuan empiris terkait peran strategis pengelolaan perselisihan hubungan industrial terhadap produktivitas dan kohesi organisasi. Menurut Creswell (2018), penelitian kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna dan pola konseptual dari berbagai sumber tertulis secara komprehensif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, meliputi buku teks, artikel jurnal nasional dan internasional, serta dokumen peraturan perundang-undangan

yang relevan dengan hubungan industrial. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan kriteria relevansi topik, kredibilitas sumber, dan kebaruan publikasi untuk memastikan validitas dan kedalaman analisis (Sugiyono, 2021). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap basis data ilmiah seperti Google Scholar, Garuda, dan portal jurnal nasional terakreditasi. Kata kunci yang digunakan dalam penelusuran meliputi “hubungan industrial”, “pengelolaan perselisihan”, “produktivitas kerja”, dan “kohesi organisasi”. Proses penelusuran ini bertujuan untuk memperoleh literatur yang relevan dan representatif terhadap fokus penelitian.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (content analysis), yaitu dengan mengkaji dan menginterpretasikan isi literatur secara mendalam untuk mengidentifikasi konsep, pola hubungan, dan temuan utama yang berkaitan dengan pengelolaan perselisihan hubungan industrial. Tahapan analisis meliputi pengelompokan literatur berdasarkan tema, perbandingan temuan antar sumber, serta sintesis hasil kajian menjadi kerangka konseptual yang utuh (Krippendorff, 2019). Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan berbagai literatur dari penulis dan perspektif yang berbeda. Selain itu, peneliti juga melakukan penelaahan kritis terhadap kesesuaian teori dan temuan empiris yang digunakan agar hasil kajian memiliki tingkat kredibilitas dan akurasi yang memadai (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Dengan metode kajian literatur ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai peran strategis pengelolaan perselisihan hubungan industrial dalam meningkatkan produktivitas dan kohesi organisasi, serta menjadi dasar konseptual bagi penelitian empiris selanjutnya.

Hasil dan Pembahasan

Peran Strategis Pengelolaan Perselisihan Hubungan Industrial

Pengelolaan perselisihan hubungan industrial memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas operasional organisasi karena secara langsung berkaitan dengan kelancaran proses kerja dan kesinambungan kegiatan produksi. Perselisihan yang ditangani secara cepat, tepat, dan berkeadilan mampu mencegah eskalasi konflik yang berpotensi mengganggu aktivitas organisasi secara keseluruhan. Ketidakjelasan penyelesaian konflik dapat memicu ketegangan berkepanjangan, mogok kerja, maupun penurunan disiplin karyawan. Dessler (2020) menegaskan bahwa kejelasan prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik memberikan kepastian hukum dan psikologis bagi karyawan serta manajemen dalam menghadapi perbedaan kepentingan, sehingga stabilitas operasional organisasi dapat terjaga.

Dari perspektif produktivitas, pengelolaan perselisihan yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aspirasinya didengar dan diperlakukan secara adil cenderung

memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Hal ini sejalan dengan teori keadilan organisasi yang menyatakan bahwa persepsi keadilan prosedural dan distributif berpengaruh secara langsung terhadap sikap, perilaku, dan kinerja individu dalam organisasi (Greenberg, 2011). Pengelolaan perselisihan hubungan industrial juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang terbebas dari konflik berkepanjangan memungkinkan karyawan untuk memusatkan perhatian pada penyelesaian pekerjaan tanpa gangguan psikologis maupun emosional. Konflik yang tidak terselesaikan sering kali menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman, meningkatkan tingkat stres, dan menurunkan semangat kerja. Sinambela (2018) menyatakan bahwa iklim kerja yang positif dan harmonis merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Dalam konteks kohesi organisasi, proses penyelesaian perselisihan yang partisipatif mampu memperkuat hubungan sosial antaranggota organisasi. Keterlibatan karyawan dalam proses dialog dan pengambilan keputusan memberikan ruang bagi terciptanya rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Dialog terbuka dan musyawarah dalam penyelesaian konflik dapat meningkatkan rasa saling percaya serta memperkuat solidaritas kelompok kerja. Robbins dan Judge (2020) menekankan bahwa kohesi kelompok yang tinggi akan mendorong kerja sama yang efektif, meningkatkan koordinasi, serta memperbaiki kinerja tim dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan kolaboratif dalam pengelolaan perselisihan hubungan industrial memungkinkan tercapainya solusi yang bersifat saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat. Pendekatan ini menekankan pada upaya mencari titik temu kepentingan melalui kerja sama, komunikasi terbuka, dan kompromi yang adil. Thomas dan Kilmann (2008) menyebutkan bahwa strategi kolaborasi dalam penyelesaian konflik menghasilkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan strategi kompetitif atau menghindar, karena mampu menjaga hubungan kerja dan mengurangi potensi konflik di masa mendatang.

Pengelolaan perselisihan yang terintegrasi dalam sistem manajemen sumber daya manusia memberikan nilai tambah strategis bagi organisasi. Integrasi tersebut memungkinkan organisasi untuk menjadikan pengelolaan konflik sebagai bagian dari kebijakan pengembangan karyawan dan budaya kerja. Armstrong (2020) menekankan bahwa organisasi modern perlu mengintegrasikan kebijakan pengelolaan konflik ke dalam strategi pengembangan organisasi agar mampu merespons dinamika hubungan kerja yang semakin kompleks dan kompetitif. Selain berdampak pada aspek internal organisasi, pengelolaan perselisihan hubungan industrial yang efektif juga memengaruhi citra organisasi di mata pemangku kepentingan eksternal. Organisasi yang mampu menyelesaikan konflik

secara profesional, transparan, dan berkeadilan cenderung dipandang sebagai organisasi yang bertanggung jawab dan memiliki tata kelola yang baik. Reputasi positif tersebut menjadi modal penting dalam membangun kepercayaan publik, menarik tenaga kerja berkualitas, serta menjaga hubungan yang baik dengan mitra dan pemerintah. Dalam jangka panjang, pengelolaan perselisihan yang baik dapat memperkuat kohesi organisasi melalui pembentukan budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai saling menghargai dan kepercayaan. Budaya organisasi yang positif mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, mengurangi potensi konflik destruktif, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dessler (2020) menyatakan bahwa budaya kerja yang sehat berperan penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi dan meningkatkan kinerja jangka panjang.

Secara konseptual, pengelolaan perselisihan hubungan industrial berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial dalam organisasi. Mekanisme ini membantu organisasi mengelola perbedaan kepentingan dan pandangan secara konstruktif sehingga konflik tidak berkembang menjadi permasalahan yang merusak hubungan kerja. Dengan adanya mekanisme kontrol yang efektif, organisasi dapat menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan manajemen serta menciptakan hubungan industrial yang stabil dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat ditegaskan bahwa pengelolaan perselisihan hubungan industrial memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kohesi organisasi. Organisasi yang mampu mengelola perselisihan secara adil, transparan, dan kolaboratif cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih stabil, tingkat kinerja yang lebih tinggi, serta hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Dengan demikian, pengelolaan perselisihan perlu diposisikan sebagai bagian integral dari strategi manajerial dan tata kelola organisasi yang efektif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial merupakan aspek fundamental dalam keberlangsungan organisasi karena menjadi ruang interaksi utama antara pekerja dan manajemen. Dalam dinamika hubungan kerja yang kompleks, perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari sebagai akibat dari perbedaan kepentingan, persepsi, serta kebijakan organisasi. Perselisihan tersebut dapat berdampak negatif apabila tidak dikelola secara sistematis dan berkeadilan. Kajian ini menunjukkan bahwa pengelolaan perselisihan hubungan industrial memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan operasional organisasi. Mekanisme penyelesaian perselisihan yang jelas, transparan, dan berbasis dialog mampu mencegah eskalasi konflik yang berpotensi mengganggu proses kerja. Dengan adanya sistem pengelolaan

perselisihan yang efektif, organisasi dapat meminimalkan risiko gangguan operasional serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Dari perspektif produktivitas, pengelolaan perselisihan yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dan dilibatkan dalam proses penyelesaian konflik cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen yang lebih tinggi. Kondisi tersebut mendorong tercapainya kinerja yang optimal serta peningkatan produktivitas secara berkelanjutan. Selain itu, pengelolaan perselisihan hubungan industrial juga berperan penting dalam memperkuat kohesi organisasi. Proses penyelesaian konflik yang partisipatif dan kolaboratif mampu membangun rasa saling percaya, solidaritas, dan kebersamaan antaranggota organisasi. Kohesi yang kuat menjadi modal sosial yang penting dalam mendukung kerja sama tim, meningkatkan ketahanan organisasi, serta memperkuat budaya kerja yang harmonis dan positif. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa pengelolaan perselisihan hubungan industrial tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian konflik, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang strategis dalam meningkatkan produktivitas dan memperkuat kohesi organisasi. Pengelolaan perselisihan yang efektif merupakan bagian integral dari tata kelola organisasi yang baik dan berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang.

Referensi

- Rusdy, R. M. I. R., & Flambonita, S. (2023). Penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) di pemerintah daerah untuk mewujudkan good governance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.28946/lexl.v5i2.2351>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Flippo, E. B. (2016). *Personnel management*. McGraw-Hill.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations* (10th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior and management* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (2008). *Thomas–Kilmann conflict mode instrument*. CPP, Inc.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.