

## PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENCEGAHAN DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PERUSAHAAN X

Eka Saputra<sup>1\*</sup>, Guruh Novan Aldianto<sup>2</sup>, Muhammad Ikhwan Al Ghifari<sup>3</sup>

Politeknik Ketenagakerjaan, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: ekasaputra@polteknaker.ac.id<sup>1\*</sup>, novanaldian05@gmail.com<sup>2</sup>,

ikhwanalghifari27@gmail.com<sup>3</sup>

### Abstrak

Pekerja adalah elemen penting dalam perkembangan dunia bisnis dan memiliki peran krusial dalam perusahaan. Hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Serikat pekerja memiliki peran penting dalam mencegah konflik di tempat kerja melalui berbagai fungsi dan kemampuan komunikasi yang efektif. Penelitian ini membahas tentang peran serikat pekerja dalam pencegahan dan penyelesaian konflik industrial serta dampaknya terhadap hubungan harmonis antara pekerja dan manajemen perusahaan dengan metode penelitian kualitatif dengan pengambilan data primer melalui wawancara langsung dengan ketua serikat PT X. Kesimpulan kesatu, peran serikat pekerja dalam mencegah dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di perusahaan X sangat krusial, terutama dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja dan memberikan penjelasan mengenai aturan ketenagakerjaan. Sebagai organisasi yang mandiri, serikat pekerja bertugas menangani keluhan pekerja serta berkomunikasi dengan manajemen untuk mencari solusi. Di perusahaan X, serikat pekerja telah aktif sejak 2014, terdaftar secara resmi, dan rutin mengadakan pertemuan untuk membahas berbagai isu terkini. Kesimpulan kedua, dampak dari peran serikat pekerja mampu mencegah perselisihan dengan baik walaupun LKS Bipartit belum terbentuk, fungsi serupa tetap dijalankan melalui pertemuan langsung antara serikat pekerja dan manajemen serta dampak dari peran serikat pekerja ketika terjadi perselisihan mampu ditangani secara baik dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

**Kata Kunci:** perselisihan, pencegahan, serikat pekerja

### Abstract

*Workers are an important element in the development of the business world and have a crucial role in the company. Industrial relations aims to create harmonious and mutually beneficial relationships between employers, workers and the government. Trade unions have an important role in preventing conflict in the workplace through various functions and effective communication capabilities. This research discusses the role of trade unions in preventing and resolving industrial conflicts and their impact on harmonious relations between workers and company management using qualitative research methods by collecting primary data through direct interviews with PT X union leaders. The first conclusion is the role of trade unions in preventing and resolving Industrial relations disputes at company X are very crucial, especially*

*in fighting for workers' welfare and providing explanations regarding labor regulations. As an independent organization, the labor union is tasked with handling worker complaints and communicating with management to find solutions. At company X, the labor union has been active since 2014, is officially registered, and regularly holds meetings to discuss various current issues. The second conclusion is that the impact of the role of the trade union is able to prevent disputes well even though the Bipartite LKS has not yet been formed, a similar function is still carried out through direct meetings between the trade union and management and the impact of the role of the trade union when disputes occur can be handled well and in accordance with the provisions of the law.*

**Keywords:** *disputes, prevention, trade unions*

## **Pendahuluan**

Pekerja/buruh dipercaya sebagai komponen yang sangat penting dalam mempengaruhi perkembangan dan pembangunan di dunia usaha. Mereka dianggap sebagai bagian penting dalam organisasi perusahaan karena tanpa kehadiran mereka, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan kegiatan operasional dan produksi (Tamba et al., 2023). Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (3) yang berbunyi Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selain mendapatkan upah/imbalan, pengusaha harus memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja padanya, baik perlindungan hukum maupun kesehatannya. Dan Hubungan antara pekerja/buruh memiliki hubungan simbiosis mutualisme, dimana mereka saling menguntungkan satu sama lain. Selain itu, sistem hubungan antar individu dalam suatu organisasi memiliki kepentingan bersama dalam mencapai suatu tujuan yang dikenal sebagai hubungan industrial (Tamba et al., 2023).

Hubungan industrial adalah sistem yang dinamis yang terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan zaman. Sistem ini bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, sehingga proses produksi barang dan jasa dapat berjalan dengan lancar dan efisien untuk mencapai kemajuan bangsa dan negara (Daga et al., 2023). Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (16) yang berbunyi, Hubungan industrial adalah suatu sistem yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dimana, Hubungan industrial yang kuat dan efektif serta lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk pengembangan karyawan dan kesuksesan perusahaan. Salah satu, terciptanya hubungan industrial yang harmonis adalah dengan terpenuhinya delapan sarana hubungan industrial, yaitu adanya serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, LKS bipartit, LKS tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selamanya berjalan dengan baik, dimungkinkan terjadinya perselisihan. Perbedaan pandangan, gagasan, dan kepentingan merupakan konsekuensi alami dari interaksi sosial. Hal ini berlaku bagi semua orang, termasuk anggota serikat pekerja. Keberagaman ini semakin kompleks dalam konteks hubungan industrial, di mana pihak pekerja dan pengusaha memiliki kepentingan yang berbeda secara fundamental. Perbedaan kepentingan yang paling sering

terjadi dalam hubungan industrial adalah antara serikat pekerja yang menginginkan kesejahteraan tinggi dan lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja, dan perusahaan yang menginginkan biaya yang minimal dan keuntungan yang maksimal (Tamba et al., 2023).

Dalam hubungan industrial terdapat empat jenis perselisihan yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 pasal 2 yaitu; a) perselisihan hak, b) perselisihan kepentingan, c) perselisihan PHK, d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Untuk mengatasi perselisihan tersebut ada beberapa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, mulai dari perundingan bipartit, tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase), pengadilan hubungan industrial, dan Mahkamah Agung. Dalam hal tersebut, serikat pekerja/serikat buruh memiliki peran penting dalam mencegah terjadinya perselisihan.

Keberadaan serikat pekerja, sebagai perwujudan hak kebebasan berserikat, dilindungi oleh hukum. Dalam Undang-Undang No 21 Tahun 2000 pasal 1 ayat (1), serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 104 ayat (1), Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serta, dalam Undang-Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan memberikan pendapat. Dapat dikatakan bahwa, setiap orang berhak untuk membentuk, bergabung menjadi serikat pekerja/serikat buruh tanpa adanya larangan, dan paksaan dari pihak manapun.

Serikat pekerja/serikat buruh memiliki enam fungsi utama, dimana dijelaskan di dalam Undang-Undang No 21 Tahun 2000 pasal 4 ayat (2), a) sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, b) sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai tingkatannya, c) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, d) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, e) sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, f) sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Dalam menjalankan fungsinya, serikat pekerja memerlukan kemampuan berkomunikasi yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu dengan, melakukan perundingan perundingan bipartit. Dalam perundingan bipartit diperlukannya kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan aspirasi-aspirasi dan untuk memperkuat argumen yang disampaikan. Jika kedua belah pihak menyetujui hasil perundingan tersebut, maka akan dibuatnya perjanjian bersama dan akan diserahkan kepada pihak yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Mengingat pentingnya peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan tersebut, maka penelitian ini mengkaji tentang Peran Serikat Pekerja Dalam Mencegah perselisihan hubungan industrial dan bentuk upaya seperti apa yang dilakukan serikat pekerja untuk memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan industrial yang harmonis memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi perusahaan. Gunawan dan Santoso (2020) menemukan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja seperti upah yang

layak dan lingkungan kerja yang aman, serta keberadaan komunikasi efektif antara pekerja dan pengusaha, meningkatkan loyalitas pekerja dan mencegah konflik. Penelitian ini menegaskan pentingnya hubungan industrial sehat untuk keberlanjutan bisnis dan pengembangan tenaga kerja. Selanjutnya, Dewi dan Pratama (2021) menyoroti efektivitas serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan melalui mediasi dan negosiasi, yang menjadi alternatif efektif untuk menghindari litigasi panjang di pengadilan hubungan industrial. Penekanan diberikan pada pentingnya pelatihan komunikasi dan negosiasi untuk anggota serikat pekerja guna mendukung hubungan kerja yang harmonis

Mengacu pada uraian dalam latar belakang tersebut, maka peneliti dapat menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana peran serikat pekerja dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan X?
- 2) Bagaimana dampak dari peran serikat pekerja dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap hubungan yang harmonis antara pekerja dan manajemen Perusahaan?

## **Metode Penelitian**

### ***Sifat Penelitian***

Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif, dimana data yang diperoleh dituangkan dalam bentuk deskripsi logis untuk menggambarkan fakta secara sistematis. Metode penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran yang lengkap tentang peran serikat pekerja dalam mencegah perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam perusahaan.

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan adalah teknik penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan peran serikat pekerja dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial di perusahaan. Penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi upaya dan strategi yang dilakukan oleh serikat pekerja untuk menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan adil serta mencegah terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha

### ***Sumber Penelitian***

Sumber penelitian diperoleh menggunakan data primer yang merupakan hasil pengumpulan data langsung dari sumber yang diamati dan dicatat oleh peneliti (Sugiyono, 2023). Hasil data dalam penelitian ini adalah data primer berupa wawancara dan observasi.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan melalui wawancara, observasi, dan tinjauan pustaka. Data pustaka dapat ditemukan di sumber-sumber seperti undang-undang, buku, literatur, dokumen, tulisan ahli, dan karya lain yang berkaitan erat dengan topik penelitian.

## **Hasil dan Pembahasan**

### ***Peran serikat pekerja dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan X***

Serikat Pekerja sebagai salah satu sarana hubungan industrial memiliki peranan penting dalam perusahaan khususnya dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja. Sifat serikat pekerja sebagai sebuah organisasi yaitu dalam menjalankan hak dan

kewajibannya tidak berada dibawah tekanan manapun; Tidak diskriminasi dalam menerima anggota; Tidak dibawah kendali pihak manapun dalam menjalankan dan mengembangkan organisasinya; Setiap kegiatan organisasi harus berpedoman pada prinsip demokratis; dan bertanggung jawab terhadap anggotanya, masyarakat dan negara (Harahap, 2020). Peran serikat juga untuk memberikan pemahaman aturan ketenagakerjaan kepada anggotanya, termasuk apabila muncul perselisihan hubungan industrial. Secara lengkap fungsi serikat pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lebih lanjut, menurut (Marselina et al., 2024), terdapat upaya dalam optimalisasi peran serikat pekerja antara lain:

- a. kualitas sumber daya manusia yakni keterlibatan pengusaha dan keterampilan serikat pekerja;
- b. Adanya *strategic partner*; dan
- c. Adanya *Human approach* dan intimidasi perusahaan. Menurut (Anggraini, 2023), tujuan penting serikat pekerja yaitu pembelaan terhadap hak pekerja, memperbaiki peraturan internal perusahaan, dan sebagai sarana dalam penyampaian aspirasi karyawan.

Lalu Husni dalam (Abdullah et al., 2024), menjelaskan bahwa kelompok buruh mengadvokasi hak dan kepentingan pekerja untuk memastikan tidak mendapat perlakuan yang sewenang-wenang dari pemberi kerja. Perlakuan tersebut dapat memicu perselisihan hubungan industrial. Menurut UU 2 Tahun 2004, maksud perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan cara pandang antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja yang menimbulkan pertentangan baik mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Namun, perselisihan dapat dicegah atau diredam melalui beberapa cara salah satunya dengan membentuk forum komunikasi yang di dalamnya terdapat perwakilan pekerja atau serikat pekerja dengan manajemen perusahaan yaitu Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit). Menurut (Zulkarnaen, 2021), fungsi LKS Bipartit adalah sebagai *standard of conduct, sebagai as a tool of social of engineering, as a tool of social of control, and as a facility on human interaction* apabila LKS Bipartit telah berjalan dengan baik dan dilaksanakan para pihak. LKS Bipartit juga bisa berperan sebagai salah satu kanal keluh kesah pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perwakilan serikat pekerja PT X, organisasi tersebut telah ada sejak tahun 2014 dan telah tercatat pada instansi ketenagakerjaan dengan jumlah 464 karyawan tetap sesuai AD/ART. Serikat pekerja juga mendapatkan bimbingan teknik dan sosialisasi regulasi dari instansi ketenagakerjaan. Sejalan dengan hal tersebut, serikat juga melakukan pertemuan bersama baik langsung maupun *online* untuk membahas setiap isu dan/atau peraturan terbaru di perusahaan, termasuk terkait klausul dalam Perjanjian Kerja Bersama. Pengurus serikat pekerja juga proaktif turun langsung ke lapangan untuk menanyakan secara langsung keluhan atau permasalahan dari anggotanya. Apabila terdapat keluhan, pengurus akan membantu menyelesaikan permasalahan yang dikeluhkan tersebut.

Perwakilan serikat pekerja PT X tersebut juga memberitahukan bahwa LKS Bipartit belum ada dikarenakan dalam setiap pembentukan, pemilihan anggota masih bersifat politis dan penuh kehati-hatian. Hal tersebut yang menyebabkan sampai saat ini pembentukannya terus tertunda. Namun untuk fungsi LKS Bipartit, telah dilaksanakan pihaknya dalam hal ini serikat pekerja dan manajemen melalui pertemuan secara langsung apabila ada keluhan dari karyawan dan/atau adanya kebijakan terbaru yang dikeluarkan manajemen perusahaan. Pengurus serikat pekerja juga memiliki peranan

penting karena setiap timbul masalah selalu menyampaikan permasalahan tersebut ke pihak manajemen dan menjembatani komunikasi antara pekerja tersebut dengan manajemen perusahaan. Biasanya masalah tersebut berkaitan dengan masalah kedisiplinan dan sistem remunerasi.

Meskipun terkadang pihak manajemen juga tidak memberikan jawaban yang tegas, namun hal tersebut masih dapat dikomunikasikan dan diterima oleh pekerja. Hal tersebut yang menjadikan iklim hubungan industrial di perusahaan tetap harmonis dan hampir tidak ada perselisihan, terlebih hingga ke tingkat pengadilan. Hal tersebut juga tak lepas dari manajemen perusahaan yang mendukung kegiatan organisasi baik dukungan materiil dan imateriil.

### ***Dampak dari peran serikat pekerja dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap hubungan yang harmonis antara pekerja dan manajemen Perusahaan***

Seperti pentingnya komunikasi dalam kehidupan sehari-hari, dalam konteks organisasi atau perusahaan, komunikasi juga memainkan peran yang krusial dan harus diberikan perhatian yang serius. Kualitas komunikasi di dalam sebuah perusahaan dapat menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan perusahaan tersebut. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk memperlancar operasional, memfasilitasi pelaksanaan tugas, dan menjaga kelancaran proses organisasi secara keseluruhan (Silviani, 2020).

Pada pembahasan kedua dari penelitian ini, peneliti akan membahas dampak dari peran serikat pekerja dalam mencegah dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terhadap hubungan yang harmonis antara pekerja dan manajemen perusahaan. Dalam hubungan internal perusahaan, perselisihan dan konflik antara pekerja dan perusahaan atau pengusaha adalah hal yang umum terjadi. Hubungan antara keduanya sering kali tidak sinkron, dengan pekerja sering berada dalam posisi yang kurang adil. Pandangan ini sering kali muncul karena ada anggapan bahwa pekerja dianggap sebagai budak dan pengusaha sebagai majikan (Dasuha et al., 2023). Penyebab konflik antara serikat pekerja dan manajemen adalah kurangnya komunikasi yang harmonis di antara mereka. Dari kurangnya komunikasi yang harmonis ini adalah perbedaan dalam cara manajemen berkomunikasi yang dirasakan oleh masing-masing serikat pekerja (Sunarto, 2021).

Komunikasi merupakan proses timbal balik yang memungkinkan orang yang terlibat untuk merespons serta menyampaikan pesan (Ananda & Nuraeni, 2020). Komunikasi formal adalah komunikasi yang diresmikan oleh organisasi dan berfokus pada kepentingan organisasi. Isinya mencakup metode kerja, produktivitas, dan berbagai tugas yang harus diselesaikan dalam organisasi. Sementara itu, komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial (Ananda & Nuraeni, 2020). Menurut Miftah (2019), dalam proses komunikasi memiliki beberapa unsur yaitu;

- a. *Sender* : Komunikator yang menyampaikan pesan kepada satu orang atau sekelompok orang.
- b. *Encoding* : Proses mengubah pikiran menjadi bentuk simbol.
- c. *Message* : Pesan adalah sekumpulan simbol bermakna yang disampaikan oleh komunikator.
- d. *Media* : Saluran komunikasi adalah media yang digunakan untuk mengirim pesan dari komunikator kepada komunikan.
- e. *Decoding* : Proses di mana komunikan menentukan makna dari simbol-simbol yang disampaikan oleh komunikator kepadanya.

- f. *Receiver* : Komunikan adalah pihak yang menerima pesan dari komunikator.
- g. *Response* : Tanggapan, seperangkat reaksi dari komunikan setelah diterpa pesan.
- h. *Feedback* : Tanggapan dari komunikan yang disampaikan kembali kepada komunikator.
- i. *Noise* : Gangguan tak terencana adalah gangguan yang terjadi dalam proses komunikasi akibat komunikan menerima pesan lain yang berbeda dari pesan yang disampaikan oleh komunikator kepadanya.

Model komunikasi di atas menekankan faktor-faktor kunci untuk komunikasi yang efektif. Komunikator perlu mengetahui target audiens dan tanggapan yang diinginkan. Ia harus terampil dalam menyandikan pesan dengan mempertimbangkan bagaimana komunikan biasanya menguraikan pesan tersebut. Komunikator juga harus mengirim pesan melalui media yang efisien untuk mencapai audiens yang ditargetkan (Miftah, 2019). Pada dasarnya, proses komunikasi adalah penyampaian pikiran atau perasaan dari satu orang (komunikator) ke orang lain (komunikan). Pikiran bisa berupa ide, informasi, pendapat, dan lainnya yang muncul dari benak seseorang. Perasaan bisa mencakup keyakinan, kepastian, keraguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, dan sebagainya yang berasal dari hati (Miftah, 2019).

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan pihak serikat pekerja PT X, bahwa komunikasi adalah aspek penting untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik di antara pekerja. Dengan menjalin komunikasi yang efektif, setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan lebih mudah. Serikat pekerja PT X juga sering menanyakan kepada para anggota ataupun tidak apakah mereka memiliki keluhan kesah yang dapat disampaikan kepada pihak manajemen maupun tidak.

Meskipun tidak ada LKS Bipartit, serikat pekerja dan PT X tetap sering berkomunikasi, meskipun tanpa jadwal periodik. Selain itu, pihak serikat pekerja dan manajemen saling berkontribusi dalam segala kegiatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2023) dengan judul dalam bahasa Indonesia “Kolaborasi Serikat Pekerja Dan Pengusaha Terhadap Produktivitas Perusahaan X”, mengatakan bahwa Komunikasi di PT X berjalan efektif, di mana serikat pekerja dapat dengan mudah menyampaikan keluhan kesah tanpa perlu jadwal pertemuan yang pasti dengan manajemen. Minimnya konflik di PT X juga menunjukkan bahwa komunikasi antara manajemen dan serikat pekerja berjalan baik dan jarang mengalami kesalahpahaman. Jika terjadi konflik, keduanya mampu menyelesaikannya melalui komunikasi internal. Kedua belah pihak sepakat bahwa komunikasi yang lancar berdampak positif pada kolaborasi yang dilakukan oleh PT X.

**Tabel 1. Konflik, peran serikat pekerja, dan dampak**

<b>Konflik permasalahan</b>	<b>Peran serikat pekerja</b>	<b>Dampak peran serikat pekerja</b>
Kedisiplinan : Pekerja belum memahami secara spesifik mengenai peraturan-peraturan yang berlaku. Sehingga pekerja mendapatkan sanksi dikarenakan melanggar kedisiplinan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu menanyakan kepada anggota apakah terdapat permasalahan atau tidak</li> <li>2. Mencari informasi dari kedua belah pihak. Setelah itu, melakukan perundingan.</li> <li>3. Sebagai penengah antara pekerja dengan manajemen.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi menjadi lebih baik antara pekerja dengan manajemen</li> <li>2. Manajemen menjadi lebih perhatian kepada karyawan apabila terdapat keluhan kesah.</li> </ol>

Berdasarkan tabel 1 diatas, peran aktif serikat pekerja di PT X dalam menangani permasalahan kedisiplinan membawa dampak positif bagi komunikasi antara pekerja dan manajemen. Dengan adanya serikat pekerja yang berfungsi sebagai jembatan komunikasi, interaksi antara pekerja dan manajemen menjadi lebih baik dan lebih terbuka. Pekerja merasa lebih nyaman untuk menyampaikan keluhan dan masalah mereka karena tahu bahwa ada pihak yang akan membantu mereka. Di sisi lain, manajemen menjadi lebih perhatian kepada karyawan ketika ada keluhan yang disampaikan melalui serikat pekerja. Hal ini mendorong manajemen untuk lebih responsif dan peduli terhadap kesejahteraan pekerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

### **Kesimpulan**

Serikat Pekerja PT X memiliki peranan yang penting dalam hubungan industrial di perusahaan. Serikat pekerja senantiasa membela dan memperjuangkan hak pekerja serta menjadi penghubung antara anggota serikat dengan manajemen. Meskipun belum ada LKS Bipartit karena faktor “politisasi” dalam pemilihan anggotanya, serikat pekerja selalu aktif dalam berkomunikasi dengan manajemen untuk menyelesaikan masalah yang timbul atau bahkan komunikasi terhadap sebuah kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Hal tersebut berdampak positif terhadap iklim hubungan industrial di perusahaan sehingga tidak terjadi kasus perselisihan hubungan industrial.

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan organisasi atau perusahaan. Kualitas komunikasi yang efektif di dalam perusahaan menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan operasional perusahaan tersebut. Tujuan utama komunikasi dalam konteks organisasi adalah untuk memperlancar jalannya operasional, memfasilitasi pelaksanaan tugas, dan menjaga kelancaran proses organisasi secara menyeluruh. Serikat pekerja memegang peran krusial dalam menangani serta menyelesaikan konflik hubungan industrial, yang berdampak positif terhadap hubungan yang harmonis antara pekerja dan manajemen perusahaan. Dengan menjadi jembatan komunikasi aktif, serikat pekerja membuka ruang interaksi yang lebih terbuka dan efektif antara pekerja dan manajemen. Hal ini menghasilkan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, di mana manajemen lebih responsif terhadap kebutuhan dan masalah yang disampaikan pekerja melalui perantara serikat pekerja.

### **BIBLIOGRAFI**

- Abdullah, N. P., Amelia, S. P., & Widiastiwi, A. R. (2024). Peran Serikat Pekerja Dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(3).
- Ananda, A., & Nuraeni, Y. (2020). Strategi Komunikasi Organisasi Dan Negosiasi Manajemen Dengan Serikat Pekerja Dalam Membangun Hubungan Industrial Yang Harmonis (Studi Pada PT. Bank “X”). *International Journal of Communication, Management and Humanities*, 1(2), 173–181.
- Anggraini, E. S. (2023). Peran Serikat Pekerja dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja yang Berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3). <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i3.565>
- Daga, R., Salam, K. N., Hamzah, N., Suwandaru, R., Ashary, M., Pasae, P., & Rinaldi. (2023). Pelatihan Pengembangan Hubungan Kelompok Kerja dengan Industrial

- dalam Meningkatkan Kualitas Usaha dan Kesejahteraan Kelompok Kerja. *Jupadai*, 2(1).
- Dasuha, I. R., Rizal, M., & Natari, S. U. (2023). Peran Serikat Pekerja Dalam menjaga keharmonisan Hubungan Industrial (Studi Kasus Pada PT. Prima Makmur). *Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(3).
- Dewi, L. R., & Pratama, H. (2021). "The Effectiveness of Labor Unions in Resolving Industrial Disputes: A Case Study Approach." *Labour Studies Journal*, 18(4), 230-245.
- Gunawan, A., & Santoso, B. (2020). "The Role of Harmonious Industrial Relations in Enhancing Company Productivity." *Journal of Industrial Relations Research*, 15(2), 123-135.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.
- Marselina, R. D., Saripah, S., Denisa, S. A., Lathifah, P., Sopian, R. A., & Nugraha, G. (2024). Peran Serikat Pekerja dalam Mengoptimalkan Kualitas Hubungan Industrial Pada PT Sansan Saudatex Jaya. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(1), 176–188.
- Miftah, M. (2019). Strategi Komunikasi Efektif Dalam Pembelajaran. *Jurnal Teknodik*. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v12i2.473>
- Saputra, E., Aldianto, G. N., & Maghfirah, A. Z. (2023). Union And Employer Collaboration On Company Productivity X. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(10). <https://doi.org/10.59141/jist.v4i10.755>
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif). *CV. Alfabeta*.
- Sunarto, S. (2021). Faktor Penyebab dan Cara Penyelesaian Konflik Antara Manajemen dan Serikat Pekerja. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.31942/akses.v16i1.4476>
- Tamba, D. U. N., Rizal, M., & Natari, S. U. (2023). Literature Review: Peran Serikat Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Beberapa Studi Kasus Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 296–312.
- Zulkarnaen, A. H. (2021). Sosialisasi Asas Tujuan Lembaga Kerjasama Bipartit Dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial. *Journal of Empowerment*, 2(2). <https://doi.org/10.35194/je.v2i2.1709>

---

**Copyright holder:**

Eka Saputra, Guruh Novan Aldianto, Muhammad Ikhwan Al Ghifari (2024)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

