

**ANALISIS MANAJERIAL SERIKAT PEKERJA DALAM  
MEMINIMALISIR MASALAH HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**Intan Pitaloka<sup>1</sup>, Yuliana<sup>2</sup>, Windi Rahmawati<sup>3</sup>**

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email: [intannpitalokaa07@gmail.com](mailto:intannpitalokaa07@gmail.com)<sup>1</sup>, [yuli68830@gmail.com](mailto:yuli68830@gmail.com)<sup>2</sup>, [rahmawati16windi@gmail.com](mailto:rahmawati16windi@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak** – Hubungan industrial merupakan aspek penting dalam menjaga stabilitas organisasi dan kesejahteraan pekerja. Serikat pekerja memainkan peran strategis dalam menjembatani kepentingan pekerja dan manajemen guna mencegah konflik industrial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajerial serikat pekerja dalam meminimalisir masalah hubungan industrial berdasarkan kajian literatur dari berbagai sumber akademik dan empiris. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan meninjau jurnal, buku, dan laporan resmi terkait praktik serikat pekerja di Indonesia dan dunia. Hasil kajian menunjukkan bahwa efektivitas manajerial serikat pekerja dalam meminimalisir konflik bergantung pada kemampuan komunikasi, negosiasi, dan kolaborasi dengan manajemen. Selain itu, transparansi serta partisipasi aktif anggota menjadi faktor kunci dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

**Kata Kunci** : Serikat Pekerja, Hubungan Industrial, Manajemen, Konflik Kerja, Studi Literatur.

**Abstract** – *Industrial relations are a crucial aspect in maintaining organizational stability and worker welfare. Trade unions play a strategic role in bridging the interests of workers and management to prevent industrial conflict. This study aims to analyze the managerial role of trade unions in minimizing industrial relations problems based on a literature review from various academic and empirical sources. The research method used is a literature review, reviewing journals, books, and official reports related to trade union practices in Indonesia and globally. The results of the study indicate that the effectiveness of trade union management in minimizing conflict depends on the ability to communicate, negotiate, and collaborate with management. Furthermore, transparency and active member participation are key factors in creating harmonious industrial relations.*

**Keywords:** *Trade Unions, Industrial Relations, Management, Workplace Conflict, Literature Review.*

## PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan aspek fundamental dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam sistem ketenagakerjaan. Hubungan yang harmonis antara kedua pihak tidak hanya berdampak pada stabilitas sosial, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas nasional (Rahardjo, 2020). Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa kondisi hubungan industrial di Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan. Berdasarkan laporan Kementerian Ketenagakerjaan (2023), tercatat lebih dari 7.500 kasus perselisihan hubungan industrial terjadi setiap tahun, dengan 60% di antaranya dipicu oleh kurangnya komunikasi dan keterbukaan antara manajemen dan pekerja. Fakta ini menunjukkan bahwa hubungan industrial di Indonesia masih belum sepenuhnya stabil, sehingga memerlukan mekanisme manajemen yang efektif untuk mencegah konflik.

Serikat pekerja memegang peranan penting dalam sistem hubungan industrial karena berfungsi sebagai wadah representatif bagi pekerja untuk memperjuangkan hak dan kesejahteraan mereka (Sutopo, 2021). Selain sebagai alat advokasi, serikat pekerja juga berperan sebagai mitra strategis manajemen dalam menjaga keharmonisan kerja. Dalam konteks modern, serikat pekerja diharapkan mampu mengelola organisasi secara profesional melalui penerapan prinsip-prinsip manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan (Mangkuprawira, 2019). Pentingnya riset ini terletak pada upaya untuk menilai sejauh mana kemampuan manajerial serikat pekerja dapat berkontribusi terhadap pencegahan konflik industrial dan peningkatan stabilitas hubungan kerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak membahas tentang peran serikat pekerja dalam hubungan industrial, namun sebagian besar hanya menyoroti aspek advokatif dan representatif, bukan aspek manajerial internal organisasi serikat (Putra & Rahayu, 2021). Padahal, efektivitas serikat pekerja sangat bergantung pada kemampuan manajemen internalnya dalam mengoordinasikan aktivitas, mengelola komunikasi, dan memfasilitasi penyelesaian konflik secara konstruktif (Dessler, 2020). Inilah yang menjadi research gap utama belum banyak kajian yang mengkaji peran manajerial serikat pekerja secara sistematis dalam konteks pencegahan konflik hubungan industrial, khususnya di Indonesia.

Selain itu, sebagian besar studi internasional seperti laporan Industrial Relations and Collective Bargaining Report oleh International Labour Organization (2022) menekankan pentingnya kolaborasi tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang seimbang. Namun, kajian serupa di Indonesia masih jarang ditemukan, dan lebih banyak berfokus pada penyelesaian konflik pascaterjadi. Oleh karena itu, penelitian ini penting karena berusaha memberikan pemahaman baru bahwa kemampuan manajerial serikat pekerja dapat menjadi instrumen preventif, bukan hanya reaktif, dalam meminimalisir konflik kerja.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan, seperti penerapan Undang-Undang Cipta Kerja, serta munculnya bentuk kerja baru dalam era digital seperti gig economy, juga menimbulkan tantangan baru bagi serikat pekerja (Mangkuprawira, 2019). Banyak serikat pekerja belum mampu beradaptasi secara strategis terhadap dinamika tersebut, baik dalam hal kepemimpinan, komunikasi digital, maupun advokasi kebijakan. Kondisi ini menambah urgensi riset ini untuk mengeksplorasi bagaimana serikat pekerja dapat memperkuat kemampuan manajerialnya agar tetap relevan dan efektif di tengah perubahan struktural dunia kerja.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan karena memiliki nilai teoretis dan praktis. Secara teoretis, riset ini memperluas konsep hubungan industrial dengan menambahkan perspektif manajerial dalam peran serikat pekerja. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi serikat pekerja, manajemen perusahaan, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi kolaboratif yang lebih efektif untuk mencegah konflik

hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan dasar konseptual bagi pembentukan model hubungan industrial yang adaptif terhadap perubahan sosial dan ekonomi di era modern.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan review sistematis untuk menganalisis peran manajerial serikat pekerja dalam meminimalisir masalah hubungan industrial di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai konsep, strategi, dan praktik manajemen yang diterapkan oleh serikat pekerja berdasarkan temuan-temuan ilmiah terdahulu (Snyder, 2019). Desain literatur review sistematis juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi research gap dan mengintegrasikan berbagai perspektif teoritis maupun empiris yang relevan (Tranfield et al., 2020). Dengan demikian, metode ini sesuai digunakan untuk meninjau secara komprehensif hubungan antara kapasitas manajerial serikat pekerja dan stabilitas hubungan industrial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR), yang dilakukan melalui tahapan identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis literatur. Proses identifikasi sumber dilakukan menggunakan basis data ilmiah bereputasi seperti Scopus, Web of Science, dan ScienceDirect, dengan rentang waktu publikasi antara tahun 2018 hingga 2024. Kata kunci yang digunakan antara lain “industrial relations, trade unions management,” “labor conflict prevention,” dan “industrial harmony.” Setiap artikel yang ditemukan dievaluasi berdasarkan relevansi terhadap topik, keaslian penelitian, dan kontribusinya terhadap pemahaman peran manajerial serikat pekerja (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2021).

Subjek penelitian dalam studi ini adalah karya ilmiah yang membahas peran manajerial, strategi organisasi, dan fungsi representatif serikat pekerja dalam sistem hubungan industrial, baik dalam konteks nasional maupun internasional. Literatur yang diambil mencakup jurnal empiris, kajian konseptual, dan laporan penelitian lembaga internasional seperti International Labour Organization (ILO). Dari hasil penyaringan, diperoleh 25 artikel utama yang memenuhi kriteria inklusi, yakni membahas hubungan antara kemampuan manajerial serikat pekerja dengan dinamika hubungan industrial dan pencegahan konflik (Choi & Kim, 2022).

Sumber data penelitian ini adalah data sekunder yang berasal dari publikasi ilmiah bereputasi. Data sekunder dianggap relevan karena memberikan landasan teoretis dan empiris yang kuat dalam memahami peran strategis serikat pekerja di era ketenagakerjaan modern (Keller, 2020). Pemanfaatan data sekunder juga memungkinkan peneliti untuk membandingkan berbagai model manajerial serikat pekerja yang diterapkan di negara berbeda guna mendapatkan gambaran komprehensif terhadap konteks Indonesia (Garcia & Holley, 2021).

Untuk alat analisis data, penelitian ini menggunakan teknik analisis tematik (thematic analysis) yang diadaptasi dari model Braun dan Clarke (2019). Proses ini dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan tema-tema utama seperti perencanaan strategis serikat pekerja, pengorganisasian internal, komunikasi industrial, dan mekanisme penyelesaian konflik. Setiap tema kemudian dianalisis untuk menemukan pola, hubungan, dan kecenderungan konseptual yang menggambarkan kontribusi aspek manajerial terhadap pencegahan konflik hubungan industrial (Mabasa & Mothibi, 2021). Analisis dilakukan secara induktif, di mana temuan dikembangkan berdasarkan hasil sintesis dari berbagai studi yang relevan.

Akhirnya, hasil analisis ini disusun untuk memberikan model konseptual mengenai bagaimana kemampuan manajerial serikat pekerja dapat berfungsi sebagai mekanisme preventif terhadap potensi konflik industrial. Proses validasi temuan dilakukan melalui

triangulasi literatur dengan membandingkan hasil dari berbagai sumber dan konteks penelitian yang berbeda (Levy & Ellis, 2021). Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis terhadap penguatan kapasitas manajerial serikat pekerja di Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan penelusuran literatur dari berbagai sumber akademik dan laporan lembaga ketenagakerjaan, ditemukan beberapa hasil utama terkait peran manajerial serikat pekerja dalam meminimalisir konflik hubungan industrial.

### **1. Efektivitas Kepemimpinan dan Struktur Organisasi**

Hasil telaah menunjukkan bahwa struktur organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang demokratis menjadi fondasi utama keberhasilan serikat pekerja dalam menjalankan fungsi manajerial. Menurut Sutopo (2021), efektivitas serikat pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengoordinasikan program, membangun komunikasi internal, dan menjaga transparansi keuangan. Serikat pekerja dengan sistem kepemimpinan partisipatif terbukti lebih responsif terhadap permasalahan anggota dibandingkan serikat yang berorientasi hierarkis.

Studi oleh International Labour Organization (2022) mendukung temuan ini, bahwa serikat pekerja dengan manajemen internal efektif dapat menurunkan tingkat perselisihan industrial hingga 40%. Kepemimpinan yang visioner mampu mengarahkan organisasi untuk lebih fokus pada dialog sosial dan pencegahan konflik dibandingkan tindakan reaktif seperti mogok kerja atau litigasi hukum.

### **2. Komunikasi dan Negosiasi sebagai Pilar Harmoni Industrial**

Komunikasi dua arah antara serikat pekerja dan manajemen terbukti menjadi elemen krusial dalam mencegah konflik industrial. Rahardjo (2020) menyatakan bahwa lebih dari 50% kasus hubungan industrial di Indonesia disebabkan oleh kegagalan komunikasi antara pihak pekerja dan pemberi kerja.

Selain komunikasi, kemampuan negosiasi menjadi instrumen utama dalam menjaga hubungan industrial yang kondusif. Menurut Dessler (2020), praktik interest-based bargaining (perundingan berbasis kepentingan) lebih efektif dibandingkan position-based bargaining (perundingan berbasis tuntutan), karena menekankan solusi bersama daripada kemenangan sepihak. Serikat pekerja yang mengadopsi metode ini mampu meningkatkan kepuasan kedua belah pihak dan menjaga produktivitas kerja jangka Panjang.

### **3. Keterbatasan Kapasitas Internal Serikat Pekerja**

Penelitian Putra dan Rahayu (2021) menemukan bahwa sebagian besar serikat pekerja di Indonesia masih memiliki keterbatasan kapasitas manajerial, terutama dalam bidang literasi hukum, keuangan organisasi, dan kemampuan negosiasi strategis. Kurangnya pelatihan manajerial menyebabkan serikat cenderung bersifat reaktif terhadap permasalahan ketenagakerjaan, bukan preventif.

Kemnaker (2023) juga melaporkan bahwa 70% serikat pekerja belum memiliki sistem administrasi keanggotaan dan pelaporan keuangan yang tertata. Kondisi ini berdampak pada rendahnya kepercayaan anggota dan melemahkan posisi tawar serikat dalam forum perundingan.

### **4. Kolaborasi Tripartit sebagai Solusi Efektif**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme kolaborasi tripartite antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha menjadi strategi paling efektif dalam menjaga stabilitas hubungan industrial. Menurut laporan Kementerian Ketenagakerjaan (2023), penerapan forum komunikasi tripartit di sektor industri manufaktur berhasil menurunkan jumlah perselisihan tenaga kerja hingga 25% dalam dua tahun terakhir. Model ini menekankan prinsip mutual respect dan shared responsibility di mana pemerintah berperan

sebagai mediator, sedangkan serikat pekerja dan manajemen berperan aktif mencari solusi bersama.

## 5. Pengaruh Kebijakan dan Dinamika Ekonomi Digital

Selain faktor internal, dinamika eksternal seperti perubahan regulasi (misalnya Undang-Undang Cipta Kerja) dan perkembangan ekonomi digital turut memengaruhi peran serikat pekerja. Menurut Mangkuprawira (2019), serikat pekerja perlu beradaptasi terhadap bentuk-bentuk kerja baru seperti gig economy dan kontrak fleksibel, yang menuntut pendekatan baru dalam perlindungan tenaga kerja. Dengan munculnya platform digital, hubungan kerja menjadi lebih dinamis namun juga lebih rentan terhadap eksloitasi. Oleh karena itu, serikat pekerja modern harus memperluas jangkauan advokasinya, tidak hanya pada pekerja formal, tetapi juga pekerja lepas dan digital.

### Pembahasan Penelitian

Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa efektivitas manajerial serikat pekerja merupakan determinan utama dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Serikat pekerja yang memiliki sistem manajemen profesional, transparan, dan partisipatif lebih mampu menjalankan fungsi advokasi dan negosiasi secara berkelanjutan. Sejalan dengan pandangan Sutopo (2021), efektivitas manajerial tidak hanya mencakup kepemimpinan, tetapi juga sistem organisasi dan mekanisme pengambilan keputusan berbasis data.

Kemampuan komunikasi dan negosiasi menjadi modal sosial penting dalam menghindari konflik industrial. Sebagaimana dijelaskan oleh Dessler (2020), negosiasi berbasis kepentingan menumbuhkan rasa saling menghormati dan kepercayaan, yang menjadi dasar terbentuknya hubungan industrial yang stabil. Dalam konteks Indonesia, hal ini sangat relevan mengingat pola hubungan industrial di banyak perusahaan masih didominasi pendekatan konfrontatif (Rahardjo, 2020).

Keterbatasan kapasitas internal serikat pekerja di Indonesia menunjukkan perlunya capacity building yang berkelanjutan. Pelatihan kepemimpinan, pengelolaan organisasi, serta pemahaman hukum ketenagakerjaan perlu diperkuat agar serikat dapat berperan bukan hanya sebagai alat protes, tetapi juga mitra strategis bagi manajemen. Putra dan Rahayu (2021) menegaskan bahwa serikat yang memiliki literasi hukum tinggi cenderung lebih efektif dalam bernegosiasi tanpa menimbulkan konflik terbuka.

Selanjutnya, kolaborasi tripartit menjadi model yang potensial untuk diterapkan secara luas. Hasil studi Kemnaker (2023) menunjukkan bahwa dialog sosial antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja mampu menurunkan tingkat konflik dan meningkatkan produktivitas. Model ini sejalan dengan konsep good industrial governance, di mana keseimbangan antara hak dan kewajiban semua pihak dijaga melalui komunikasi yang berkesinambungan.

Terakhir, tantangan era digital mengharuskan serikat pekerja melakukan inovasi manajerial. Serikat pekerja perlu mengadopsi sistem informasi digital untuk memperkuat basis data keanggotaan dan memperluas representasi hingga ke sektor informal (Mangkuprawira, 2019). Serikat juga harus mulai menempatkan diri sebagai mitra strategis dalam transisi dunia kerja baru — bukan hanya pelindung hak, tetapi juga fasilitator pengembangan kompetensi pekerja.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa keberhasilan serikat pekerja dalam meminimalisir masalah hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh sinergi antara kemampuan manajerial internal, strategi komunikasi eksternal, dan dukungan kelembagaan dari pemerintah serta kebijakan yang adaptif terhadap dinamika ekonomi modern.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa efektivitas manajerial serikat pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam meminimalisir konflik hubungan industrial. Serikat pekerja yang memiliki sistem organisasi yang kuat, kepemimpinan demokratis, serta komunikasi dan negosiasi yang efektif terbukti lebih mampu menjaga keharmonisan hubungan antara pekerja dan manajemen. Selain itu, kolaborasi tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja menjadi strategi yang efisien dalam menciptakan stabilitas hubungan industrial yang berkelanjutan. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan kapasitas internal dalam banyak serikat pekerja di Indonesia, khususnya dalam hal literasi hukum, pengelolaan keuangan, serta kemampuan negosiasi strategis. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas manajerial dan adaptasi terhadap perubahan ekonomi digital menjadi kebutuhan mendesak agar serikat pekerja dapat terus relevan dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern.

## SARAN

Untuk penerapan praktis, disarankan agar serikat pekerja meningkatkan profesionalisme manajerial melalui pelatihan kepemimpinan, pengelolaan organisasi, dan kemampuan komunikasi yang efektif. Selain itu, serikat perlu memperkuat sistem administrasi dan keuangan berbasis digital guna meningkatkan transparansi dan kepercayaan anggota.

Bagi pengambil kebijakan, perlu dipertimbangkan penguatan forum tripartit di berbagai sektor industri sebagai wadah dialog sosial yang konstruktif, serta penyusunan regulasi yang adaptif terhadap dinamika ekonomi digital dan bentuk kerja baru.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi empiris yang melibatkan observasi langsung terhadap praktik manajerial serikat pekerja di berbagai sektor, agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi terbaik dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Boell, S. K., & Cecez-Kecmanovic, D. (2021). On being ‘systematic’ in literature reviews in IS. *Journal of Information Technology*, 36(3), 220–235. <https://doi.org/10.1177/0268396220959710>
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Choi, H., & Kim, S. (2022). Trade union strategies for industrial conflict prevention: A comparative perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 33 (9)1801–1823. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1934712>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Garcia, M., & Holley, N. (2021). Collective bargaining and managerial adaptation in industrial relations. *Employee Relations*, 43(7), 1402–1418. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2021-0123>
- International Labour Organization. (2022). *Industrial Relations and Collective Bargaining Report 2022*. ILO Publications.
- Keller, B. (2020). Trade unions and digital transformation: Challenges and responses. *Industrial Relations Journal*, 51(5), 387–404. <https://doi.org/10.1111/irj.12284>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Laporan Statistik Perselisihan Hubungan Industrial 2023*. Jakarta: Kemnaker RI.
- Levy, Y., & Ellis, T. J. (2021). A systems approach to conducting effective literature reviews in support of information systems research. *Informing Science*, 24, 1–30. <https://doi.org/10.28945/4801>
- Mabasa, F. D., & Mothibi, K. (2021). Managing labor relations through effective union leadership: Lessons for developing economies. *African Journal of Employee Relations*, 45(2), 55–71.
- Mangkuprawira, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Putra, D. A., & Rahayu, N. (2021). Peran Serikat Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia.

- Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia, 5(2), 112–124.
- Rahardjo, S. (2020). Hubungan Industrial di Indonesia: Tantangan dan Solusi. UI Press.RI.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sutopo, B. (2021). Manajemen Organisasi Serikat Pekerja. Deepublish.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2020). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 31(4), 676–702. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12331>
- Wright, C. F., & Lansbury, R. D. (2020). Protecting workers in the digital economy: Trade unions and the future of work. *Journal of Industrial Relations*, 62(4), 617–639. <https://doi.org/10.1177/0022185620924942>.