



PERAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS EFEKTIF MEMPERKUAT PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA

Syivana Nabila¹, Anissa Putri Amelia², Anang Dony Irawan³

Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

Corresponding Author e-mail Address: syivana.nabila-2023@fh.um-surabaya.ac.id

<i>Received</i>	<i>Reviewed</i>	<i>Accepted</i>
15-01-2026	20-02-2026	29-03-2026

Abstract

The harmonious industrial relationship is an important foundation in creating labor stability and increases the effectiveness of dispute resolve between workers and entrepreneurs. The problem of issue in this study is: (1) What are the elements that make up the creation of harmonious industrial relations between workers and entrepreneurs? And (2) How the role of harmonious industrial relations in strengthening and improving the effectiveness of dispute resolve between workers and entrepreneurs, both in the prevention and resolution of conflict. This study uses normative juridical methods by reviewing the provisions of positive law, especially Law Number 13 Year 2003 on Employment and Law Number 2 Year 2004 concerning Settlement of Industrial Relationship Dispute. The results showed that the harmonious industrial relations was built through the fulfillment of workers' normative, public open communication, the actual role of unions, as well as government surveillance. The harmony is functioning not only as a dispute for dispute, but also accelerates the resolution of conflict through bipartite, mediation, conciliation, and arbitration mechanisms. Stable industrial relations proved to create a healthy social dialogue climate, minimizing the escalation of conflict to industrial relations, and improving time efficiency, cost, and energy in dispute resolution. Thus, strengthening the industrial relations becomes a key factor in realizing effective, equitable and sustainable dispute resolution for workers or entrepreneurs.

Keywords: *Industrial Relations; Settlement Dispute; Mediation; Unions.*

Abstrak

Hubungan industrial yang harmonis merupakan fondasi penting dalam menciptakan stabilitas ketenagakerjaan serta meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apa saja unsur-unsur yang membentuk terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha? Dan (2) Bagaimana peran hubungan industrial yang harmonis dalam memperkuat dan meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha, baik dalam tahap pencegahan maupun penyelesaian konflik?. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan menelaah ketentuan hukum positif, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan industrial yang harmonis dibangun melalui pemenuhan hak normatif pekerja, komunikasi yang terbuka, peran aktif serikat pekerja, serta pengawasan pemerintah. Keharmonisan tersebut berfungsi tidak hanya sebagai upaya pencegahan sengketa, tetapi juga mempercepat penyelesaian konflik melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi,

dan arbitrase. Hubungan industrial yang stabil terbukti menciptakan iklim dialog sosial yang sehat, meminimalkan eskalasi konflik ke Pengadilan Hubungan Industrial, serta meningkatkan efisiensi waktu, biaya, dan energi dalam penyelesaian sengketa. Dengan demikian, penguatan hubungan industrial menjadi faktor kunci dalam mewujudkan penyelesaian perselisihan yang efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan bagi pekerja maupun pengusaha.

Kata Kunci: Hubungan Industrial; Penyelesaian Sengketa; Mediasi; Serikat Pekerja.

PENDAHULUAN

Konsep hubungan industrial tidak dapat dipisahkan dari unsur pengusaha dan pekerja. Pengusaha merupakan pihak yang memiliki modal dan menjalankan kegiatan usaha untuk memperoleh keuntungan, sedangkan pekerja atau buruh adalah pihak yang bekerja menjalankan kegiatan tersebut dengan menerima upah sebagai imbalannya. Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan industrial adalah sistem yang dibangun antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yakni pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila serta UUD 1945. Hubungan industrial pada dasarnya menempatkan pengusaha dan pekerja sebagai pihak yang saling melengkapi demi mencapai tujuan bersama (Tini Haryana, 2023).

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, pemerintah juga berperan sebagai pihak yang memberikan perlindungan dan pengayoman melalui pengaturan ketenagakerjaan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Namun, hubungan industrial tidak selalu berjalan tanpa hambatan. Perselisihan dapat terjadi antara pengusaha dan pekerja, baik terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun konflik antar serikat pekerja di lingkungan perusahaan. Semua jenis perselisihan tersebut merupakan bagian dari perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mendefinisikannya sebagai perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha atau asosiasinya dengan pekerja, buruh, atau serikat pekerja/serikat buruh terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (Nur Febya Adhawiyah & Imam Budi Santoso, 2022).

Keberadaan hubungan industrial yang harmonis menjadi salah satu prasyarat penting bagi terciptanya stabilitas kerja dan peningkatan produktivitas perusahaan. Ketidakseimbangan dalam relasi antara pengusaha dan pekerja sering kali memicu ketidakpuasan, ketegangan, dan

pada akhirnya menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan tersebut tidak hanya berdampak pada hubungan kerja, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi dan menurunkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif, cepat, dan berkeadilan sebagai bagian integral dari sistem hubungan industrial di Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah memberikan kerangka penyelesaian perselisihan melalui tahapan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Mekanisme tersebut bertujuan untuk menjamin kepastian hukum bagi para pihak sekaligus mendorong terciptanya dialog sosial yang konstruktif. Namun demikian, dalam praktiknya penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih menghadapi berbagai kendala, antara lain lemahnya bargaining position pekerja, ketidakseimbangan akses terhadap informasi hukum, serta proses penyelesaian di pengadilan yang sering kali memakan waktu lama. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan industrial membutuhkan penguatan, baik pada aspek regulasi maupun implementasi, agar dapat menjalankan fungsi sebagai sarana menciptakan keadilan dan kesejahteraan bagi semua pihak (Kurniati et al., 2025).

Di tengah dinamika ketenagakerjaan modern, hubungan industrial dituntut mampu beradaptasi dengan perkembangan ekonomi, teknologi, dan struktur pasar kerja. Globalisasi dan digitalisasi, misalnya, telah mengubah pola hubungan kerja, meningkatkan fleksibilitas perusahaan, namun sekaligus memunculkan bentuk-bentuk kerentanan baru bagi pekerja. Tantangan-tantangan tersebut mempertegas pentingnya keberadaan sistem hubungan industrial yang responsif terhadap perubahan, tanpa mengabaikan prinsip-prinsip dasar perlindungan pekerja. Dalam konteks ini, negara memegang peranan kunci sebagai regulator yang memastikan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dalam menjaga keberlanjutan usaha dan hak-hak pekerja dalam memperoleh kondisi kerja yang layak serta perlakuan yang adil (Luh et al., 2025).

Selain itu, efektivitas hubungan industrial juga ditentukan oleh kualitas dialog sosial antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Dialog sosial yang kuat merupakan fondasi bagi terciptanya hubungan industrial yang bukan hanya mengedepankan penyelesaian konflik, tetapi juga mendorong pencegahan perselisihan sejak dini melalui komunikasi yang terbuka dan transparan. Sayangnya, budaya dialog sosial di banyak perusahaan masih belum berkembang secara optimal. Banyak persoalan ketenagakerjaan yang muncul akibat kurangnya ruang bagi pekerja untuk menyampaikan keluhan atau aspirasi, serta minimnya komitmen bersama dalam membangun hubungan kerja yang partisipatif dan kolaboratif.

Di sisi lain, perubahan regulasi ketenagakerjaan dalam beberapa tahun terakhir, termasuk hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, membawa dampak signifikan bagi praktik hubungan industrial di Indonesia. Regulasi tersebut di satu pihak bertujuan meningkatkan fleksibilitas pasar kerja dan kemudahan berusaha, namun di pihak lain memunculkan kekhawatiran terkait potensi pelemahan perlindungan terhadap pekerja. Kondisi ini semakin menegaskan perlunya kajian mendalam mengenai bagaimana hubungan industrial dapat dijalankan secara lebih berkeadilan, seimbang, dan sejalan dengan prinsip-prinsip dasar ketenagakerjaan nasional (Ni Wayan Seniasih, Komang Edy Dharmasaputra, 2025).

Dengan demikian, pendalaman terhadap konsep, dinamika, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi sangat penting untuk memahami bagaimana sistem ini bekerja dalam praktik. Analisis ini tidak hanya relevan bagi dunia akademik, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap pembangunan sistem ketenagakerjaan nasional yang lebih efektif, berkelanjutan, dan mampu menjawab tantangan zaman. Kajian mengenai hubungan industrial yang harmonis dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif pada akhirnya diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi terciptanya tatanan hubungan kerja yang adil, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama bagi pengusaha, pekerja, maupun negara (Widyastuti et al., 2024).

Dalam konteks tersebut, semakin jelas bahwa hubungan industrial yang harmonis bukan hanya menjadi tujuan ideal dalam sistem ketenagakerjaan, tetapi juga merupakan instrumen strategis untuk memperkuat efektivitas penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha. Harmoni dalam hubungan industrial mendorong terbangunnya komunikasi yang terbuka, adanya kepercayaan antar pihak, serta terciptanya mekanisme dialog sosial yang mampu mencegah konflik sejak dini. Ketika hubungan industrial dijalankan secara sehat dan berimbang, proses penyelesaian perselisihan baik melalui jalur bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun Pengadilan Hubungan Industrial menjadi lebih efisien, berkeadilan, dan minim resistensi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji bagaimana peran hubungan industrial yang harmonis dapat memperkuat upaya penyelesaian sengketa di lingkungan kerja, serta sejauh mana prinsip-prinsip tersebut diimplementasikan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Kajian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih mendalam sekaligus rekomendasi strategis dalam membangun relasi industrial yang tidak hanya produktif, tetapi juga mampu menciptakan penyelesaian sengketa yang lebih efektif dan berkelanjutan. Negara perlu memberikan perlindungan kepada buruh melalui intervensi pemerintah yang melibatkan pembuatan peraturan yang mengikat bagi buruh dan majikan,

serta pengawasan terhadap proses hubungan industrial (Wahyuningsih & Irawan, 2024). Berdasarkan pendahuluan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Apa saja unsur-unsur yang membentuk terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha?
- b) Bagaimana peran hubungan industrial yang harmonis dalam memperkuat dan meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha, baik dalam tahap pencegahan maupun penyelesaian konflik?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang berfokus pada pengkajian norma-norma hukum positif yang mengatur hubungan industrial dan mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Metode ini dipilih karena permasalahan yang dibahas berkaitan erat dengan analisis terhadap peraturan perundang-undangan, konsep-konsep hukum ketenagakerjaan, serta prinsip-prinsip hubungan industrial yang harmonis dalam kerangka hukum nasional. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menelaah bagaimana norma hukum membentuk, mengatur, dan memengaruhi efektivitas hubungan industrial dalam memperkuat penyelesaian sengketa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta ketentuan-ketentuan lain yang relevan termasuk perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja (Djulaeka; Devi Rahayu, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Unsur-unsur yang membentuk terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha

Unsur-unsur yang membentuk terciptanya hubungan industrial yang harmonis pada dasarnya lahir dari hubungan timbal balik antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah sebagai pihak yang mengatur serta mengawasi jalannya hubungan kerja. Keharmonisan tidak muncul secara otomatis, tetapi dibangun melalui pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak serta adanya kesadaran bahwa hubungan kerja adalah kemitraan yang saling membutuhkan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan industrial

berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, sehingga setiap interaksi dalam hubungan kerja harus mencerminkan nilai keadilan, keseimbangan, dan kemanusiaan. Dalam konteks ini, salah satu unsur penting adalah kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak pekerja seperti upah layak, jaminan sosial, waktu kerja yang manusiawi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Ketika pengusaha memenuhi standar-standar tersebut, suasana kerja menjadi lebih stabil dan potensi konflik dapat diminimalkan (Ariqa & Najicha, 2024).

Selain pemenuhan hak normatif, unsur komunikasi dan dialog sosial antara pekerja dan pengusaha menjadi faktor utama dalam membangun hubungan industrial yang harmonis. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mendorong penyelesaian perselisihan secara bipartit sebagai langkah awal, yang mencerminkan pentingnya komunikasi langsung dan terbuka. Melalui dialog ini, pekerja dapat menyampaikan aspirasi, sedangkan pengusaha dapat menjelaskan kebijakan perusahaan secara transparan. Kehadiran serikat pekerja yang kuat dan berfungsi secara profesional juga menjadi unsur pendukung, karena serikat pekerja berperan sebagai jembatan dalam memperjuangkan kepentingan pekerja sekaligus menjaga hubungan baik dengan manajemen. Perusahaan yang memberikan ruang partisipasi kepada pekerja dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki hubungan industrial yang lebih stabil.

Unsur penting lainnya adalah peran pemerintah sebagai regulator dan pengawas. Pemerintah tidak hanya menetapkan aturan, tetapi juga melakukan pembinaan agar pengusaha dan pekerja menjalankan kewajiban masing-masing. Kehadiran lembaga penyelesaian perselisihan seperti mediator, konsiliator, dan arbitrator yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan jaminan bahwa jika terjadi sengketa, terdapat mekanisme yang adil dan terstruktur untuk menyelesaikannya. Pemerintah juga berfungsi memastikan bahwa standar ketenagakerjaan diterapkan, sehingga tidak muncul ketimpangan posisi tawar yang dapat memicu konflik. Dalam sistem hubungan industrial Indonesia, keseimbangan kepentingan menjadi prinsip utama. Selama pengusaha memberikan perlindungan yang layak dan pekerja menghormati aturan perusahaan serta etika kerja, maka hubungan kerja dapat tercipta dalam suasana saling menghargai (Khoirunnisa & Nuroni, 2023).

Dengan demikian, hubungan industrial yang harmonis terbentuk melalui kombinasi unsur pemenuhan hak normatif, dialog sosial yang efektif, keberadaan serikat pekerja, dan peran aktif pemerintah dalam pengawasan. Harmonisasi ini tidak hanya menciptakan ketenangan kerja,

tetapi juga meningkatkan produktivitas perusahaan karena kedua belah pihak berada dalam situasi yang saling mendukung. Kerangka hukum ketenagakerjaan yang ada menjadi fondasi penting yang mengarahkan pengusaha dan pekerja untuk membangun hubungan kerja yang berkeadilan, berimbang, dan berkelanjutan.

Menjaga hubungan industrial agar tetap harmonis pada dasarnya memerlukan komitmen dari pekerja, pengusaha, maupun pemerintah untuk terus membangun interaksi yang sehat dan saling menghargai. Hubungan yang baik tidak cukup hanya dibentuk pada awal kerja, tetapi harus dirawat agar tidak berubah menjadi konflik. Salah satu cara menjaga keharmonisan tersebut adalah dengan menerapkan komunikasi yang terbuka dan rutin. Pengusaha perlu menyediakan ruang dialog, seperti pertemuan berkala atau forum bipartit, tempat pekerja dapat menyampaikan keluhan, saran, atau kebutuhan mereka tanpa rasa takut. Sebaliknya, pekerja juga perlu menyampaikan pendapat secara baik, objektif, dan menghormati prosedur yang berlaku. Ketika komunikasi berjalan lancar, kesalahpahaman dapat dicegah sejak awal sehingga potensi perselisihan tidak berkembang menjadi sengketa.

Selain komunikasi, menjaga hubungan industrial juga membutuhkan kepatuhan pada aturan. Pengusaha harus konsisten memenuhi hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mulai dari pembayaran upah tepat waktu, pemberian waktu kerja yang layak, hingga memastikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja pun perlu menjalankan kewajiban mereka seperti bekerja sesuai standar, menaati peraturan perusahaan, dan menjaga etika kerja. Ketika kedua belah pihak sama-sama menjalankan hak serta kewajibannya, hubungan kerja akan terasa adil dan seimbang. Sikap saling percaya juga tumbuh jika pengusaha transparan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerja, misalnya saat menentukan kebijakan lembur, perubahan sistem kerja, atau penyesuaian struktur organisasi (Rahmania Puspita, Thamrin S, 2022).

Peran serikat pekerja dan lembaga bipartit juga berpengaruh besar dalam menjaga hubungan industrial tetap stabil. Serikat pekerja yang profesional tidak hanya memperjuangkan kepentingan anggotanya, tetapi juga menjadi mitra konstruktif bagi manajemen. Melalui musyawarah, serikat pekerja dapat membantu menjembatani perbedaan sehingga kebijakan perusahaan tetap berpihak pada kepentingan bersama. Pemerintah turut membantu menjaga keharmonisan ini melalui fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan memastikan perusahaan menaati peraturan dan memberikan perlindungan kepada pekerja. Jika ada potensi pelanggaran, pemerintah dapat memberikan

pembinaan agar masalah tidak berkembang menjadi sengketa (Iqbal & Wardhana, 2024).

Cara lain menjaga hubungan industrial yang harmonis adalah dengan membangun budaya kerja yang positif, seperti saling menghargai, menjaga profesionalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Pengusaha dapat memberikan pelatihan, penghargaan, atau program kesejahteraan yang menunjukkan bahwa pekerja adalah aset penting perusahaan. Pekerja pun dapat berkontribusi dengan menunjukkan dedikasi dan kinerja yang baik. Ketika hubungan industrial dipandang sebagai kemitraan, bukan sekadar hubungan subordinasi, maka suasana kerja akan lebih kondusif. Dengan berbagai upaya tersebut, hubungan industrial dapat berlangsung secara berkelanjutan, produktif, dan mampu mencegah terjadinya konflik yang dapat merugikan kedua belah pihak.

2. Peran hubungan industrial yang harmonis dalam memperkuat dan meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha, baik dalam tahap pencegahan maupun penyelesaian konflik

Hubungan industrial yang harmonis memiliki peran sentral dalam menciptakan proses penyelesaian sengketa yang efektif antara pekerja dan pengusaha. Ketika hubungan kerja dibangun atas dasar kepercayaan, keterbukaan, dan komunikasi yang baik, potensi terjadinya perselisihan dapat ditekan sejak awal. Keharmonisan ini menjadi bentuk pencegahan alami yang mengurangi risiko konflik karena setiap persoalan yang muncul dapat didiskusikan secara langsung sebelum berkembang menjadi sengketa formal. Prinsip dialog sosial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta mekanisme bipartit yang diwajibkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menunjukkan bahwa pencegahan konflik merupakan bagian penting dari sistem hubungan industrial di Indonesia (Abdullah; Andi Lala, 2020).

Dalam tahap pencegahan, hubungan industrial yang harmonis bekerja melalui komunikasi yang rutin dan transparan antara pengusaha dan pekerja. Dalam situasi ini, kedua belah pihak dapat menyampaikan aspirasi atau keluhan dengan cara yang konstruktif. Pengusaha yang terbuka mengenai kebijakan perusahaan dan pekerja yang memiliki ruang untuk berdiskusi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Serikat pekerja juga memainkan peran strategis sebagai jembatan komunikasi yang memastikan bahwa suara pekerja tersampaikan secara proporsional. Kondisi ini membuat potensi perselisihan dapat diselesaikan secara internal sebelum memerlukan intervensi pihak ketiga.

Ketika sengketa sudah muncul, hubungan industrial yang harmonis tetap berperan penting dalam meningkatkan efektivitas penyelesaian konflik. Prinsip musyawarah dan itikad baik yang menjadi dasar hubungan harmonis dapat mempercepat proses bipartit sebagaimana diwajibkan oleh Pasal 3 dan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu perundingan langsung antara pekerja dan pengusaha selama 30 hari kerja untuk mencari kesepakatan. Perusahaan yang sudah memiliki budaya dialog dan pekerja yang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan akan lebih mudah mencapai kesepakatan. Hal ini membuat proses mediasi, konsiliasi, atau arbitrase menjadi lebih ringan karena tidak dipenuhi ketegangan emosional, sehingga penyelesaian dapat dicapai dengan lebih cepat (Yuliardi & Santoso, 2022).

Hubungan industri yang harmonis juga menciptakan efisiensi dari segi waktu, biaya, dan energi. Penyelesaian sengketa secara damai pada tahap awal menghindarkan para pihak dari proses panjang yang mungkin berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Selain itu, keharmonisan meminimalkan risiko aksi mogok, pemutusan hubungan kerja massal, atau penurunan produktivitas. Dengan demikian, hubungan industrial yang harmonis tidak hanya memperkuat pencegahan konflik, tetapi juga membuat proses penyelesaiannya lebih efektif, manusiawi, dan berkeadilan bagi kedua pihak.

a. Tahap pencegahan sengketa

1) Membangun komunikasi dua arah yang terbuka dan rutin

Komunikasi yang baik menjadi pilar pencegahan sengketa. Melalui Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) yang keberadaannya diwajibkan Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja dan pengusaha dapat berdialog secara rutin mengenai hubungan kerja, kebijakan baru, maupun potensi masalah. Ketika forum ini berjalan efektif, isu-isu ketenagakerjaan dapat diklarifikasi sejak awal sehingga tidak berkembang menjadi konflik yang lebih besar.

2) Memenuhi hak-hak normatif pekerja secara konsisten

Pemenuhan hak normatif seperti upah yang layak, pembayaran lembur sesuai aturan, jaminan sosial, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan metode pencegahan sengketa yang paling mendasar. Ketentuan ini tercermin dalam Pasal 88–100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketika perusahaan menjalankan kewajibannya secara konsisten, pekerja merasa dihargai dan potensi ketidakpuasan dapat ditekan sejak dini.

3) Melibatkan pekerja dalam penyusunan kebijakan perusahaan

Keterlibatan pekerja dalam konsultasi atau dialog sebelum kebijakan internal diberlakukan sangat penting untuk menjaga penerimaan yang baik. Prinsip dialog sosial yang dianut UU Ketenagakerjaan memberi ruang bagi pekerja untuk didengar, sehingga mereka tidak merasa dipaksa menerima kebijakan sepihak. Keterlibatan ini menciptakan rasa memiliki dan mencegah resistensi yang dapat memicu sengketa.

4) Memperkuat peran serikat pekerja sebagai mitra strategis

Serikat pekerja memiliki legitimasi hukum melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 untuk mewakili kepentingan tenaga kerja. Keberadaan serikat yang profesional membantu menyampaikan aspirasi pekerja secara tertib, sehingga dapat mengurangi ketegangan dan mempercepat penyelesaian masalah. Ketika serikat pekerja dan pengusaha membangun kemitraan, suasana kerja menjadi stabil dan peluang sengketa dapat diminimalkan.

5) Memaksimalkan fungsi pengawasan dan pembinaan pemerintah

Pengawas ketenagakerjaan menjalankan fungsi pembinaan sebagaimana diatur dalam Pasal 176–181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengawasan yang baik memastikan perusahaan mematuhi aturan, memperbaiki kelemahan, serta mencegah munculnya pelanggaran yang berpotensi menjadi sengketa. Kepatuhan pada rekomendasi pemerintah juga meningkatkan kualitas hubungan industrial secara keseluruhan (Brilian Nugroho Rifahmi, 2025).

b. Tahap penyelesaian sengketa

- 1) Perundingan bipartit sebagai langkah pertama dan wajib. Semua sengketa harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit sesuai Pasal 3–4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Hubungan industrial yang harmonis membuat proses bipartit lebih lancar karena pekerja dan pengusaha sudah terbiasa berdialog. Perundingan ini berlangsung maksimal 30 hari kerja. Apabila berhasil, kesepakatan dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
- 2) Mediasi sebagai sarana penyelesaian yang netral dan cepat. Jika bipartit gagal, sengketa dapat diteruskan ke mediasi di Dinas Ketenagakerjaan. Pasal 8–12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan kewenangan mediator untuk memfasilitasi jalan tengah. Dalam hubungan yang harmonis, mediasi berjalan lebih efektif karena kedua pihak lebih terbuka dan bersedia kompromi, sehingga kesepakatan lebih mudah dicapai.

- 3) Konsiliasi atau arbitrase untuk penyelesaian fleksibel dan damai. Konsiliasi dan arbitrase, sebagaimana diatur dalam Pasal 23–30 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, merupakan jalur non-litigasi yang menawarkan cara penyelesaian lebih cepat. Konsiliasi berfokus pada kesepakatan bersama, sedangkan arbitrase menghasilkan putusan final dan mengikat. Hubungan kerja yang harmonis mendorong para pihak memilih mekanisme ini karena lebih nyaman, tertutup, dan berorientasi pada win-win solution.
- 4) Menghindari eskalasi ke pengadilan sebagai langkah terakhir. Membawa sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial sebenarnya merupakan opsi terakhir karena prosesnya lebih panjang, lebih formal, dan memberi potensi keretakan hubungan kerja. Dengan hubungan industrial yang baik, kedua pihak cenderung berupaya menyelesaikan masalah secara damai sebelum memasuki tahap litigasi.
- 5) Menjaga stabilitas dan profesionalitas selama proses sengketa. Selama upaya penyelesaian berlangsung, hubungan harmonis dapat mencegah tindakan ekstrem seperti mogok kerja, *lockout*, atau ancaman PHK massal. Aturan mengenai tindakan tersebut tertuang dalam Pasal 137–150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketika kedua pihak patuh pada ketentuan ini, proses produksi tetap berjalan dan sengketa tidak menimbulkan kerugian lebih besar (MUZAKIR, 2024).

Pembahasan mengenai hubungan industrial yang harmonis menunjukkan bahwa keharmonisan bukan hanya konsep ideal, tetapi bekerja sebagai mekanisme nyata yang mempengaruhi dinamika ketenagakerjaan di setiap tahap, baik pencegahan maupun penyelesaian sengketa. Penerapan komunikasi yang terbuka, pemenuhan hak normatif, pelibatan pekerja dalam kebijakan, penguatan serikat pekerja, serta pengawasan pemerintah membentuk fondasi yang kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Ketika fondasi ini terbangun, proses penyelesaian sengketa menjadi lebih efektif karena kedua pihak telah memiliki modal kepercayaan dan pola interaksi yang konstruktif.

Pada akhirnya, harmonisasi hubungan industrial bukan hanya tanggung jawab pengusaha atau pekerja semata, tetapi merupakan kerja bersama yang melibatkan pemerintah sebagai fasilitator dan pengawas. Ketika seluruh unsur menjalankan perannya secara konsisten, terciptalah sistem hubungan industrial yang tidak hanya mampu menyelesaikan sengketa secara adil dan cepat, tetapi juga mendukung tercapainya kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan usaha. Hal inilah yang menjadi

esensi penting dari penguatan hubungan industrial dalam konteks ketenagakerjaan modern di Indonesia.

KESIMPULAN

Hubungan industrial yang harmonis terbukti menjadi faktor kunci dalam mencegah dan menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha. Keharmonisan ini dibangun melalui pemenuhan hak normatif pekerja, komunikasi dua arah yang terbuka, peran aktif serikat pekerja, serta pengawasan pemerintah yang efektif. Unsur-unsur tersebut menciptakan hubungan kerja yang stabil dan meminimalkan potensi perselisihan. Apabila sengketa tetap muncul, hubungan industrial yang harmonis memperkuat efektivitas mekanisme penyelesaian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Hubungan kerja yang sehat membuat proses penyelesaian lebih cepat, lebih efisien, dan mengurangi kebutuhan membawa perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, memperkuat hubungan industrial yang harmonis merupakan langkah strategis untuk mewujudkan penyelesaian sengketa yang adil, efektif, dan berkelanjutan bagi pekerja maupun pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah; Andi Lala. (2020). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Melalui Arbitrase Menurut Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(2), 1–11. <https://Jurnal.Syntaxliterate.Co.Id/Index.Php/Syntax-Literate/Article/View/919/1234>
- Ariqa, N. P., & Najicha, F. U. (2024). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja / Buruh Abstrak Masalah Perselisihan Hubungan Industrial Semakin Meningkat Dan Kompleks , Sehingga Diperlukan Institusi Dan Mekanisme Penyelesaian Hubungan Ind. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 2(1), 83–93. <https://Share.Google/Ggxmgmpi22wfhi3bw>
- Brilian Nugroho Rifahmi, R. I. S. (2025). Implementasi Kebijakan Mediasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10. <https://Journal.Unpas.Ac.Id/Index.Php/Pendas/Article/View/30431/14852>
- Djulaeka; Devi Rahayu. (2019). *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum* (D. Rahayu (Ed.); 1st Ed.). Scopindo Media Pustaka. https://Books.Google.Co.Id/Books?hl=Id&lr=&id=Airudwaaqbaj&oi=Fn&pg=Pa72&dq=Buku+Metode+Penelitian+Yuridis+Normatif&ots=Ppv1fzxwnm&sig=Tbf2_2av-Ymgjfw1qbezs0hisys&redir_esc=Y#v=OnePage&q=Buku+Metode+Penelitian+Yuridis+Normatif&f=false
- Iqbal, M. F., & Wardhana, M. (2024). Penerapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021–2023. *Novum: Jurnal Hukum*, 2(1), 408–414.
- Khoirunnisa, S., & Nuroni, A. M. (2023). Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Hubungan Industrial. *The Renewal Of Islamic Economic Law*, 4(1), 41–48.
- Kurniati, Y., Widijawan, D., Awaludin, A., & Randiana, P. (2025). Metode Dan Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pphi) Untuk Meningkatkan Efektivitas Sistem Hukum Ketenagakerjaan. *Al-Zayn Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4204–4211.
- Luh, N., Indah, G., Putri, P., & Sudiarawan, K. A. (2025). Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 653–664.

<https://doi.org/10.24843/Jmhu.2025.V14.I03.P06>

- Muzakir, A. R. (2024). Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram Implementation Of Land Procurement For. *Private Law*, 4(2), 409–418.
- Ni Wayan Seniasih, Komang Edy Dharmasaputra, K. M. H. (2025). Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Diindustri Perhotelan Melalui Arbitrase Dan Mediasi. *Nusantara Hasana Journal*, 5(4), 128–156. <https://nusantarahasanajournal.com/index.php/nhj/article/view/1678>
- Nur Febya Adhawiyah, & Imam Budi Santoso. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja. *The Juris*, 6(2), 502–510. <https://doi.org/10.56301/juris.v6i2.623>
- Rahmania Puspita, Thamrin S, L. F. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Kontrak Pada Pt. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi Oleh Disnakertrans Riau. *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 1. <https://journal.al-matani.com/index.php/jkih/article/view/293/211>
- Tini Haryana, M. I. S. , O. C. , M. C. (2023). Kolaborasi Antara Pemerintah, Pengusaha, Dan Serikat Pekerja Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis Di Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 1(02), 223–231.
- Wahyuningsih, V., & Irawan, A. D. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Mahasiswa Magang Yang Dipekerjakan Sebagai Buruh Dalam Perspektif Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 15(1), 43–58. https://repository.um-surabaya.ac.id/9323/1/3.%2bvirliana%2bw%2bdkk_43-58.pdf
- Widyastuti, T. V., Soponyono, E., Hamzani, A. I., Bawono, B. T., & Mashdurohatun, A. (2024). Industrial Relations Dispute Resolution Model In Indonesia. *Formosa Journal Of Multidisciplinary Research*, 3(2), 35–46. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i2.8116>
- Yuliardi, A. D., & Santoso, I. B. (2022). Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak. *Perspektif Hukum*, 22(1), 139–165. <https://doi.org/10.30649/ph.v22i1.92>