



PEMELIHARAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



ANGGOTA KELOMPOK



1

Tasya Dunda
(2264190072)

5

M. Aldi Abdul Malik
(2264190084)

9

Yusuf Alief
(2264190059)

2

Elsya Biancalyta
(2264190054)

6

Yoghi Darma
(2264190085)

10

Riva Satya Ardhana
(2264190001)

3

Chintya Kartika Sari
(2264190069)

7

M. Raflio Kautsar
(2264190054)

11

Rizal Ahmad Sibaweh
(2264190087)

4

Fikra Putra
(2164170004)

8

M. Ridho Maulana
(2264190060)

12

Nurul Khadijah
(2224090189)

DEFINISI PEMELIHARAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Hubungan industrial merupakan hubungan formal antara pekerja dan manajemen dalam sebuah organisasi yang bertujuan mencapai kepentingan bersama secara harmonis. Hubungan ini menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena keberhasilannya berdampak langsung pada kelancaran operasional, peningkatan motivasi kerja, serta kesejahteraan para karyawan. Selain pekerja dan manajemen, terdapat pula stakeholder lain yang ikut terpengaruh, seperti pemilik modal, pemasok, konsumen, distributor, hingga pemerintah yang berkepentingan terhadap stabilitas ekonomi dan ketertiban sosial. Dengan demikian, hubungan industrial bukan hanya urusan internal perusahaan, tetapi juga menyangkut kepentingan publik dan pembangunan ekonomi secara luas.

PERKEMBANGAN BURUH PADA

● ● ● ● ● MASA PRA-INDUSTRI ● ● ● ● ●

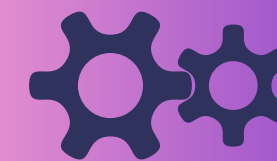
Pada masa praindustri, masyarakat didominasi oleh aktivitas pertanian dan keterampilan yang diwariskan antar generasi, sehingga hubungan kerja berjalan secara sederhana dan personal. Teknologi masih sangat terbatas sehingga struktur kerja tidak mengalami perubahan besar selama berabad-abad. Pada masa ini, kelompok pekerja muncul dalam bentuk gilda, yaitu organisasi yang mengatur jumlah tenaga kerja, mutu produk, hingga harga agar tetap adil bagi konsumen maupun pengusaha. Anggota gilda umumnya berasal dari lingkungan sosial yang sama dan memiliki ikatan yang erat, sehingga hubungan industrial pada era ini berlangsung lebih akrab, stabil, dan penuh rasa tanggung jawab.

DAMPAK REVOLUSI INDUSTRI



Revolusi Industri membawa perubahan besar dalam dunia kerja. Proses produksi yang sebelumnya dilakukan secara manual oleh individu berubah menjadi proses mekanis dalam perusahaan berskala besar. Spesialisasi kerja meningkat dan tenaga manusia mulai digantikan oleh mesin, membuat posisi pekerja menjadi kurang aman dan mudah tergantikan. Selain itu, muncul sistem ekonomi kapitalisme yang menjadikan hubungan antara pemilik modal dan pekerja semakin impersonal serta berdasarkan kepentingan ekonomi semata. Pekerja kehilangan kendali atas proses produksi, dan kondisi kerja menjadi semakin berat, sehingga konflik antara pekerja dan pengusaha mulai meningkat.

- Produksi beralih ke perusahaan → sistem kerja impersonal
- Spesialisasi dan mekanisasi → pekerja mudah diganti
- Pemisahan pemilik modal vs pekerja
- Muncul sistem kapitalisme dan ketimpangan kesejahteraan



HAKIKAT SERIKAT PEKERJA

Seringkali serikat pekerja dianggap sebagai pihak yang berseberangan dengan manajemen. Namun pada kenyataannya, kedua pihak memiliki hubungan saling bergantung untuk memastikan kelangsungan perusahaan. Serikat pekerja berperan sebagai perwakilan resmi pekerja dalam menyampaikan aspirasi dan menjadi mitra manajemen dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerja. Jika hubungan keduanya tidak selaras, konflik mudah muncul dan dapat mengganggu operasional organisasi. Oleh karena itu, serikat pekerja semestinya dilihat sebagai bagian penting dari sistem hubungan industrial yang mampu memberikan kontribusi positif dalam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta manajemen.

PENTINGNYA PERSAMAAN PERSEPSI

Dalam hubungan industrial yang sehat, persamaan persepsi menjadi hal yang sangat penting. Manajemen memiliki hak prerogatif dalam mengambil keputusan terkait jalannya organisasi, mulai dari pemilihan lokasi perusahaan, metode produksi, hingga struktur organisasi. Sementara itu, pekerja memiliki kepentingan dalam hal syarat kerja, kesejahteraan, dan keamanan pekerjaan. Di antara dua wilayah kepentingan ini, terdapat pula keputusan yang harus ditentukan melalui negosiasi bersama. Jika kedua pihak tidak sama-sama memahami batasan kewenangan dan peran masing-masing, konflik akan sulit dihindari. Oleh karena itu, komunikasi terbuka dan itikad baik sangat dibutuhkan untuk menciptakan hubungan industrial yang stabil dan harmonis.



TAHAP-TAHAP DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

TAHAP KONFLIK

TAHAP
PENGAKUAN
EKSISTENSI

TAHAP
NEGOISASI



TAHAP
AKOMODASI

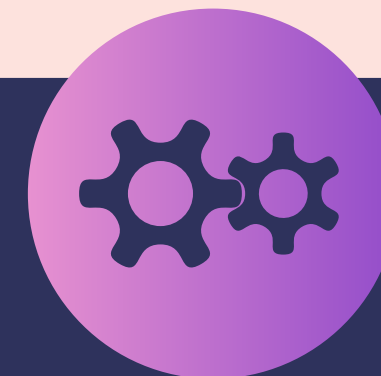
TAHAP
KERJASAMA



TAHAP KONFLIK



Tahap konflik merupakan fase paling sulit dalam hubungan industrial. Pada tahap ini, manajemen cenderung menolak keberadaan serikat pekerja dan bahkan berupaya menghambat pembentukan atau aktivitasnya dengan cara memecat atau memasukkan pekerja tertentu ke dalam daftar hitam. Negosiasi jarang dilakukan dan keputusan biasanya diambil secara sepihak oleh manajemen. Ketegangan sering berujung pada pemogokan atau tindakan agresif lainnya, yang pada akhirnya merugikan kedua belah pihak dan mengganggu proses produksi.



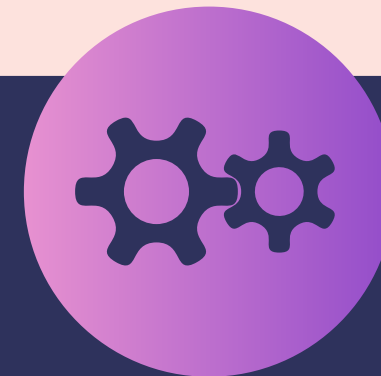
TAHAP PENGAKUAN EKSISTENSI

Pada tahap ini, manajemen mulai mengakui keberadaan serikat pekerja tetapi masih dengan sikap terpaksa. Walaupun interaksi antara keduanya mulai terbentuk, ruang lingkup negosiasi tetap dibatasi. Manajemen mungkin masih berusaha mendiskreditkan pimpinan serikat dan hanya bersedia membicarakan isu-isu tertentu. Ketika terjadi konflik, manajemen akan tetap berupaya menyelesaikannya dengan cara yang menguntungkan perusahaan, termasuk mengakhiri pemogokan secepat mungkin.

TAHAP NEGOSIASI



Tahap negosiasi ditandai dengan mulai diterimanya serikat pekerja sebagai bagian dari kehidupan industri, meskipun hubungan keduanya masih dipenuhi ketegangan. Negosiasi berlangsung secara keras karena kedua pihak berusaha mempertahankan posisi dan kepentingannya. Manajemen mungkin mencoba mencari tenaga kerja pengganti ketika mogok terjadi, sementara serikat pekerja memperkuat solidaritas dan dukungan anggotanya. Meskipun demikian, hubungan sudah bergerak menuju proses penyelesaian masalah melalui dialog.



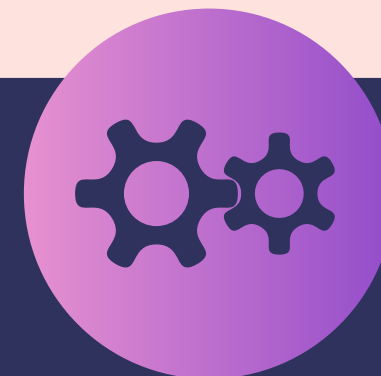
TAHAP AKOMODATIF

Tahap akomodatif merupakan titik perubahan dalam hubungan industrial karena pada tahap ini manajemen mulai menerima serikat pekerja sebagai mitra dalam mengelola karyawan. Keputusan-keputusan yang menyangkut kesejahteraan pekerja kini dibahas bersama serikat pekerja. Suasana hubungan menjadi lebih harmonis, negosiasi berlangsung dengan toleransi, dan kedua pihak berusaha menghindari konflik yang tidak perlu. Serikat pekerja pun tidak lagi dipandang sebagai ancaman, melainkan sebagai pihak yang berkontribusi positif terhadap keberlanjutan organisasi.

TAHAP KERJASAMA



Tahap kerja sama adalah tahap paling ideal dalam hubungan industrial. Serikat pekerja dan manajemen saling mendukung demi meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan semangat kerja karyawan. Pada tahap ini, pekerja diberikan ruang untuk menyampaikan ide-ide yang dapat memperbaiki proses produksi. Hubungan antara kedua pihak didasarkan pada prinsip saling menghormati, saling menguntungkan, dan musyawarah dalam menyelesaikan perbedaan pendapat. Ini menjadi fondasi kuat bagi terciptanya lingkungan kerja yang stabil dan produktif.



ARBITRASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN



Apabila negosiasi tidak mencapai kesepakatan, arbitrase menjadi mekanisme alternatif yang dapat ditempuh. Arbitrase itu cara menyelesaikan konflik antara pekerja dan manajemen dengan bantuan pihak ketiga yang netral(disebut arbitrator). Arbitrase melibatkan pihak ketiga yang netral untuk memberikan keputusan atas perselisihan yang terjadi. Keputusan arbitrator dapat bersifat mengikat terutama jika diwajibkan oleh pemerintah. Arbitrase biasanya digunakan untuk menyelesaikan perselisihan terkait upah, jam kerja, atau kondisi kerja, dan berfungsi menjaga stabilitas hubungan industrial agar tidak berujung pada pemogokan atau penutupan perusahaan.

PERAN PEMERINTAH



Pemerintah memiliki peran penting dalam menjaga perdamaian industrial. Pemerintah bertugas menetapkan regulasi hubungan industrial, memastikan kepatuhan perusahaan dan pekerja terhadap peraturan, mencegah perselisihan, serta bertindak sebagai mediator ketika konflik terjadi. Selain itu, pemerintah membantu memperlancar proses arbitrase sehingga penyelesaian perselisihan dapat tercapai secara damai dan adil. Dengan demikian, pemerintah menjadi penyeimbang kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan masyarakat luas.



KESIMPULAN

Hubungan industrial adalah proses interaksi antara pekerja dan manajemen yang melibatkan berbagai kepentingan, mulai dari operasional perusahaan hingga kesejahteraan tenaga kerja. Hubungan ini memengaruhi stabilitas organisasi dan produktivitas, sehingga memerlukan kerja sama yang saling menguntungkan.

Sejak Revolusi Industri, kondisi kerja yang buruk memicu lahirnya serikat pekerja sebagai wadah kolektif untuk memperjuangkan hak-hak buruh. Serikat pekerja kini memiliki peran penting sebagai mitra manajemen dalam negosiasi dan pengambilan keputusan terkait kesejahteraan karyawan.

Hubungan industrial berkembang melalui lima tahap: konflik, pengakuan eksistensi, negosiasi, akomodatif, dan kerja sama. Perpindahan dari satu tahap ke tahap lain menunjukkan semakin dewasa dan harmonisnya hubungan antara pekerja dan manajemen dalam mengelola kepentingan masing-masing.

Ketika negosiasi gagal, arbitrase menjadi solusi dengan melibatkan pihak ketiga yang netral untuk mencapai keputusan yang adil. Pemerintah berperan penting dalam menjaga perdamaian industrial melalui regulasi, pengawasan, dan mediasi agar hubungan kerja tetap stabil dan kondusif.



TERIMA

KASIH

