

SINERGI HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM MEMINIMALKAN KONFLIK INDUSTRIAL

Aliffiah Novi Ramadhini¹, Herliana Diah Ayuningsih², Nurul Janah³, Sesya Surya Safira⁴, Zahra Khairunnisa⁵, Arfian⁶

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

aliffiahnovi@gmail.com¹, herlianaady@gmail.com², sesyasurya12@gmail.com³,
jannahnurul410@gmail.com⁴, khairunnisa3359@gmail.com⁵, arfian@dsn.ubharajaya.ac.id⁶

Abstract

Harmonious industrial relations play an important role in maintaining company stability and employee welfare. However, labor disputes often lead to worker protests due to ineffective communication and the inadequate implementation of labor regulations. This study aims to analyze the role of industrial relations and the implementation of Labor Law in preventing labor protests within companies. The research employs a literature review method with a descriptive qualitative approach by examining relevant journals, books, and legal regulations. The findings indicate that effective communication, the optimization of Bipartite Cooperation Institutions (LKS Bipartit), and compliance with labor regulations contribute significantly to reducing industrial conflicts. Therefore, the synergy between harmonious industrial relations and proper implementation of labor regulations can serve as an effective preventive strategy to minimize labor protests and support organizational sustainability.

Keywords: *Industrial Relations; Employment Law; Bipartite LKS; Industrial Conflicts; Labor Protests*

Abstrak

Hubungan industrial yang harmonis merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Namun, berbagai perselisihan ketenagakerjaan masih sering berujung pada aksi unjuk rasa buruh akibat lemahnya komunikasi dan kurang optimalnya pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran hubungan industrial dan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam mencegah aksi unjuk rasa buruh. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui analisis berbagai jurnal, buku, dan peraturan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, optimalisasi LKS Bipartit, serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan berperan penting dalam mengurangi konflik industrial. Dengan demikian, sinergi antara hubungan industrial yang baik dan implementasi regulasi ketenagakerjaan dapat menjadi strategi preventif yang efektif untuk mencegah aksi unjuk rasa buruh dan mendukung keberlanjutan perusahaan.

Kata kunci : Hubungan Industrial; Undang-Undang Ketenagakerjaan; LKS Bipartit; Konflik Industrial; Aksi Unjuk Rasa Buruh.

PENDAHULUAN

Hubungan industrial yang harmonis merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga stabilitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja (Zulkarnaen et al., 2021). Namun, dalam praktiknya, hubungan antara pekerja dan pengusaha masih sering diwarnai berbagai perselisihan yang berujung pada aksi unjuk rasa buruh. Fenomena tersebut terlihat dari masih tingginya mobilisasi pekerja dalam menyampaikan tuntutan terkait upah, jaminan sosial, pemutusan hubungan kerja, hingga kondisi kerja yang dianggap tidak memenuhi prinsip keadilan. Aksi demonstrasi buruh masih menjadi salah satu instrumen yang digunakan pekerja ketika

mekanisme penyelesaian perselisihan dianggap tidak berjalan efektif (Irawan, 2023). Berbagai kajian menunjukkan bahwa lemahnya komunikasi dan kurang optimalnya implementasi regulasi ketenagakerjaan menjadi faktor utama yang memicu konflik industrial. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan industrial yang sehat belum sepenuhnya terwujud di berbagai perusahaan di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan upaya optimalisasi hubungan industrial yang mampu menciptakan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha sehingga konflik dapat diminimalisasi.

Fenomena yang lebih spesifik terlihat pada meningkatnya aksi unjuk rasa yang berkaitan dengan tuntutan pemenuhan hak-hak normatif pekerja, seperti upah yang layak, pembayaran lembur, perlindungan kerja, dan kebijakan perusahaan yang dianggap merugikan pekerja (Rasji & Phua, 2025). Beberapa aksi buruh dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa demonstrasi sering kali muncul akibat ketidakpuasan terhadap implementasi kebijakan ketenagakerjaan maupun kurang efektifnya forum komunikasi bipartit antara perusahaan dan pekerja (Suparman et al., 2026). Perselisihan yang tidak terselesaikan melalui mekanisme internal perusahaan akhirnya berkembang menjadi konflik terbuka yang melibatkan serikat pekerja dan massa buruh. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada produktivitas perusahaan, tetapi juga berpotensi mengganggu stabilitas sosial dan ekonomi yang lebih luas (Rasji & Phua, 2025). Dengan demikian, keberadaan hubungan industrial yang efektif dan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara konsisten menjadi kebutuhan yang sangat penting dalam mencegah eskalasi konflik menjadi aksi unjuk rasa.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dari berbagai perspektif. (Zulkarnaen, 2021) menjelaskan bahwa Lembaga Kerja Sama Bipartit berfungsi sebagai sarana komunikasi dan konsultasi antara pekerja dan pengusaha yang mampu mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial apabila dijalankan secara optimal. (Simpem & Wismani, 2020) menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial memerlukan mekanisme yang efektif agar konflik tidak berkembang menjadi tindakan kolektif yang merugikan kedua belah pihak. Sementara itu, (Putri et al., 2021) menunjukkan pentingnya penyelesaian perselisihan melalui jalur bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase sebelum konflik dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian lain juga menyoroti bahwa implementasi regulasi ketenagakerjaan yang tidak sejalan dengan harapan pekerja berpotensi memicu resistensi dan aksi protes dari kelompok buruh.

Meskipun demikian, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengintegrasikan peran hubungan industrial dan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai strategi preventif dalam mencegah aksi unjuk rasa buruh di perusahaan. Sebagian besar penelitian lebih berfokus pada penyelesaian perselisihan setelah konflik terjadi, bukan pada upaya pencegahannya (Irawan, 2023). Padahal, pendekatan preventif melalui penguatan komunikasi, partisipasi pekerja, kepatuhan hukum, serta optimalisasi forum hubungan industrial berpotensi mengurangi risiko konflik secara signifikan. Selain itu, perubahan regulasi ketenagakerjaan dalam beberapa tahun terakhir juga menuntut adanya evaluasi mengenai efektivitas implementasi aturan tersebut dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan (Siswanto et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian mengenai optimalisasi hubungan

industrial dan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi sangat relevan untuk dikaji.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana hubungan industrial dan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dioptimalkan sebagai instrumen pencegahan aksi unjuk rasa buruh di perusahaan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian hubungan industrial serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan, pekerja, dan pemerintah dalam membangun sistem hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Dengan terciptanya hubungan industrial yang efektif serta kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan, potensi terjadinya konflik dan aksi unjuk rasa dapat ditekan sehingga produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja dapat tercapai secara seimbang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*literature review*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode studi literatur merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan, penelaahan, dan analisis berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan topik penelitian guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai suatu fenomena (Waruwu, 2023). Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder yang berasal dari artikel jurnal ilmiah, buku, peraturan perundang-undangan, prosiding, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan hubungan industrial, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan aksi unjuk rasa buruh (Febrianto et al., 2024).

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri berbagai publikasi ilmiah melalui basis data akademik seperti Google Scholar, Garuda, dan portal jurnal nasional yang relevan dengan tema penelitian (Febrianto et al., 2024). Literatur yang dipilih merupakan publikasi yang memiliki keterkaitan dengan konsep hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, implementasi regulasi ketenagakerjaan, serta upaya pencegahan konflik antara pekerja dan perusahaan (Waruwu, 2023). Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) dengan cara mengidentifikasi, mengelompokkan, membandingkan, dan menginterpretasikan informasi yang ditemukan dalam berbagai sumber literatur untuk menghasilkan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian (Febrianto et al., 2024; Waruwu, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan industrial yang harmonis merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga stabilitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja (Zulkarnaen, 2021). Hubungan industrial pada dasarnya melibatkan tiga unsur utama, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang saling berinteraksi dalam proses produksi barang maupun jasa. Ketidakharmonisan hubungan antara ketiga unsur tersebut sering kali menjadi pemicu munculnya berbagai bentuk perselisihan ketenagakerjaan. Menurut (Irawan, 2023), lemahnya komunikasi dan kurang optimalnya implementasi regulasi ketenagakerjaan menjadi faktor utama yang memicu konflik industrial. Selain itu, (Steven et al., 2025). menjelaskan bahwa tuntutan mengenai upah yang layak, perlindungan

kerja, jaminan sosial, serta kebijakan perusahaan yang dianggap merugikan pekerja menjadi penyebab dominan terjadinya aksi demonstrasi buruh. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa konflik industrial tidak hanya dipengaruhi oleh aspek ekonomi, tetapi juga oleh kualitas hubungan antara pekerja dan pengusaha. Apabila komunikasi tidak berjalan secara terbuka, maka potensi kesalahpahaman akan semakin besar dan dapat berkembang menjadi konflik terbuka. (Suparman et al., 2026) juga menegaskan bahwa ketidakpuasan pekerja terhadap implementasi kebijakan ketenagakerjaan sering kali berujung pada mobilisasi massa buruh. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi tersebut mencerminkan adanya kegagalan organisasi dalam mengelola hubungan kerja secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun hubungan industrial yang berlandaskan dialog, transparansi, dan keadilan agar potensi konflik dapat ditekan sejak awal. Hubungan industrial yang sehat tidak hanya memberikan manfaat bagi pekerja, tetapi juga mendukung keberlanjutan bisnis perusahaan secara jangka panjang.

Salah satu mekanisme yang dapat digunakan untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial adalah Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit. LKS Bipartit merupakan forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja yang bertujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan (Zulkarnaen, 2021). Menurut Zulkarnaen (2021), fungsi LKS Bipartit tidak hanya sebagai sarana komunikasi, tetapi juga sebagai alat pengendalian sosial, rekayasa sosial, dan media interaksi yang mampu menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Melalui forum ini, berbagai permasalahan ketenagakerjaan dapat dibahas secara musyawarah sebelum berkembang menjadi konflik yang lebih besar. Selain itu, LKS Bipartit berperan dalam menyampaikan aspirasi pekerja serta memberikan masukan kepada perusahaan terkait kebijakan yang berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Zulkarnaen (2021) juga menegaskan bahwa pertemuan rutin dan komunikasi yang berkelanjutan dalam LKS Bipartit mampu mencegah munculnya mogok kerja maupun tindakan demonstratif lainnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Simpem & Wismani, 2020) yang menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus mengedepankan mekanisme yang efektif sebelum konflik berkembang menjadi tindakan kolektif. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat perusahaan yang membentuk LKS Bipartit hanya sebagai pemenuhan kewajiban administratif tanpa menjalankan fungsi substantifnya. Kondisi tersebut menyebabkan forum bipartit kehilangan efektivitasnya sebagai instrumen pencegahan konflik. Oleh karena itu, optimalisasi LKS Bipartit perlu dilakukan melalui peningkatan komitmen manajemen, keterlibatan pekerja, dan pelaksanaan komunikasi yang lebih terbuka. Dengan demikian, LKS Bipartit dapat menjadi sarana preventif yang efektif dalam menjaga stabilitas hubungan industrial di perusahaan.

Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang konsisten merupakan salah satu strategi utama dalam mencegah aksi unjuk rasa buruh di perusahaan. Regulasi ketenagakerjaan pada dasarnya dirancang untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sekaligus menciptakan kepastian hukum bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan usaha (Khakim, 2009). Zulkarnaen (2021) menjelaskan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, memberikan perlindungan kerja, serta mewujudkan hubungan kerja yang adil dan manusiawi. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara ketentuan normatif yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan

implementasinya di lapangan (Irawan, 2023). Ketidakpatuhan terhadap aturan mengenai upah, jaminan sosial, waktu kerja, maupun perlindungan tenaga kerja sering kali menjadi sumber utama perselisihan hubungan industrial. (Putri et al., 2021) juga menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan sering kali memerlukan waktu yang lama dan biaya yang tidak sedikit sehingga kurang efektif dalam memenuhi rasa keadilan para pihak. Oleh karena itu, pendekatan preventif melalui kepatuhan hukum dan penguatan mekanisme hubungan industrial menjadi lebih relevan dibandingkan penyelesaian konflik setelah perselisihan terjadi. Selain memberikan perlindungan terhadap pekerja, implementasi regulasi yang baik juga mampu meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap perusahaan. Dari perspektif MSDM, kepatuhan terhadap regulasi merupakan bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap kebijakan yang diterapkan telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku agar potensi konflik dan aksi unjuk rasa dapat diminimalkan. Pada akhirnya, sinergi antara hubungan industrial yang harmonis, optimalisasi LKS Bipartit, dan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang konsisten akan menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adil, dan berkelanjutan.

Selain itu, keberhasilan pencegahan aksi unjuk rasa buruh tidak hanya bergantung pada kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam membangun kepercayaan dengan para pekerja. Kepercayaan tersebut dapat terbentuk melalui keterbukaan informasi, konsistensi dalam penerapan kebijakan, serta adanya ruang partisipasi bagi pekerja dalam menyampaikan aspirasi dan keluhan. (Siswanto et al., 2023) menegaskan bahwa pelembagaan forum komunikasi hubungan industrial di tingkat perusahaan mampu menjadi sarana untuk mencegah munculnya perselisihan sejak tahap awal. Ketika pekerja merasa didengar dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan mereka, maka tingkat resistensi terhadap kebijakan perusahaan cenderung menurun. Sebaliknya, kurangnya komunikasi dan transparansi berpotensi menimbulkan ketidakpercayaan yang pada akhirnya memicu konflik industrial. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan pendekatan hubungan industrial yang lebih partisipatif dan berorientasi pada penyelesaian masalah secara kolaboratif. Pendekatan tersebut tidak hanya mampu mengurangi risiko demonstrasi buruh, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, dan keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang.

Hasil kajian berbagai penelitian menunjukkan bahwa pencegahan aksi unjuk rasa buruh tidak hanya bergantung pada pemenuhan hak-hak pekerja, tetapi juga pada kualitas hubungan industrial yang terjalin di perusahaan. Komunikasi yang efektif, optimalisasi LKS Bipartit, serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan terbukti menjadi faktor penting dalam mengurangi potensi konflik industrial dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi hubungan industrial dan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan berperan penting dalam mencegah aksi unjuk rasa buruh di perusahaan. Hubungan industrial yang harmonis dapat diwujudkan melalui komunikasi yang efektif, keterbukaan, partisipasi pekerja, serta optimalisasi fungsi LKS

Bipartit sebagai sarana dialog dan penyelesaian masalah. Selain itu, penerapan regulasi ketenagakerjaan yang konsisten mampu meningkatkan perlindungan hak pekerja, rasa keadilan, dan kepercayaan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, sinergi antara hubungan industrial yang baik dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan menjadi strategi yang efektif dalam mengurangi konflik industrial serta mendukung produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

Perusahaan disarankan untuk memperkuat komunikasi dengan pekerja, mengoptimalkan peran LKS Bipartit, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Pekerja dan serikat pekerja juga diharapkan mengedepankan dialog dalam penyampaian aspirasi guna mencegah terjadinya konflik yang berkepanjangan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode empiris atau studi lapangan agar dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai efektivitas hubungan industrial dan implementasi regulasi ketenagakerjaan dalam mencegah aksi unjuk rasa buruh.

Daftar Pustaka

- Febrianto, A., Siroj, R. A., & Hartatiana. (2024). Studi Literatur : Landasan Dalam Memilih Metode Penelitian Yang Tepat. *Journal Educational Research and Development*, 01(02), 259–263.
- Irawan, N. (2023). *Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial*. 18(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.147>
- Putri, S. A., Karsona, A. M., & Inayatillah, R. (2021). PEMBAHARUAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN ASAS SEDERHANA , CEPAT DAN BIAYA MURAH SEBAGAI UPAYA PERWUJUDAN KEPASTIAN HUKUM. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5.
- Rasji, & Phua, S. C. L. (2025). Implementasi Hak Mogok Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Hak Pekerja. *Journal of Accounting Law Communication and Technology*, 2(1), 400–406.
- Simpen, I. K., & Wismani, H. I. (2020). PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN. *Raad Kertha*, 02(02).
- Siswanto, W., Adityaningrum, N., Purnomowati, R. D., & Berliana, A. N. (2023). PELEMBAGAAN LKS BIPARTIT DI TINGKAT PERUSAHAAN SEBAGAI MEKANISME UPAYA PENCEGAHAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI TEMPAT KERJA. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2, 1922–1931.
- Steven, R., Lee, C., Hukum, F., Tarumanagara, U., Barat, K. J., & Jakarta, P. D. K. I. (2025). *Implementasi Hak Mogok Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Hak Pekerja*. 2(1), 400–406.
- Suparman, Kamil, M., Kawengian, M. J., Suheri, & Liem, I. (2026). STUDI KASUS DEMO BURUH OMNIBUS LAW DAN SENGKETA UPAH UMP 2025: KONFLIK HUKUM KETENAGAKERJAAN PASCA-PEMILU 2024. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah*, 7(April), 3176–3183.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif , Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 2896–2910.
- Zulkarnaen, A. H. (2021). SOSIALISASI ASAS TUJUAN LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT DAN PENCEGAHAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. *Journal of Empowerment*, 2(2), 276–285.

Zulkarnaen, A. H., Suryakencana, U., & Kunci, K. (2021). *No Title*. 2(2), 276–285.