

MAKALAH
“HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN MANAJEMEN
KONFLIK”

Makalah ini diajukan sebagai Tugas Mata Kuliah Manajemen SDM Pendidikan Islam

Dosen Pengampu : Dr. Abdul Wasik, M. Hi



Disusun Oleh:

SITI FATIMA : MPI22520035
M FARHAN BUHORI : MPI22520016

PROGRAM MAGISTER PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM AT – TAQWA BONDOWOSO
TAHUN AJARAN 2025/2026

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT, Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufiq dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan makalah ini yang berjudul “Hubungan Industrial dan Manajemen Konflik” dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan Salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah memberikan syafaatnya serta yang telah membuka pintu ilmu bagi kita.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam selesainya makalah ini terutama dosen pengampu mata kuliah Filsafat Pendidikan Islam, Dr. Abdul Wasik, M. Hi yang telah membimbing dalam penulisan makalah ini

Dan penulis berharap semoga makalah ini bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa. Apabila dalam makalah ini terdapat kekurangan, Kami mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca terutama dari pihak IAI At-Taqwa Bondowoso, demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah swt.

Bondowoso, 17 Desember 2025

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penulisan	2
BAB II PEMBAHASAN	3
A. Definisi Hubungan Industrial	3
B. Konflik dalam Hubungan Industrial	4
C. Faktor Penyebab Konflik dalam Hubungan Industrial	5
D. konsep dan strategi manajemen konflik dalam hubungan industrial.....	6
BAB III PENUTUP	9
A. Kesimpulan	9
DAFTAR PUSTAKA	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Hubungan industrial tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi, tetapi juga mencakup aspek sosial, hukum, dan kemanusiaan. Dalam praktiknya, hubungan industrial sering diwarnai oleh perbedaan kepentingan antara pihak-pihak yang terlibat, khususnya antara pengusaha dan pekerja.

Perbedaan kepentingan tersebut berpotensi menimbulkan konflik industrial, seperti perselisihan mengenai upah, jam kerja, kondisi kerja, jaminan kesejahteraan, hingga pemutusan hubungan kerja. Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam organisasi, termasuk dalam dunia industri. Apabila konflik tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, stabilitas organisasi, dan kesejahteraan pekerja.

Oleh karena itu, diperlukan manajemen konflik yang efektif dalam hubungan industrial. Manajemen konflik bertujuan untuk mengendalikan, mengelola, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif agar tidak berkembang menjadi perselisihan yang merugikan semua pihak. Dengan manajemen konflik yang baik, hubungan industrial dapat berjalan harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan prinsip hubungan industrial Pancasila.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apa yang dimaksud dengan hubungan industrial??
2. Apa yang dimaksud dengan konflik dalam hubungan industrial?
3. Apa saja faktor penyebab konflik dalam hubungan industrial?
4. Bagaimana konsep dan strategi manajemen konflik dalam hubungan industrial?

C. TUJUAN

1. Mendeskripsikan pengertian hubungan industrial.
2. Memahami konsep konflik dalam hubungan industrial.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor penyebab konflik industrial.
4. Menjelaskan peran dan strategi manajemen konflik dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Definisi Hubungan Industrial

Hubungan industrial juga digambarkan sebagai studi interdisipliner tentang hubungan kerja (Kaufman, 1993), yang menyediakan sarana untuk melakukan perundingan bersama atau aksi industrial melalui serikat pekerja, lembaga pemerintah, dan arbiter yang menyuarakan suara pekerja untuk menyeimbangkan kekuatan antara pengusaha dan pekerja. Hubungan industrial mengacu pada interaksi, negosiasi, dan dinamika hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dalam dunia kerja, terutama antara pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah. Aspek utama dalam hubungan industrial mencakup perundingan mengenai upah, kondisi kerja, penyelesaian konflik, serta penyusunan perjanjian kerja bersama. Hubungan industrial yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang stabil, adil, dan harmonis, sehingga mendorong terciptanya kepercayaan dan komitmen di antara semua pihak. Dalam konteks organisasi, hubungan industrial bertujuan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta menjamin kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan usaha.

Hubungan industrial melibatkan beberapa disiplin ilmu akademis atau spesialisasi profesional untuk memberikan pemahaman dan resolusi terhadap konflik yang muncul dalam hubungan kerja. Hal ini menggambarkan konflik antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai konflik yang multidimensi dan telah berlangsung lama, dan mengusulkan bahwa pengusaha memiliki keuntungan dalam hubungan tersebut. Hubungan industrial berasumsi bahwa karena deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan proses penyelesaian konflik kerja diputuskan oleh pengusaha, hubungan pekerja dan pengusaha hanya dapat disamakan dengan hubungan hamba-tuan atau yang diperintah dan yang memerintah atau yang tertindas dan yang menindas atau massa dan elit. Bahkan di bawah Marxisme, hubungan tersebut

disamakan dengan bourgeoisie (atau kapitalis) dan proletariat (atau pekerja) (Marx, 1978).

Pada akhirnya, pemberi kerja mengasumsikan superioritas atas pekerja. Hal ini dipahami bahwa keseimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja tidak akan pernah setara tanpa mekanisme yang disengaja dan disengaja oleh serikat pekerja atau badan legislatif (Lewin, 2018). Akibatnya hubungan industrial mengusulkan bahwa konflik antara pengusaha dan pekerja hanya dapat ditangani dan diselesaikan melalui intervensi kelembagaan seperti serikat pekerja dan pemerintah. Mekanisme yang disediakan dimaksudkan untuk memastikan adanya keseimbangan kekuatan di tempat kerja, dan meskipun konflik mungkin tidak dianggap sebagai sesuatu yang menguntungkan, namun konflik yang terjadi antara pemberi kerja dan pekerja menjadi platform untuk intervensi (Tapia, Ibsen, & Kochan, 2015).

B. Konflik dalam Hubungan Industrial

Konflik dalam hubungan industrial adalah pertentangan atau perbedaan kepentingan antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, terutama antara pekerja dan pengusaha. Konflik dapat muncul karena perbedaan persepsi, kepentingan ekonomi, kebijakan manajemen, maupun ketidakpuasan terhadap kondisi kerja. Konflik industrial dapat berbentuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Dalam bahasan hubungan industrial, konflik adalah gejala alami yang timbul dari perbedaan kepentingan antara berbagai pihak, seperti pekerja dan pengusaha (Susan, 2014). Konflik ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari ketidaksetujuan terkait kondisi kerja, hak-hak pekerja, hingga perbedaan dalam pemahaman terhadap strategi bisnis. Dengan pemahaman yang mendalam tentang sifat konflik, kita dapat merinci dinamika yang terlibat, menciptakan pemahaman lebih baik, dan

membangun solusi yang berkelanjutan. Sebagai pengantar, hubungan industrial sendiri, jika mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 6 Nomor 16, diartikan sebagai suatu sistem hubungan 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.

Pemahaman mendalam tentang konflik dalam hubungan industrial tidak hanya bersifat proaktif, melainkan juga menjadi kunci untuk menjaga stabilitas dan produktivitas di tempat kerja. Dengan menangani konflik secara efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih positif, di mana pekerja merasa didengar, dihargai, dan memiliki peran yang jelas dalam proses pengambilan keputusan (Muspawi, 2014). Keterlibatan aktif dalam menangani konflik juga memberikan peluang untuk menciptakan solusi yang berkelanjutan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan pekerja dan hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat memberikan dampak serius terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ketegangan yang berkepanjangan dapat mengganggu kolaborasi tim, mengurangi motivasi, dan meningkatkan tingkat stres di tempat kerja. Lebih jauh, konflik dapat menyebabkan absensi, penurunan kinerja, bahkan ketidakpuasan pekerja yang berpotensi berujung pada pemogokan atau tindakan kolaboratif lainnya (Wahab, 2014). Oleh karena itu, menyoroti konsekuensi langsung dari konflik adalah langkah krusial untuk membujuk pembaca akan pentingnya penanganan konflik secara proaktif.

C. Faktor Penyebab Konflik dalam Hubungan Industrial

Konflik, sebagai suatu fenomena kompleks, sering kali muncul dalam konteks hubungan industrial sebagai hasil dari sejumlah faktor yang melibatkan dinamika yang rumit di tempat kerja. Penting untuk menjelajahi

faktor-faktor ini secara mendalam, sebab pemahaman yang mendalam terhadap mereka merupakan langkah prinsipil yang membuka pintu bagi penanganan konflik yang efektif dan berkelanjutan di dalam organisasi.

Salah satu faktor yang dapat memicu konflik adalah perbedaan budaya di tempat kerja (Zuldin, 2019). Keanekaragaman budaya di antara anggota tim dapat membawa berbagai nilai, norma, dan cara berkomunikasi. Jika tidak dikelola secara efektif, perbedaan ini dapat menjadi sumber potensial ketidaksepahaman dan konflik. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang keragaman budaya menjadi kunci untuk membentuk lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis.

Selain itu, ketidakjelasan peran dan tanggung jawab juga dapat menjadi pemicu konflik yang signifikan (Dalimunthe, 2016). Ketidakpastian terkait tugas dan tanggung jawab individu di dalam organisasi dapat menciptakan situasi di mana masing-masing anggota tim merasa tidak jelas atau bahkan merasa terbebani oleh tugas yang tidak sesuai dengan harapan mereka. Definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab dapat membantu menghindari ketidaksepahaman dan memberikan fondasi yang kuat untuk kolaborasi yang efektif.

Perubahan dalam struktur organisasi, kebijakan, atau kepemimpinan dapat menciptakan ketidakpastian yang menjadi salah satu pemicu konflik utama (Dalimunthe, 2016). Ketidakpastian ini dapat memunculkan kekhawatiran pekerja mengenai stabilitas pekerjaan dan arah perusahaan. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif dan transparan selama periode perubahan dapat membantu mengurangi tingkat ketidakpastian dan potensi konflik yang mungkin timbul. Dengan merinci faktor-faktor ini secara lebih mendalam, kita dapat membuka jendela wawasan untuk mengatasi konflik di tingkat yang lebih fundamental, menciptakan lingkungan di tempat kerja yang mempromosikan kolaborasi, keberagaman, dan kesejahteraan.

D. Konsep dan Strategi Manajemen Konflik dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis

Untuk menghadapi kompleksitas hubungan industrial, strategi pencegahan konflik memegang peran yang krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Penerapan kebijakan yang jelas menjadi langkah awal yang esensial (Puspita, 2018). Dengan menetapkan norma-norma dan aturan yang transparan, organisasi memberikan pedoman yang jelas bagi para pekerja dan pengusaha, mengurangi potensi ketidakpastian yang dapat menjadi pemicu konflik. Kebijakan ini harus mencakup berbagai aspek, mulai dari kondisi kerja dan kompensasi hingga prosedur penyelesaian konflik, memberikan landasan hukum dan etika yang kuat.

Komunikasi terbuka dan efektif menjadi fondasi penting dalam mencegah konflik (Puspita, 2018). Dengan membuka saluran komunikasi yang transparan antara pihak manajemen dan pekerja, organisasi menciptakan lingkungan di mana kekhawatiran, masalah, dan pertanyaan dapat diungkapkan secara jujur. Komunikasi yang efektif juga melibatkan pendekatan mendengarkan aktif, memahami perspektif berbagai pihak, dan merespon secara konstruktif. Dengan demikian, potensi kesalahpahaman dapat diminimalkan, dan pertanyaan dapat diatasi sebelum menjadi konflik yang merugikan.

Pelatihan keterampilan manajerial menjadi kunci untuk mempersiapkan para pemimpin dalam mengelola hubungan di lingkungan kerja (Puspita, 2018). Melibatkan manajer dalam program pelatihan yang fokus pada keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan penyelesaian konflik dapat meningkatkan kapasitas mereka dalam mengelola situasi yang dapat memicu konflik. Manajer yang dilengkapi dengan keterampilan ini mampu mengidentifikasi potensi konflik pada tahap awal, menghadapinya secara proaktif, dan mengarahkannya menuju solusi yang menguntungkan semua pihak.

Membangun budaya kerja yang sehat menjadi tujuan jangka panjang dalam pencegahan konflik (Muspawi, 2014). Ini melibatkan upaya bersama untuk membentuk nilai-nilai, norma-norma, dan sikap yang mendukung

kolaborasi dan kesejahteraan bersama. Organisasi yang memprioritaskan keadilan, saling penghargaan, dan kerjasama menciptakan fondasi yang tangguh untuk mengatasi perbedaan pendapat dan meminimalkan potensi konflik. Budaya kerja yang inklusif juga memberikan ruang bagi keberagaman dan memastikan bahwa semua suara dihargai.

Dalam mengintegrasikan strategi-strategi pencegahan ini, organisasi dapat membentuk sistem yang saling mendukung. Sebagai contoh, penerapan kebijakan yang jelas dapat didukung oleh pelatihan keterampilan manajerial, sementara komunikasi terbuka menjadi jembatan untuk membangun budaya kerja yang sehat. Pemahaman dan penerapan holistik terhadap strategi pencegahan konflik ini menciptakan lingkungan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan, mengurangi potensi risiko konflik yang dapat merugikan produktivitas dan hubungan di tempat kerja.

Melalui komitmen terus-menerus terhadap pencegahan konflik, organisasi dapat membangun fondasi yang kokoh untuk hubungan industrial yang berkelanjutan. Upaya proaktif ini tidak hanya menciptakan tempat kerja yang nyaman dan efisien tetapi juga memberikan dampak positif pada kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan reputasi organisasi secara keseluruhan.

BAB III

PENUTUP

Kesimpulan

Hubungan industrial merupakan sistem hubungan kerja yang melibatkan pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam praktiknya, hubungan industrial tidak terlepas dari potensi konflik akibat perbedaan kepentingan, persepsi, kebijakan manajemen, serta kondisi sosial dan ekonomi para pihak yang terlibat.

Konflik dalam hubungan industrial merupakan fenomena yang wajar dan tidak dapat dihindari. Konflik dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun konflik antarserikat pekerja. Faktor-faktor penyebab konflik meliputi perbedaan budaya, ketidakjelasan peran dan tanggung jawab, perubahan kebijakan organisasi, komunikasi yang tidak efektif, serta ketimpangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja.

Oleh karena itu, manajemen konflik memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan produktif. Melalui penerapan kebijakan yang jelas, komunikasi yang terbuka, pelatihan keterampilan manajerial, serta pembangunan budaya kerja yang sehat dan inklusif, konflik dapat dikelola secara konstruktif. Manajemen konflik yang efektif tidak hanya mencegah dampak negatif konflik, tetapi juga dapat menjadi sarana untuk memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta mendukung keberlangsungan dan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalimunthe, S. F. (2016). Manajemen konflik dalam organisasi. *Jurnal Bahas Unimed*, 27(1), 78255. Mulyasa. (2012).
- Kaufman, B. E. (1993). *The Progins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*. Ithaca: NY: ILR Press.
- Lewin, D. (2018). Employee Voice Mutual Gains. Members-only Library.
- Marx, K. (1978). *Wages, Labour and Capital in R.Tucker (The Marx and Engles Reader ed.)*. Lodon: Penguin.
- Muspawi, M. (2014). *Manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi)* (Vol. 16). Jambi University.
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan*. Deepublish.
- Susan, N. (2014). *Pengantar sosiologi konflik*. Kencana.
- Tapia, M., Ibsen, C. L., & Kochan, T. A. (2015). *Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation. Socio-Economic Review*, 13(1), 157-184.
- Wahab, A. J. (2014). *Manajemen Konflik Keagamaan (Analisa Latar Belakang Konflik*. Elex Media Komputindo.
- Zuldin, M. (2019). Ketimpangan sebagai penyebab konflik: kajian atas teori sosial kontemporer. *TEMALI: Jurnal Pembangunan Sosial*, 2(1), 157–183.