



Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Kawasan Industri Cikarang

Thoriq Muda Igama¹

Universitas Pelita Bangsa
mudathoriq@gmail.com

Nunung Nuraeni²

Universitas Pelita Bangsa
nunungnuaeni738@gmail.com

Ferawati Ferawati³

Universitas Pelita Bangsa
feraw0626@gmail.com

Muhammad Avicena Fitters⁴

Universitas Pelita Bangsa
avicenna.fitters10@gmail.com

Rosma Debi⁵

Universitas Pelita Bangsa
rosmadebi16@gmail.com

Submitted : 19-03-2024 Reviewed : 16-04-2025 Accepted : 22-04-2025 Published : 23-04-2025

Abstrak

Penelitian ini membahas peran hubungan industrial dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan manufaktur. Hubungan yang harmonis antara manajemen dan pekerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan ekonomi, berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami interaksi antara pengusaha dan pekerja. Hasil menunjukkan bahwa pemeliharaan hubungan industrial yang baik, melalui negosiasi konstruktif mengenai gaji dan kondisi kerja, dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian, hubungan industrial yang efektif menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi di era modern. Implikasi teoretis dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan industrial tidak hanya berdampak pada aspek hukum ketenagakerjaan, tetapi juga berperan strategis dalam mendukung kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan bisnis.

Kata Kunci : hubungan industrial, kesejahteraan karyawan, perusahaan manufaktur

Abstract

This research discusses the role of industrial relations in improving employee welfare in manufacturing companies. A harmonious relationship between management and workers is very important to create a productive work environment. Employee well-being, which includes physical, psychological and economic aspects, contributes to employee productivity and loyalty. This research uses a qualitative descriptive approach to understand interactions between entrepreneurs and workers. The results show that maintaining good industrial relations, through constructive negotiations regarding wages and working conditions, can reduce turnover rates and improve company performance. Thus, effective industrial relations are a key factor in organizational success in the modern era. The theoretical implications of this study indicate that industrial relations not only have an impact on aspects of employment law, but also play a strategic role in supporting employee welfare and business sustainability.

Keywords : industrial relations, employee welfare, manufacturing companies



Pendahuluan

Sebuah perusahaan perlu menjaga hubungan yang baik dengan semua pihak yang terkait, baik itu pemangku kepentingan maupun pemegang saham. Hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan, di tengah era modern yang terus berkembang, tidak hanya menjadi faktor penting, tetapi juga krusial dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi (Alfiana, Wenny Desty Febrian, Suwarsito, Herawati, 2023). Kesejahteraan ini tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi yang memadai, tetapi juga oleh faktor lain, seperti hubungan industrial yang baik (Nafisa, 2022). Di sektor perusahaan manufaktur, yang sering kali melibatkan proses produksi intensif dengan berbagai tantangan, hubungan industrial yang baik dapat berkontribusi langsung pada efisiensi operasional dan produktivitas. Peningkatan kesejahteraan karyawan, yang meliputi aspek fisik, psikologis, dan ekonomi, tidak hanya akan memberikan dampak positif bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri dalam hal peningkatan kinerja, loyalitas, serta penurunan tingkat turnover karyawan.

Hubungan industrial merupakan salah satu elemen penting dalam dunia kerja yang berfungsi untuk menciptakan kesejahteraan karyawan. Di Indonesia, hubungan ini melibatkan interaksi antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah dengan tujuan mencapai keseimbangan kepentingan masing-masing pihak. Kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan psikologis, menjadi prioritas utama dalam hubungan industrial, karena karyawan yang sejahtera akan memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap produktivitas perusahaan (Luluk Tri Harinie 2016).

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa dalam kurun waktu 2015-2023, jumlah penduduk miskin di Kabupaten Bekasi cenderung naik. Tingkat kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Bekasi masih menjadi tantangan, dengan angka kemiskinan mencapai 4,93% pada tahun 2023. Ini mengindikasikan bahwa masih banyak pekerja yang belum merasakan kesejahteraan yang memadai. Dalam hal ini, hubungan industrial yang harmonis dapat menjadi kunci untuk meningkatkan taraf hidup pekerja. Sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan (Hasibuan, 2017). Sebagai contoh, melalui negosiasi yang konstruktif antara serikat pekerja dan pihak manajemen perusahaan, isu-isu seperti gaji, tunjangan, dan kondisi kerja dapat diselesaikan dengan adil.

Namun demikian, terdapat kesenjangan dalam literatur terkait bagaimana hubungan industrial secara praktis dijalankan di tingkat perusahaan manufaktur, khususnya di wilayah Kabupaten Bekasi yang merupakan salah satu pusat industri terbesar di Indonesia. Studi-studi sebelumnya cenderung berfokus pada aspek teoritis hubungan industrial tanpa mengulas secara mendalam kontribusinya terhadap kesejahteraan karyawan di sektor manufaktur. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi celah tersebut dengan menyoroti praktik nyata hubungan industrial dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dalam konteks lokal.



Gambar.1. Jumlah Penduduk Miskin Kabupaten Bekasi 2015-2023

Kesejahteraan karyawan adalah konsep yang mencakup berbagai aspek yang memengaruhi kesejahteraan fisik, mental, emosional, dan finansial karyawan di tempat kerja. Kesejahteraan karyawan terdiri dari sejumlah dimensi yang saling berkaitan selain itu berbagai komponen organisasi memengaruhi kesejahteraan pekerja dan secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja (Nur Cahyadi, n.d.). Kesejahteraan Karyawan, juga disebut sebagai benefit atau reward perusahaan, mencakup semua jenis penghargaan, seperti uang atau produk yang diberikan langsung kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang baik (Sanjaya, 2022). Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan seperti perubahan sikap karyawan yang dipengaruhi oleh peningkatan tingkat pendidikan, tuntutan serikat pekerja, regulasi pemerintah dalam bentuk undang-undang, serta persaingan yang semakin ketat, membuat pengusaha perlu berusaha memberikan berbagai jaminan agar karyawan tetap bertahan di perusahaan. Selain itu, pengawasan terhadap tingkat upah yang tinggi atau rendah juga turut berperan (Putra, Kumbara, & Charli, 2024).

Peran hubungan industrial di perusahaan manufaktur tidak hanya terbatas pada aspek negosiasi upah dan kondisi kerja, tetapi juga mencakup pengaturan hak-hak dan kewajiban para pihak, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta penciptaan lingkungan kerja yang saling menguntungkan. Dalam hal ini, peran serikat pekerja, manajemen perusahaan, dan lembaga pemerintah sangatlah penting untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan bisnis dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana hubungan industrial yang efektif dapat mendorong tercapainya kesejahteraan karyawan di perusahaan manufaktur. Studi ini berkontribusi pada pengayaan perspektif hubungan industrial berbasis konteks lokal, dengan menyoroti mekanisme hubungan kerja yang berdampak langsung pada kesejahteraan di tengah tekanan produktivitas industri.

Metode

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk penelitian yang berfokus pada kondisi objek yang alami. (Sugiyono, 2010). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah



pendekatan kualitatif. Hasil yang diperoleh melalui penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman mendalam terhadap makna, bukan pada generalisasi. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan manufaktur di Kabupaten Bekasi selama periode tiga bulan, dengan subjek penelitian terdiri dari manajer HRD, ketua serikat pekerja, dan lima orang karyawan aktif yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi langsung terhadap praktik hubungan industrial di tempat kerja, serta dokumentasi berupa arsip perjanjian kerja bersama dan laporan kegiatan bipartit. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik melalui proses coding manual, dengan mengelompokkan data ke dalam tema-tema utama yang relevan dengan fokus penelitian. Validitas data diuji melalui teknik triangulasi sumber dan metode, sedangkan keandalan data diperkuat dengan teknik member checking, yaitu mengonfirmasi hasil interpretasi kepada narasumber untuk memastikan keakuratan makna yang ditangkap peneliti. Dengan menerapkan metode penelitian kualitatif, diharapkan penelitian ini dapat memperoleh informasi yang lebih rinci dan mendetail terkait dengan topik yang sedang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Hubungan industrial adalah sistem interaksi yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam kegiatan produksi barang atau jasa (Listriani, 2023). Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”(Ummah, 2019). Zulkarnain (2020) menyatakan bahwa harus ada keselarasan antara kesadaran dan sikap politik pemerintah yang percaya bahwa hukum pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dapat mewujudkan kepentingan semua pihak dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah). Kepentingan tersebut meliputi keinginan pengusaha untuk meningkatkan produktivitas dan/atau keuntungan perusahaan, keinginan pekerja/buruh untuk mendapatkan penghasilan yang layak, serta keinginan pemerintah untuk memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia (Zulkarnaen, 2020). Selain itu, teori hubungan industrial yang dijelaskan oleh Luis Marnisah (2019) dan Listiarini (2023) menegaskan bahwa hubungan kerja yang sehat bergantung pada komunikasi yang efektif dan keberadaan struktur formal yang kokoh. Temuan penelitian ini menguatkan teori tersebut, di mana praktik hubungan industrial yang difokuskan pada musyawarah antara serikat pekerja dan manajemen perusahaan telah menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi serta penurunan konflik perburuhan di perusahaan manufaktur.

Kesejahteraan karyawan adalah manfaat atau kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijakan, dengan tujuan untuk memperbaiki dan menjaga kondisi fisik serta mental mereka, agar produktivitas dan kinerjanya dapat meningkat.(Hikmatul Maula et al., 2020). Kesejahteraan karyawan akan tercapai jika pekerja menerima penghasilan yang memadai serta jaminan sosial, yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga. Hal ini juga dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja mereka dan meningkatkan daya beli masyarakat. Kesejahteraan karyawan ternyata dipengaruhi tidak hanya oleh pemberian imbalan yang memadai, tetapi juga oleh faktor lainnya, yaitu hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan hasil dari interaksi antara majikan dan karyawan di perusahaan, yang melibatkan



pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan dengan keberhasilan perusahaan dan yang berinteraksi langsung setiap hari adalah pengusaha atau manajemen serta pekerja. (Mu`tafi, 2020). Faktor dalam organisasi berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dan secara signifikan memengaruhi produktivitas serta tingkat kepuasan kerja. (Nur Cahyadi, 2023)

Pada perusahaan manufaktur, kesejahteraan karyawan sering kali menjadi tantangan karena sifat pekerjaan yang berat dan monoton. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nafisa (2022), pemeliharaan hubungan industrial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Pemeliharaan hubungan industrial yang mencakup peraturan perusahaan, serikat pekerja, dan perjanjian kerja bersama sangat penting untuk dilakukan. Upaya pemeliharaan ini akan semakin meningkatkan kesejahteraan karyawan. (Nafisa, 2022). Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa hubungan industrial yang harmonis memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan. (Irwandi, 2022) menemukan pengaruh signifikan antara hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan. Temuan ini didukung oleh (Indi Dwi Astuti, 2020) yang menyoroti pentingnya peran kontrak kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. (Savitri, 2020) menambahkan bahwa pemenuhan hak-hak karyawan, kepatuhan terhadap perjanjian kerja, serta komunikasi yang efektif antara karyawan, serikat pekerja, dan pengusaha merupakan faktor kunci untuk menciptakan hubungan industrial yang baik. Hasil penelitian ini selaras dengan studi-studi tersebut, tetapi menambahkan kontribusi teoritis baru bahwa pada sektor manufaktur di wilayah Bekasi, partisipasi aktif karyawan dalam forum musyawarah bersama menjadi indikator penting yang memperkuat efektivitas hubungan industrial dalam meningkatkan kesejahteraan. Oleh karena itu, penguatan forum komunikasi dua arah dan pemberdayaan serikat pekerja lokal merupakan strategi yang relevan untuk replikasi kebijakan di sektor industri lainnya.

Kesimpulan

Peran hubungan industrial dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan manufaktur. Hubungan yang harmonis antara manajemen dan pekerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana kesejahteraan karyawan tidak hanya bergantung pada perdamaian, tetapi juga pada interaksi yang baik antara semua pihak terkait, termasuk pemerintah. Kesejahteraan karyawan mencakup aspek fisik, psikologis, dan ekonomi, yang semuanya berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa pemeliharaan hubungan industri yang baik dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kinerja Perusahaan. Dengan adanya negosiasi yang konstruktif, isu-isu seperti gaji dan kondisi kerja dapat diselesaikan secara adil, sehingga meningkatkan taraf hidup pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, yang memungkinkan pemahaman mendalam tentang interaksi antara pengusaha dan pekerja. Hasil penelitian menegaskan bahwa hubungan industrial yang efektif memberikan kontribusi signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, menjadikannya sebagai faktor kunci dalam keberhasilan organisasi di era modern. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya memperkuat peran forum bipartit, peningkatan kapasitas serikat pekerja, dan penguatan regulasi ketenagakerjaan agar lebih adaptif terhadap dinamika industri. Secara teoritis, penelitian ini menambah literatur mengenai hubungan industrial dengan menekankan pentingnya komunikasi dua arah dan struktur formal dalam



meningkatkan kesejahteraan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi pengaruh digitalisasi dan kepemimpinan partisipatif dalam hubungan industrial serta mengkaji dampaknya terhadap dimensi kesejahteraan non-material seperti kepuasan kerja dan work-life balance.

Daftar Pustaka

- Alfiana, W. D. F., Suwarsito, & Herawati, A. S. (2023). Analysis of the effect of credit default swap and macroeconomic variables on Indonesian government bonds yield. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1499>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Statistik kesejahteraan rakyat Kabupaten Bekasi 2023*.
- Daga, R., & Salam, K. N. (2021). Pandemi COVID-19 memberdayakan ibu-ibu yang kehilangan pekerjaan untuk mengelolah sedekah Jum'at ke mesjid dan panti asuhan di Kota Makassar. *Panrannuangku: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 7–13. <https://doi.org/10.35877/panrannuangku522>
- Daga, R., Salam, K. N., Hamzah, N., Suwandar, R., Ashary, M., Pasae, P., & Rinaldi. (2023). Pelatihan pengembangan hubungan kelompok kerja dengan industrial dalam meningkatkan kualitas usaha dan kesejahteraan kelompok kerja. *Jupadai*, 2(1), 56–65.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. [https://books.google.co.id/books/about/Manajemen Sumber Daya Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ](https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ)
- Hikmatul Maula, L., Jamil, A. S., Zuana, M. M. M., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Maret*, 5(1), 80–91.
- Indi Dwi Astuti. (2020). *Analisis kontrak kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan menurut perspektif ekonomi Islam*. <https://repository.radenintan.ac.id/11584/>
- Institusi, T. (2021). *1139-4261-2-Pb, 01(01)*.
- Irwandi, M. D. (2022). *Pengaruh serikat pekerja dan hubungan industrial terhadap kesejahteraan buruh pabrik gula Bone Arasoe*. <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/15077/>
- Listriani, M. (2023). *Analisis dinamika hubungan industrial*.
- Mu`tafi, A. (2020). Pilar-pilar manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menghadapi era global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Nafisa, N. (2022). *Pemeliharaan hubungan industrial yang harmonis untuk menjamin kesejahteraan karyawan*.
- Nur Cahyadi, N., Mekaniwati, A., Djajasinga, N. D., Hidayati, H., Munarsih, E., & Nurcholifah, I. (2023). *Perilaku dalam organisasi*. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=SsrEAAAQBAJ>
- Nurkhin, A., Widiatami, A. K., Sari, P. N., & Khuluq, K. (2021). Pendalaman materi akuntansi perusahaan manufaktur pada guru SMK PGRI 2 Taman Pemalang. *Jurnal Implementasi*, 1(1), 53–56.
- Putra, D. S., Kumbara, V. B., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 281. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1429>



- Rustini, R., Santy, N., Mawarni, I., & Marselina, R. D. (2024). Membangun desain hubungan industrial dalam mencapai keharmonisan antar pegawai dengan manajemen di Hotel Zodiak Sutami. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 58–67.
- Sanjaya, A. (2022). Analisis kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(4), 758–765. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v13i4.10357>
- Savitri, D. R. (2020). Pengaruh hubungan industrial dan peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan karyawan kontrak pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau. *Jurnal Online Mahasiswa*.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Supriyanto, E. (2020). Manufaktur dalam dunia teknik industri. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 3(3), 1. <https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/118>
- Tajriani, D. T. (2019). Pengaruh soft skill dan dukungan sosial teman kerja terhadap kinerja pemasaran BMT di Yogyakarta. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 1(2), 1–6. <https://doi.org/10.31538/iijs.v1i2.192>
- Zulkarnaen, A. H. (2020). Hukum pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) dan keinginan semua pihak dalam hubungan industrial. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 6(2), 102. <https://doi.org/10.35194/jhmj.v6i2.1177>