

## Membangun Hubungan Industrial Dalam Mencapai Keharmonisan Antara Pegawai Dengan Manajemen Di CV SWADAYA TEKSTIL

Resya Dwi Marselina<sup>1</sup>, Herdiana Nugraha<sup>2</sup>, Dikdik Jamalludin<sup>3</sup>, Ririn Trisafitri<sup>4</sup>,  
Warda Anisa Maharani<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Universitas Teknologi Digital

Email: [resyadwi@digitechuniversity.ac.id](mailto:resyadwi@digitechuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [herdiana10121877@digitechuniversity.ac.id](mailto:herdiana10121877@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>,  
[dik10121874@digitechuniversity.ac.id](mailto:dik10121874@digitechuniversity.ac.id)<sup>3</sup>, [ririn11211121@digitechuniversity.ac.id](mailto:ririn11211121@digitechuniversity.ac.id)<sup>4</sup>,  
[warda10121851@digitechuniversity.ac.id](mailto:warda10121851@digitechuniversity.ac.id)<sup>5</sup>

Jl. Cibogo No. Indah 3. Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

Korespondensi penulis: [resyadwi@digitechuniversity.ac.id](mailto:resyadwi@digitechuniversity.ac.id)

**Abstract:** This research aims to explore and analyze efforts to build harmonious industrial relations in the CV Swadaya Tekstil work environment. The main focus of this research is to find out 1) What influences harmony in CV. Swadaya Textiles? 2) What is the role of leadership in building harmonious industrial relations at CV. Swadaya Textile?. This research was carried out directly by conducting interviews with one of the CV Swadaya textile parties to gain an in-depth understanding of the dynamics of industrial relations in this textile company. The results of this research are key factors that contribute to harmony in industrial relations, including open communication that allows effective exchange of information between employees and employers, active employee participation in the decision-making process, and fairness in the implementation of company policies.

**Keywords:** industrial relation, harmony, policy

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mendalami dan menganalisis upaya membangun hubungan industrial yang harmonis di lingkungan kerja CV Swadaya Tekstil. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Apa yang mempengaruhi keharmonisan di CV. Swadaya Tekstil? 2) Bagaimana peran pimpinan dalam membangun keharmonisan hubungan industrial di CV. Swadaya Tekstil?. Penelitian ini dilakukan secara langsung dengan melakukan wawancara kepada salah satu pihak CV Swadaya tekstil untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika hubungan industrial di perusahaan tekstil ini. Hasil penelitian ini yaitu faktor kunci yang berkontribusi terhadap keharmonisan dalam hubungan industrial, antara lain, komunikasi terbuka yang memungkinkan pertukaran informasi yang efektif antara pegawai dan pengusaha, partisipasi aktif pegawai dalam proses pengambilan keputusan, dan keadilan dalam penerapan kebijakan perusahaan.

**Kata Kunci:** Hubungan Industrial, Keharmonisan, Kebijakan

### PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan suatu sistem relasional yang merepresentasikan kedudukan pengusaha dan pekerja sebagai hubungan yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama. Terlepas dari faktor-faktor di atas, sistem ketenagakerjaan Indonesia memiliki pemerintahan yang mempromosikan dan melindungi para pihak. Pemerintah mengirimkan sinyal berupa peraturan ketenagakerjaan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

Proses hubungan industrial yang diuraikan di atas tidak selalu berjalan mulus. Perselisihan dapat timbul antara pengusaha dan pekerja, seperti perselisihan hak, perselisihan tunjangan, perselisihan pemecatan, atau perselisihan antar pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Untuk terciptanya hubungan yang harmonis

antara pekerja dan pengusaha, kesinambungan dan keseimbangan antara pengusaha dan pekerja merupakan tujuan yang harus dicapai.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang saling membutuhkan dan saling melengkapi. Pengusaha tidak dapat menjalankan usaha tanpa dukungan pekerja, dan sebaliknya pekerja tidak dapat sejahtera tanpa usaha pengusaha. Keharmonisan memegang peranan penting dalam organisasi dan dunia usaha terutama dalam membangun organisasi yang efektif dan efisien.

Komunikasi yang baik dalam suatu organisasi mengacu pada terjalinnya hubungan baik antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan, serta bawahan dengan atasan agar organisasi dapat menjaga komunikasi yang sehat atau baik. Komunikasi yang baik memungkinkan suatu organisasi berfungsi dengan lancar dan sukses. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif diharapkan sejalan dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Perilaku organisasi dan hubungan kerja tentu saja harus harmonis. Perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Namun, hal ini dapat dihindari jika perusahaan, dan karyawan dapat mencari solusi bersama dan menyampaikan pendapat yang lebih konstruktif, dengan memprioritaskan konsultasi konsensus dibandingkan tindakan yang berpotensi merugikan.

## **LANDASAN TEORI**

Hubungan industrial mengacu pada hubungan antara pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja. Hubungan yang harmonis antara ke tiga pihak ini penting untuk mencapai tujuan bersama, yaitu meningkatkan produktivitas dan keuntungan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua pihak.

Idris (2018) mendefinisikan hubungan industrial sebagai konsep yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemilik modal dalam suatu organisasi industri. Konsep ini mencakup seperangkat aturan yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Tujuan hubungan industrial adalah untuk mencapai kesinambungan dan keseimbangan antara pengusaha dan pekerja sehingga tercipta keharmonisan.

Mengacu kedalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bertujuan untuk membangun hubungan industrial yang harmonis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Tujuannya untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, memastikan kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa deskriminasi, dan mewujudkan kesejahteraan pekerja. Namun, hubungan industrial tidak selalu berjalan harmonis. Kenyataannya, hubungan ini

seringkali tidak berjalan dengan baik dan lancar. Setiap hubungan industrial akan mengalami perbedaan pendapat, perbedaan kepentingan, dan perbedaan visi antara manajemen perusahaan dan pekerja, yang dapat memicu konflik dalam hubungan ketenagakerjaan.

UU No 22 Tahun 1957 menekankan supaya setiap masalah dan perselisihan dapat terselesaikan dengan baik melalui perundingan di tingkat bipartit ( perundingan antara pekerja/ serikat pekerja dengan pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dilakukan dengan cara musyawarah atau kekeluargaan). Berdasarkan ketentuan UU No 2 Tahun 2004, prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditempuh dalam 4 tahap yakni , bipartit,konsiliasi atau arbitrase,mediasi dan pengadilan hubungan industrial.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sugiyono (1018), menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi ( gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Bogdan dan Taylor (1975) dalam melong (2012) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif dalam bentuk teks dan observasi. Peneliti mengumpulkan data mendeskripsikan apa yang terjadi di lapangan dan membandingkannya dengan standar atau persyaratan yang telah di tentukan. Data yang di peroleh berupa teks deskriptif, bukan angka.

penelitian ini menggunakan tiga metode pengumpulan data kualitatif yaitu : wawancara, observasi terfokus, dan diskusi kelompok. Wawancara digunakan untuk memferivikasi informasi yang diperoleh sebelumnya. Observasi terfokus melibatkan pengamatan terhadap pelaku, aktivitas, peristiwa dan waktu. Diskusi kelompok terfokus dilakukan dengan sekelompok orang tertentu, dalam hal ini pimpinan di CV Swadaya Tekstil di Kabupaten Bandung Barat.

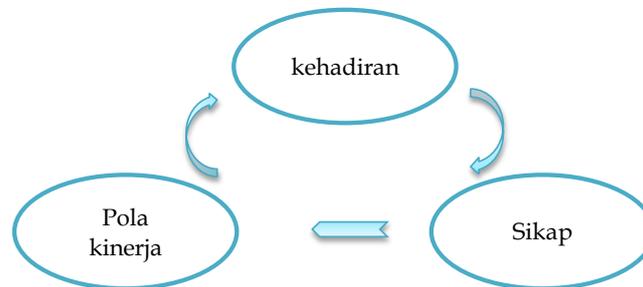
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

CV Swadaya Textil merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi kain, meningkatkan kerjasama tim dengan menciptakan koordinasi lintas departemen dalam perusahaan dan melakukan review kinerja antara manajemen dan karyawan setiap tiga bulan sekali. Perusahaan bertujuan untuk mencapai target minimum dan memiliki toleransi cacat produk sebesar 1%, sehingga kehadiran, sikap, dan pola kinerja menjadi penting dalam

menentukan apakah kinerja yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian mengacu terhadap cara-cara yang di gunakan oleh CV Swadaya Tekstil dalam mencapai kesejahteraan karyawan dalam menjamin keharmonisan antara pekerja dan pengusaha, kegiatan kerja dan struktur organisasi yang ada di CV swadaya Tekstil serta cara yang digunakan dalam penyelesaian jika terjadinya konflik atau perselisihan yang terjadi di perusahaan.



Keterangan : Kategori Kinerja Pegawai CV Swadaya Textil  
Sumber : CV Swadaya Textil

**Gambar 1. Kategori Kinerja Pegawai**

### **Hubungan Antara Pekerja Dengan Perusahaan di CV Swadaya Tekstil**

Hubunan antara pekerja dan pengusaha di CV Swadaya Tekstil ini bisa di bilang cukup baik, dari mulai pengelolaan karyawan dan kinerja karyawan yang mengacu terhadap Undang-undang yang berlaku.

### **Kewajiban Pekerja Dengan Perusahaan di CV Swadaya Tekstil**

Kewajiban Pekerja dengan perusahaan di CV Swadaya tekstil ini mengacu kedalam KUHP perdata mengenai kewajiban buruh atau pekerja yaitu: Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan sebagai mana tugas yang harus di lakukan, menaati peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan, membayar ganti rugi apabila ada kerusakan dan membayar denda yang telah di tentukan jika tidak masuk kerja dengan alasan apapun.

### **Hak Pekerja di CV Swadaya Tekstil**

Hak-hak yang di berikan oleh CV Swadaya Tekstil untuk pekerjaanya tidak luput dari peraturan perundang- undangan yang berlaku, setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama, perusahaan membayar upah lembur kepada karyawan sebagaimana yang tercantum dalam pasal 78 ayat (2), jam operasional sesuai dengan yang di tentukan dengan lama bekerja 5 jam dalam sehari dan 6 hari dalam seminggu, perusahaan memberikan jaminan kesehatan seperti (bpjs).

Ada beberapa hak pekerja yang memang belum terpenuhi diantaranya : Gaji karyawan yang masih di bawah UMR/UMK daerah setempat, sebagaimana di jelaskan dalam pasal 89 yaitu pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

## **Perselisihan Hubungan Industrial di CV Swadaya Tekstil**

Perselisihan yang terjadi di CV Swadaya Tekstil ini merupakan hasil survei wawancara kepada pimpinan perusahaan yaitu perselisihan yang terjadi biasanya miss komunikasi antara pemimpin dan pekerja ataupun antar pemimpin divisi yang disebabkan oleh perbedaan pendapat, perbedaan kepentingan serta perbedaan visi antara manajemen perusahaan yang dapat memicu konflik dalam hubungan ketenaga kerjaan yang terjadi.

Selain itu juga yang menjadi perselisihan antara perusahaan dan karyawan yaitu ketidaksesuaiannya hak seperti gaji atau upah pekerja masih di bawah upah minimum daerah tersebut yang harus diberikan sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan. Serta jika adanya barang yang di kembalikan ( di return ) perusahaan biasanya memotong gaji karyawan untuk menutupi kerugiannya.

## **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di CV Swadaya Tekstil**

Dalam Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV Swadaya Tekstil ini dengan menekankan peranan kerjasama bipartit yaitu dengan sistem kekeluargaan atau perundingan antara kedua belah pihak yang ada di lingkungan tersebut yaitu antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Dan penyelesaian lainnya yaitu dengan campur tangan pemerintah jika permasalahan yang terjadi tidak selesai dengan cara musyawarah.

Terkait upah yang diberikan perusahaan mengacu kepada kebijakan dan peraturan dan perjanjian perusahaan yang sudah di tetapkan. Dan untuk penyelesaian barang yang di return supaya tidak memotong gaji karyawan untuk menutupi kerugiannya maka perusahaan memberikan kebijakan dengan cara mengolah kembali kain-kain yang di return menjadi pakaian dan lain sebagainya.

## **KESIMPULAN**

Hubungan industrial yang harmonis dapat dipengaruhi oleh peran pimpinan melalui pendekatan kepada pegawai dengan komunikasi yang efektif dan bersifat empati kepada dalam hal menyikapi perselisihan. Komunikasi yang rutin dapat juga menjaga keharmonisan pimpinan dengan pegawai. Dalam membangun hubungan yang harmonis di CV swadaya Tekstil ini selalu melakukan evaluasi dalam jangka waktu tertentu guna untuk meningkatkan kerjasama tim dan meminimalisir terjadinya mis komunikasi yang dapat menyebabkan perselisihan di perusahaan, melakukan survei karyawan untuk mengukur persepsi para pekerja yang ramah saat bekerja untuk mencapai keharmonisan, memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil ketika setiap target terpenuhi ( goals ).

Setiap perselisihan yang terjadi di perusahaan ini selalu di selesaikan dengan cara kekeluargaan atau musyawarah antara kedua belah pihak yang berkonflik tersebut supaya masalah tersebut tidak membesar,akan tetapi jika permasalahan itu tidak dapat di selesaikan dengan cara bermusyawarah perusahaan pun tetap mengacu terhadap undang undang perlindungan ketenaga kerjaan dan melibatkan pemerintah.

## **SARAN**

Saran dari penulis untuk perusahaan di CV Swadaya Textil adalah sebagai berikeut:

- 1) Perusahaan akan lebih baik jika setiap peraturan dan kebijakan bisa mengikuti perundang undangan yang berlaku dalam memenuhi hak setiap pekerja dalam membangun hubungan industrial yang harmonis.
- 2) Meminimalisir terjadinya konflik yang akan mengganggu kesejahteraan pekerja.

## **PENGAKUAN**

Penelitian ini tidak akan mungkin terlaksana tanpa bantuan dari banyak pihak. Pertama-tama, kami ucapkan terimakasih kepada pimpinan di Cv Swadaya Tekstil yang telah memberikan ijin kepada kami untuk melakukan penelitian di perusahaan terkait. Kami juga berterimakasih kepada Ibu Resya Dwi Marselina,S.E., MM atas arahan dan bimbingannya yang berharga selama penelitian ini. Ucapan terimakasih juga kepada tema-teman yang telah berkontribusi dan bantuannya dalam berbagai hal.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Suherman, E. "Membangun Desain Hubungan Industrial Dalam Mencapai Keharmonisan Antar Pegawai Dengan Manajemen Di UBP Karawang 3 no 2 (2019) : 13.
- Santoso, Budi. "Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus". Universitas Brawijaya Press, 2012.
- Putra, Cristoforus Valentino Alexander. "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* 39, no1 (2017) :77
- Suherman,Enjang. " Membangun Desain Hubungan Industrial Dalam Menacapai Keharmonisan Antar Pegawai Dengan Manajemen Di UBP Karawang". *Buana Ilmu* 03,no 2 (2018).
- Abdussamad,Zuchri. *Metode Penelitian kualitatif* : CV. Syakir Media Press,2021.
- Lalu husni , *pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia* . Jakarta : Pt.Raja Grafindo persada, 2012

Issha harruma. "Syarat perjanjian kerja". www.kompas.com . Diakses pada 7 november 2023  
<https://amp.kompas.com/nasional/read/2022/04/25/00300091/syarat-perjanjian-kerja-dan-penyebab-berakhirnya>

Sentosa Sembiring. “ Peraturan perundang-undang republik indonesia tentang Ketenagakerjaan”. <https://repository.uma.ac.id>. Diakses pada Selasa 7 November 2023.  
[https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/644/5/131803014\\_file%205.pdf](https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/644/5/131803014_file%205.pdf)

YC Wati. “ metode penelitian kualitatif deskriptif menurut sugiyono”. [stiedewantara.ac.id](https://stiedewantara.ac.id)  
Diakses pada Selasa 7 November 2023.

Yoga, diwawancarai oleh penulis, November 2023, kepala staff, CV Swadaya Tekstil, Bandung Barat.