



KOLABORASI ANTARA MANAJEMEN DAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA YANG HARMONIS DAN MENCEGAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT. INDOSAT TBK.

Hilma Harmen¹, Dina Sarah Syahreza², Amelia Ardana³, Afifa Rahma Wudda⁴,
Ronauli Pasaribu⁵, Keni Mayori Hasibuan⁶, Willy Linchon Sihombing⁷
^{1,2,3,4,5,6,7} Universitas Negeri Medan

hilmaharmen@unimed.ac.id, dinasarahsyahreza@unimed.ac.id,
ameliaardana3@gmail.com, afifawudda01@gmail.com, ronauli100506@gmail.com,
kenihsb316@gmail.com, willysihombing28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis mengenai karyawan Perusahaan Indosat yang di phk secara sepihak tanpa adanya komunikasi internal. Kemudian, penelitian ini bertujuan untuk membahas mengenai bagaimana kolaborasi antara pihak manajemen dan serikat pekerja untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan mencegah pemutusan hubungan kerja sepihak. Metode penelitian ini merujuk pada metode pengumpulan data yang dipakai dengan menggunakan studi literatur pada jurnal dan website yang membahas mengenai kolaborasi manajemen dan serikat pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mencegah pemutusan hubungan kerja (PHK). Pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif yang mengacu pada pemahaman kondisi objek yang alamiah, dengan peneliti berperan sebagai instrumen kuncinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi antara manajemen dan para serikat kerja sangat penting. Hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dan serikat pekerja sangat penting bagi kelancaran operasional perusahaan dan mencegah terjadinya PHK. Kolaborasi kedua belah pihak menjadi kunci tercapainya hubungan yang saling menguntungkan dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Kolaborasi, Manajemen, Serikat Pekerja, PT. Indosat Tbk, PHK*

1. Pendahuluan

Di Indonesia, teknologi komunikasi telah berkembang pesat, terutama di sektor telekomunikasi seluler, yang telah mengubah cara orang berinteraksi baik dalam konteks bisnis maupun sosial. Perubahan ini telah meningkatkan penggunaan layanan telekomunikasi secara signifikan. Komputer yang digunakan untuk komputasi dan jalur komunikasi cepat yang mampu membawa suara, video, dan data digabungkan untuk menghasilkan teknologi informasi. (Sayer & Williams, 2003). Industri telekomunikasi merupakan bagian dari industri jaringan yang menyediakan layanan transfer data dan

suara, seperti telepon dan internet. Seperti halnya industri jaringan pada umumnya, industri telekomunikasi memiliki biaya investasi dan operasional yang besar, dengan komponen-komponen yang saling mendukung satu sama lain untuk memenuhi kebutuhan komunikasi sehari-hari.

Perkembangan pesat dalam industri telekomunikasi di Indonesia terutama terjadi setelah disahkannya Undang-Undang No. 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi. Undang-undang ini mengatur tentang penyelenggaraan jaringan, jasa, dan aspek-aspek khusus telekomunikasi, yang meliputi penyelenggara jaringan telekomunikasi, penyelenggara jasa telekomunikasi, dan penyelenggara telekomunikasi khusus. Persaingan yang ketat dalam industri telekomunikasi mendorong beberapa operator menggunakan harga sebagai alat utama untuk menarik konsumen. Untuk bertahan dalam persaingan yang ketat ini, perusahaan telekomunikasi berusaha untuk memangkas biaya demi mempertahankan profitabilitas mereka. Karena harga jual layanan dan produk sangat sensitif, maka pengendalian biaya adalah kunci untuk mencapai keuntungan yang diinginkan. Perkembangan yang pesat dalam industri telekomunikasi menciptakan persaingan yang ketat dalam penetapan harga produk dan jasa. Industri telekomunikasi membutuhkan investasi modal dan biaya operasional yang cukup besar.

PT. Indosat Ooredoo merupakan salah satu perusahaan penyedia layanan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Meskipun menjadi salah satu perusahaan besar di Indonesia, Indosat tidak luput menjadi sorotan karena kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Berdasarkan informasi yang diambil dari Kompas.com (2020), Indosat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap 500 karyawannya dari berbagai unit. R. Roro Dwi Handayani (2020), Presiden Serikat Pekerja Indosat, menilai bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut dilakukan karena perusahaan tengah fokus melakukan pemindahan pekerjaan. Namun sangat disayangkan keputusan ini diambil tanpa melalui proses perundingan internal terlebih dahulu. Selain itu, proses PHK berlangsung singkat, di mana karyawan hanya diberi waktu sekitar 4 jam untuk menandatangani formulir kesediaan PHK.

Untuk membina hubungan kerja yang positif dan menghindari PHK di dalam organisasi, kerja sama antara serikat pekerja dan manajemen sangatlah penting. Di sinilah manajer dan serikat pekerja berperan dalam memutuskan langkah-langkah nyata yang akan berdampak langsung pada setiap karyawan dalam organisasi. Sebagai agen yang mewakili kepentingan yang saling bersaing antara pengusaha dan pekerja, serikat pekerja dan manajemen memainkan peran penting dalam memajukan hubungan industrial. Dalam proses produksi barang atau jasa, para pelaku mengembangkan hubungan satu sama lain berdasarkan kepentingan bersama, saling ketergantungan, dan interaksi. Ini dikenal sebagai hubungan industrial.

Menurut Firmansyah (2018) manajemen adalah suatu praktik yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, persiapan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) manajemen adalah suatu bidang pengetahuan dan keterampilan yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien. Peran manajemen dalam menjaga hubungan antara karyawan dan manajemen sangat penting, termasuk dalam penanganan konflik dan mengatasi krisis. Manajer bertindak secara kolektif untuk menyelesaikan konflik antar bawahan dan merespons situasi krisis yang muncul. Mereka juga berperan sebagai negosiator,

mewakili departemen dan kepentingan perusahaan dalam berbagai negosiasi, termasuk kontrak serikat pekerja, penjualan, pembelian, dan negosiasi anggaran. Manajemen bertanggung jawab untuk mengatur, mengendalikan dan memantau semua pihak yang terlibat dalam operasional perusahaan.

Upaya mental dan fisik karyawan juga berada di bawah lingkup manajemen. Melalui pembagian kerja yang cermat dan pengawasan yang ketat, mereka harus menjamin bahwa para pekerja melakukan tugas-tugas yang diperlukan untuk memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajer dapat memberikan pengaruh atas tindakan anggota staf mereka. (Suherman, 2019) Termasuk investor dan pemangku kepentingan, perusahaan perlu menjaga hubungan positif dengan semua mitranya. Hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan akan meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup karyawan. Menurut Nainggolan dkk. (2022), untuk menjaga dan meningkatkan kinerja perusahaan diperlukan kolaborasi antara perusahaan dan karyawan, yang keduanya perlu melakukan upaya terbaik dalam pekerjaan sehari-hari. Penjelasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa manajemen memainkan peran penting dalam menegakkan hubungan di dalam organisasi karena termasuk dalam kategori peran manajerial yang melibatkan pengambilan keputusan yang memiliki konsekuensi dunia nyata yang akan dialami langsung oleh semua pihak yang terlibat.

Menurut penelitian yang dilakukan Prastya dan Widyastuti (2020), hubungan yang harmonis antara serikat pekerja dan manajemen memberikan dampak positif terhadap lingkungan perusahaan. Kolaborasi yang efektif dalam pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, dan implementasi perjanjian kerja bersama merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Keterlibatan yang saling mendukung antara serikat pekerja dan manajemen terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tinggi. Sinergi dalam pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama menjadi kunci utama dalam peningkatan kinerja industri.

Secara prinsip, hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha merupakan kolaborasi yang bertujuan untuk mempercepat pertumbuhan industri dan ekonomi, seperti yang dijelaskan oleh Fahrunnisa et al (2017) pentingnya keberadaan serikat pekerja dalam mengawasi produksi, menjaga keteraturan, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarga, sejalan dengan UUD 1945 dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang mengakui peran serikat pekerja dalam melindungi hak-hak dan kesejahteraan pekerja. Semua ini bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang adil, dinamis, dan harmonis, sesuai dengan pandangan yang disampaikan oleh (Fikriyah, 2021).

Serikat Pekerja atau buruh adalah bagian dari warga negara yang memiliki hak legal, termasuk akses ke pekerjaan dan kondisi hidup yang layak. Mereka berpartisipasi dalam perusahaan dan bisa menjadi anggota Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Dalam peran mereka, mereka bertanggung jawab untuk menjaga kelangsungan perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka, serta berkontribusi pada masyarakat secara keseluruhan. Serikat pekerja mewakili kepentingan pekerja, memastikan perlakuan yang adil dari perusahaan, dan didirikan atas dasar keterbukaan, kebebasan, kemandirian, dan demokrasi, dengan fokus melindungi kepentingan pekerja dan keluarganya. (Raharjo, 2021).

Konstitusi Indonesia atau Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak atas kebebasan berserikat. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi dan Konvensi ILO No. 98 tahun 1949 tentang Hak untuk Berserikat dan Berunding Bersama sebagai bukti penghormatan terhadap perjuangan internasional yang berkaitan dengan hak ini. Dalam rangka menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang stabil, dinamis dan berkeadilan, UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengatur tentang pelaksanaan dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

Untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dan kesejahteraan keluarga mereka, pekerja memainkan peran penting sebagai mitra pengusaha dalam proses manufaktur. Untuk memajukan bisnis, menghindari perselisihan dan PHK, serta membina hubungan kerja yang positif dan dinamis, serikat pekerja harus berkolaborasi dengan pengusaha dan pemerintah sembari menegakkan hak mereka untuk berserikat, sambil tetap menjaga kepentingan nasional.

Ketika individu, kelompok, organisasi, atau negara saling berinteraksi untuk mencapai tujuan mereka, perbedaan sikap, nilai, keyakinan, dan keterampilan dapat menyebabkan konflik (Rahim, 2017). Konflik di dalam organisasi sering kali terjadi antara atasan dan bawahan, namun penting untuk diakui bahwa konflik antara manajemen dan serikat pekerja juga sering terjadi dan memerlukan penanganan yang cepat untuk mencegah dampak merugikan terhadap iklim organisasi dan kinerja (Bélanger et al., 2015). Konflik di tempat kerja, seperti PHK, dapat menjadi hal yang sensitif bagi karyawan, dan ketidaksepakatan selama proses tersebut dapat menyebabkan konflik. Ketidaksepakatan mengenai peraturan serikat pekerja juga dapat menyebabkan konflik antar serikat pekerja di perusahaan yang sama. Untuk mengurangi kemungkinan perselisihan hubungan industrial, langkah-langkah strategis perlu diambil oleh pengusaha, termasuk memperhatikan hak-hak pekerja, menjaga hubungan baik dengan mereka, dan memahami dinamika hubungan industrial. Kolaborasi antara manajemen dan pekerja adalah kunci untuk mengatasi konflik, di mana kedua belah pihak saling mempertimbangkan perbedaan mereka untuk mencapai solusi terbaik (Gray, 1989).

Dalam rangka membina hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, Pemerintah Indonesia mengeluarkan UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sebagaimana dinyatakan dalam Penjelasan UU No. 21 Tahun 2000, undang-undang ini mengakui peran penting yang dimainkan oleh pekerja dan buruh sebagai mitra pengusaha dalam meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarga mereka serta kesejahteraan masyarakat Indonesia secara umum. Terciptanya lingkungan kerja yang harmonis merupakan hal yang diinginkan oleh semua pihak, baik perusahaan maupun para pekerja. Dan tentunya PHK sepihak adalah hal yang pastinya sangat tidak diinginkan oleh pihak mana pun itu. Oleh karena itu, agar tidak terjadinya kasus yang sama seperti pada PT. Indosat Tbk, kolaborasi antara manajemen dengan serikat pastinya sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mencegah PHK sepihak.

Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti kebersihan, suhu, keamanan, dan penerangan yang dapat memengaruhi kinerja para pekerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kepuasan kerja

karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurut penelitian Handaru dkk. (2013). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan damai, organisasi harus memiliki strategi yang tepat. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang damai, serikat pekerja dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkolaborasi. Hal inilah yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, serta mencegah terjadinya PHK sepihak.

2. Kajian Pustaka

2.1 Pendekatan Kolaboratif antara Manajemen dan Serikat Pekerja

1) Penggunaan Teori Manajemen Partisipatif

Terlepas dari pangkat atau hierarki, setiap orang memainkan peran yang sama dalam proses pengambilan keputusan bersama di bawah model kepemimpinan partisipatif (Quamila, A. 2021). Menurut Indeed, seorang pemimpin dalam konteks ini berperan sebagai penyedia informasi mengenai isu-isu, masalah, atau rencana perusahaan kepada semua staf, bertindak sebagai fasilitator dalam diskusi, serta menjaga agar dialog tetap seimbang dan terarah.

Dalam kerangka ini, anggota tim saling berbagi ide, masukan, dan pendapat mereka mengenai penyelesaian masalah yang dihadapi. Pemimpin kemudian merangkum hasil diskusi dan ide-ide yang muncul untuk dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan kelompok. Meskipun dalam beberapa kasus, pemimpin masih memiliki wewenang untuk menentukan keputusan akhir berdasarkan pertimbangan tertentu setelah melalui diskusi tersebut. Pelaksanaan keputusan selanjutnya akan dibagi secara adil di antara semua anggota tim sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing. Namun, penting untuk dicatat bahwa gaya kepemimpinan ini terutama berlaku dalam konteks pengambilan keputusan di tingkat departemen atau tim yang lebih kecil, bukan saat memutuskan hal-hal penting yang dapat berdampak pada seluruh perusahaan. Karena mengedepankan kerja sama tim, kepemimpinan partisipatif sebanding dengan kepemimpinan demokratis (Glints.com, 2021).

2) Penggunaan Teori Kemitraan

Kemitraan merujuk pada proses membangun hubungan atau relasi yang kuat. Jamal menggarisbawahi bahwa semakin banyak hubungan yang dibangun dengan sukses, semakin menguntungkan bagi lembaga karena akan membuka lebih banyak akses dan peluang untuk pertumbuhan (Astutis. A.W, 2016)

Manajemen perusahaan pada umumnya memiliki posisi yang lebih tinggi daripada karyawan atau serikat pekerja dalam kerangka hubungan kerja. Namun pada kenyataannya, hal ini sering kali mengakibatkan kebuntuan dalam pembicaraan antara serikat pekerja dan manajemen. Oleh karena itu, penting untuk menekankan bahwa baik manajemen maupun serikat pekerja harus memiliki pemahaman yang sama mengenai niat baik, kepercayaan, dan hubungan saling menguntungkan. Ini bukan hanya sekadar konsep teoritis, tetapi merupakan tindakan nyata yang harus terbukti dan dipraktikkan secara konsisten.

2.2 Penciptaan Lingkungan Kerja Harmonis

1) Teori Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass & Riggio (2006), kepemimpinan transformasional memiliki beberapa elemen penting. Dimensi pertama adalah kharisma, di mana pemimpin

memiliki daya tarik yang kuat dan mampu memengaruhi orang lain, menstimulasi orang-orang untuk meniru perilakunya yang sangat baik dan menumbuhkan kepercayaan di tempat kerja. Memotivasi karyawan dengan cara yang transformatif adalah dimensi kedua dari kepemimpinan. Para pekerja menjadi antusias dan optimis dengan saran-saran mereka ketika atasan mendorong mereka untuk terlibat dalam pemikiran inovatif untuk mewujudkan misi dan tujuan bisnis. Octavia dan Ratnaningsih (2017) menyatakan bahwa stimulasi intelektual merupakan dimensi ketiga, di mana pemimpin transformasional dapat memunculkan ide-ide segar dan menginspirasi anggota staf untuk berkreasi.

2) Teori Kesejahteraan Pekerja

Karyawan yang mengalami kesejahteraan cenderung lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka di tempat kerja (LPM UMA, 2023). Ini seringkali disebabkan oleh kemampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga kebutuhan baik perusahaan maupun individu dapat terpenuhi dengan baik. Banyak faktor kunci yang harus dipertimbangkan untuk meningkatkan program kesejahteraan karyawan. Pada awalnya dan yang terpenting, organisasi harus dapat menerima tantangan, masalah, persyaratan, dan tuntutan yang mungkin dihadapi oleh anggota staf saat bekerja.

Pemberi kerja dapat menggunakan informasi ini untuk membantu menciptakan strategi yang sesuai dengan kebutuhan setiap pekerja. Responsif terhadap kebutuhan karyawan akan mempermudah perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sangatlah penting untuk menjamin bahwa inisiatif kesejahteraan karyawan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan.

2.3 Tujuan Kolaborasi antara Manajemen dan Serikat Pekerja

Kata Yunani untuk alat, organon, adalah asal kata organisasi. Banyak ahli dari dalam dan luar negeri telah mengajukan definisi organisasi. Secara umum, organisasi didefinisikan sebagai kelompok yang terdiri dari dua atau lebih individu yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi dibutuhkan keadilan antara pemilik perusahaan dengan para pekerja. Sejauh mana seseorang merasa diperlakukan secara adil di perusahaan tempat mereka bekerja dikenal sebagai keadilan organisasional, menurut Gibson dkk. (2012). Menurut definisi yang berbeda, keadilan organisasional adalah penilaian yang adil dari penilaian atasan seseorang (Colquitt, LePine, & Wesson, 2009).

Keadilan organisasional, menurut Dyna dan Graham (2005) (dalam Carlis, 2011), dapat ditentukan dengan mengukur tiga hal: 1) Keadilan yang berkaitan dengan keadilan distribusi sumber daya. Jika kompensasi sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan dapat menganggap organisasi tersebut adil. Pekerja akan menganggap kurangnya keadilan jika tidak ada hubungan yang sama antara bayaran dan hasil kerja mereka. 2) Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Karyawan menganggap organisasi bersikap adil ketika mereka diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan perspektif mereka selama proses pengambilan keputusan. Pilihan yang dibuat dan pelaksanaannya dievaluasi secara sama untuk setiap karyawan juga akan memberikan rasa keadilan bagi karyawan. 3) Keadilan adalah bagaimana interaksi interpersonal ditegakkan dan dianggap adil. Ketika bawahan dan atasan rukun dan memperlakukan satu sama lain dengan adil,

misalnya, karyawan dapat mengatakan bahwa perusahaan itu adil. Persepsi karyawan tentang keadilan organisasi juga dipengaruhi oleh kebenaran dan kejujuran informasi yang diperoleh dari atasan.

Ketika seorang karyawan dan/atau pemberi kerja sepakat untuk memutuskan hubungan kerja, hal ini dikenal dengan istilah PHEK (Pemutusan Hubungan Kerja). Hal ini dapat terjadi melalui salah satu pihak yang bertindak sendiri atau dengan persetujuan bersama. Maka PHK sepihak adalah sebuah kondisi dimana hubungan kerja secara sengaja di berhentikan oleh satu pihak. Untuk mencegah hal tersebut, Kerja sama di tempat kerja antara serikat pekerja dan manajemen adalah salah satu dari banyak taktik yang perlu dicoba. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat dihindari dengan komunikasi yang efektif antara serikat pekerja dan manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2003), pengalihan dan pemahaman makna merupakan dua proses penting yang terjadi dalam komunikasi.

Ketika seseorang berkomunikasi, mereka berusaha untuk menyampaikan pesan kepada orang lain dan orang lain tersebut berusaha untuk memahami apa yang mereka dengar. Proses ini dikenal sebagai komunikasi. Dalam hal mengevaluasi apakah sebuah bisnis berhasil mencapai tujuannya, komunikasi sangatlah penting. Seberapa baik orang berkomunikasi dapat berdampak pada seberapa efektif dan efisien perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini berkaitan dengan bagaimana anggota organisasi mengalihkan tindakan mereka ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dengan komunikasi yang baik antara manajemen dengan serikat pekerja dan diterapkannya keadilan dalam organisasi, maka pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat di dihindari.

2.4 Implementasi pada PT. Indosat Tbk

Dinamika hubungan antara manajemen dan serikat pekerja harus diperhatikan agar tidak terjadi konflik yang dapat menghambat proses kolaborasi. Manajemen harus berkomunikasi secara efektif dengan serikat pekerja dan memperhatikan kepentingan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Pada kasus PHK sepihak yang terjadi pada PT. Indosat Tbk, manajemen perusahaan tersebut seharusnya melakukan komunikasi dengan serikat pekerja untuk mencegah pemecatan mendadak dari pekerjaan mereka. Dengan menahan diri untuk tidak memecat karyawan secara sewenang-wenang, bisnis juga harus mempertimbangkan keadilan organisasi. Komunikasi, sebagai sebuah proses administratif, melibatkan serangkaian tindakan, ide, dan perencanaan yang dimulai dari menetapkan tujuan hingga menyusun rencana untuk melaksanakannya.

Sebagai hasil dari penelitian tersebut, teridentifikasi empat jenis hambatan komunikasi, yaitu psikososial, proses, fisik, dan semantik (Prasetyo & Anwar, 2021). Hak-hak karyawan yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba juga dapat dituntut oleh serikat pekerja, dengan cara berkomunikasi dengan pihak manajemen perusahaan PT. Indosat Tbk tersebut.

Metode Penelitian

Dalam penulisan artikel ilmiah ini, metode pengumpulan data yang dipakai penulis adalah dengan menggunakan studi literatur pada jurnal dan website yang membahas mengenai Kolaborasi Manajemen dan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif yang mengacu pada pemahaman kondisi objek yang alamiah, dengan peneliti berperan sebagai instrumen kuncinya (Sugiyono, 2016).

Menurut Nasution (2012), menggunakan deskripsi untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang keadaan sosial dikenal sebagai penelitian deskriptif. Dengan berinteraksi dengan pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena berdasarkan data lapangan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan penjelasan yang menyeluruh dan komprehensif mengenai prosedur hubungan industrial mengenai Kolaborasi Antara Manajemen dan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis serta Mencegah Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di PT. Indosat Tbk.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Manajemen dan Serikat Pekerja di Lingkungan Perusahaan

1) Manajemen

Salah satu komponen penting yang diperlukan untuk setiap tugas atau kegiatan adalah bagian manajemen, yang sering disebut dengan istilah manajemen. Pembagian dan pemberian tugas dan penugasan kepada setiap kelompok yang dibentuk dapat difasilitasi oleh kerangka kerja untuk pencapaian tujuan dalam suatu bagian manajemen, yang dapat diorganisasikan ke dalam beberapa tingkatan manajemen, termasuk administrasi puncak, manajemen menengah, dan manajemen bawah. Ilmu dan seni manajemen adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Studi tentang manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis karena, selain masalah modal, tenaga kerja, dan bahan baku, bisnis juga menghadapi masalah dengan sumber daya manusia, yang pada kenyataannya adalah orang-orang yang bertugas mengawasi dan mengelola proses produksi dan produk akhir dari operasi bisnis. "Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan orang-orang dengan maksud untuk memberi sumbangan pada tujuan-tujuan organisasi, individu, dan sosial," demikian definisi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang diberikan Flippo pada tahun 1976. Pernyataan lebih lanjut yang dibuat oleh Rivai (2005) adalah bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk secara efektif, produktif, dan efisien mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusianya dalam rangka memenuhi tujuannya.

Tujuan strategis dan terkait dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola aset perusahaan yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia, baik secara individu maupun dalam tim untuk membantu mencapai visi perusahaan.



Seperti yang ditunjukkan oleh penjelasan di atas, potensi dan kemampuan eksekutif dan karyawan perusahaan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sangat penting bahwa karyawan tidak dipandang sebagai benda mati dan mengakui potensi yang melekat pada diri mereka, yang dapat dikembangkan lebih lanjut untuk keuntungan bersama perusahaan. Para pemimpin harus membina lingkungan yang memungkinkan mereka untuk menggunakan keterampilan mereka di dalam organisasi setelah keterampilan tersebut diperoleh.

2) Serikat Pekerja

Dalam hal hukum, pekerja memiliki hak yang sama dengan warga negara, termasuk hak untuk membentuk dan bergabung dengan organisasi, menyuarakan pendapat, dan bekerja untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2, pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, termasuk syarat-syarat pengupahan, tunjangan, dan tata tertib kerja.

Kontrak kerja yang ditandatangani berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan karyawan mengatur hubungan kerja. Tergantung pada kondisi hubungan kerja, hubungan kerja yang dinegosiasikan dapat bersifat jangka panjang atau jangka pendek.

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta memperjuangkan dan membela hak-hak dan kepentingannya, serikat pekerja/serikat buruh didefinisikan sebagai organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Organisasi ini harus bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Pasal 1 huruf q UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 memuat istilah ini.

Ada beberapa hak yang didapat dengan menjadi anggota serikat pekerja, termasuk kemampuan untuk menegosiasikan perjanjian kerja bersama dengan kontraktor, mewakili pekerja di pengadilan, membentuk organisasi atau terlibat dalam kegiatan lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang tidak melanggar hukum, dan mewakili pekerja di agen tenaga kerja. Diperlukan sepuluh orang karyawan atau buruh untuk membentuk serikat pekerja atau serikat buruh. Setelah terbentuk, serikat pekerja atau serikat buruh berhak untuk bergabung dan menjadi bagian dari serikat pekerja atau serikat buruh federasi.

B. Permasalahan Dalam Hubungan Industrial (PHK) Pada PT. Indosat Tbk

1) PHK Pada PT. Indosat Tbk

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari kompas.com akhir-akhir ini, terjadi peningkatan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), yang salah satunya disebabkan oleh tingkat inflasi yang meningkat. Inflasi ini mendorong perusahaan untuk melakukan efisiensi di berbagai aspek, termasuk pekerja. PHK sendiri merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja, yang berakibat berakhirnya hak dan kewajiban keduanya. PHK ini memberikan dampak yang buruk bagi pekerja dan keluarganya, meskipun dalam kasus PHK, perusahaan harus memberikan pesangon kepada pekerja.



Namun, pesangon tidak diberikan jika pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pekerja itu sendiri. Alasan yang melatarbelakangi terjadinya PHK pun beragam, mulai dari masalah keuangan hingga ketidaksepahaman antara pekerja dan perusahaan. Namun, pada dasarnya, PHK dilakukan untuk mengurangi jumlah pekerja dengan tujuan agar perusahaan tetap dapat menjalankan kegiatan produksinya. Penting untuk diketahui bahwa ada beberapa jenis PHK, seperti PHK karena hukum, pelanggaran perjanjian kerja, kondisi tertentu seperti sakit berkepanjangan atau efisiensi perusahaan, dan kesalahan berat seperti penipuan atau penggelapan. Dalam konteks ini, perusahaan cenderung berfokus pada kepentingannya sebagai penanggung jawab yang bertanggung jawab atas semua kegiatan produksinya.

PT. Indosat Tbk, yang didirikan pada tanggal 10 November 1967 sebagai perusahaan telekomunikasi asing di Indonesia, telah mengalami perkembangan yang signifikan sepanjang sejarahnya. Pada tahun 1995, perusahaan membentuk Telkomsel sebagai hasil kemitraan dengan PT. Telkom. Kemudian pada tahun 2008, saham STT di PT. Indosat Tbk diakuisisi oleh Ooredoo, sebuah perusahaan publik yang sahamnya mayoritas dimiliki oleh Qatar dan afiliasinya. Melalui penggabungan usaha dengan PT. Hutchison 3 Indonesia, PT. Indosat Ooredoo menjadi hasil penyatuan dua entitas bisnis yang saling melengkapi. Sebagai salah satu perusahaan terkemuka di pasar telekomunikasi seluler Indonesia saat ini, PT. Indosat Ooredoo telah melakukannya dengan sukses. Menjadi penyedia layanan telekomunikasi digital terdepan di Indonesia merupakan misi PT. Indosat Ooredoo Hutchison. PT. Indosat Ooredoo Hutchison berharap dapat membangun platform telekomunikasi digital dan internet yang menawarkan nilai bagi semua pihak, termasuk pekerja, klien, dan pemegang saham, dan dapat bersaing lebih sukses di tingkat global melalui penggabungan PT. Indosat Tbk dan PT. Hutchison 3 Indonesia (Liputan6.com, 2023).

Meskipun PT. Indosat merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi terkemuka di Indonesia, namun tidak luput dari masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Menurut laporan dari Tvberita.co.id (2020) PT. Indosat Tbk telah melakukan PHK terhadap 500 karyawannya dari berbagai unit kerja tanpa adanya proses musyawarah internal. Presiden Serikat Pekerja Indosat, R. Roro Dwi Handayani, mengungkapkan bahwa keputusan PHK ini terjadi karena perusahaan fokus pada pemindahan pekerjaan. Namun, yang sangat disayangkan adalah tidak adanya proses perundingan internal sebelum keputusan tersebut diambil. Selain itu, proses PHK dilakukan dengan cepat, hanya memberikan waktu yang singkat kepada karyawan, sekitar 4 jam, untuk menandatangani surat perjanjian PHK. Presiden Serikat Pekerja Indosat juga menyoroti bahwa keterlambatan penandatanganan surat persetujuan PHK tersebut dapat berakibat pada pengurangan nilai pesangon yang seharusnya diterima oleh karyawan, sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Peran Manajemen

Peran manajemen dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang krusial dalam menggerakkan dan mengawasi operasional. Menurut Mintzberg dalam Daft (2012), peran manajerial dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori yang berkaitan erat: informasi (pemantauan, penyebaran informasi, menjadi juru bicara), interpersonal (memimpin, menjadi penghubung), dan pengambilan keputusan (pengorganisasian,

menangani gangguan), (peran pengusaha, peran penanganan gangguan, mengalokasikan sumber daya, serta peran bernegosiasi). Peran ini mungkin berbeda bagi manajer di berbagai tingkat organisasi. Bagi manajer tingkat atas, peran penyebar informasi, orang kepercayaan, negosiator, penghubung, dan juru bicara mungkin lebih penting.

Sedangkan bagi manajer tingkat bawah, peran kepemimpinan terlihat lebih menonjol. Perencanaan: Melibatkan perumusan rencana jangka panjang dan pendek perusahaan, penetapan tujuan, strategi dan alokasi sumber daya. Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia: Meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, pengembangan karir, dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Peran manajerial yang paling berhubungan dan sangat penting dalam memelihara hubungan industrial, yaitu:

- a. Peran Sebagai Penanganan Gangguan: Melibatkan pengambilan tindakan korektif ketika perselisihan muncul, menyelesaikan konflik antar karyawan, dan beradaptasi dengan situasi krisis.
- b. Peran Sebagai Negosiator: Peran ini termasuk mewakili departemen dalam berbagai negosiasi, seperti kontrak serikat pekerja, penjualan, pembelian, dan anggaran, untuk menjaga kepentingan departemen. Kedua peran tersebut memegang peranan penting dalam menjaga hubungan industrial karena menyangkut pengambilan keputusan dan tindakan nyata yang berdampak langsung bagi seluruh pihak di Perusahaan. Peran manajemen tersebut sangat penting dalam mengambil keputusan berupa aksi tindakan nyata yang dampaknya akan langsung dirasakan oleh semua pihak di perusahaan.

3) Peran Serikat Pekerja

Serikat pekerja, seperti yang dijelaskan oleh Simamora (2006), adalah organisasi yang mewakili pekerja dalam negosiasi tentang upah, jam kerja, serta syarat dan kondisi kerja lainnya. Menurut Rivai dan Sagala (2010), serikat pekerja berperan sebagai platform bagi pekerja untuk terlibat dalam kegiatan perusahaan. Fungsinya adalah menciptakan hubungan kerja yang seimbang antara kepentingan pekerja dan pengusaha, guna mencapai harmoni dalam konteks hubungan industrial. Berikut adalah beberapa peran penting serikat pekerja dalam mencapai tujuan tersebut:

- a. Pembuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Sebagai perjanjian yang mengikat antara semua pihak yang terlibat dalam interaksi industri, PKB menyediakan kerangka kerja untuk membina keharmonisan, kolaborasi, dan menghindari konflik. Serikat pekerja berperan dalam menyusun dan menyetujui PKB yang adil dan menguntungkan semua pihak.
- b. Penyelesaian Perselisihan Industrial: Serikat pekerja berusaha menyelesaikan perselisihan melalui musyawarah mufakat, demokrasi, dan komunikasi yang baik. Mekanisme penyelesaian perselisihan dimulai dari internal perusahaan dan diupayakan tanpa melibatkan pihak ketiga.
- c. Wakil Lembaga Bipartit: Serikat pekerja mewakili pekerja dalam lembaga kerja sama bipartit untuk membina hubungan industrial yang harmonis. Serikat

pekerja aktif dalam penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

- d. Pencipta Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan: Serikat pekerja berperan dalam menciptakan hubungan industrial yang kondusif dan saling menguntungkan. Hal ini diwujudkan melalui PKB, penyelesaian perselisihan industrial secara musyawarah, dan aktifitas serikat pekerja lainnya. Serikat pekerja menempatkan diri di tengah-tengah antara kepentingan pekerja dan pengusaha.
- e. Penyalur Aspirasi Hak dan Kepentingan Anggota: Serikat pekerja dibentuk secara demokratis dan berkewajiban memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Melalui berbagai media tertulis dan lisan, serikat pekerja secara aktif menyampaikan tujuan-tujuan para anggotanya. Kepada perwakilan serikat pekerja, karyawan dapat menyampaikan tujuan-tujuan mereka.
- f. Pejuang Kepemilikan Saham: Menciptakan skema di mana karyawan memiliki saham adalah salah satu metode untuk mendorong dinamika positif di tempat kerja. Dedikasi dan pengabdian karyawan kepada perusahaan akan menjadi kuat ketika mereka memiliki saham, yang dapat meningkatkan hasil dan kinerja.

Keharmonisan antara pekerja dan pengusaha dan menghindari PHK adalah dua tujuan mendasar dari serikat pekerja. Sebagai agen yang mewakili kepentingan yang saling bersaing antara pengusaha dan pekerja, serikat pekerja dan manajemen memainkan peran penting dalam memajukan hubungan industrial.

C. Kolaborasi Antara Manajemen dan Serikat Pekerja

Manajemen dan serikat pekerja adalah pemain kunci dalam membina hubungan industrial karena mereka mewakili perusahaan dan karyawan yang memiliki kepentingan yang saling bertentangan. Evolusi hubungan antara serikat pekerja dan manajemen memberikan wawasan tentang seberapa baik hubungan industrial dipertahankan di dalam sebuah organisasi. Serikat pekerja berfungsi sebagai suara anggotanya di tempat kerja, mengadvokasi hak-hak dan kepentingan mereka sehingga manajemen perusahaan akan memperhatikan mereka dan mengambil tindakan yang tepat. Di sisi lain, manajemen memiliki peran dalam mengelola aset perusahaan, termasuk sumber daya manusia, dengan menjalankan fungsi kompleks dalam hubungan kerja. Selain itu, proses perundingan dan penyelesaian perselisihan adalah bagian dari interaksi antara manajemen dan serikat pekerja. Historisnya, serikat pekerja sering mengambil sikap yang kurang harmonis terhadap manajemen, lebih fokus pada tuntutan terkait upah, jam kerja, dan kondisi kerja lainnya.

Namun, dalam hubungan yang lebih baik, kedua belah pihak perlu bekerja sama untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dan memastikan kelangsungan operasional bisnis. Dengan demikian, hubungan antara manajemen dan serikat pekerja melibatkan berbagai aspek, termasuk perjuangan hak, perundingan, dan kerjasama untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kelangsungan operasional perusahaan. Fase-fase hubungan serikat pekerja dan manajemen di sektor industri dibagi menjadi lima tahap pertumbuhan, menurut Rivai dan Sagala (2010). Kategori-kategori ini meliputi:

- 1) Tahap Konflik: Tahap awal pembentukan serikat pekerja, ketika manajemen menentanginya dalam upaya untuk menumbuhkan konflik, dikenal sebagai tahap konflik.
- 2) Tahap Pengakuan (Eksistensi): Serikat pekerja yang dipaksa untuk mengakui diri mereka sendiri oleh manajemen sebagai akibat dari tekanan hukum dan peraturan dari pemerintah dikatakan berada pada tahap pengakuan.
- 3) Tahap Negosiasi: Dalam kehidupan industri, serikat pekerja muncul dengan sendirinya selama tahap negosiasi. Manajemen tidak berusaha menghentikan mereka, melainkan berusaha melemahkan posisi mereka.
- 4) Tahap Akomodatif: Tahap akomodatif merupakan tahap kehadiran serikat pekerja dianggap memainkan peran positif dalam lingkungan perusahaan. Manajemen memanfaatkan serikat pekerja sebagai rekan yang menghubungkan antara manajemen dan para pekerja dalam menegakkan disiplin dan mengarahkan perilaku pekerja sehingga terjalin hubungan kerja yang harmonis.
- 5) Tahap Kerja Sama: Tahap kerja sama merupakan tahap yang paling maju dan ideal dalam hubungan industrial dikarenakan serikat pekerja berperan meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan semangat kerja pekerja. Membangun rasa saling menghormati, mendukung, memahami perspektif orang lain, dan bertindak dengan cara yang menguntungkan kedua belah pihak adalah landasan untuk membangun kemitraan kerja yang sukses.

Adapun Kolaborasi Antara Manajemen dengan Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis Untuk Mencegah PHK Pada Perusahaan PT. Indosat Tbk:

- a. Manajemen harus menghormati peran dan eksistensi serikat pekerja sebagai wakil dari karyawan, sementara serikat pekerja juga perlu menghormati peran manajemen dalam mengelola operasional perusahaan dan mengarahkan aktivitas karyawan.
- b. Kedua belah pihak harus saling menerima dan mengakui hak serta kewajiban sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan dan norma sosial yang berlaku, baik dalam perjanjian kerja bersama maupun peraturan perusahaan.
- c. Manajemen harus menghormati hak asasi karyawan untuk bergabung dan berpartisipasi dalam serikat pekerja, termasuk hak untuk melakukan tindakan industri seperti mogok, tanpa takut terintimidasi atau ditekan oleh manajemen.
- d. Serikat pekerja berkewajiban memperlakukan semua karyawan dengan baik dan dengan prinsip saling percaya, bahkan jika karyawan menolak untuk bergabung dengan serikat pekerja, serta harus bersikap hormat terhadap manajemen sesuai norma sosial.
- e. Manajemen dan serikat pekerja seharusnya selalu berupaya untuk mencapai kesepakatan bersama melalui perjanjian kerja bersama yang dibangun secara sinergis dan saling menguntungkan.
- f. Kedua belah pihak harus mampu menyelesaikan perbedaan dan konflik industri dengan pendekatan kolaboratif, dengan memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, hormat, dan penghargaan terhadap hak asasi manusia.

- g. Manajemen perlu mendengarkan aspirasi dari serikat pekerja, terutama yang berkaitan dengan kebijakan dan efisiensi operasional perusahaan, terutama jika ada isu-isu yang berpotensi memberikan dampak negatif pada karyawan.
- h. Keduanya harus bekerja sama dengan komunikasi yang terbuka dan efektif.

Kolaborasi antara manajemen dan serikat pekerja merupakan sarana efektif untuk memperbaiki kondisi kerja, membangun hubungan yang baik, dan mencegah PHK. Kolaborasi ini dapat menjadi strategi penting bagi PT. Indosat Tbk untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dan serikat pekerja sangat penting bagi kelancaran operasional perusahaan dan mencegah terjadinya PHK. Kolaborasi kedua belah pihak menjadi kunci tercapainya hubungan yang saling menguntungkan dan berkelanjutan. PHK sepihak yang dilakukan PT. Indosat Tbk tanpa melalui proses musyawarah internal. Adapun peran manajemen dalam hal ini, yaitu:

- a. Mengelola perusahaan secara efektif dan efisien.
- b. Hormati hak dan kewajiban pekerja.
- c. Melaksanakan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan serikat pekerja.

Kemudian peran serikat pekerja, yaitu:

- a) Mewakili hak dan kepentingan pekerja.
- b) Bekerja sama dengan manajemen untuk mencapai tujuan bersama.
- c) Menyelesaikan perselisihan dengan cara yang konstruktif.

Kolaborasi antara manajemen dan serikat pekerja dapat menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, dan mencegah PHK. Hal ini dapat menjadi strategi penting bagi PT. Indosat Tbk untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang kami lakukan, berikut beberapa saran untuk meningkatkan kerjasama antara manajemen dan serikat pekerja di PT. Indosat Tbk:

- 1) Manajemen dan serikat pekerja dapat membentuk saluran komunikasi yang efektif, yaitu:
 - a. Membangun forum komunikasi regular antara manajemen dan serikat pekerja
 - b. Membangun sistem komunikasi yang terbuka dan transparan
- 2) Manajemen dan serikat pekerja dapat membangun rasa saling percaya yaitu:
 - a. Menepati janji dan komitmen yang telah disepakati kedua belah pihak
 - b. Menunjukkan komitmen untuk menyelesaikan permasalahan secara adil.
 - c. Membangun rasa saling percaya dan menghormati.
 - d. Manajemen dan serikat pekerja perlu saling berpartisipasi, yaitu:
 - e. Melibatkan serikat pekerja dalam pengambilan keputusan terkait pekerja.

- f. Memberikan kesempatan kepada pekerja untuk berpartisipasi dalam berbagai program perusahaan.
- g. Mendukung pengembangan kapasitas serikat pekerja.

Dengan menerapkan saran-saran yang kami berikan, diharapkan PT. Indosat Tbk dapat membangun hubungan industrial yang lebih harmonis dan mencegah terjadinya PHK di kemudian hari.

6. Daftar Pustaka

- Anindyadevi Aurellian (2022). "Apa Itu Organisasi, Kenali Ciri, Tujuan, dan Contohnya", Diakses pada 02 Mei 2024 dari <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6186277/apa-itu-organisasi-kenali-ciri-tujuan-dan-contohnya/amp>
- Anisa, Citra Ayu (2021). TINGKAT MANAJEMEN DAN MANAJER BESERTA FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150-164, ISSN 2715-0399, STAI Mahad Aly Al-Hikam Malang
- Bass, B. M., & E.Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership Second Edition*. Lawrence Erlbaum Associates
- Daft, Richard L. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Dwi, A. (2023). Peran Penting Manajemen Bagi Perusahaan. (2023). Diakses pada 01 Mei dari <https://feb.umsu.ac.id/peran-penting-manajemen-bagi-perusahaan/#:~:text=Manajemen%20m>
- Enggartiasti Sherly Anggrain (2023). PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM HAL PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, *Jurnal Syntax Admiration*, ISSN 2722-5356.
- Fauzan Ahmad Siregar, Lailatul Usriyah (2021). "Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik", *jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, Vol. 05, ISSN: 2656-8012. Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq, Jember
- Flippo, E. B. (1991). *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jilid 1. Alih Bahasa: Moh Masud, SH., MA. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Harris Kristanto (2015). "KEADILAN ORGANISASIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KINERJA KARYAWAN, *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*", VOL.17, ISSN 1411-1438 Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra
- Indosat Ooredoo Hutchison. (2023). Diakses pada 01 Mei dari <https://ioh.co.id/portal/id/corporatecompany>
- Liputan6.com. (2023). Profil PT. Indosat Ooredoo, Perusahaan Telekomunikasi Digital Indonesia. Diakses pada 30 April dari <https://www.liputan6.com/hot/read/5177194/profil-PT.-indosat-ooredoo-perusahaan-telekomunikasi-digital-indonesia?page=3>
- Mutu, P. by L. P., & Mutu, L. P. (2023). Pentingnya Kesejahteraan Karyawan! Ini 3 Manfaatnya - Lembaga Penjaminan Mutu. Diakses pada 01 Mei 2024 dari <https://lpm.uma.ac.id/pentingnya-kesejahteraan-karyawan-ini-3-manfaatnya/>
- Nasution, S. (2012). *Metode Research: Penelitian Ilmiah Edisi I*. Jakarta: Bumi Aksara

- Nia Oktavia Ningsih, dkk. (2015). PERAN SERIKAT PEKERJA DAN MANAJEMEN DALAM MEMBINA HUBUNGAN INDUSTRI. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1(24). 1-10.
- Nugraha, K. (2020). PHK Sepihak 500 Karyawan PT. Indosat Jadi Sorotan. Diakses pada 01 Mei dari <https://tvberita.co.id/news/regional/phk-sepihak-500-karyawan-pt-indosat-jadi-sorotan/>.
- Nuraini. (2022). Apa itu PHK? Ini Penyebab, Aturan, Jenis, dan Kompensasinya. Diakses pada 01 Mei dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20221029/12/1592672/apa-itu-phk-ini-penyebab-aturan-jenis-dan-kompensasinya>
- Octavia, A, & Ratnaningsih, IZ (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan non Proses (Supporting) PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Plant *Jurna Wiguna*, W. (2024). Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan. *Kampus Akademik Publishing, Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 642-650. DOI:<https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.1020>
- Quamila, A. (2021). Apakah Kepemimpinan Partisipatif Selamanya Baik? Ketahui Plus Minusnya! Diakses pada 01 Mei Dari <https://glints.com/id/lowongan/kepemimpinan-partisipatif-adalah/>
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiguna, W. (2024). Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan. *Kampus Akademik Publishing, Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 642-650. DOI:<https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.1020>
- William, B.K., Sawyer, S.C. (2003). *Using Information Technology A Practical Introduction to Computers & Communications*. McGraw-Hill.
- Wulan, AA (2016). Prinsip Etikad Baik dalam Hubungan Industrial antara Manajemen dan Serikat Pekerja Hero Supermarket (SPHS). *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan*, mx2.atmajaya.ac.id,
- Zaeni Asyhadie, 2021. Peranan Dan Tanggung Jawab Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Kerja Yang Harmonis, *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, ISSN 2775-9555.