

## Peran Manajemen Dalam Pengembangan SDM Terhadap Keharmonisan Hubungan Industrial di Kota Batam

Gusnia<sup>a,1\*</sup>, Timbul Dompok<sup>b,2</sup>, Lubna Salsabila<sup>c,3</sup>.

<sup>abc</sup> Universitas Putera Batam, Administrasi Negara, Batam, Indonesia

<sup>1</sup> [pb201010013@upbatam.ac.id](mailto:pb201010013@upbatam.ac.id)\*; <sup>2</sup> [Timbul.Dompok@puterabatam.ac.id](mailto:Timbul.Dompok@puterabatam.ac.id)\*; <sup>3</sup> [Lubna.Salsabila@puterabatam.ac.id](mailto:Lubna.Salsabila@puterabatam.ac.id)

### INFO ARTIKEL

### ABSTRACT

**Key word:**  
*The role of Management,  
Human Resources,  
Harmonious Industrial  
Relations, Batam City*

*This research aims to analyze the role of management in HR development towards harmonious industrial relations in Kora Batam. This research uses qualitative research technique with descriptive approach. The results of the study show that (1) The harmony of industrial relations in the company is closely related to the role of human resource managers and workers' representatives or trade unions in resolving conflicts. If each party respects the applicable laws and regulations, there will be no disputes. Regular and effective communication, as well as cooperative activities, should always be maintained. It is essential to reach agreement on every issue; and (2) HR managers must have the ability to communicate and assist. Building a two-way relationship between management and employees is part of the facilitator role. In addition, as mediators, they must also perform the mediator function to resolve problems or differences of opinion in industrial relations. The majority of human resource managers understand all human resource management functions, including human resource planning, recruitment, development, compensation, industrial relations, occupational health and safety (OHS), and labor laws. They have integrity, communication skills, and negotiation skills. Interpersonal skills are essential in dealing with human resources.*

### INTISARI

**Kata kunci:**  
Peran Manajemen,  
Sumber Daya Manusia,  
Keharmonisan Hubungan  
Industrial, Kota Batam

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen dalam pengembangan SDM terhadap keharmonisan hubungan industrial di Kora Batam. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) Keharmonisan hubungan industrial di perusahaan sangat terkait dengan peran manajer sumber daya manusia (SDM) dan perwakilan pekerja atau serikat pekerja dalam menyelesaikan konflik. Jika masing-masing pihak menghormati ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku, tidak akan ada perselisihan. Komunikasi teratur dan efektif, serta aktivitas kerja sama, harus selalu dijaga. Sangat penting untuk mencapai kesepakatan dalam setiap masalah; dan (2) Manajer SDM harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan membantu. Membangun hubungan dua arah antara manajemen dan karyawan adalah bagian dari peran fasilitator. Selain itu, sebagai mediator, mereka juga harus melakukan fungsi mediator untuk menyelesaikan masalah atau perbedaan pendapat dalam hubungan industrial. Mayoritas manajer sumber daya manusia memahami semua fungsi manajemen sumber daya manusia, termasuk perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pengembangan, kompensasi, hubungan industri, kesehatan dan keselamatan kerja (K-3), dan undang-undang ketenagakerjaan. Mereka memiliki integritas, kemampuan komunikasi,

Diterima : 6 - Nov - 23  
Dipublish : 17 - Des - 23

---

dan kemampuan negosiasi. Kemampuan interpersonal sangat penting dalam menangani SDM.

---

*Copyright © 2023 (Gusnia). All Right Reserved*

## 1. Pendahuluan

Kota Batam memiliki posisi yang sangat penting sebab terletak di rute pelayaran global yang sibuk. Tambahan lagi, kota ini sangat terkoneksi dengan Singapura dan Malaysia. Maka dari itu, Batam ialah salah satu kota dengan perkembangan yang cepat di Indonesia. Ketika dibandingkan dengan awal 1970-an, jumlah penduduk di kota ini meningkat secara signifikan menjadi sekitar 6.000 orang pada tahun 2011 sebanyak 1.081.527 orang tinggal di Batam.

Produksi perusahaan akan turun karena hubungan industrial yang tidak baik. Karena karyawan bertanggung jawab atas perencanaan dan evaluasi, serta pemanfaatan sumber daya perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan masalah hubungan industrial. Masalah hubungan industrial dan ketidakharmonisan menunjukkan bahwa manajer sumber daya manusia perusahaan tidak mampu berkomunikasi dan bernegosiasi dengan baik dengan pekerja mereka dan kurang berpengalaman dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Sama halnya dalam sebuah jurnal mengemukakan pendapat bahwasannya manajer SDM yang tidak memahami dan memahami peraturan ketenagakerjaan dan masalah tenaga kerja dapat mengakibatkan konsekuensi Akibatnya, sangat penting bagi manajer SDM untuk memahami berbagai pengetahuan dan strategi yang digunakan untuk membangun hubungan industrial yang sesuai dengan perusahaan yang dikelola [1].

Mengembangkan hubungan yang saling membutuhkan dan mengisi satu sama lain adalah tujuan untuk mencapai keseimbangan antara pengusaha dan karyawan. Manajemen sendiri mengatur, mengontrol, dan memantau semua orang yang memiliki kepentingan dalam perusahaan. Para pekerja ini bertanggung jawab atas operasional perusahaan yang menggunakan manajemen sumber daya manusia. Perusahaan dan badan usaha sering memperlakukan pekerja dengan tidak adil di tempat kerja. Kasus yang sering ditemukan seperti eksploitasi tenaga kerja, konflik antara pekerja dan perusahaan, masalah pengupahan atau gaji, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketika masalah ini muncul, itu berdampak pada produktivitas karyawan. Jika masalah ini bertahan lama, itu akan menyebabkan perusahaan kehilangan keuntungan yang optimal [2].

Oleh karena itu, memenangkan persaingan tersebut bergantung pada pengembangan sumber daya manusia dalam hubungan industrial, manajemen bertanggung jawab atas upaya fisik dan mental pekerja. Mereka harus memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai standar yang ditentukan melalui supervisi yang ketat dan pembagian kerja yang rinci. Dengan demikian, manajemen memiliki kemampuan untuk mengendalikan apa yang dilakukan oleh karyawan mereka [3]

Perusahaan harus mempertahankan hubungan yang baik dengan semua pihak yang berafiliasi dengannya, termasuk investor dan stakeholder. Produksi dan kualitas hidup karyawan akan ditingkatkan melalui hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan.[4]. Jumlah SDM adalah satu sumber daya yang dapat memberikan kontribusi terutama untuk pembangunan daerah penawaran tenaga kerja untuk mendukung kegiatan ekonomi namun jika peningkatan jumlah sumber daya manusia tidak sejalan dengan peningkatan mutu dan kompetensi sumber daya manusia serta pertumbuhan populasi yang pesat adalah faktor utama yang dapat menghambat perkembangan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi individu yang lebih berkualitas sangat terkait dengan peningkatan efisiensi tenaga kerja. Hal ini juga membantu untuk meraih kemenangan dalam kompetisi di tengah perubahan yang pesat dalam sektor bisnis, ekonomi, politik, dan kebudayaan. Seperti halnya dilansir dalam salah satu portal berita yaitu <https://harianhaluankepri.com/> Senin, 27 Februari 2023, Rudi Sakyakirti, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Batam, menyatakan bahwa pelatihan tenaga kerja yang akan dirancang oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Batam akan berkonsentrasi pada berbagai topik yang dibutuhkan oleh perusahaan di Batam, seperti pelatihan sumber daya manusia (SDM), pelatihan keselamatan dan kesejahteraan (K3) serta pelatihan di bidang kelistrikan, manufaktur, pengelasan, dan pramusaji. Dengan adanya ekonomi global saat ini, yang menuntut fleksibilitas dan inovasi untuk mendukung operasi bisnis, sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk kesuksesan perusahaan atau organisasi [5]. Masalah umum dari semua hal yang terjadi saat ini pengembangan personalia dan sumber daya manusia di kota batam adalah nyatanya, terlihat juga bahwa manajer SDM sedang sibuk melakukan tugas-tugas administrasi yang tidak lagi sesuai dengan kebutuhan dan peran sebagai posisi strategis untuk membantu manajemen senior mengembangkan perusahaan [6].

\* Korespondensi Penulis : [pb201010013@upbatam.ac.id](mailto:pb201010013@upbatam.ac.id)

Mengasumsikan bahwa kepala departemen sumber daya manusia tidak perlu lagi meluangkan banyak waktu untuk mengurus kehadiran pegawai, menghitung upah lembur, dan tugas administratif lainnya yang dapat diurus oleh tenaga ahli yang lebih terampil, maka kepala sumber daya manusia harus memusatkan perhatiannya pada strategi sentral yang berfokus pada keberlanjutan perusahaan. Dalam hubungan industri, setiap orang yang terlibat dalam proses produksi barang atau jasa pengusaha, pekerja, dan pemerintah itu sendiri memiliki peran dan kepentingan bersama dalam keberhasilan perusahaan. Pengusaha dan pekerja harus bekerja sama untuk memberikan upaya terbaik mereka dalam pekerjaan sehari-hari mereka untuk menjaga dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. [7]

Banyaknya bidang studi mempelajari hubungan ketenagakerjaan, dan salah satunya adalah hubungan industrial. Masalah hubungan pekerja-pengusaha bukanlah masalah tunggal karena intervensi pemerintah tidak dapat menghilangkan hubungan antara mereka [8]. Hubungan industri yang buruk antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha dapat menjadi sebuah risiko yang dapat meledak sewaktu-waktu pada saat terjadi demonstrasi atau pemogokan, yang dapat berdampak buruk bagi banyak pihak yang terlibat. Rekan kerja lainnya, pengusaha, dan pihak pemerintah. Aksi protes dan mogok kerja buruh merupakan hal yang sangat mengkhawatirkan dalam dunia bisnis, terutama yang berhubungan dengan relasi kerja dan industri, serta tentang isued Komunikasi sebagai sarana yang dipakai individu untuk terhubung dengan orang lain dalam kehidupan sehari-hari dan situasi kerja kita di lingkungan kerja, komunikasi merupakan alat yang berfungsi sebagai penghubung dan faktor pendorong antar rekan kerja agar kantor berfungsi dengan baik. Proses komunikasi yang efektif merupakan prasyarat untuk membina kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi [9].

Untuk mendukung adanya suatu interaksi ataupun feedback yang baik antara pihak atasan dan manager maka dibutuhkan taktik yaitu dengan pengembangan karyawan [8].

Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, praktik manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting termasuk keselamatan kerja, pemilihan pekerjaan yang cermat, dan pengembangan karyawan, upah yang lebih tinggi, upah insentif, kepemilikan karyawan, berbagi informasi, keterlibatan dan Meliputi pemberdayaan, tim swakelola, keterampilan pelatihan dan pengembangan, pemanfaatan silang dan pelatihan, kesetaraan untuk semua orang, tutup upah/gaji, promosi untuk orang dalam.

Oleh karena itu, manajemen dapat digambarkan sebagai sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian usaha para anggota organisasi dengan tujuan untuk memanfaatkan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, dengan mempertimbangkan konteks yang disebutkan di atas, subjek penelitian yang diminati peneliti adalah "Peran Manajemen Dalam Pengembangan Karyawan (SDM) Terhadap Hubungan Industrial Di Kota Batam" .

## 2. Metode Penelitian

Bahan untuk keperluan penulisan karya ilmiah ini, saya menggunakan teknik penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif [10]. Dalam teknik ini, saya akan menjelaskan secara deskriptif, fenomenologis, dan dengan beberapa pembuktian berbagai fakta yang saya sebagai penulis baca di berbagai halaman situs resmi. Mirip dengan jurnal dan lainnya dalam menyelesaikan sebuah makalah akademik. saya akan mengangkat judul artikel ilmiah yaitu Peran Manajemen Dalam Pengembangan Karyawan (Sdm) Terhadap Hubungan Industrial Di Kota Batam. Selanjutnya artikel ini seperti yang dipaparkan diatas dimana penggunaan Bahasa disini disusun dengan rapi, baku tidak ada tumpang tindih sehingga efektif dan mudah di pahami para. serta bermanfaat bagi para pembaca .

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Peran SDM dalam Hubungan Industrial

Suatu negara akan berhasil jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang harus didukung oleh manajemen yang baik dan komitmen internal [11]. Karyawan adalah bagian dari sumber daya manusia industri yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Industri membutuhkan sumber energi manusia yang ahli serta berbobot sehingga perusahaan mesti sanggup mengelola serta mencermati sumber energi manusia dengan sebaik mungkin.

Hubungan industrial didefinisikan sebagai tujuan dan kebutuhan hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Bidang studi yang mencakup banyak disiplin ilmu, hubungan industrial menyelidiki masalah hubungan ketenagakerjaan. Sering disebut sebagai "hubungan ketenagakerjaan", hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah masalah tunggal. Ini karena hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak dapat diselesaikan tanpa intervensi pemerintah [8]

Menurut Budiono (2009), Hubungan antara pengusaha, pemerintah, dan karyawan dapat berjalan dengan baik jika perusahaan didirikan dengan mengikuti prinsip-prinsip yang tercantum [4] dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mencakup :

1. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan
2. Pelatihan kerja
3. Penempatan tenaga kerja dan peningkatan

- kesempatan kerja
4. Hubungan kerja dan perjanjian kerja
  5. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
  6. Ketentuan pengupahan dan perlindungan upah
  7. Ketentuan mogok dan penutupan perusahaan
  8. Pemutusan hubungan kerja dan pesangon
  9. Pembinaan dan pengawasan serta
  10. Penyidikan dan sanksi.

Dalam sebuah jurnal mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah wujud pengakuan akan nilai karyawan di dalam suatu organisasi dan Selain itu, merupakan aset yang sangat berharga untuk kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi serta mengoptimalkan berbagai keuntungan dan aktivitas agar SDM tersebut dimanfaatkan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Dalam suatu perusahaan keberadaan karyawan sangat di perlukan untuk dapat meraih keberhasilan visi yang di impikan [12].

SDM (Sumber Daya Manusia) menurut Hadar Nawawi menguraikan bahwasannya terdapat 3 pengertian [13] yaitu :

1. SDM sebagai Personil atau tenaga kerja
2. SDM sebagai potensi Manusiawi yang dimana memiliki peran sebagai penggerak eksistensi suatu organisasi
3. SDM merupakan modal atau aset suatu perusahaan

Dapat disimpulkan bahwa definisi SDM harus dibedakan antara perspektif makro dan mikro. Dalam perspektif makro, setiap individu yang menjadi penduduk atau warga dari suatu negara atau wilayah tertentu akan masuk ke dalam dunia kerja. Sementara itu, perspektif mikro merujuk pada seseorang atau manusia yang bekerja untuk atau menjadi bagian dari suatu organisasi yang dikenal sebagai staff, karyawan, pekerja, buruh dan sebagainya.

Selanjutnya menurut Werther dan Davis [14] menyebutkan pengertian sumber daya manusia, Sebagai individu yang bersedia, ingin dan memiliki kemampuan untuk memberikan sumbangsih terhadap pencapaian tujuan organisasi telah disampaikan. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa ia memiliki kemampuan untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan visinya. Henry Simamora membagi 4 tujuan untuk manajemen sumber daya manusia yaitu [5]

1. Tanggung jawab sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan adalah tujuan sosial MSDM.
2. Tujuan Organisasi: Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efektif, meningkatkan dan

mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan, dan mengkomunikasikan kebijakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Yang paling penting adalah mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3. Tujuan fungsional departemen sumber daya manusia adalah untuk menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, SDM harus mengatasi kesulitan pengelolaan sumber daya manusia dan memberikan penawaran yang adil.
4. Tujuan pribadi, pemimpin harus memperhatikan kepentingan setiap individu dalam perusahaan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan mengetahui arah dan tujuan perusahaan secara keseluruhan faktor oleh karena itu, manajer harus mendorong atau mengembangkan pengembangan manusia. Anda harus berpikir dan bertindak dengan baik di perusahaan.

Gambar berikut menunjukkan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menentukan faktor produksi yang membangun dan mengembangkan perusahaan atau organisasi itu sendiri



**Gambar 1.** Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Batam (UNIBA), Kota Batam

Gubernur Ansar mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan faktor produksi untuk membangun dan mengembangkan usaha dan organisasi. Menurut Gubernur Ansar, elemen manusia juga sangat penting bagi kemajuan organisasi, baik dalam sektor bisnis maupun pemerintahan, dan komponen utama dari kemajuan ini terletak pada kualitas sumber daya manusia individu. Tidak ada orang yang cukup untuk membawa perubahan besar. Kita membutuhkan orang-orang yang memiliki visi dan kemampuan yang luar biasa untuk mengubah dan memajukan organisasi, pemerintah, bisnis, dan dunia secara keseluruhan.

Gubernur Ansar menyatakan bahwa tujuan utama kebijakan tersebut tetap menghasilkan pendidikan yang berkualitas, berdaya saing, profesional, dan kompeten. "Kami juga terus

meningkatkan sertifikasi profesi yang memastikan setiap sumber daya manusia memenuhi tuntutan dan kebutuhan pasar." dilansir pada DISKOMINFO KEPRI (04/03/2023)

### 3.2 Pentingnya Manajemen SDM dalam Perusahaan

Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), produktivitas, efisiensi, kepuasan karyawan secara keseluruhan, loyalitas serikat pekerja, dan komitmen organisasi semua berkorelasi satu sama lain [15]. R. Wayne Mondy (2008) menyatakan bahwa penggunaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia, seperti yang dinyatakan oleh Notoatmodjo (2003), adalah seni yang digunakan untuk membuat, merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan memantau semua tindakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia (HR) dan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, Flippo (2011) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbagai aktivitas, seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengenalan, retensi, dan pelepasan personel. Manajemen sumber daya manusia menimbulkan banyak harapan bagi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Perusahaan wajib mengalami turbulensi dengan perilaku yang proaktif. Iktikad dari ini merupakan apapun perkembangannya manajemen SDM wajib dapat mengantisipasinya yang pantas diwajibkan melaksanakan bermacam aksi yang berperan untuk menanggapi tantangan tersebut (Sabrina, M.Si, 2021, page 10-11). Tuntutan-tuntutan ini berdampak terhadap manajemen SDM, wajib untuk segera menukar kedudukannya dengan mulai berorientasi pada hasil maupun result yang mampu untuk dilakukan oleh manajemen SDM yaitu dengan bertindak selaku mitra untuk manajemen peranan yang ada ataupun dengan manajer lini. Ini maksudnya ialah manajemen SDM sebaiknya ikut serta aktif dalam proses perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian organisasi yang sifatnya berhubungan dengan pengalokasian dan juga pengembangan sumber daya manusia ataupun SDM. Dalam hal ini sangat dibutuhkan yang namanya manajemen SDM. Seperti yang telah dikemukakan pada sebuah jurnal yaitu Manajemn sumber daya manusia memiliki sejumlah kewajiban antara lain memahami perubahan yang dirasakan lebih kompleks yang selalu tampil di lingkungan bisnis mampu mengantisipasi perubahan teknologi, dan memiliki pengetahuan tentang aspek internasional atau aspek yang mulai mendominasi bisnis seiring dengan berjalannya waktu. informasi berkembang sangat cepat [16].

Pengusaha tidak dapat berhasil tanpa bantuan pekerja, dan pekerja tidak akan dapat

mempertahankan kesejahteraan mereka sendiri. Entitas utama dalam hubungan industrial :

1. Manajemen atau asosiasi pengusaha;
2. Buruh dan serikat pekerja; dan
3. Tiga pilar otoritas pemerintah adalah legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Legislatif atau wakil rakyat, eksekutif atau pemerintah, dan yudikatif adalah pengadilan hubungan industrial. [3]

Maka dari itu sangat lah dibutuhkan yang namanya suatu program yang dibuat oleh manajemen agar menghasilkan kualitas pekerja yang lebih berkualitas dan sangat jelas hubungan antara manejerial dan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apabila kinerja karyawan sudah optimal sebaik mungkin baru dapat dikatakan sistem Manajemen SDM sudah baik, seperti yang dikemukakan oleh Nawawi Pelatihan kerja adalah proses teratur yang bertujuan untuk meningkatkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan keterampilan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka [17]. Perubahan yang benar-benar terjadi adalah peran sistem kerja pasif tetapi menjadi lebih aktif. Selain itu, struktur fungsional telah berkembang menjadi struktur yang lebih fleksibel dan mampu mengimplementasikan kebijakan strategis. Inilah mengapa sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan bisnis, yang terkait dengan peningkatan profitabilitas, daya saing, kemampuan beradaptasi, serta fleksibilitas. Seperti rangkaian gambar dibawah ini;



**Gambar 2.** Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajer SDM biasanya memiliki pemahaman mendalam tentang semua aspek manajemen SDM, mulai dari perencanaan tenaga kerja hingga menangani masalah ketenagakerjaan. Manajer sumber daya manusia harus berkomunikasi dan bernegosiasi dengan baik dengan karyawan atau perwakilan serikat pekerja untuk mengklaim hak dan manfaat mereka karena menangani masalah ketenagakerjaan adalah tugas yang menantang.

Menciptakan hubungan industrial yang sehat, berkembang, dan bermartabat adalah salah satu

cara untuk mengatasi perselisihan hubungan industrial ini. Untuk menyelesaikan berbagai masalah ketenagakerjaan, hubungan industrial ini dapat digunakan sebagai referensi. Sebagai bagian dari rencana peningkatan kesejahteraan, masalah ketenagakerjaan dan dampaknya terhadap kepastian berusaha di Indonesia harus diatasi dengan membangun hubungan industrial yang harmonis yang dapat menyelaraskan kepentingan pengusaha dan pekerja.[18]

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Peran Manajemen dalam Pengembangan Karyawan (SDM) Terhadap Hubungan Industrial Di Kota Batam, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Keharmonisan hubungan industrial di perusahaan sangat terkait dengan peran manajer sumber daya manusia (SDM) dan perwakilan pekerja atau serikat pekerja dalam menyelesaikan konflik. Jika masing-masing pihak menghormati ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku, tidak akan ada perselisihan. Komunikasi teratur dan efektif, serta aktivitas kerja sama, harus selalu dijaga. Sangat penting untuk mencapai kesepakatan dalam setiap masalah.
2. Manajer SDM harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan membantu. Membangun hubungan dua arah antara manajemen dan karyawan adalah bagian dari peran fasilitator. Selain itu, sebagai mediator, mereka juga harus melakukan fungsi mediator untuk menyelesaikan masalah atau perbedaan pendapat dalam hubungan industrial. Mayoritas manajer sumber daya manusia memahami semua fungsi manajemen sumber daya manusia, termasuk perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pengembangan, kompensasi, hubungan industri, kesehatan dan keselamatan kerja (K-3), dan undang-undang ketenagakerjaan.. Mereka memiliki integritas, kemampuan komunikasi, dan kemampuan negosiasi. Kemampuan interpersonal sangat penting dalam menangani SDM.

### Referensi

- [1] R. Adrian, "PERAN MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENJAGA KEHARMONISAN HUBUNGAN INDUSTRIAL," vol. 2, no. 2, 2017.
- [2] S. U. N. Indah Rahmayanti Dasuha dan Muhamad Rizal, "PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENJAGA KEHARMONISAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS PADA PT. PRIMA MAKMUR)," vol. 2, no. 3, pp. 32–40, 2023.
- [3] E. Suherman, "Membangun Desain Hubungan Industrial Dalam Mencapai Keharmonisan Antar Pegawai Dengan Manajemen Di Ubp Karawang," *Buana Ilmu*, vol. 3, no. 2, pp. 1–13, 2019, doi: 10.36805/bi.v3i2.649.
- [4] N. Nafisa, "Pemeliharaan Hubungan Industrial yang Harmonis untuk Pemeliharaan Hubungan Industrial yang Harmonis untuk Menjamin Kesejahteraan Karyawan," 2022.
- [5] S. . S. E. M. Dr. H. Fachrurazi, S. Ag. MM Dr. Kasmanto Rinaldi, S.H, M.Si Dr. Jenita and M. Yudiyanto Joko Purnomo, S.E., MM., CLMA Budi Harto, S.E., MM Andina Dwijayanti, *Sumber Daya Manusia*. 2021.
- [6] A. N. F. dan E. S. Muchsinati, "PENGARUH DAN PERAN MANAJER SDM TERHADAP KEHARMONISAN HUBUNGAN INDUSTRIAL," vol. 14, no. 1, pp. 1–14.
- [7] A. R. Hermin Nainggolan, Rahmisyari, Elpisah, Kosasih, Apud Abdul Aziz, Anna Marganingsih, Widya Winarni, Sri Suyarti, Madya Ahdiyati, A. Besse Dahliana, Susi Adiatyati, Riyan Sisiawan Putra, Lenny Hasan, *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi dan Implementasi Penulis*. 2022.
- [8] P. Simanjuntak, "Manajemen Hubungan Industrial," 2022.
- [9] N. L. P. Sariyani, "Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bhr Law Office," *J. Ilm. dan Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 2, p. 115, 2020, doi: 10.38043.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [11] D. Andi and M. Wiguna, "Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan," *e-Jurnal Ekon. Sumberd. dan Lingkung.*, vol. 11, no. 1, pp. 31–40, 2022, doi: 10.22437.
- [12] M. Sihite, "PERAN KOMPETENSI DALAM MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERDAYA SAING TINGGI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0: SUATU TINJAUAN KONSEPTUAL," vol. 4, pp. 145–159, 2018.
- [13] R. Nugrahani, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI UNTUK MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKUALITAS," pp. 11–16, 2017.
- [14] S. Achyanadia, "PERAN TEKNOLOGI

- PENDIDIKAN DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS SDM,”  
vol. 5, no. 1, pp. 11–21, 2016.
- [15] N. Feriyan, “Ekonomi Sumber Daya  
Manusia Indonesia,” vol. 2022.
- [16] M. S. Sabrina, *Manajemen Sumber Daya  
Manusia*.
- [17] S. A. dan Z. M. Nawawi, “Kebijakan Dinas  
Tenaga Kerja Dalam Pembukaan Pelatihan  
dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kota  
Medan,” vol. 4, no. 1, pp. 55–61, 2023.
- [18] and P. P. R. Daga, K. N. Salam, N.  
Hamzah, R. Suwandaru, M. Ashary,  
“PELATIHAN PENGEMBANGAN  
HUBUNGAN KELOMPOK KERJA  
DENGAN INDUSTRIAL DALAM  
MENINGKATKAN,” vol. 2, no. 1, pp. 56–  
65, 2023.



© 2023 by the authors. Licensee Administro  
Journal  
This article is an open access article distributed  
under the terms and conditions of the Creative  
Commons Attribution (CC BY) license  
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).