Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)
Vol. 8, No. 2, Agustus 2025
p-ISSN : 2622-8394 | e-ISSN : 2622-8122
https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech
DOI: https://doi.org/10.32500/jematech.v8i2.7251

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Keselarasan Hubungan Industrial di PT Mushroom Indonesia Sejahtera

Hikmah Nur Indah [1)], Odang Kusmayadi [2)]
[1)] Universitas Singaperbangsa Karawang
[2)] UniversitasSingaperbangsa Karawang
[1)] hikmahnurindah1023@gmail.com
[2)] odang.kusmayadi@feb.ac.id

Abstrak

Dalam hubungan industrial, karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai sarana untuk mencapai dan mendukung tujuan dan persyaratan pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan dikelola oleh departemen sumber daya manusia di dalam bisnis yang berfungsi sebagai tulang punggung bisnis tanpa adanya hubungan industrial yang optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui praktik manajemen sumber daya manusia dalam menggabungkan kemitraan industri dan komersial di PT. Mushroom Indonesia Sejahtera Cirebon. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian pada hub industri yang mempengaruhi tim manajemen dan karyawan secara individu. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif. Data dalam analisis ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara terbuka dengan pihak-pihak terkait (MSDM di perusahaan), data sekunder dari Perjanjian Kerja dan beberapa dokumen lain yang mengikat secara hukum. Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen (Bipartit) saling bekerjasama dalam membina hubungan industrial. Hal ini dilakukan melalui penanganan dan penyelesaian keluhan karyawan.
Kata kunci : Hubungan Industrial, Manajemen Sumber Daya Manusia , UU Ketenagakerjaan.

Abstract

In the industrial relationship, employees view their work as a means of achieving and supporting their goals and job requirements. Conversely, employees are managed by human resources departments inside businesses that function as the business's backbone in the absence of optimal industrial connections. The purpose of this study is to investigate human resource management practices in combining industrial and commercial partnerships at PT. Mushroom Indonesia Sejahtera Cirebon. This is caused by a lack of attention to industrial hubs that affect management teams and individual employees. This study uses a kualitatif methodology. This analysis's data is composed of primary and secondary data. The primary data is derived from the results of open-ended interviews with relevant parties (MSDM in the company), secondary data from the Employment Contract and a few other legally binding documents. The study's findings indicate that the management (Bipartite) cooperate with each other in fostering industrial relations. This is done through handling and resolving employee grievances.
Keywords*: Industrial Relations, Human Resources Management (HRM), Labor Law.*

1. PENDAHULUAN

Hubungan industrial adalah hubungan kerja yang melibatkan semua pihak yang terkait yang didasarkan pada kepentingan tujuan produksi atau perusahaan (Simanjutak, 2003). Pihak-pihak yang berkepentingan di sini antara lain adalah pekerja dan pemilik modal. Dalam hubungan industrial, peran pekerja diwakili oleh serikat pekerja sebagai wadah untuk menyuarakan dan menampung aspirasi dalam hak dan kewajiban pekerja. Sedangkan pemilik modal diwakili oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berperan sebagai pengelola aset perusahaan demi tercapainya hubungan industrial yang ideal.

Hubungan industrial sangat penting bagi keduanya, karena dapat menentukan kelangsungan dan kesuksesan satu sama lain. Hubungan yang kondusif antara pemilik modal dan pekerjanya merupakan hal yang paling utama untuk mencegah terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)
Vol. 8, No. 2, Agustus 2025
p-ISSN : 2622-8394 | e-ISSN : 2622-8122
https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech
DOI: https://doi.org/10.32500/jematech.v8i2.7251

dan meningkatkan kesejahteraan bagi setiap pekerja dan memperluas lapangan kerja baru. Hubungan harmonis ini dapat dicapai dengan menerapkan aturan yang sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa perselisihan sering terjadi di antara keduanya, meskipun telah ada PKB, seperti yang terjadi pada perusahaan Mushroom Indonesia Sejahtera Tahun 2024 di Cirebon.

Tabel . 1.1 Pelanggaran dan Sanksi Disiplin Karyawan

No	PELANGGARAN	DESKRIPSI	SANKSI/KESEPAKATAN		
			Teguran 1	**Teguran 2**	**Teguran Final**
1	**Datang Terlambat Secara Berulang**	Karyawan sering datang terlambat tanpa alasan yang jelas.	Peringatan lisan	Penundaan kenaikan gaji atau promosi	PHK
2	**Tidak Masuk Kerja Tanpa Kabar**	Karyawan tidak hadir tanpa memberikan informasi atau alasan yang sah.	Peringatan tertulis	Pengurangan gaji harian	PHK
3	**Melanggar Aturan Keselamatan Kerja**	Karyawan tidak mematuhi prosedur keselamatan kerja yang ditetapkan.	- Peringatan tertulis dan memberi Pelatihan ulang tentang keselamatan kerja	Pengurangan bonus atau insentif	PHK
4	**Menggunakan Aset Perusahaan untuk Kepentingan Pribadi**	Karyawan menggunakan fasilitas atau aset perusahaan untuk keperluan pribadi tanpa izin.	Peringatan tertulis	Penggantian biaya atas penggunaan aset	PHK
5	**Perilaku Tidak Profesional**	Karyawan menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan norma profesional di tempat kerja.	Peringatan lisan	Konseling atau pelatihan etika kerja	PHK
6	**Pelanggaran Etika atau Konflik Kepentingan**	Karyawan terlibat dalam kegiatan yang menimbulkan konflik kepentingan atau melanggar kode etik perusahaan.	Peringatan tertulis	Penghapusan proyek atau tanggung jawab tertentu	PHK

Sumber : PT. Mushroom Indonesia Sejahtera .

PT. Mushroom Indonesia Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Manufacturing*, Hubungan industrial di perusahaan telah diatur melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Departemen SDM sebagai pihak yang mewakili perusahaan (pemilik modal) Dalam pelaksanaannya, telah terjadi beberapa pelanggaran, antara lain pelanggaran seperti Datang Terlambat Secara Berulang, Tidak Masuk Kerja Tanpa Kabar, Melanggar Aturan Keselamatan Kerja, Menggunakan Aset Perusahaan untuk Kepentingan Pribadi, Perilaku Tidak Profesional, Pelanggaran Etika atau Konflik Kepentingan yang dilakukan oleh karyawan atau Manajemen.

Pelanggaran seperti yang disebutkan adalah pelanggaran versi Perusahaan, dalam hal ini Department SDM. Sementara dari pihak pekerja menuding perusahaan yang telah melakukan pelanggaran, dimana hak-hak mereka tidak diberikan sebagaimana mestinya., sehingga hal ini menyebabkan terjadinya pelanggaran seperti yang diuraikan pada tabel 1.

Akibatnya, terjadi ketidakharmonisan dalam hubungan antara kemitraan, pengusaha dan pekerja, yang diakibatkan bukan hanya pada tingkat kesejahteraan setiap pekerja, tetapi juga oleh masalah seperti keberadaan serikat kerja yang kurang terbuka di dalam perusahaan, serta kurangnya transparansi dalam pola manajemen perusahaan (Harsono dan Ambarepto, 2006:16-17). Namun, situasi ini dapat dihindari jika Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) dan para pekerja bersedia untuk berdiskusi bersama dengan tujuan mencari cara penyelesaian, serta dapat memberikan pendapat secara konstruktif. Dengan demikian, proses musyawarah untuk mencapai mufakat dapat diutamakan daripada memilih untuk melakukan mogok kerja. Sebuah studi dilakukan oleh Cook (2019) yang mengeksplorasi peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks Pendidikan Tinggi (PT) Yordania melalui evaluasi penerapan dan pengembangannya menunjukkan bahwa peran MSDM konstruktif, namun masih bersifat tradisional, operasional, dan kurang berkembang dalam penerapannya. Oleh sebab itu, aturan dan proses SDM akan menjadi begitu penting bagi keberhasilan perusahaan.(Suryaningtyas & Asna, 2016) serta keberadaan UU No.13 Ketenagakerjaan mampu membantu menyelesaikan permasalahan konflik bilateral antara Manajemen Perusahaan dan Serikat pekerjanya sekaligus sekaligus sebagai payung yang dapat membuat ketenangan kedua belah pihak.

Berkaitan dengan penelitian ini, peneliti ingin mengetahui lebih dalam, mengenai :

1. Bagaimana peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Pengawasan dan Penegakan disiplin kerja serta tugas dan tanggunggung jawab manajemen dan serikat pekerja.

Bagaimana peran Manajemen SDM dalam melakukan kerja sama Penanganan penyelesaian keluhan masalah dan pengaduan karyawan, serta pelanggaran disiplin kerja; dan Forum kerjasama yang baik oleh manajemen dan serikat pekerja.

PT. Mushroom Indonesia Sejahtera menghadapi beberapa tantangan di sektor industri, seperti pelanggaran disiplin oleh karyawan dan pencurian di tempat kerja oleh karyawan, yang mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak seimbang. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu menerapkan solusi seperti sistem pelaporan dan audit yang konsisten, program pelatihan rutin, audit yang sering dilakukan untuk memastikan kepatuhan karyawan, dan transparansi manajemen yang lebih baik. Selain itu, penting juga untuk membuat forum rutin untuk berdiskusi antara manajer dan karyawan, membentuk komite kerja sama, dan memanfaatkan teknologi untuk penilaian dan perencanaan kerja. Kolaborasi antara manajer dan karyawan serta penerapan UU No. 13 tahun 2003 tentang Pendidikan Berkelanjutan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Diharapkan dengan adanya prosedur-prosedur tersebut akan menghasilkan hubungan kerja yang lebih positif dan menguntungkan di PT. Mushroom Indonesia Sejahtera.

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Secara umum, manajemen sumber daya manusia didasarkan pendekatan strategis untuk dapat mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2018). Manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, melibatkan perancangan, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai kegiatan. (Sugiarti, 2023). Menurut Veithzal Rivai (2015:8) Adapun tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah sebagai berikut: a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan memperkuat setiap departemen di dalam perusahaan. b. Memastikan bahwa pekerjaan dilakukan selama dan setelah jam kerja, sehingga setiap karyawan produktif. Adapun peran MSDM dalam organisasi,yaitu : Perencanaan Strategis SDM, Pengembangan Budaya Organisasi, Peningkatan Kinerja Organisasi, Pengembangan Kepemimpinan, Pengembangan Kepemimpinan, dan Pengembangan Keunggulan Kompetitif.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat memberikan kontribusi yang relevan pada saat mencapai tujuan strategis organisasi dengan memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada dikelola dengan efektif (Larasati, 2018). Berikut adalah beberapa peran strategis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam suatu organisasi:

1. Perencanaan Strategis SDM: Manajemen SDM berperan pada saat perencanaan strategis SDM organisasi dengan cara bekerja sama dengan manajemen senior. Mereka berkontribusi dalam memahami visi strategis organisasi dan menentukan kebutuhan SDM yang sesuai. Ini mencakup perumusan kebijakan SDM yang selaras dengan tujuan jangka panjang organisasi.
2. Pengembangan Budaya Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam pembentukan dan pengembangan budaya organisasi yang positif. Mereka juga dapat merancang program-program yang mendorong moral, kerja sama, modifikasi, keberagaman, dan keadilan. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja tinggi dan kepuasan karyawan.
3. Peningkatan Kinerja Organisasi: MSDM berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui manajemen kinerja yang efektif. Mereka menetapkan tujuan kinerja yang terukur, merancang sistem penilaian yang objektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mengidentifikasi dan mengembangkan potensi karyawan.
4. Pengembangan Kepemimpinan: MSDM bertanggung jawab untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan kepemimpinan yang efektif dalam organisasi. Ini mencakup merancang program pengembangan kepemimpinan, menyediakan pelatihan dan mentoring, serta mendorong pengembangan kompetensi kepemimpinan yang penting.
5. Manajemen Perubahan Organisasi: MSDM memainkan peran strategis dalam mengelola perubahan organisasi. Mereka membantu merancang dan menerapkan strategi perubahan, memfasilitasi komunikasi yang efektif, serta mengelola perubahan budaya dan struktur organisasi. Dalam proses ini, MSDM berusaha meminimalkan hambatan terhadap perubahan dan memastikan penerimaan serta adaptasi yang sukses.

6. Pengembangan Keunggulan Kompetitif: Melalui kebijakan dan praktik SDM yang inovatif, Manajmen Sumber Daya Manusia berkontribusi dalam pengembangan keunggulan kompetitif organisasi. Mereka merancang program pengembangan karyawan, mendorong bekerja sama dan tim yang efektif, memanfaatkan teknologi HRM yang canggih, serta memastikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan ada dalam organisasi.

Hubungan Industrial

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2009), Istilah "hubungan industrial" mengacu pada hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi barang atau jasa dalam suatu bisnis. Tujuan dari pengembangan pusat industri adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan aman untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, unsur sosial seperti pemilik usaha dan pekerja harus berusaha untuk tidak menjadi sumber konflik dan perselisihan.

Adapun prinsip yang terkait dengan hubungan industrial sebagai berikut:

1. Para pemilik usaha, pekerja, pemerintah, dan masyarakat memiliki kepentingan bersama dalam kesinambungan dan kesuksesan perusahaan.
2. Pekerja adalah mitra bagi pemilik usaha dalam membangun dan mengembangkan perusahaan. pekerja dan pemilik usaha juga saling membutuhkan dan bergantung satu sama lain.
3. Pemilik usaha dan pekerja memiliki hubungan fungsional dengan pembagian tugas yang jelas. Pemilik usaha memiliki peran sebagai pemimpin yang menggerakkan, membina, dan mengawasi, sedangkan pekerja bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional.
4. Pemilik usaha dan pekerja adalah bagian dari keluarga perusahaan. Pemilik usaha perlu memahami kebutuhan dan kepentingan pekerja, sementara pekerja perlu memahami keterbatasan pemilik usaha.
5. Peningkatan produktivitas perusahaan harus berdampak pada peningkatan kesejahteraan bersama, baik bagi pemilik usaha maupun pekerja.

Komunikasi Efektif

Mempertahankan hubungan kerja memerlukan komunikasi yang solid. Membangun relasi profesional memerlukan komunikasi yang efisien. Komunikasi yang terbuka antara rekan kerja, termasuk dari atasan ke bawahan, adalah indikasi dari komunikasi yang kuat (Siagian 2018).

Menurut De Vito (2011: 382-384), terdapat lima jenis struktur jaringan komunikasi kelompok, di antaranya:

1. Struktur Lingkaran: Dalam struktur ini, tidak ada pemimpin dan semua anggota memiliki posisi yang sama.
2. Struktur Roda adalah tipe jaringan komunikasi kelompok yang memiliki pemimpin yang terletak di pusatnya.
3. Struktur Y memiliki tingkat sentralisasi yang lebih rendah dibanding struktur roda, namun lebih tinggi dibanding pola komunikasi lainnya.
4. Struktur Rantai mirip dengan struktur lingkaran, namun dengan perbedaan bahwa anggota yang berada di ujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu anggota lainnya.
5. Struktur Semua Saluran, atau juga dikenal sebagai pola bintang, memiliki kesamaan dengan struktur lingkaran dalam hal semua anggota memiliki status yang sama dan kekuatan yang setara dalam mempengaruhi anggota lainnya.

Hubungan Antar Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Organisasi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepentingan organisasi. Tujuan MSDM adalah mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi (Setyowati & Yani Antariksa, 2021).

Peraturan Ketenagakerjaan

1. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan merupakan landasan hukum yang menata hubungan pengusaha dan pekerja di Indonesia. Secara normatif, UU Ketenagakerjaan mempunyai tujuan yang sangat baik, yaitu menciptakan hubungan industrial yang selaras, dinamis, dan adil secara maksimum, dengan berpegang pada nilai-nilai Pancasila sebagai panduan utama.
2. UU ini mendorong agar setiap permasalahan yang timbul dalam hubungan industrial diselesaikan melalui musyawarah mufakat para pihak. Pendekatan ini menempatkan pentingnya dialog dan negosiasi sebagai cara utama untuk menyelesaikan konflik atau perbedaan pendapat. Dengan demikian, diharapkan tercipta keputusan atau solusi yang dapat diterima dan menguntungkan bagi kedua belah pihak.
3. Secara keseluruhan, UU Ketenagakerjaan menjadi payung hukum yang menegaskan pentingnya menerapkan hubungan industrial yang selaras, dinamis, dan berkeadilan. Dengan mengedepankan prinsip kemitraan, kekeluargaan, dan musyawarah mufakat, diharapkan dapat terwujud lingkungan kerja yang produktif, aman, dan menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang akan digunakan untuk memahami situasi objek secara alamiah, di mana peneliti menjadi instrumen utama (Sugiyono, 2016). Penelitian ini berfokus pada peran manajemen sumber daya manusia, faktor penghambat dan faktor pendukung yang dialami dalam hubungan industrial di di PT. Mushroom Indonesia Sejahtera antara manajemen dan serikat pekerja.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Selanjutnya, data penelitian ini terdiri dari:(1) Data primer, diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Departemen Sumber daya Manusia, Kepala Biro Hubungan Industrial, dan Staf Hubungan Industrial sebagai informan kunci, serta Pengurus Serikat Pekerja - PT. Mushroom Indonesia Sejahtera sebagai informan pendukung. (2) Data sekunder, diperoleh dari berbagai sumber tertulis. Penelitian ini dilakukan di Cirebon pada tanggal 15 Mei 2024.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Manajemen SDM dalam Pengawasan dan Penegakan disiplin kerja serta tugas dan tanggungjawab manajemen dan serikat pekerja

Dalam menangani isu-isu kesejahteraan pekerja, manajemen SDM bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pekerja. Salah satu pendekatan utama adalah melalui implementasi program kesehatan, kesejahteraan, dan dukungan psikologis yang holistik. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan pekerja menjadi kunci dalam memahami kebutuhan dan masalah kesejahteraan, sehingga dapat diatasi dengan baik.

Peran Manajemen SDM dalam Pengawasan dan penegakan disiplin kerja dan tugas dan tanggungjawab manajemen dan serikat pekerja menurut perundang-undangan tercantum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 96 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, mengatur bahwasanya setiap pengusaha dan karyawan atau serikat pekerja

dapat membuat perjanjian kerja bersama yang memuat ketentuan-ketentuan yang dianggap perlu untuk mengatur hubungan kerja.

Selanjutnya diatur pula pada peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai pengupahan. Peraturan ini mengatur mengenai pengupahan karyawan dan memberikan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan PKK, seperti ketentuan mengenai tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan kerja, dan tunjangan hari raya.

Menurut UU No. 21 tahun 2000 tentang hukum perburuhan atau perselisihan perburuhan, hukum perburuhan didefinisikan sebagai organisasi yang dibuat oleh, untuk, dan untuk karyawan yang bekerja di dalam atau di luar organisasi, baik yang dipekerjakan oleh negara, perusahaan swasta, atau perorangan. Hukum perburuhan dicirikan oleh kurangnya formalitas, kemandirian, dan demokrasi, dan dapat digunakan untuk menegakkan, membela, dan meningkatkan hak-hak dan kepentingan karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kelompok.

Dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif antara pihak pekerja dan manajemen, manajemen SDM memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Melalui pendekatan yang terbuka, transparan, dan inklusif, manajemen SDM memperkuat pemahaman bersama dan mengurangi potensi ketegangan, memungkinkan kolaborasi yang lebih baik dalam mencapai tujuan bersama.

Evaluasi efektivitas kebijakan dan program SDM dalam mencapai keselarasan hubungan industrial memerlukan pendekatan yang holistik. Dengan memanfaatkan berbagai metode seperti survei kepuasan kerja, analisis kinerja organisasi, dan evaluasi program karyawan, manajemen SDM dapat memperoleh wawasan yang mendalam tentang dampak kebijakan dan praktik mereka terhadap dinamika hubungan industrial, serta membuat perbaikan yang diperlukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada manajemen SDM PT Mushroom Indonesia Sejahtera. Dalam wawancara tersebut kami mengajukan beberapa pertanyaan mengenai masalah hubungan industrial yang terjadi di PT Mushroom Indonesia Sejahtera di antaranya “Bagaimana ibu menjalankan peran strategis manajemen SDM dalam menciptakan keselarasan dalam hubungan industrial dalam perusahaan?”

Sebagai informan Ibu Lia mengungkapkan “Peran strategis manajemen SDM dalam perusahaan merupakan peran penting untuk menciptakan keselarasan dalam hubungan industrial untuk merancang dan melaksanakan kebijakan, program, dan praktik yang mendukung keseimbangan kepentingan antara pihak pekerja dan manajemen. Manajemen juga harus mampu memahami dinamika hubungan industrial, termasuk kecenderungan, kebutuhan, dan aspirasi dari berbagai kelompok dalam organisasi, serta menggunakan pemahaman ini untuk merancang kebijakan yang inklusif dan adil.”

Peran manajer SDM dalam mengawasi dan menegakkan disiplin kerja serta ketaatan karyawan terhadap tugas dan peraturan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Manajemen SDM bersikukuh untuk memastikan bahwa peraturan dan pedoman yang telah diterapkan dalam pelaksanaan tugas dipatuhi oleh semua pihak yang terlibat, sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Keselamatan Kerja dan UU lainnya seperti UU No. 36 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Disiplin kerja yang efektif dan efisien dilakukan dengan memberikan instruksi tertulis atau bila perlu dengan mutasi hubungan kerja. Selain itu, sumber daya manusia juga mencakup penerapan program kesehatan dan kebugaran yang holistik serta saluran komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajer dan karyawan untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan kesejahteraan serta menciptakan hubungan profesional yang kuat dan langgeng. Di sisi lain, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dialami dalam meningkatkan dan memperkuat hak-hak dan nilai-nilai karyawan, termasuk melalui perjanjian pengalaman kerja bersama dan kesadaran karyawan akan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Diharapkan kerja sama tim yang

baik antara manajer dan karyawan akan mengarah pada penurunan perputaran karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Peran Manajemen SDM dalam melakukan kerja sama Penanganan penyelesaian keluhan masalah dan pengaduan karyawan, serta pelanggaran disiplin kerja; dan Forum kerjasama yang baik oleh manajemen dan serikat pekerja

Dalam menghadapi perselisihan dalam hubungan industrial, peran manajemen SDM sebagai mediator dan penengah konflik menjadi krusial. Dengan pendekatan yang netral dan proaktif, manajemen SDM dapat memfasilitasi dialog, mencari solusi yang memuaskan kedua belah pihak, dan memastikan bahwa perselisihan diselesaikan secara adil dan damai, baik melalui proses internal perusahaan maupun melalui mediasi atau penyelesaian perselisihan eksternal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada manajemen SDM PT Mushroom Indonesia Sejahtera dan serikat pekerja. Dalam wawancara tersebut kami mengajukan beberapa pertanyaan mengenai masalah hubungan industrial yang terjadi di PT Mushroom Indonesia Sejahtera di antaranya "Bagaimana peran anda dalam penyelesaian keluhan masalah dan pengaduan karyawan, serta bagaimana penyelesaian jika ada pelanggaran disiplin kerja? Apakah lebih sering diselesaikan di tingkat perusahaan atau melalui mediasi dengan serikat pekerja?"

Sebagai informan mengungkapkan "Dalam menyelesaikan masalah keluhan, pengaduan karyawan adalah dengan mengetahui sejauh mana perselisihan atau keresahan yang di adukan, apakah dapat diselesaikan di tingkat perusahaan atau melalui mediasi dapat bervariasi tergantung pada kompleksitas kasus pengaduan, keinginan pihak-pihak yang terlibat, dan aturan yang berlaku dalam hubungan industrial di suatu wilayah. Namun, upaya yang dilakukan di tingkat PT Mushroom Indonesia Sejahtera untuk menyelesaikan perselisihan secara internal seringkali diutamakan karena dapat menciptakan solusi yang lebih cepat dan lebih fleksibel, sementara mediasi atau proses penyelesaian secara eksternal kadang kala menjadi pilihan terakhir jika penyelesaian secara internal tidak dapat menyelesaikan atau tidak ada perubahan sesuai dengan yang diinginkan, untuk menyelesaikan masalah pelanggaran disiplin kerja juga sama, yang pertama kami melayangkan surat berupa peringatan tertulis jika tidak ada perubahan kami terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja"

Dalam menangani isu-isu kesejahteraan pekerja, manajemen SDM memiliki tanggung jawab yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan keseluruhan pekerja. Salah satu pendekatan utama yang diterapkan adalah melalui implementasi program- program kesehatan, kesejahteraan, dan dukungan psikologis yang holistik, yang dirancang untuk memberikan dukungan terhadap aspek fisik, mental, dan emosional kesejahteraan pekerja. Melalui investasi dalam program-program ini, manajemen SDM berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memprioritaskan keselamatan fisik, tetapi juga memperhatikan kebutuhan psikologis dan sosial pekerja, sehingga membentuk dasar yang kuat untuk kesejahteraan keseluruhan individu dan kelompok dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada manajemen SDM PT Mushroom Indonesia Sejahtera. Dalam wawancara tersebut kami mengajukan beberapa pertanyaan mengenai masalah hubungan industrial yang terjadi di PT Mushroom Indonesia Sejahtera di antaranya "Bagaimana cara menangani isu-isu kesejahteraan pekerja dan bagaimana hal ini berdampak pada dinamika hubungan industrial?"

"Dalam menangani isu-isu kesejahteraan perusahaan melakukan implementasi program-program kesehatan dan kesejahteraan yang mencakup akses ke pelayanan kesehatan seperti BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, memastikan fasilitas kerja memenuhi standar keselamatan dan kesehatan yang ditetapkan, memastikan sistem kompensasi dan penghargaan yang adil dan transparan. Dengan memprioritaskan kesejahteraan pekerja dan menyediakan

dukungan yang diperlukan, Manajemen dapat membentuk lingkungan kerja yang sehat dan produktif."

Dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif antara pihak pekerja dan manajemen, manajemen SDM memainkan peran yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Melalui pendekatan yang terbuka, transparan, dan inklusif, manajemen SDM tidak hanya mempromosikan pertukaran informasi yang jelas dan akurat, tetapi juga memupuk atmosfer di mana perbedaan pendapat dan masalah dapat diungkapkan dan diatasi dengan cara yang konstruktif. Dengan memperkuat pemahaman bersama dan mengurangi potensi ketegangan, manajemen SDM memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik antara pihak-pihak yang terlibat, memungkinkan terciptanya hubungan yang kuat dan produktif dalam mencapai tujuan bersama organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada manajemen SDM PT Mushroom Indonesia Sejahtera. Dalam wawancara tersebut kami mengajukan beberapa pertanyaan mengenai masalah hubungan industrial yang terjadi di PT Mushroom Indonesia Sejahtera di antaranya "Bagaimana Manajemen SDM memfasilitasi komunikasi yang efektif antara pihak pekerja dan manajemen untuk menghindari ketegangan dan meningkatkan pemahaman bersama?"

Sebagai informan mengungkapkan "Dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif manajemen menetapkan sistem komunikasi terbuka agar pekerja merasa nyaman pada saat menyampaikan masukan ataupun masalah tanpa rasa takut dan hambatan, mengadakan sesi dialog untuk membahas isu-isu yang relevan untuk meningkatkan pemahaman bersama, memastikan bahwa SDM memberikan informasi yang jujur dan transparan kepada pekerja tentang kebijakan, keputusan, dan perkembangan organisasi. Melalui pendekatan-pendekatan itu, manajemen SDM dapat membangun hubungan komunikasi yang kuat dan saling percaya antara pihak pekerja dan pihak manajemen."

Evaluasi efektivitas kebijakan dan program SDM dalam mencapai keselarasan hubungan industrial memerlukan pendekatan yang holistik dan berbasis data. Dengan memanfaatkan berbagai metode seperti survei kepuasan kerja, analisis kinerja organisasi, dan evaluasi program karyawan, manajemen SDM dapat memperoleh wawasan yang mendalam tentang dampak kebijakan dan praktik mereka terhadap dinamika hubungan industrial. Dengan menggunakan data yang diperoleh, manajemen SDM dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari berbagai inisiatif mereka, serta membuat perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan relevansi kebijakan dan program SDM dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 1, Angka 22, perselisihan hubungan industrial timbul karena adanya berbeda pendapat yang nantinya akan menimbulkan perselisihan antara pengusaha ataupun gabungan pengusaha dengan para pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan tentang hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam perusahaan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, para supervisor harus sangat teliti dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, seperti menangani keluhan, masalah, dan pelatihan karyawan. Melalui pendekatan langsung dan proaktif, manajemen SDM berfungsi sebagai mediator untuk memfasilitasi komunikasi antara manajemen dan karyawan, mencari solusi yang memuaskan kedua belah pihak, dan memastikan bahwa proses seleksi berjalan adil dan tidak memihak. Pengembalian ini biasanya diprioritaskan secara internal untuk mengembangkan solusi yang cepat dan fleksibel, meskipun mediasi eksternal juga dapat digunakan jika diperlukan. Tidak hanya itu, manajer SDM juga memainkan peran penting dalam menerapkan program kesehatan dan keselamatan yang membatasi akses ke lingkungan kerja yang aman, rencana kompensasi yang memadai, dan perangkat lain yang memastikan kesehatan pekerja. Hubungan kerja yang baik antara manajemen dan karyawan

dibangun melalui komunikasi yang terbuka dan transparan, di mana perbedaan pendapat dapat didiskusikan dan diselesaikan dengan cara yang konstruktif. Dengan memperkuat kerja sama tim dan mengurangi potensi konflik, kolaborasi yang efektif antara manajemen dan karyawan dapat dicapai, sehingga menghasilkan hubungan yang kuat dan produktif yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Evaluasi terhadap efektivitas kebijakan dan program SDM juga dilakukan secara holistik dan menggunakan data untuk memastikan keterkaitan dengan industri secara optimal.

5. PENUTUP

Simpulan

Dalam hubungan industrial, serikat pekerja mewakili aspirasi pekerja terkait hak dan kewajiban mereka, sementara manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengelola aset perusahaan untuk mencapai hubungan industrial yang ideal. Penelitian ini mengeksplorasi peran MSDM dalam membina hubungan industrial di PT. Mushroom Indonesia Sejahtera Cirebon, dilatarbelakangi ketidakselarasan antara manajemen dan serikat pekerja. Menggunakan metode kualitatif dengan data primer dari wawancara dan data sekunder dari UU Ketenagakerjaan dan sumber tertulis lainnya, penelitian menemukan bahwa manajemen dan serikat pekerja sudah berada pada tahap kerjasama (Bipartit), khususnya dalam penanganan dan penyelesaian keluhan karyawan.

Saran

Berikut adalah beberapa saran tentang peran manajemen SDM dalam keselarasan hubungan industrial:

1. Manajemen SDM harus memiliki keterampilan dalam menangani konflik dengan cara yang efektif dan adil. Ini termasuk mendengarkan semua pihak yang terlibat, memahami perspektif mereka, dan mencari solusi yang memuaskan semua pihak.
2. Manajemen SDM harus terus-menerus mengevaluasi kebijakan, praktik, dan program mereka untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan dan harapan semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial.

Dengan menerapkan saran-saran ini, manajemen SDM dapat memainkan peran yang signifikan dalam menciptakan keselarasan dalam hubungan industrial, yang pada gilirannya akan mendukung produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan kesuksesan jangka panjang organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Cook, C. (2019). The Role of Human Resource Management in the Context of Jordanian Higher Education: A Study of Literature. Journal of Organizational Psychology, 19 (6). https://doi.org/10.33423/jop.v19i6.2660

Endang Sugiarti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*.

Marnis, Priyono. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Simanjutak, P. (2003). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan

Simarmata, Nicholas. (2022). *Manajemen Hubungan Industrial*.

Sundiman, D. (2017). *Human Resource Management in the Enhancement Processes of Knowledge Management*. Binus Business Review, 8(3), 167. https://doi.org/10.21512/ bbr.v8i3.3708

M. Zaid Abdurrakhman, dan Arifia Nurriqli. (2022) "Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis." *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar* Jilid 8 Nomor 2:345–64.

Wiguna, Wahyu. (2024.) "Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial." *Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial* 2(2):642–50. doi: 10.61722/jiem.v2i2.1020.