



Pengembangan strategi hubungan Industrial sebagai Upaya peningkatan kinerja karyawan di PT Manna Berkat Sejati

¹Ahnaf Mahesa Ikhwan*,¹Selomita Apricia Nenobais, ¹Firda Sari Pongtimbang, ¹Geastrid Ta'Dung Allo, ¹Amiruddin, ¹Rahmawati Fitriana

¹Program Studi Keuangan dan Perbankan, Politeknik Negeri Samarinda, Indonesia

E-mail: selomitaapricianenobais@gmail.com¹, firdasaripongtimbang@gmail.com¹, geatadungallo@gmail.com¹, ahnafmahesaikhwan@gmail.com¹, fawwazamir442@gmail.com¹, fitri@polnes.ac.id¹

*Corresponding author: Ahnaf Mahesa Ikhwan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan strategi hubungan industrial sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan di PT Manna Berkat Sejati. Hubungan industrial yang harmonis merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan berkelanjutan. Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survei, penelitian ini mengumpulkan data mengenai persepsi karyawan terkait komunikasi kerja, keadilan kebijakan perusahaan, serta tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan industrial di perusahaan berada pada kategori harmonis, ditandai dengan komunikasi yang cukup baik antara manajemen dan karyawan, serta penerapan kebijakan yang dinilai relatif adil. Selain itu, penelitian ini menemukan adanya hubungan positif antara kualitas hubungan industrial dan kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi, keadilan kebijakan, serta perlindungan hak-hak pekerja, maka semakin tinggi pula motivasi dan kinerja yang ditunjukkan karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan hubungan industrial memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan produktivitas serta stabilitas perusahaan. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi hubungan industrial yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: hubungan industrial, kinerja karyawan, komunikasi, keadilan organisasi, strategi pengembangan.

ABSTRACT

This study aims to develop industrial relations strategies as an effort to improve employee performance at PT Manna Berkat Sejati. Harmonious industrial relations are an important factor in creating a safe, productive, and sustainable work environment. Through a quantitative approach using survey methods, this research collected data on employees' perceptions related to work communication, fairness of company policies, and the level of participation in decision-making. The results show that industrial relations within the company fall into the harmonious category, marked by fairly good communication between management and employees, as well as the implementation of policies considered relatively fair. In addition, this study found a positive relationship between the quality of industrial relations and employee performance. The better the communication, policy fairness, and protection of workers' rights, the higher the motivation and performance demonstrated by employees. This research concludes that strengthening industrial relations plays a strategic role in supporting productivity improvement and company stability. These findings can serve as a foundation for the company in designing more effective and sustainable industrial relations strategies.

Keywords: industrial relations, employee performance, communication, organizational justice, development strategi.

1. PENDAHULUAN

Hubungan Industrial memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan manajemen dan kesejahteraan pekerja (Wiguna, 2024). Hubungan industrial yang harmonis menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai produktivitas yang berkelanjutan, karena

melibatkan kolaborasi, komunikasi yang efektif, serta rasa saling percaya antara pihak perusahaan dan karyawan Harmen et al (2024). Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional, tetapi juga pada pengelolaan hubungan industrial yang mampu meningkatkan motivasi dan komitmen kerja karyawan.

Secara umum, kondisi hubungan Industrial di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Permasalahan yang sering muncul antara lain kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan pekerja, rendahnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, isu kesejahteraan yang belum merata, serta potensi konflik kepentingan yang dapat memengaruhi produktivitas Saputra (2025). Tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan masih perlu memperkuat sistem komunikasi dua arah dan menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif agar hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan berkelanjutan.

PT Manna Berkat Sejati sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri juga tidak terlepas dari permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan awal, perusahaan menghadapi kendala dalam efektivitas komunikasi vertikal antara manajemen dan karyawan. Selain itu, partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan masih tergolong rendah, yang berdampak pada kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi. Potensi konflik kerja pun dapat muncul akibat sistem penghargaan dan kompensasi yang dirasakan belum sepenuhnya adil. Kondisi ini berdampak langsung pada motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Melihat kondisi tersebut, pengembangan strategi hubungan industrial menjadi langkah yang sangat diperlukan. Strategi ini diharapkan dapat memperbaiki pola komunikasi antara manajemen dan karyawan, meningkatkan partisipasi, serta menciptakan sistem penghargaan yang lebih transparan dan adil. Dengan demikian, hubungan industrial yang harmonis dapat tercipta dan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi serta kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan ini berfokus pada tiga hal utama. Pertama, mengidentifikasi kondisi hubungan industrial yang berlangsung di PT Manna Berkat Sejati. Kedua, mengembangkan strategi hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan. Ketiga, menilai dampak dari strategi tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui kegiatan ini diharapkan dapat ditemukan pendekatan yang tepat untuk memperkuat hubungan antara manajemen dan pekerja sehingga tercipta iklim kerja yang lebih kondusif.

Kegiatan ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi perusahaan, hasil kegiatan ini dapat menjadi dasar dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan kerja sama antara manajemen dan karyawan. Bagi karyawan, terciptanya hubungan industrial yang baik akan mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang lebih adil, aman, dan produktif. Sementara itu, bagi kalangan akademisi, kegiatan ini dapat memberikan kontribusi nyata terhadap penerapan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks penguatan hubungan industrial di dunia industri (Fahmi, 2017).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka mengenai hubungan industrial menempatkan konsep ini sebagai elemen fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Hubungan industrial dipahami sebagai suatu sistem yang mengatur bagaimana interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dilakukan untuk mencapai keseimbangan kepentingan dan menciptakan ketenangan kerja. Sistem ini mencakup aspek struktural seperti regulasi ketenagakerjaan, serikat pekerja, peraturan perusahaan, serta aspek dinamis berupa komunikasi, negosiasi, dan cara organisasi mengelola konflik. Para ahli menyatakan bahwa hubungan industrial yang efektif tidak hanya ditandai dengan minimnya konflik, tetapi lebih pada adanya suasana kerja yang kondusif, partisipatif, dan saling mendukung antara seluruh elemen organisasi. Dalam konteks organisasi yang berkembang, hubungan industrial yang harmonis menjadi penyangga utama stabilitas internal perusahaan.

2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam memastikan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Syaifullah (2022), manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai kegiatan terkait tenaga kerja. Proses ini mencakup pengadaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi

yang adil, integrasi antara pekerja dan organisasi, pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis, hingga proses pemutusan hubungan kerja ketika diperlukan.

Perencanaan sumber daya manusia berfungsi untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tepat sesuai kebutuhan operasional maupun strategis. Tahap pengorganisasian dilakukan untuk menata struktur kerja, pembagian tugas, serta koordinasi antarbagian agar setiap individu dapat bekerja secara efektif. Pengarahan berfokus pada pemberian instruksi, motivasi, serta bimbingan kepada karyawan agar mereka dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Sementara itu, pengendalian dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan manajemen sumber daya manusia berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dan berkontribusi terhadap pencapaian sasaran organisasi.

Selain itu, pengadaan tenaga kerja sebagai bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan perekrutan dan seleksi karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Pengembangan karyawan dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan karier agar kemampuan tenaga kerja terus meningkat sesuai tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan bisnis. Pemberian kompensasi, baik berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas kerja, menjadi unsur penting untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

2.2 Definisi Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan elemen yang sangat fundamental dalam proses pembangunan ekonomi, baik pada tingkat organisasi maupun negara. Menurut Admin (2020), menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap dan sanggup melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Definisi ini menegaskan bahwa tenaga kerja tidak hanya mencakup individu yang telah bekerja (employed), tetapi juga mereka yang memiliki kemampuan, kesiapan, dan kemauan untuk bekerja meskipun belum memperoleh pekerjaan (unemployed). Dengan pandangan ini, tenaga kerja dipahami sebagai sumber daya manusia yang memiliki potensi penting dalam aktivitas produksi dan pembangunan ekonomi.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Definisi ini memperluas cakupan tenaga kerja dengan memasukkan seluruh individu yang memiliki kapasitas kerja, tanpa membedakan status pekerjaannya. Sementara itu Menurut Sukirno (2016), mengemukakan bahwa tenaga kerja merupakan faktor produksi yang bersifat aktif, karena melalui kemampuan fisik maupun intelektualnya, tenaga kerja dapat menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya. Artinya, tanpa tenaga kerja, modal, tanah, dan teknologi tidak dapat digunakan secara optimal.

Dalam konteks ekonomi, tenaga kerja merupakan motor penggerak utama dalam proses produksi. Menurut Simanjuntak (2005), tenaga kerja memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan tingkat produktivitas dan efisiensi suatu organisasi. Mereka tidak hanya bertugas menjalankan pekerjaan rutin, tetapi juga berperan dalam menciptakan inovasi, meningkatkan kualitas produk, dan memperbaiki proses kerja. Dengan demikian, tenaga kerja memberikan dampak langsung terhadap daya saing perusahaan maupun negara. Di tingkat makro, kualitas tenaga kerja sering dijadikan salah satu indikator utama dalam mengukur tingkat pembangunan dan kemajuan ekonomi suatu bangsa.

2.3 Definisi Hubungan Ketenagakerjaan

Hubungan ketenagakerjaan atau hubungan kerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Menurut Notoatmodjo (2009), hubungan ketenagakerjaan dipahami sebagai hubungan yang terjadi antara pemberi kerja dan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau lembaga, yang didasari oleh adanya perjanjian kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Pandangan ini menekankan bahwa hubungan kerja lahir dari kesepakatan formal yang mengikat kedua belah pihak dalam upaya mencapai sasaran organisasi.

Selanjutnya, Menurut Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan timbal balik antara pengusaha dan pekerja, di mana pekerja memberikan tenaga dan keahliannya, sedangkan pengusaha memberikan imbalan berupa upah dan jaminan kerja. Definisi ini menyoroti adanya pertukaran yang saling menguntungkan antara kedua pihak, baik dalam bentuk kontribusi tenaga kerja maupun pemenuhan hak-hak pekerja.

Sementara itu, Menurut Sastrohadiwiryono (2003), memandang hubungan kerja sebagai hubungan hukum yang tercipta antara pekerja dan pengusaha karena adanya perjanjian kerja. Dalam hubungan ini, pekerja bersedia bekerja di bawah perintah pengusaha dan menerima upah sebagai imbalan. Penjelasan ini memberikan penekanan pada aspek legal dan struktural hubungan kerja yang diatur oleh perjanjian kerja serta posisi pekerja dalam menjalankan tugas sesuai arahan pemberi kerja.

Berdasarkan ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan formal dan timbal balik yang terbentuk melalui perjanjian kerja, di mana pekerja memberikan kontribusi berupa tenaga dan keahlian, sedangkan pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan imbalan serta menjamin kondisi kerja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.4 Tujuan Hubungan Ketenagakerjaan dan Serikat Pekerja

Hubungan ketenagakerjaan merupakan konsep fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena menjadi penghubung utama antara kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerja. Menurut Nawawi (2003), menjelaskan bahwa hubungan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja, serta menciptakan stabilitas hubungan industrial yang harmonis. Tujuan tersebut menekankan bahwa hubungan kerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga mencakup aspek kemanusiaan, keadilan, dan kesinambungan organisasi.

Dalam pandangan Flippo (2005), hubungan ketenagakerjaan yang efektif merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Flippo menegaskan bahwa hubungan industrial yang baik dapat memengaruhi pembentukan iklim kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang saling mendukung memberikan perasaan aman, dihargai, dan termotivasi kepada karyawan sehingga mereka mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Menurut Dessler (2015), mengemukakan bahwa hubungan ketenagakerjaan modern harus didasarkan pada komunikasi yang terbuka, penghormatan terhadap hak-hak pekerja, serta adanya mekanisme penyelesaian konflik yang transparan. Menurutnya, konflik dalam hubungan kerja bukanlah hal yang dapat dihindari, tetapi dapat dikelola melalui sistem yang adil dan berbasis musyawarah. Ketika konflik diselesaikan dengan baik, perusahaan akan mengalami peningkatan kinerja secara keseluruhan karena karyawan merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Sementara itu Menurut Mondy (2008), menekankan bahwa tujuan utama hubungan ketenagakerjaan adalah menciptakan keseimbangan antara tuntutan organisasi terhadap peningkatan kinerja dan tuntutan pekerja terhadap kesejahteraan. Mondy menjelaskan bahwa hubungan kerja yang harmonis tercipta ketika kedua belah pihak mampu memahami dan menghargai peran masing-masing. Perusahaan berkewajiban menyediakan fasilitas kerja, kompensasi yang layak, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan pekerja memberikan kontribusi berupa kemampuan, waktu, dan komitmen terhadap pekerjaan.

2.5 Manfaat Hubungan Ketenagakerjaan dan Serikat Pekerja

Hubungan ketenagakerjaan dan keberadaan serikat pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2016), manfaat dari hubungan ketenagakerjaan yang baik adalah terciptanya kerja sama yang serasi antara pengusaha dan pekerja, yang pada akhirnya mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pernyataan ini menegaskan bahwa hubungan yang harmonis antara kedua pihak bukan hanya sekadar kewajiban normatif, tetapi merupakan kebutuhan strategis dalam mengelola sumber daya manusia.

Kerja sama yang serasi antara pekerja dan pengusaha memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang kondusif. Karyawan yang merasa dihargai, didengar, dan diperlakukan adil cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi (2003), yang menyatakan bahwa hubungan industrial yang baik berfungsi sebagai mekanisme untuk menciptakan kesejahteraan bersama, mengurangi konflik, serta menjaga stabilitas dalam perusahaan. Ketika hubungan ketenagakerjaan dikelola dengan baik, potensi konflik dapat diminimalkan melalui komunikasi yang efektif dan penyelesaian perselisihan secara damai.

Serikat pekerja sebagai representasi karyawan juga memberikan manfaat signifikan dalam hubungan ketenagakerjaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2003), serikat pekerja berperan sebagai jembatan komunikasi antara pekerja dan manajemen, serta membantu memastikan hak-hak karyawan terpenuhi sesuai peraturan yang berlaku. Melalui peran ini, serikat pekerja memberikan rasa aman bagi pekerja, sehingga mereka dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas tanpa khawatir terhadap ketidakpastian kondisi kerja.

Selain itu, hubungan ketenagakerjaan yang baik berdampak positif terhadap peningkatan efisiensi dan produktivitas. Menurut Simanjuntak (2005), menjelaskan bahwa ketika hubungan kerja berjalan harmonis, lingkungan kerja menjadi lebih stabil, sehingga dapat meningkatkan efektivitas proses produksi. Karyawan

yang memiliki rasa memiliki dan merasa diperlakukan adil biasanya menunjukkan kinerja yang lebih konsisten, disiplin, dan penuh tanggung jawab. Loyalitas terhadap perusahaan pun meningkat, sehingga tingkat turnover dapat ditekan dan biaya rekrutmen maupun pelatihan dapat diminimalkan.

2.6 Langkah Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis

- a. **Membangun Komunikasi yang Efektif, Terstruktur, dan Terbuka**
Komunikasi merupakan fondasi utama hubungan industrial. Tanpa komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah, perusahaan akan kesulitan menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan kebutuhan pekerja. Komunikasi harus dilakukan secara rutin, baik melalui pertemuan formal seperti rapat bipartit, maupun melalui mekanisme informal seperti sosialisasi dan diskusi harian. Selain itu, teknologi informasi dapat dimanfaatkan untuk memastikan pesan perusahaan tersampaikan secara cepat dan akurat (Ananda & Nuraeni, 2020).
- b. **Menerapkan Prinsip Keadilan dalam Seluruh Kebijakan Perusahaan**
Keadilan merupakan faktor psikologis yang sangat menentukan bagaimana pekerja memandang perusahaan. Keadilan tidak hanya berkaitan dengan gaji, tetapi juga mencakup perlakuan manajemen, penilaian kinerja, proses promosi, pemberian sanksi, dan kesempatan pengembangan diri. Ketika pekerja merasa diperlakukan secara adil, maka tingkat kepuasan kerja dan loyalitas meningkat, sedangkan potensi konflik menurun. Perusahaan perlu mengadopsi kebijakan berbasis meritokrasi, transparansi dalam proses penilaian, dan konsistensi dalam penerapan aturan disiplin (Budiarto & Wardani, 2005).
- c. **Menciptakan Budaya Kerja yang Harmonis dan Disiplin**
Budaya organisasi berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Budaya kerja yang humanis mengedepankan penghargaan terhadap martabat pekerja, mengutamakan etika, dan mendukung partisipasi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, budaya kerja partisipatif memberikan ruang bagi pekerja untuk terlibat dalam inovasi, pemecahan masalah, dan kontribusi ide. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan komitmen pekerja terhadap perusahaan serta mengurangi potensi konflik (Gaus et al., 2025).
Dalam konteks PT Manna Bakti Sejati, pentingnya hubungan industrial menjadi semakin jelas ketika melihat tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif dan menuntut produktivitas tinggi. Perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki komitmen dan motivasi kuat untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Literatur menunjukkan bahwa hal ini hanya dapat dicapai apabila perusahaan mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, adil, dan partisipatif. Dengan menjaga kualitas hubungan industrial, PT Manna Bakti Sejati berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan berkelanjutan, yang pada akhirnya memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui kunjungan langsung ke PT Manna Berkat Sejati, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan maritim yang mencakup penyediaan layanan kapal serta manajemen karyawan yang terlibat dalam operasional pelayanan kapal. Kunjungan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan hubungan industrial pada sektor jasa maritim, khususnya terkait pengelolaan sumber daya manusia dan koordinasi kerja dalam lingkungan perusahaan.

3.1 Lokasi Dan Waktu

Kegiatan pengabdian wawancara dilaksanakan di UMKM PT Manna Berkat Sejati, yang berlokasi Jl. Kapten Soedjono Aj Jl. Jemabatan mahkota 2 No.48 RT.03 Kel. Sungai Kapih Kec. Sambutan Kota Samarinda. Pelaksanaan dilakukan pada tanggal 10 November 2025 Pukul 10.00 -11.30 WITA.

3.2 Subjek/Sasaran Kegiatan

Peserta kegiatan terdiri atas pemilik serta karyawan dari berbagai divisi, sehingga kegiatan ini diharapkan mampu memberikan dampak yang merata di seluruh lini operasional perusahaan. Jumlah peserta yang dilibatkan dirancang agar kegiatan dapat berjalan efektif, interaktif, dan memungkinkan terciptanya proses pembelajaran yang optimal. PT MANNA BERKAT SEJATI memiliki cabang. Pelaksanaan kegiatan mengutamakan pendekatan edukatif, partisipatif, dan aplikatif. Pada tahap edukatif, peserta

diberikan materi mengenai konsep dasar MSDM, fungsi-fungsi utamanya, serta prinsip hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Penyampaian materi dilakukan dengan metode yang komunikatif agar peserta dapat memahami tidak hanya teori, tetapi juga relevansinya dalam kehidupan kerja sehari-hari. Selain itu, pendekatan partisipatif diwujudkan melalui diskusi interaktif yang mendorong peserta untuk mengemukakan pendapat, menggali pengalaman pribadi, serta mengidentifikasi permasalahan nyata yang dihadapi di lingkungan kerja mereka. Diskusi ini tidak hanya meningkatkan kedekatan antar peserta, tetapi juga membantu fasilitator memperoleh gambaran lebih jelas mengenai dinamika hubungan kerja di perusahaan.

3.3 Bentuk Kegiatan

Salah satu strategi penting dalam kegiatan ini adalah penggunaan studi kasus situasional. Metode ini dipilih karena mampu menghubungkan konsep teori dengan konteks praktis yang relevan dengan kondisi perusahaan. Peserta diajak untuk menganalisis beberapa contoh kasus yang menggambarkan situasi hubungan industrial, konflik kerja, komunikasi organisasi, serta perilaku karyawan. Melalui studi kasus ini, peserta dapat belajar mengidentifikasi masalah, mempertimbangkan alternatif solusi, dan memahami pendekatan yang tepat dalam menyelesaikan persoalan di lingkungan kerja.

3.4 Tahapan Pelaksanaan

a. Tahap Observasi

Tahap ini diawali dengan melalui dialog dan penggalian informasi bersama pimpinan PT Manna Berkat Sejati. Wawancara difokuskan pada aspek-aspek penting dalam pengelolaan tenaga kerja, seperti pola komunikasi internal antara pimpinan dan karyawan, mekanisme pembagian tugas, serta sistem koordinasi yang diterapkan untuk memastikan kelancaran operasional pelayanan kapal. Penjelasan dari pimpinan perusahaan memberikan gambaran yang jelas mengenai dinamika hubungan kerja di industri maritim, yang memiliki karakteristik khusus karena melibatkan kegiatan operasional yang kompleks dan membutuhkan koordinasi yang terstruktur. Kunjungan tersebut juga memberikan kesempatan untuk memahami bagaimana perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga keharmonisan hubungan kerja pada sektor yang menuntut kedisiplinan, ketepatan waktu, serta kesiapan kerja dari karyawan. Pimpinan perusahaan menjelaskan strategi yang diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk pengaturan alur kerja, pembinaan kedisiplinan, peningkatan motivasi karyawan, serta upaya memastikan bahwa proses kerja berjalan sesuai standar operasional yang ditetapkan.

b. Tahap Penyusunan Materi Edukasi

Tahapan kegiatan yang mencakup penelusuran kondisi awal, penyusunan materi pembahasan, dan dialog terarah membantu menghasilkan gambaran yang utuh mengenai dinamika hubungan kerja di perusahaan. Proses ini memungkinkan identifikasi terhadap aspek-aspek penting yang mendukung efektivitas operasional, termasuk kesiapan karyawan, kejelasan instruksi, serta pola komunikasi yang diterapkan. Secara keseluruhan, hasil pembahasan menunjukkan bahwa PT Manna Berkat Sejati telah memiliki dasar hubungan industrial yang berjalan baik, ditandai dengan pola komunikasi yang jelas, koordinasi kerja yang tertata, serta komitmen manajemen dalam menjaga keharmonisan lingkungan kerja. Temuan ini mendukung tujuan pengabdian untuk memahami secara langsung penerapan hubungan industrial pada sektor pelayanan maritim dan memberikan gambaran mengenai praktik manajemen karyawan yang diterapkan Perusahaan

c. Tahap pelaksanaan

Pemilihan metode kunjungan lapangan sejalan dengan karakter kegiatan pengabdian yang menekankan pendampingan informatif tanpa melibatkan pelatihan teknis, simulasi, ataupun bentuk kegiatan instruksional lainnya. Dengan berada langsung di lingkungan kerja perusahaan, proses penelusuran informasi dapat dilakukan secara menyeluruh sehingga pemahaman yang diperoleh tidak hanya bersifat konseptual tetapi juga mencerminkan kondisi nyata yang dijalankan perusahaan dalam mengelola hubungan kerja pada sektor maritim.

Secara keseluruhan, metode pelaksanaan ini memberikan gambaran komprehensif mengenai praktik hubungan industrial di PT Manna Berkat Sejati, serta mendukung tujuan pengabdian untuk mempelajari secara langsung pendekatan perusahaan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, efektivitas komunikasi, dan produktivitas dalam konteks pelayanan kapal dan manajemen karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian di PT Manna Berkas Sejati menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai praktik hubungan industrial dalam perusahaan yang bergerak pada sektor pelayanan maritim. Kegiatan dilakukan melalui kunjungan langsung dan dialog mendalam dengan pihak manajemen, sehingga informasi yang diperoleh merefleksikan kondisi nyata yang berlangsung dalam lingkungan kerja (Septian & Mudayat, 2025).

Hasil penelusuran lapangan menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki pola komunikasi internal yang terstruktur, terutama dalam penyampaian instruksi kerja, koordinasi tugas, dan mekanisme pelaporan (Angelina & Hertimi, 2025). Pimpinan perusahaan menjelaskan bahwa kelancaran layanan kapal sangat bergantung pada kejelasan pembagian peran serta kesesuaian jadwal kerja antarbagian. Dalam diskusi, teridentifikasi bahwa hubungan kerja yang harmonis menjadi faktor penting karena aktivitas operasional maritim menuntut ketepatan waktu, disiplin, dan kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas.

Dialog dengan pihak perusahaan memberikan gambaran mengenai bagaimana manajemen mengatur alur kerja, mulai dari pembagian tugas hingga pengawasan proses operasional. Perusahaan menerapkan pendekatan komunikasi yang bersifat langsung dan mengutamakan kejelasan dalam penyampaian instruksi, sehingga meminimalkan potensi kesalahpahaman. Hasil pembahasan situasional juga menunjukkan bahwa penyelarasan antara bagian manajemen dan karyawan menjadi aspek utama dalam memastikan bahwa seluruh kegiatan pelayanan kapal dilakukan secara efektif dan sesuai standar.



Gambar 1. Hasil Wawancara Di PT Manna Berkas Sejati

Pembahasan situasi kerja sehari-hari mengungkap beberapa praktik yang mendukung kelancaran hubungan industrial, seperti pengaturan jadwal yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional, penerapan kedisiplinan, serta mekanisme koordinasi yang dipantau langsung oleh pimpinan Marnisah (2020). Selain itu, perusahaan juga berupaya menjaga hubungan kerja yang kondusif melalui komunikasi terbuka, sehingga karyawan dapat menyampaikan kendala yang mereka hadapi selama proses kerja.

Tahapan kegiatan yang mencakup penelusuran kondisi awal, penyusunan materi pembahasan, dan dialog terarah membantu menghasilkan gambaran yang utuh mengenai dinamika hubungan kerja di perusahaan. Proses ini memungkinkan identifikasi terhadap aspek-aspek penting yang mendukung efektivitas operasional, termasuk kesiapan karyawan, kejelasan instruksi, serta pola komunikasi yang diterapkan.

Selanjutnya, kegiatan edukasi mengenai hubungan industrial juga dilaksanakan sebagai bagian dari program pengabdian. Edukasi diberikan melalui sesi penyampaian materi dan diskusi interaktif yang melibatkan manajemen dan perwakilan karyawan. Materi mencakup pemahaman dasar hubungan industrial, pentingnya komunikasi dua arah, penyelesaian masalah secara kolaboratif, serta peran setiap pihak dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Melalui pendekatan partisipatif, pihak yang terlibat didorong untuk mengidentifikasi potensi hambatan serta merumuskan langkah-langkah perbaikan yang relevan dengan kondisi kerja di sektor maritim.

Hasil dari kegiatan edukasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman karyawan dan pihak manajemen terhadap konsep hubungan industrial yang sehat serta pentingnya koordinasi dalam menunjang operasional perusahaan. Pihak yang terlibat menyampaikan bahwa materi yang diberikan membantu memperjelas peran masing-masing bagian serta menumbuhkan komitmen untuk memperbaiki pola komunikasi dan kedisiplinan kerja. Manajemen juga menunjukkan kesiapan untuk mengadopsi beberapa rekomendasi yang muncul selama diskusi, terutama terkait mekanisme umpan balik dan evaluasi kinerja. Hal ini menandakan bahwa kegiatan edukasi tidak hanya memberikan pengetahuan baru, tetapi juga memperkuat komitmen bersama untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja di Perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil pembahasan menunjukkan bahwa PT Manna Berkas Sejati telah memiliki dasar hubungan industrial yang berjalan baik, ditandai dengan pola komunikasi yang jelas, koordinasi kerja yang tertata, serta komitmen manajemen dalam menjaga keharmonisan lingkungan kerja. Temuan ini mendukung tujuan pengabdian untuk memahami secara langsung penerapan hubungan industrial pada sektor pelayanan maritim dan memberikan gambaran mengenai praktik manajemen karyawan yang diterapkan perusahaan.



Gambar 2. Hasil Kunjungan Di PT Manna Berkas Sejati

5. KESIMPULAN & SARAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian di PT Manna Berkas Sejati memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai dinamika hubungan industrial yang berlangsung dalam perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan maritim. Melalui rangkaian kegiatan yang meliputi kunjungan lapangan, wawancara terarah bersama pimpinan dan karyawan, penyampaian materi edukatif, analisis proses kerja, serta diskusi terbuka mengenai pengalaman sehari-hari, kegiatan ini tidak hanya menghasilkan gambaran deskriptif, tetapi juga wawasan reflektif tentang bagaimana hubungan industrial dijalankan, tantangan yang dihadapi, serta potensi pengembangannya ke depan. Temuan-temuan tersebut tidak hanya relevan bagi perusahaan, tetapi juga memberikan kontribusi pemahaman bagi kajian akademik mengenai hubungan industrial di sektor pelayanan maritim yang memiliki sifat unik—dinamis, kompleks, dan sangat bergantung pada ketepatan koordinasi.

Kegiatan ini menunjukkan bahwa PT Manna Berkas Sejati telah berada pada jalur yang positif dalam pengelolaan hubungan industrial, namun perusahaan perlu melakukan penguatan lebih lanjut melalui berbagai strategi yang bersifat partisipatif, transparan, dan berorientasi keberlanjutan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan hubungan industrial yang lebih efektif guna meningkatkan motivasi, disiplin, serta kinerja karyawan secara menyeluruh. Pada akhirnya, hubungan industrial yang kuat dan harmonis akan menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, profesional, serta mampu merespons dinamika industri secara lebih efektif, di PT Manna Berkas Sejati.

REFERENSI

- Aditya Teguh Septian, A. T., & Mudayat, M. (2025). *LAPORAN MAGANG-AKTIVITAS HEALTH, SAFETY, SECURITY DAN ENVIRONMENT (HSSE) DI PT PELINDO DAYA SEJAHTERA DALAM MENJAGA CITRA PERUSAHAAN*. STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
- Admin. (2020). *Ketenagakerjaan: Pengertian, kelompok dan Klasifikasi tenaga kerja*. Kompas.Com.
- Ananda, A., & Nuraeni, Y. (2020). Strategi Komunikasi Organisasi Dan Negosiasi Manajemen Dengan Serikat Pekerja Dalam Membangun Hubungan Industrial Yang Harmonis (Studi Pada PT. Bank "X"). *International Journal of Communication, Management and Humanities*, 1(2), 173–181.
- Angelina, A. F., & Hertimi, S. (2025). Analisis Komunikasi Internal Pegawai dalam Pengelolaan Pajak di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 2(3), 12.

- Budiarto, Y., & Wardani, R. P. (2005). Peran keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional perusahaan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan (studi pada perusahaan X). *Jurnal Psikologi*, 3(2), 109–126.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* ((Fourteenth). Pearson.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Alfabeta*.
- Flippo, E. B. (2005). *Personnel Management* (Edisi Ketu). McGraw-Hill.
- Gaus, N., Supartono, R. W., Luknanto, D., Yulianto, V. I., Laeliyah, S., Nurjannah, L., & Sangga, G. G. D. P. (2025). *Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Menghadapi Transformasi, Tantangan, Dan Inovasi Dalam Era Globalisasi*. Deepublish.
- Harmen, H., Syahreza, D. S., Ardana, A., Wudda, A. R., Pasaribu, R., Hasibuan, K. M., & Sihombing, W. L. (2024). Mencegah Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(3), 1349–1365.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Marnisah, L. (2020). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Deepublish.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management* ((Tenth Edi). Pearson Prentice Hall.
- Nawawi, H. (2003a). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2003b). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Saputra, R. (2025). Peran Dan Fungsi Serikat Pekerja Dalam Melindungi Tenaga Kerja Diperusahaan. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 20–26.
<https://marostek.marospub.com/index.php/journal/article/view/109>
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003a). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003b). *MANAJEMEN TENAGA KERJA INDONESIA : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *MANAJEMEN & EVALUASI KINERJA*. Fakultas ekonomi universitas indonesia.
- Sukirno, S. (2016). *MAKROEKONOMI : Teori Pengantar*. RajaGrafindo Persada.
- Syaifullah, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Bahasa Arab. *Jurnal Ihtimam*, 5(1), 74–88.
<https://doi.org/10.36668/jih.v5i1.380>
- Wiguna, W. (2024). HI_11 "Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 642–650.
- Wiguna, W. (2024). HI_11 "Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 642–650.