

**PERAN MANAJEMEN SDM DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS
TENAGA KERJA DAN TRASMIGRASI KABUPATEN
MOROWALI UTARA**



Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sintuwu Maroso

Oleh :

Desta Christianto Mosialu

92011404122054

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO
POSO
2024**

Destia Christianto Mosialu, NPM : 92011404122054, **Peran Manajemen SDM Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Morowali Utara.** Dibawah bimbingan Serlia R. Lamandasa Pembimbing 1 dan Adolf O.S Lubalu Pembimbing 2

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan faktor-faktor yang mempengaruhi peran manajemen sumber daya manusia dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun populasi yang digunakan adalah 31 orang dan responden yang digunakan adalah 8 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara menunjukkan fleksibilitas Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara berperan sebagai fasilitator dalam perundingan bipartit, mediator dalam konflik, dan belum menjalankan prosedur konsiliasi dan arbitrase. Serta memberikan penyuluhan, membantu mencapai kesepakatan, memperkuat peraturan, dan melakukan penelitian serta evaluasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi MSDM dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial keterbatasan sumber daya manusia dan jenis perselisihan yang beragam seperti skala upah, kontrak kerja, K3, dan PHK, implementasi K3 mengalami kendala karena pengawas K3 ditarik ke provinsi wilayah 2 Bungku. Dinas tidak dapat memantau sepenuhnya karena sistem pelaporan perusahaan langsung ke tingkat provinsi dan perusahaan tidak rutin melaporkan perkembangan perusahaan ke dinas setempat, Serikat pekerja mendukung dengan bantuan hukum dan moral, namun dinas sering kesulitan memanggil pihak perusahaan untuk mediasi

Kata Kunci : Manajemen SDM, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Desta Christianto Mosialu, NPM: 92011404122054, **The Role of HR Management in Resolving Industrial Relations Disputes at the Manpower and Transmigration Service of Morowali Utara Regency**. Supervised by Serlia R. Lamandasa and Adolf O.S Lubalu.

ABSTRACT

This research aims to find out the role of human resource management in resolving industrial relations disputes and the factors that influence the role of human resource management in resolving industrial relations disputes. The data used in this research are primary and secondary data with data collection techniques, namely observation, interviews and documentation. The population used was 31 people and the respondents used were 8 people. The data analysis technique used in this research is descriptive qualitative.

The results of research by the Manpower and Transmigration Service of Morowali Utara Regency show flexibility based on Law no. 2 of 2004, the Manpower and Transmigration Service of Morowali Utara Regency acts as a facilitator in bipartite negotiations, a mediator in conflicts, and has not implemented conciliation and arbitration procedures. As well as providing counseling, helping to reach agreements, strengthening regulations, and conducting research and evaluation. Factors that influence HRM in resolving industrial relations disputes are limited human resources and various types of disputes such as wage scales, work contracts, K3, and layoffs. The implementation of K3 experienced obstacles because K3 supervisors were withdrawn to the area 2 province in Bungku. The department cannot monitor it completely because the company reporting system goes directly to the provincial level and the company does not routinely report company developments to the local department. The labor union supports it with legal and moral assistance, but the department often has difficulty calling the company for mediation and the industrial relations section has not received training and education.

Keywords: *HR Management, Settlement of Industrial Relations Disputes*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

2.1 Tinjauan Pustaka	12
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Konsep Penyelesaian Perselisihan.....	15
2.1.3 Pengertian Hubungan Industrial	16
2.1.4 Konsep Perselisihan Hubungan Industrial.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pikir	23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.1.1 Tempat Penelitian	24
3.1.2 Waktu Penelitian.....	24
3.2 Metode Penelitian.....	24
3.3 Data dan Sumber Data	24

3.3.1 Data Primer.....	24
3.3.2 Data Sekunder.....	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.5 Populasi dan Responden	26
3.5.1 Populasi	26
3.5.2 Responden	26
3.6 Teknik Analisis Data.....	26
3.7 Definisi Operasional.....	27
3.7.1 Peran Seksi Hubungan Industrial	28
3.7.2 Efektivitas Peran Manajemen SDM	28
3.7.3 Jenis Konflik Industrial	28
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	29
4.1.1 Sejarah Organisasi.....	29
4.1.2 Profil Organisasi Dan Uraian Tugas	29
4.1.3 Hasil Wawancara	42
4.1.3.1 Peran Manajemen SDM	42
4.2 Pembahasan	51
4.2.1 Peran Manajemen Sumber SDM	51
 BAB V KESIMPULAN DAN PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	57
 DAFTAR PUSTAKA	58
DAFTAR LAMPIRAN	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia dalam konteks perbandingan ekonominya, dapat diidentifikasi sebagai sebuah negara yang memiliki sektor industri yang signifikan. Dalam situasi ketidakpastian ekonomi global saat ini, sektor industri memiliki potensi sentral dalam mendukung proses pembangunan di Indonesia dan memacu pertumbuhan ekonomi nasional. Potensi ini didukung oleh peningkatan jumlah penduduk setiap tahunnya. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) terbaru, jumlah penduduk di Indonesia kini telah mencapai sebanyak 278,69 juta jiwa pada pertengahan 2023 hal menjadi pemicu lonjakan tenaga kerja setiap tahunnya. Kehadiran investor yang membuka perusahaan-perusahaan besar di berbagai daerah memberikan kontribusi positif dalam menangani masalah pengangguran. Investasi ini tidak hanya membuka peluang kerja tetapi juga menyerap lebih banyak tenaga kerja. Dalam ranah industri, hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh disebut sebagai hubungan industrial, yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mengatur unsur pekerjaan, upah, hak, dan kewajiban, sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, khususnya Kabupaten Morowali Utara, menjadi pusat aktivitas industri yang dilirik oleh banyak perusahaan besar, terutama di sektor pertambangan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia No. 142 Tahun 2015 tentang Kawasan Industri, kawasan industri merupakan kawasan tempat pemusatan kegiatan industri yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana penunjang yang dikembangkan dan dikelola oleh Perusahaan Kawasan Industri(Sutinnarto, 2022) Dalam upaya mencapai pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat, pemerintah daerah berharap sektor industri, khususnya pertambangan, menjadi lokomotif utama. Morowali Utara merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Morowali yang disahkan dalam sidang paripurna DPR RI pada 12 April 2013 berdasarkan Undang-Undang nomor 12 Tahun 2013 tentang pembentukan kabupaten Morowali Utara di provinsi Sulawesi Tengah. Tiga perusahaan besar yang mendominasi industri pertambangan di kabupaten ini, yaitu PT GNI (Gunbuster Nickel Industry), PT COR II (Central Omega Resources Industri Indonesia), dan PT GMM (Genba Multi Mineral), yang menyerap tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja asing ditambah lagi beberapa perusahaan kecil yang ada. Namun, seiring dengan keberhasilan ini, muncul perselisihan hubungan industrial, terutama terkait penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3). Permasalahan krusial seperti penerapan K3 menjadi fokus utama dalam menangani perselisihan hubungan industrial di daerah ini. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan hak setiap pekerja untuk perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, namun implementasinya di lapangan seringkali menjadi sumber konflik.

Dalam persaingan global, perusahaan-perusahaan besar berupaya mengoptimalkan output mereka dengan mementingkan sumber daya manusia

yang terampil dan memiliki etos kerja tinggi. Menurut (Serlia R. Lamandasa, 2014) Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja menjadi kunci dalam mempertahankan serta meningkatkan produktivitas sumber daya manusia perusahaan. Menurut (Febrianti1 et al., 2021) Program Kesehatan Keselamatan Kerja bukan hanya menjadi upaya untuk mencegah kecelakaan, cacat, atau bahkan kematian akibat kelalaian kerja, tetapi juga sebagai langkah proaktif dalam memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pekerja. Melalui perlindungan ini, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja, serta memastikan kesesuaian antara tugas pekerjaan dan kesejahteraan pekerja sesuai dengan standar International Labour Organization (ILO). Kesehatan Keselamatan Kerja atau Occupational Safety and Health menurut International Labour Organization (ILO) adalah meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental, dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari resiko yang timbul akan faktor-faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja/buruh bahkan seluruh masyarakat luas. untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang sesuai dengan tugasnya. Dengan memprioritaskan K3, tidak hanya keberlanjutan industri yang terjaga, tetapi juga

kesejahteraan masyarakat sekitar yang terus meningkat melalui lapangan pekerjaan yang aman dan produktif.

Pada kenyataannya, keselamatan dan kesehatan kerja belum menjadi fokus utama di beberapa perusahaan besar (Imania, 2020) Kesadaran perusahaan untuk memenuhi kewajiban dalam menerapkan sistem manajemen K3 sesuai dengan peraturan Undang-Undang masih minim. Di antara tuntutan yang muncul termasuk masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga anggapan bahwa kerusuhan ini dipicu oleh keberadaan tenaga kerja asing tidaklah benar. Kericuhan pekerja di perusahaan tambang nikel. menyebabkan meninggalnya pekerja di lokasi proyek. Pada setiap peresmian perusahaan pertambangan selalu ditemukan komentar yang mirip dari para pejabat: bahwa kehadiran tambang akan berdampak positif karena salah satunya membuka lapangan pekerjaan bagi warga. Namun, tambang untuk kesejahteraan masyarakat hanyalah ilusi, Pada praktiknya justru itu banyak memberikan penderitaan. Hal inilah yang dirasakan oleh TKA Cina maupun pekerja lokal.

Perusahaan masih menganggap program K3 sebagai beban tambahan biaya. Sebagai contoh, di PT GNI, di Desa Bunta, Kecamatan Petasia Timur, Kabupaten Morowali Utara, terjadi aksi mogok kerja pada hari Sabtu, 14 Januari 2023 (Kompas.tv) yang berujung pada konflik di dalam perusahaan karena tuntutan pekerja terkait penerapan K3. Konflik hubungan industrial yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja Morowali Utara menunjukkan kompleksitas masalah ketenagakerjaan. Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyelesaikan perselisihan dan memberikan perlindungan hukum. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi oleh pihak ketiga, seperti Dinas Tenaga Kerja setempat, diwajibkan. Mediator dari Dinas Tenaga Kerja membantu para pihak dalam menyelesaikan permasalahan. Dalam perselisihan, pihak yang lebih kuat cenderung menunjukkan kekuasaannya, sehingga kehadiran pihak ketiga sangat penting untuk menyeimbangkan situasi. Kesepakatan melalui mediasi menunjukkan pemahaman bersama dalam merumuskan penyelesaian sengketa. Pemerintah bertanggung jawab melindungi negara dan warganya agar pembangunan nasional dapat berjalan dengan baik. Baik manajemen sumber daya manusia, pengusaha, maupun pemerintah tidak menginginkan konflik karena hanya akan menimbulkan kerugian bagi semua pihak.

Observasi awal menunjukkan bahwa penerapan K3 yang kurang dan pemutusan hubungan kerja menjadi pemicu perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Morowali Utara. Secara hukum, pekerja bebas, namun secara sosial, mereka terkadang terpaksa menerima hubungan kerja meskipun memberatkan. Jumlah tenaga kerja yang banyak tidak sebanding dengan lapangan kerja, sehingga pekerja seringkali diperas dengan upah yang rendah. Pemerintah telah mengeluarkan peraturan untuk melindungi tenaga kerja dan menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan martabat manusia. Perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Morowali Utara diselesaikan melalui perundingan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Penyebab konflik dalam industri seringkali muncul karena ketidakharmonisan hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah, disertai adanya perundang-undangan yang kurang aspiratif. Konflik industri terjadi ketika terdapat kepentingan yang bertentangan dan pihak-pihak saling memperjuangkan kepentingan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah seperti manajemen sumber daya manusia yang optimal untuk menangani berbagai masalah terkait karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya demi mencapai tujuan perusahaan. mengatasi permasalahan tersebut, penting untuk mengadopsi strategi manajemen SDM yang tepat. Salah satunya adalah memperhatikan gaya kepemimpinan. Idealnya, perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan seperti Kepemimpinan Coaching yang bersifat dua arah. Pemimpin dalam gaya ini mendorong anggotanya untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan di tempat kerja serta membangun komunikasi yang membangun dengan memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini bertujuan untuk membentuk tim yang solid dan kompak. Dalam aspek Personal Bright terhadap karyawan, seperti *Happiness*, *Freedom*, dan *Presence*, penting bagi pimpinan untuk memastikan karyawan merasa senang dan puas dalam menjalankan tugasnya. Pimpinan juga perlu memberikan kebebasan dan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu banyak intervensi. Selain itu, kehadiran dan tindakan pimpinan di tempat kerja juga menjadi contoh bagi karyawan sehingga penting untuk memberikan contoh yang positif. (Dasep Suryanto^{1*}, Zuripal², Dona Amelia³, 2023)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.(Dharmawangsa, 2016)

Menurut (Rio Fatli Adnan et al., 2020)Kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja serta penerapan sistem manajemen K3 yang sesuai dengan peraturan Undang-Undang dapat membantu mencegah konflik dan memastikan lingkungan kerja yang aman bagi seluruh karyawan.menurut uu nomo Menurut (Serlia R. Lamandasa, 2014) Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi.proses penyelesaian perselisihan industrial didinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten morowali utara mempunyai tugas dan fungsi berdasarkan jabatan dan tanggung jawab pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten morowali utara memiliki 16 jabatan, terbagi 4 bidang salah satunya bidang ketenagakerjaan yang memililki 3 seksi yaitu seksi hubungan industrial,seksi pelatihan dan produktifitas tenaga kerja ,seksi penempatan dan perluasan kesempatan kerja yang menjadi objek penelitian yaitu seksi hubungan industrial sebagai bagian penyelesaian perselisihan industrial dan pegawai pada bagian seksi hubungan industrial merangkap menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa

perselisihan tersebut mencakup sejumlah aspek, seperti perbedaan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan konflik antar serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan. Dasar hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertujuan untuk memperbaiki hubungan kerja sama antara buruh dan pengusaha, Penyelesaian ini diselesaikan dengan proses arbitrase, konsiliasi, mediasi dan bipartite. Bagaimana perjanjian tersebut dapat diintegrasikan dalam konteks hubungan industrial kompleks di wilayah Morowali Utara, menciptakan keseimbangan antara kebutuhan individu dan organisasi. Perjanjian kerja dianggap lebih dari sekadar landasan hukum perburuhan; perjanjian tersebut dianggap sebagai instrumen utama dalam manajemen SDM. Menurut Chairuddin K Nasution dan Fauzi Chairul F dalam (Rokhim, 2018) menyebutkan bahwa yang dimaksud pekerja adalah “orang yang melakukan sesuatu pekerjaan untuk kepentingan pihak/orang lain atau perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar”

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten morowali utara berperan sentral dalam pengelolaan hubungan industrial yang seimbang dan produktif, Dengan berperan sebagai perantara antara serikat pekerja dan organisasi pengusaha untuk mencegah konflik dan mengatasi masalah sejak dini. Peran sentral serikat pekerja dan organisasi pengusaha dalam pengelolaan hubungan industrial sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan produktif. Serikat pekerja bertindak sebagai wakil bagi buruh dalam negosiasi kontrak kerja, perlindungan hak-hak pekerja, dan penyelesaian sengketa dengan

pengusaha. Menurut (Mamahit4, 2023) Setiap pekerja yang tergabung dalam serikat buruh berhak untuk mengutarakan pendapatnya dengan kalimat yang tidak menyinggung, tidak menghina atau merendahkan pekerja lainnya serta harus menghormati kebebasan berpendapat pekerja lainnya. Di sisi lain, pengusaha bertanggung jawab untuk mempertahankan kepentingan bisnis, menyusun kebijakan ketenagakerjaan, dan menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Melalui dialog dan negosiasi antara kedua pihak, hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan dapat terjaga, memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat. Komunikasi yang jelas dan transparan menjadi kunci, bersama dengan prosedur penyelesaian konflik yang adil. Dengan penerapan kebijakan ketenagakerjaan yang konsisten dan adil, manajemen sumber daya manusia membantu membangun lingkungan kerja yang harmonis, yang berdampak positif bagi semua pihak yang terlibat. Pentingnya perjanjian kerja Bukan hanya sebagai landasan hukum perburuhan, melainkan juga sebagai instrumen utama dalam manajemen SDM. Dalam konteks Morowali Utara, pendekatan ini dapat diintegrasikan secara menyeluruh untuk menciptakan keseimbangan yang tepat antara kebutuhan individu dan organisasi. Menyoroti kepentingan bersama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kerja sama bipartit dan tripartit diakui sebagai wadah konstruktif untuk dialog antara pekerja dan pengusaha, memberikan landasan bagi pemecahan konflik dan pemahaman bersama. Bagaimana perjanjian tersebut dapat diintegrasikan dalam konteks hubungan industrial kompleks di wilayah Morowali Utara, menciptakan keseimbangan antara kebutuhan individu dan organisasi. Perjanjian kerja

dianggap lebih dari sekadar landasan hukum perburuhan; perjanjian tersebut dianggap sebagai instrumen utama dalam manajemen SDM.

Berpijak dari permasalahan yang disampaikan, penelitian akan lebih spesifik untuk meneliti tentang pola dan tren perselisihan dalam hubungan industrial di wilayah Kabupaten Morowali Utara. Fokus penelitian akan mencakup bagaimna cara penyelesaian perselisihan tersebut, terhadap produktivitas, kesejahteraan pekerja, dan hubungan antar pihak terkait, baik pekerja/buruh maupun pengusaha/perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Peran manajemen sdm dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial didinas tenaga kerja dan trasmigrasi kabupaten morowali utara .

1.2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara ?
- b. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi peran manajemen sumber daya manusia dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara ?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam penyelesaian perselisihan hubungan indsutrial.

- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peran manajemen sumber daya manusia dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini dapat memberikan manfaaat bagi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Morowali Utara dalam Peningkatan kinerja internal, pengembangan kebijakan, peningkatan hubungan dengan pekerja dan pengusaha, penguatan pengetahuan internal, serta mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam manajemen hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja kususny memberikan pemahan dalam proses penyelesaian perselisihan industrial.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat mejadi sarana untuk melati dan megembangkan wawasan kemampuan berpikir kususny pada bidang ekonomi konsentrasi sumber daya manusia, Bagaimana proses dari peran manajemen SDM dalam mengatasi perselisihan kususny permasalahan industrial. Dengan memahami prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia, untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan produktif kususny pada kesejateraan pekerja.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso.

DAFTAR PUSTAKA

- Dasep Suryanto1*, Zuripal2, Dona Amelia3, A. N. 1234Institut. (2023). *Upaya Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia , Gaya kepemimpinan , Komitmen organisasi dan Peningkatkan Kinerja Karyawan dalam Penanganan konflik Industri Di Dinas Tenaga Kerja , Transmigrasi dan Energi Prov . DKI jakarta Efforts To Improve Human Reso.* 2(4).
- Dharmawangsa, D. U. (2016). *PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM.*
- Fadli Fauzi, A. (2023). Politik Hukum Undang-Undang Cipta Kerja Pada Aspek Hubungan Industrial. *Jurnal Lex Renaissance*, 8(1), 20–38.
<https://doi.org/10.20885/jlr.vol8.iss1.art2>
- Febrianti1, A. A., Sinthari2, ; Youska, Priyatno3, ; Oo, Susanto4, ; Dwi, Maryati5, ; Beti, ;, & Ulfah6, M. (2021). *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dalam Manajemen Alat Perlindungan Diri (APD).* 2(2), 68–75.
- Imania, F. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 138–156.
- Lamandasa, S. R. (2011). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Una-Una. *Jurnal EKOMEN*, 11(1), 35–39.
- Mamahit4, E. A. E. P. 2 F. P. 3 C. E. M. (2023). Perjanjian Kerja Bersama Antara Serikat Pekerja Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagakerjaanPERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PENGUSAHA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKE. *Lex Privatum*, 12(2), 1–23.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/view/51204>
- Raymond Adrian. (2017). PERAN MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENJAGA KEHARMONISAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Rio Fatli Adnan, Andi Surahman Batara, & Nur Ulmy Mahmud. (2020). Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Industri Kapal Indonesia. *Window of Public Health Journal*, 1(3), 250–260.
<https://doi.org/10.33096/woph.v1i3.58>
- Rokhim, A. (2018). Aspek Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Focus Upmi*, 7(3), 109–116.
<http://journal.upmi.ac.id/index.php/FU/article/view/247>

- Serlia R. Lamandasa. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 18(2), 51–57.
- Sunrah, A., Abubakar, H., & Suriani, S. (2022). Strategi Knowledge Management Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Sebagai Mediator Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 25–33. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1860>
- Sutinarto. (2022). Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Batang Dalam Penanganan Konflik Di Kawasan Industri Terpadu Batang. *Journal of Social and Political Science*, 1(2), 59–67. <https://jfisip.uniss.ac.id/>
- TIM DOSEN. (2019). MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019. <http://www.ghbook.ir/index.php?name=های رسانه و فرهنگ>
http://www.ghbook.ir/index.php?option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chkhk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA
- (Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 2004)
- (Undang-Undang (UU) Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Pembentukan Kabupaten Morowali Utara Di Provinsi Sulawesi Tengah, 2013)
- (Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003)