

PELATIHAN PENGEMBANGAN HUBUNGAN KELOMPOK KERJA DENGAN INDUSTRIAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS USAHA DAN KESEJAHTERAAN KELOMPOK KERJA

Rosnaini Daga*¹, Karta Negara Salam², Nasir Hamzah³, Rachman Suwandaru⁴,
Muhammad Ashary⁵, Panus Pasae⁶, Rinaldi⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar

*e-mail:rosnaini.daga79@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of implementing this training is to provide understanding to the training participants regarding the Development of Working Group Relations with Industrial in Improving Business Quality and Working Group Welfare, those attending the training are business owners who employ several people as employees. These business owners are given education so they are able to establish good relations with employees. Training participants can create Industrial Relations and Labor Welfare, are able to plan, coordinate, implement and control activities in the field of Industrial Relations and Labor Welfare because in an organization or company, there is not only a relationship based on professionalism between the company and its employees, but an organization A successful company must have good industrial relations or industrial relations between management and workers.

Keywords: *Working Group, Industrial Relations, business quality, worker welfare*

ABSTRAK

Tujuan pelaksanaan pelatihan ini adalah memberikan pemahaman kepada peserta pelatihan terkait Pengembangan Hubungan Kelompok Kerja dengan Industrial dalam Meningkatkan Kualitas Usaha dan Kesejahteraan Kelompok Kerja, yang hadir dalam pelatihan adalah pemilik usaha yang mempekerjakan beberapa orang sebagai karyawan. Para pemilik usaha ini diberikan edukasi supaya mampu menjalin hubungan baik dengan karyawan. Peserta pelatihan dapat menciptakan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, mampu merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja karena dalam sebuah organisasi atau perusahaan, bukan hanya terdapat hubungan yang berdasarkan profesionalitas antara perusahaan dan karyawannya, akan tetapi Sebuah organisasi yang sukses harus memiliki hubungan industrial atau *industrial relation* yang baik antara manajemen dan pekerjanya.

Kata kunci: Kelompok Kerja, Hubungan Industrial, kualitas usaha, Kesejahteraan pekerja

1. PENDAHULUAN

Hubungan industrial penting untuk pengembangan karyawan karena memberikan mereka sumber daya yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam posisi mereka. Sumber daya ini mungkin termasuk materi pelatihan, dukungan administratif atau pertemuan individu. Di dalam ruang lingkup pekerjaan, hubungan industrial memegang peranan penting dalam menciptakan keharmonisan dan keberlangsungan proses bisnis. Namun terkadang, banyak perusahaan yang lupa akan pentingnya hubungan industrial yang harmonis. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja secara maksimal agar produktivitas dan keuntungan perusahaan bisa meningkat. Padahal, dalam meningkatkan produktivitas ada kontribusi besar dari karyawan yang tentunya juga memiliki hak-hak yang harus dipenuhi perusahaan. Supaya,

semua kepentingan dan tujuan dari masing-masing pihak bisa tercapai tanpa adanya pihak yang merasa dirugikan.

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang maupun jasa yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. *Siagian* mendefinisikan hubungan industrial sebagai hubungan formal yang terdapat antara kelompok manajemen dan kelompok pekerja yang terdapat dalam suatu organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa, hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan.

Industrial relation memiliki peran penting dalam membentuk hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha di suatu perusahaan atau organisasi. Berikut ini adalah beberapa pentingnya *industrial relation* bagi beberapa peran penting di dalamnya.

Cita-cita Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara normatif amatlah luhur untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan secara optimal berdasarkan nilai-nilai Pancasila. Hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja berasaskan pada hubungan kemitraan dan kekeluargaan, sehingga segala sesuatu dapat diselesaikan dengan musyawarah mufakat para pihak.

Maharani (2013) menjeleaskan bahwa Hubungan pemerintah, pengusaha, dan pekerja serta serikat pekerja/serikat buruh perlu terus menerus dibangun, dibina, dan dipertahankan pelaksanaannya oleh semua komponen. Peran pemerintah sebagai regulator sangat diperlukan untuk keseimbangan posisi tawar (*bargaining position*) antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja di perusahaan. Pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan yang kondusif dapat menunjang kelangsungan usaha (*industrial harmony and economic development*). Kelangsungan usaha yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Magok kerja sering menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. Salah satu cara untuk mengatasi perselisihan hubungan industrial ini dengan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan bermartabat. Hubungan industrial ini dapat dipergunakan sebagai acuan dalam mengatasi dan menyelesaikan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Persoalan ketenagakerjaan dan implikasinya bagi kepastian berusaha di Indonesia ini harus dapat dibangun hubungan industrial yang harmonis yang mampu menyelaraskan antara kepentingan pekerja dan pengusaha sebagai bagian agenda peningkatan kesejahteraan. Bongomin et all dalam Fauzan et all (2023) menjelaskan tentang Pengetahuan, keyakinan dan keterampilan pengelolaan, baik mengelolah oragansasi maupun mengelolah keuangan.

2. METODE

Adapun metode yang digunakan dalam PKM ini adalah dengan metode Ceramah dan partisipatif, dengan meberikan edukasi kepada para peserta terkait dengan pentingnya membangun hubungan Industrial, setelah peserta diberikan materi, peserta diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan kepada Narasumber terkait dengan Hubungan Kelompok Kerja dengan Industrial dalam Meningkatkan Kualitas Usaha dan Kesejahteraan Kelompok Kerja. Untuk menjalin hubungan industrial yang harmonis dapat mendukung suasana kerja yang kondusif dimana semua pihak bekerja bersama-sama membangun kemitraan yang produktif. Hubungan yang melibatkan orang banyak, selain itu perlu dibangun juga komunikasi yang efektif antara Kelompok kerja

dengan Industrial. Daga et all (2022) mengatakan bahwa menjaga keharmonisan lingkungan sangat penting. Namun tidak dapat dipungkiri, menjaga hubungan dalam industri lebih sulit daripada memulainya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan ini dilakukan dalam bentuk Pelatihan yang dihadiri oleh Industrial dan kelompok kerja. Berikut beberapa tips menjaga hubungan industrial yang harmonis :

a) Jalin Komunikasi yang Baik

Masalah yang sering terjadi dalam hubungan industrial adalah perbedaan persepsi antara pihak manajemen dan karyawan. Untuk menghindari hal tersebut maka harus menjaga komunikasi yang baik antara kedua belah pihak, agar tercipta suasana harmonis sehingga nantinya bisa lebih memahami kepentingan dan keinginan dari masing-masing pihak.

b) Transparansi/Keterbukaan

Prinsip hubungan industrial adalah semua pihak bisa didengar untuk menyamakan visi dan misi masing-masing. Hanya dengan demikianlah setiap perusahaan dapat berkembang dengan efektif dan efisien. Kalau tidak ada keterbukaan, menjaga hubungan harmonis dalam industrial akan semakin sulit. Hal yang ditutup-tutupi dapat berbuah konflik yang akan merusak suatu hubungan yang sudah terjalin dengan baik.

c) Menyediakan Fasilitas Terbaik Kepada Karyawan

Tidak dapat dipungkiri, banyak permasalahan ataupun konflik di perusahaan timbul akibat adanya rasa kurang nyaman dari karyawan atas fasilitas yang diberikan perusahaan. Karyawan merasa bekerja di bawah tekanan namun gaji ataupun fasilitas yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Untuk itu perusahaan dapat menyediakan dan memberikan fasilitas terbaik untuk karyawan, hal ini bisa menjadi salah satu langkah untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dan karyawan.

d) Menciptakan Budaya Perusahaan

Hubungan Industrial lebih sering disebabkan adanya suatu budaya atau kebiasaan yang sudah ada dalam perusahaan. Kalau sistem kerja sudah mengadopsi cara tertentu dan terbukti berjalan dengan baik serta semua orang puas, tentu budaya perusahaan tersebut perlu dipertahankan. Apalagi kalau bisa tercipta budaya kerja yang produktif. Namun, bila sebuah kebiasaan terbukti merugikan perusahaan maka sebaiknya diubah dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Itulah beberapa tips menjaga hubungan industrial yang harmonis untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Perhatikan tiap kebutuhan karyawan dan juga selaraskan dengan kepentingan industrial. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu menjaga dan mempertahankan Sumber Daya Manusiannya untuk kepentingan bersama.

Industrial relation memiliki peran penting dalam membentuk hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha di suatu perusahaan atau organisasi. Berikut ini adalah beberapa penting *industrial relation* dalam membentuk hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha di suatu perusahaan atau organisasi. Berikut ini adalah beberapa pentingnya *Industrial relation* bagi beberapa peran penting di dalamnya (Yusuf et all : 2022)

1. Untuk Pemberi Kerja atau Perusahaan.

Pada sisi pemberi kerja Industrial relation membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta mengurangi risiko konflik dan sengketa di tempat kerja. Selain

itu, hubungan industrial juga dapat membantu pemberi kerja untuk memenuhi persyaratan hukum yang berlaku terkait dengan hak-hak pekerja.

2. Untuk Pekerja

Bagi pekerja, hubungan industrial memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak mereka di tempat kerja. Dengan adanya hubungan yang baik antara pekerja dan manajemen, pekerja dapat mengajukan keluhan dan saran secara terbuka dan diperlakukan dengan adil dan layak. Selain itu, melalui hubungan industrial, pekerja juga dapat menuntut hak-haknya terkait dengan upah, jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja.

3. Untuk Khalayak umum

Hubungan industrial yang sehat dan stabil tidak hanya bermanfaat bagi pihak pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga bagi masyarakat luas. Dalam jangka panjang, hubungan industrial dapat membantu menciptakan stabilitas ekonomi dan sosial di suatu daerah atau negara, serta mengurangi ketimpangan sosial dan ekonomi melalui redistribusi kekayaan dan hak yang adil antara pekerja dan pengusaha.

Adapun tujuan dilaksanakannya pengabdian ini adalah untuk memberikan pemahaman bagi Industrial dan kelompok kerja terkait pentingnya membangun hubungan industrial untuk meningkatkan produktifitas kelompok kerja. Berikut adalah tujuan dari pentingnya keberadaan hubungan industrial (Maharani : 2013)

1. Penanganan keluhan.

Tujuan ini adalah untuk menyelesaikan masalah yang muncul antara karyawan dan manajemen dengan cara yang adil dan efektif. Penanganan keluhan membantu mengidentifikasi masalah sistematis yang muncul di tempat kerja dan meningkatkan hubungan antara karyawan dan manajemen.

2. Revolusi mental

bertujuan untuk mengubah pola pikir dan sikap karyawan dan manajemen untuk menciptakan hubungan yang lebih baik. Hal ini meliputi pengembangan etos kerja yang positif, keterbukaan komunikasi, dan sikap saling menghargai antara kedua belah pihak.

3. Perlindungan Hak Karyawan

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, memiliki peran untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan dihormati dan dilindungi oleh manajemen. Tujuan ini mencakup upah yang adil, jam kerja yang wajar, jaminan sosial, dan keselamatan kerja yang memadai.

4. Intreprestasi Kontrak Kerja

Adanya hubungan industrial yang baik bertujuan pula untuk memastikan bahwa semua pihak memahami isi kontrak kerja dan kesepakatan yang telah dibuat. Tujuan ini membantu mencegah perselisihan dan konflik yang muncul akibat ketidakjelasan atau ketidaksepahaman dalam kontrak kerja.

5. Hubungan industrial juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Tujuan ini juga membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

6. Perundingan Bersama

Dalam proses pencapaian kesejahteraan & keadilan bagi pekerja maupun pemberi kerja, hubungan industrial memiliki tujuan untuk membantu mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan antara karyawan dan manajemen melalui perundingan yang baik dan adil. Tujuan ini juga membantu mencegah perselisihan dan konflik yang tidak perlu di tempat kerja.

7. Meningkatkan Produktifitas.

Tujuan terakhir dari hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan secara keseluruhan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Hal ini mencakup pemberian pelatihan dan pengembangan kepada karyawan, penggunaan teknologi yang lebih efisien, dan peningkatan manajemen kinerja.

Manfaat Industrial Relation

Adanya hubungan industrial di tempat kerja memberikan dampak dan manfaat yang baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Berikut adalah beberapa manfaat dari hubungan industrial (Marnisah :2019)

1. Produksi yang berkelanjutan

Hubungan industrial membantu dalam menjaga produksi yang berkelanjutan dan stabil. Melalui komunikasi yang baik dan perundingan yang efektif antara manajemen dan karyawan, masalah yang terjadi di tempat kerja dapat diatasi dengan cepat sehingga tidak mengganggu produksi.

2. Mengurangi perselisihan industrial

Dengan adanya kesepakatan dan hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, perselisihan yang timbul di tempat kerja dapat dihindari atau diatasi dengan cepat dan efektif.

3. Moral yang lebih baik

Karyawan yang merasa dihargai dan didengarkan akan lebih termotivasi dan memiliki moral yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

4. Meningkatkan kepercayaan pada pemberi kerja

Hubungan industrial membantu dalam membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Hal ini dapat mengurangi ketegangan dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan.

5. Kemajuan ekonomi.

Dengan adanya hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, perusahaan dapat berkembang dan menciptakan lapangan kerja baru. Hal ini berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi dan kemajuan masyarakat.

6. Mencegah praktik yang tidak etis.

Dalam hubungan industrial yang baik, manajemen dan karyawan dapat memastikan bahwa praktik-praktik yang tidak etis atau melanggar hukum tidak terjadi di tempat kerja

7. Memberikan dukungan terhadap kedisiplinan.

Hubungan industrial membantu dalam menegakkan disiplin di tempat kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

8. Penggunaan Sumber daya yang efektif.

Hubungan industrial dapat membantu dalam pengelolaan sumber daya manusia dan material yang efektif. Melalui perundingan yang efektif dan kerja sama antara manajemen dan karyawan, sumber daya dapat digunakan secara optimal dan efisien.

Daga et all (2023) mengatakan bahwa untuk meningkatkan produktifitas suatu UMKM atau kelompok kerja, maka dibutuhkan lingkungan kerja yang harmonis dan dapat mendukung atas peningkatan produktifitas dari UMKM itu sendiri. Begitupun selanjutnya Daga et all (2022) menyampaikan bahwa keberhasilan dari setiap pekerjaan tidak terlepas dari factor induvidu dari pekerja itu sendiri, sehingga dibutuhkan pekerja yang memiliki motivasi dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Akan tetapi individu juga harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai.

Nainggolan et all (2022) mengatakan bahwa para kelompok kerja dan industrial harus paham menggunakan aplikasi digitalisasi, Meskipun internet memberikan dampak positif untuk kehidupan sehari-hari akan tetapi internet juga bisa memberikan ancaman yang luar biasa baik itu untuk keluarga ataupun anak-anak. Setiap orangtuapasti menginginkan anaknya tidak terjebak ke dalam dunia internet yang cenderung merugikan.

Tabel dan Gambar

Gambar 3.1. Pemaparan Materi hubungan Industrial



Pada Sesi ini dibahas materi tentang pentingnya dibentuk kelompok kerja , dan bagian Adalah suatu kelompok yang tidak dibentuk secara formal melalui struktur organisasi, akan tetapi muncul karena adanya kebutuhan akan kontak sosial. Kelompok informal dibedakan menjadi:

1. *kelompok persahabatan*, yang dibentuk karena adanya persamaan- persamaan tentang sesuatu hal seperti hobi, status perkawinan, jenis kelamin, latar belakang, politik, dan lain-lain.
2. *Kelompok kepentingan*, merupakan kelompok yang berafiliasi untuk mencapai sasaran yang sama. Sasaran jenis ini tidak berkaitan dengan tujuan organisasi tetapi semata-mata untuk mencapai kepentingan kelompok itu sendiri.

Zulkarnain (2020) mengatakan bahwa Harus ada keselarasan antara kesadaran dan sikap politik pemerintah yang berpandangan hukum pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja dapat mewujudkan keinginan semua pihak dalam hubungan industrial (Pengusaha, Pekerja/Buruh, Pemerintah), yaitu keinginan kelompok pengusaha mewujudkan produktivitas dan/atau profit perusahaan, keinginan kelompok pekerja/buruh berupa penghasilan layak serta keinginan pemerintah memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia. Untuk itu pemerintah harus mengambil dan/atau merekomendasi suatu keputusan, strategis untuk wujudkan hukum pengupahan UUCK yang secara bersamaan dapat mewujudkan keinginan semua pihak dalam hubungan industrial.

Selanjutnya, Zulkarnain (2018) mengatakan bahwa Sasaran pembangunan Indonesia berupaya mencapai stabilitas nasional termasuk stabilitas di bidang ekonomi, pencapaian stabilitas di bidang ekonomi nasional, ditentukan oleh stabilitas di sector produksi barang dan jasa, atau stabilitas di sektor produksi barang dan jasa merupakan faktor pendukung yang dominan untuk suksesnya program pembangunan nasional khususnya program pembangunan bidang ekonomi, dan salah satu syarat untuk mewujudkan stabilitas di sector produksi barang dan jasa diperlukan kondisi hubungan industrial yang harmonis yang berdasarkan Pancasila berupa terciptanya ketenangan kerja dan berusaha atau industrial peace, adalah suatu kondisi yang dinamis di dalam hubungan kerja di perusahaan dimana terdapat 3 (tiga) unsur penting: (1) Hak dan kewajiban terjamin dilaksanakan, (2) Apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal, (3) Mogok dan penutupan perusahaan (*lock-out*) tidak perlu digunakan untuk memaksakan kehendak, karena perselisihan yang terjadi telah dapat diselesaikan dengan baik. Pada kenyataannya untuk menciptakan suatu hubungan industrial yang harmonis adalah tidak mudah, ada beberapa yang menjadi faktor-faktor penyebabnya yaitu; faktor penyebab dari pihak pekerja/buruh, faktor penyebab dari pihak pengusaha dan faktor penyebab dari pihak aparat pemerintah

Gambar 3.2. Sharing session kelompok kerja dengan Industrial



Peran serikat pekerja, selain membangun hubungan industrial, mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial ; Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama bipartit ; Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja.

Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki fungsi atau peran untuk ikut serta dalam melakukan penyelesaian perselisihan tersebut guna memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 angka 16 mengartikan bahwa Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Didalam perusahaan tentu setiap pekerjanya memikirkan bagaimana perusahaan ini untuk terus berkembang dan sukses , namun bukan tidak mungkin setiap perusahaan memiliki konflik tidak lain tentang perselisihan dengan hukum di

Sering sekali perbedaan pendapat yang berujung pertentangan. Baik itu dialami Pengusaha maupun pengusaha dengan buruh atau pekerja. dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hubungan industrial yang dimaksudkan adalah mengenai perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan terkait hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan.

Karim et all (2022) mengatakan bahwa lingkungan sangat penting bagi setiap pekerja, olehnya itu dalam menjalankan pekerjaannya, setiap pekerha harus didukung dengan lingkungan kerja yang sehat.

Gambar 3.3 Diskusi non Formal terkait Hubungan Industrial dan kelompok kerja



4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam pelaksanaan pengabdian ini sebagai berikut :

1. Diharapkan kegiatan seperti perlu ditingkatkan agar Hubungan Industrial dan kelompok kerja semakin baik.
2. Dengan adanya pelaksanaan kegiatan ini dapat memberikan edukasi yang positif bagi industrial dan kelompok kerja tentang pentingnya membangun hubungan dalam pekerjaan
3. Melalui Pelatihan ini, Kelompok kerja dapat lebih produktif karena dengan produktifitas dapat meningkatkan kesejahteraan kelompok kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terimakasih kepada Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia karena melalui Balai Peningkatan Produktivitas (**BPP**) **Kendari** memberikan kesempatan kepada kami penulis untuk melaksanakan pengabdian Masyarakat ini. Tak lupa pula ucapan terimakasih kepada Rektro Institut Bisnis dan dan Keuangan Nitro Makassar yang telah memberikan ijin kepada penluis untuk melaksanakan salah sat Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu Pengabdian Kepada Masyarakat, semoga kegiatan ini bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Daga, R., & Salam, K. N. (2022). Pandemi COVID-19 Memberdayakan Ibu-Ibu yang kehilangan Pekerjaan untuk Mengelola Sedekah Jum'at ke Mesjid dan Panti asuhan di Kota
- Daga, R., Salam, K. N., Nawir, F., & Pratiwi, D. (2022). Donasi Al Qur'an Di Masa Pandemi Covid-19 Untuk Mesjid, Taman Pendidikan Al-Qur'an Dan Panti Asuhan. *Jurnal Masyarakat Madani I*

- Daga, R., Hatta, M., Samad, A., Nawir, F., Sutanto, A., Soedarwo, V. S. D., ... & Ramadhan, R. I. (2023). Pemberdayaan masyarakat berbasis ekonomi digital untuk meningkatkan pendapatan masyarakat pulau salemo kabupaten pangkep sulawesi selatan. *BEMAS: Jurnal Bermasyarakat*, 3(2), 187-196.
- Fauzan, F., Widagdo, J., & Sari, A. R. (2023). Penyuluhan dan Edukasi Literasi Keuangan pada Pelajar Tahfiz Lembah Palas, Changloon, Kedah Darul Aman Malaysia. *Joong-Ki: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 43-49.
- Karim, A., Desi, N., Azis, M., & Daga, R. (2022). Kemandirian BUMDes Upaya Meningkatkan Pades di Desa Pallatikang Kabupaten Jeneponto. *Celebes Journal of Community Services*, 1(1), 1-13. *ndonesia*, 1(3), 143-148. Makassar. *Panrannuangku Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 7-13.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Deepublish.
- Maharani, K. (2013). Peran Negara Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila Yang Harmonis Menuju Kesejahteraan Pekerja. *Proceeding Fakultas Ekonomi*.
- Nainggolan, N. P., Intan Utna Sari, & Heryenzus. (2022). PELATIHAN PENGENALAN INTERNET SEHAT DAN AMAN BAGI ANAK PADA KELURAHAN SUNGAI HARAPAN KECAMATAN SEKUPANG BATAM. *JUPADAI : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 176–181. Retrieved from <https://jurnal-adaikepri.or.id/index.php/JUPADAI/article/view/57>
- Zulkarnaen, A. H. (2020). Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) Dan Keinginan Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 6(2), 102-128.
- Zulkarnaen, A. H. (2018). Masalah rawan dalam hubungan industrial dan konsep negara kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(2), 806-825.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No.13 tentang ketenagakerjaan
- Yusuf, M., Nugroho, A. G., & Latifah, L. (2022). Peran Quality Of Work Life Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 2(2), 8-13.