

Strategi Negosiasi Untuk Kesuksesan Profesional

Surahman Pujiyanto¹, Ian Nurpatricia Suryawan²
^{1,2} Trisakti School of Management, Indonesia

Received : 21 Juli 2025, Revised : 27 Juli 2025, Published : 8 Agustus 2025

Corresponding Author

Nama Penulis: Ian Nurpatricia Suryawan

E-mail: inp@tsm.ac.id

Abstrak

Negosiasi yang baik adalah proses interaksi antara dua pihak atau lebih yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dengan mengedepankan prinsip saling menghormati, komunikasi yang terbuka, dan membangun kepercayaan. Pelatihan ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan komunikasi bagi pekerja migran Indonesia di Jepang. Metode yang digunakan adalah studi kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner sebelum dan sesudah pelatihan. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi secara signifikan meningkatkan pemahaman dan kemampuan peserta dalam berkomunikasi dengan sopan dan efektif di lingkungan kerja maupun sosial. Peningkatan ini berkontribusi pada peningkatan hubungan harmonis antara pekerja dan majikan, serta mengurangi potensi konflik. Selain itu, peserta menunjukkan peningkatan rasa percaya diri dan adaptasi terhadap budaya Jepang. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan komunikasi merupakan langkah strategis dalam memberdayakan pekerja migran Indonesia, mendukung keberhasilan mereka selama bekerja di luar negeri, dan meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

Kata kunci – negosiasi, interaksi, komunikasi, pekerja migran, pengabdian masyarakat

Abstract

Good negotiation is an interaction process between two or more parties aimed at reaching a mutually beneficial agreement by prioritizing the principles of mutual respect, open communication, and building trust. This training aims to evaluate the effectiveness of communication training for Indonesian migrant workers in Japan. The method used was a quantitative study with data collection through questionnaires before and after the training. The results showed that communication training significantly improved participants' understanding and ability to communicate politely and effectively in both work and social environments. This improvement contributed to harmonious relationships between workers and employers and reduced potential conflicts. In addition, participants showed increased self-confidence and adaptation to Japanese culture. The conclusion of this study confirms that communication training is a strategic step in empowering Indonesian migrant workers, supporting their success while working abroad, and improving their overall quality of life.

Keywords - negotiation, interaction, communication, migrant workers, community service

How To Cite : Pujiyanto, S., & Suryawan, I. N. (2025). Strategi Negosiasi Untuk Kesuksesan Profesional . Jurnal Pengabdian Masyarakat Bhinneka, 4(1), 1-7. <https://doi.org/10.58266/jpmb.v3i4.366>

Copyright ©2025 Surahman Pujiyanto, Ian Nurpatricia Suryawan

PENDAHULUAN

Negosiasi merupakan kegiatan yang melekat pada kehidupan kita sehari - hari sehingga terdapat pengorbanan yang dilakukan agar mendapatkan manfaat yang sesuai dengan kebutuhannya (Subhani et al, 2021), sedangkan menurut (Rivelino & Mustiari, 2022) negosiasi merupakan suatu cara untuk menyelesaikan masalah melalui diskusi agar tercipta kesepakatan bersama. Dapat dikatakan, setiap orang pasti pernah melakukan proses negosiasi (Rouddah et al, 2021). Negosiasi yang baik menurut (Sari & Utami, 2018) meliputi beberapa prinsip berikut:

1. Komunikasi yang efektif: Mendengarkan dengan aktif dan menyampaikan ide secara jelas serta terbuka. Menghindari asumsi dan memastikan kedua belah pihak memahami poin-poin penting.
2. Persiapan matang: Mengumpulkan informasi yang cukup tentang pihak lain, kebutuhan, dan batasan-batasan yang ada sebelum memulai negosiasi.
3. Mengutamakan win-win solution: Mencari solusi yang saling menguntungkan sehingga kedua belah pihak merasa puas dan hubungan tetap terjaga baik.
4. Fleksibilitas dan kreativitas: Bersikap terbuka terhadap alternatif dan inovasi dalam mencapai kesepakatan.
5. Pengendalian emosi: Menjaga sikap profesional, tidak emosional, dan tetap tenang selama proses negosiasi.
6. Etika dan kejujuran: Menghormati prinsip kejujuran dan integritas untuk membangun kepercayaan.
7. Kesabaran dan ketekunan: Memberikan waktu yang cukup dan tidak terburu-buru dalam mencapai kesepakatan.

Negosiasi yang baik adalah proses yang dilakukan secara profesional, jujur, dan berorientasi pada solusi bersama yang saling menguntungkan. (Sari & Utami, 2018) menjelaskan lebih lanjut, bahwa negosiasi yang baik adalah proses interaksi antara dua pihak atau lebih yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dengan mengedepankan prinsip saling menghormati, komunikasi yang terbuka, dan membangun kepercayaan. Negosiasi ini tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan hubungan jangka panjang antar pihak yang bernegosiasi, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan (Rosalin et al., 2020).

(Dewi & Rahman, 2019) menjelaskan, negosiasi yang baik adalah proses komunikasi yang dilakukan secara efektif dan etis, di mana kedua belah pihak berusaha mencapai kesepakatan yang adil dan memuaskan kedua pihak tanpa mengorbankan prinsip etika dan rasa saling menghormati. Negosiasi yang baik juga menuntut adanya kemampuan mendengarkan secara aktif, memahami kebutuhan dan kepentingan masing-masing pihak, serta mampu menawarkan solusi yang saling menguntungkan. Negosiasi yang baik tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada prosesnya yang mencerminkan kejujuran, keterbukaan, dan saling menghormati antar pihak. Hal ini bertujuan untuk membangun hubungan yang langgeng dan saling percaya di masa depan (Binrany, 2024).

(Dwi Utami, 2017) mengatakan, dalam lingkungan bisnis terdapat juga proses negosiasi, yaitu proses dari transaksi usaha untuk dapat menjalin kerja sama dengan calon mitra usaha. Lebih lanjut dikatakan, negosiasi merupakan langkah yang dilakukan melalui komunikasi antara kedua belah pihak dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama yang saling menguntungkan. Proses ini biasanya dimulai dengan tahap persiapan, di mana masing-masing pihak mengumpulkan informasi dan merumuskan strategi. Setelah itu, mereka membuka komunikasi secara resmi, memperkenalkan diri, dan menyampaikan maksud serta tujuan mereka. Selanjutnya, kedua pihak menyampaikan penawaran dan tanggapan, lalu melakukan diskusi mendalam mengenai berbagai aspek yang menjadi perhatian, seperti harga, syarat pembayaran, dan waktu pengiriman. Jika menemukan titik temu, mereka kemudian menyusun kesepakatan resmi, seperti kontrak, dan akhirnya menyelesaikan proses negosiasi dengan memastikan semua pihak memahami dan menyetujui hasilnya. Keterampilan dalam bernegosiasi yang baik sangat vital agar kerja sama yang terjalin dapat berlangsung secara berkelanjutan dan saling menguntungkan, sekaligus membantu mengatasi potensi konflik dan membangun hubungan bisnis yang harmonis. (Parmitasari, 2019) menjelaskan lebih lanjut, teknik negosiasi merupakan kemampuan untuk berinteraksi dengan pihak lain dengan tujuan mencapai kesepakatan yang menguntungkan.

Negosiasi untuk karyawan merupakan proses komunikasi dan tawar-menawar antara karyawan dan perusahaan untuk mencapai kesepakatan mengenai berbagai aspek terkait pekerjaan (Rouddah et al, 2021). Biasanya, negosiasi ini dilakukan saat karyawan akan mendapatkan kontrak kerja baru, meminta kenaikan gaji, atau membahas kondisi kerja dan manfaat lainnya (Suryawan, 2024).

Dalam proses ini, karyawan menyampaikan permintaan atau kebutuhan mereka secara jelas dan rasional, sedangkan perusahaan menanggapi dengan mempertimbangkan kebijakan, kemampuan keuangan, dan kondisi perusahaan secara umum. Tujuan utama dari negosiasi ini adalah untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak, karyawan mendapatkan hak dan fasilitas yang sesuai, sementara perusahaan tetap dapat menjaga kestabilan dan keberlangsungan operasionalnya. Negosiasi yang dilakukan secara terbuka dan saling pengertian akan membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Menurut (Suryana & Yuliana, 2018), negosiasi dalam konteks hubungan kerja adalah proses komunikasi yang dilakukan antara karyawan dan manajemen perusahaan untuk mencapai kesepakatan mengenai berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti gaji, manfaat, dan kondisi kerja. Proses ini penting untuk memastikan kedua belah pihak memperoleh hasil yang memuaskan dan dapat memperkuat hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan produktivitas organisasi. Negosiasi yang efektif harus dilakukan secara terbuka, berorientasi pada solusi, dan saling menghormati agar tercipta suasana yang kondusif untuk keberlanjutan kerja sama (Saing et al., 2023).

Dalam hal ini, permasalahan tenaga kerja di Indonesia merupakan isu yang sangat penting dan kompleks. Seiring waktu, angka pengangguran di negara ini semakin meningkat. Bahkan, banyak lulusan pendidikan tinggi pun menghadapi kesulitan mencari pekerjaan karena kurangnya keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Selain itu, terbatasnya lapangan pekerjaan, keterbatasan keterampilan, dan kekurangan dana menjadi faktor utama yang menyebabkan banyak tenaga kerja Indonesia memilih menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri (Prananingrum et al., 2020). Memang, masalah ketenagakerjaan di Indonesia merupakan tantangan besar yang memerlukan perhatian serius dari pemerintah dan seluruh elemen masyarakat (Meilani & Suryawan, 2021).

Pengangguran yang terus meningkat, terutama di kalangan lulusan perguruan tinggi, menunjukkan perlunya peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja (Isma & Utami, 2017).

Selain itu, pengembangan lapangan kerja domestik dan pemberdayaan ekonomi lokal sangat penting agar tenaga kerja tidak harus mencari peluang di luar negeri. Pemerintah juga perlu menyediakan program pelatihan dan kewirausahaan yang mampu meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar mereka dapat bersaing di pasar global dan mengurangi ketergantungan terhadap pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Untuk itu, perlu diberikan pelatihan negosiasi dan mengerti mengenai hukum imigrasi bagi para pekerja migran, khususnya pekerja migran di Jepang (Salam et al., 2024).

METODE

Pelatihan diberikan 2 (dua) orang instruktur yaitu 2 (dua) orang dosen dari Trisakti School of Management : Bapak Surahman Pujianto dan Bapak Ian Nurpatricia Suryawan kepada para pekerja migran Indonesia di Jepang pada Sabtu 18 Januari 2025 jam 09.00-11.00 WIB menggunakan media teams kepada para pekerja migran Indonesia di Jepang sebanyak 14 orang. Bentuk pelatihan mengadopsi pendekatan studi kasus yang fokus pada cara berkomunikasi yang tepat. Dalam konteks ini, penting bagi para pekerja migran di Jepang mengenai meningkatkan kemampuan mereka dalam berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja dan masyarakat setempat. Pelatihan ini mencakup komunikasi sehari-hari yang sopan dan jelas, sehingga para pekerja migran diharapkan dapat mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan integrasi sosial, dan memperkuat hubungan kerja yang harmonis di lingkungan kerja mereka di Jepang.

Dalam hal ini, pentingnya negosiasi bagi para pekerja migran Indonesia di Jepang sangat krusial dalam mendukung kemampuan mereka berkomunikasi yang baik dan efektif, sehingga negosiasi yang efektif sangat membantu pekerja migran Indonesia untuk menyampaikan kebutuhan, keberatan, dan harapan mereka dengan cara yang sopan dan konstruktif. Dengan kemampuan negosiasi yang baik, para pekerja migran Indonesia di Jepang, dapat melakukan :

1. Mengatasi perbedaan budaya dan bahasa: Membantu mereka berkomunikasi secara lebih efektif meskipun ada kendala bahasa dan perbedaan budaya, sehingga dapat mengurangi salah paham dan konflik.
2. Memperoleh hak dan perlindungan: Memungkinkan pekerja untuk menyampaikan keberatan terkait kondisi kerja, upah, dan hak-hak lain secara adil melalui komunikasi yang konstruktif dan negosiasi yang efektif dengan majikan atau pihak terkait.
3. Memberikan Kesejahteraan dan Keamanan Kerja (K3): Negosiasi yang baik membantu pekerja mendapatkan perlindungan yang layak, fasilitas yang memadai, dan menyelesaikan permasalahan

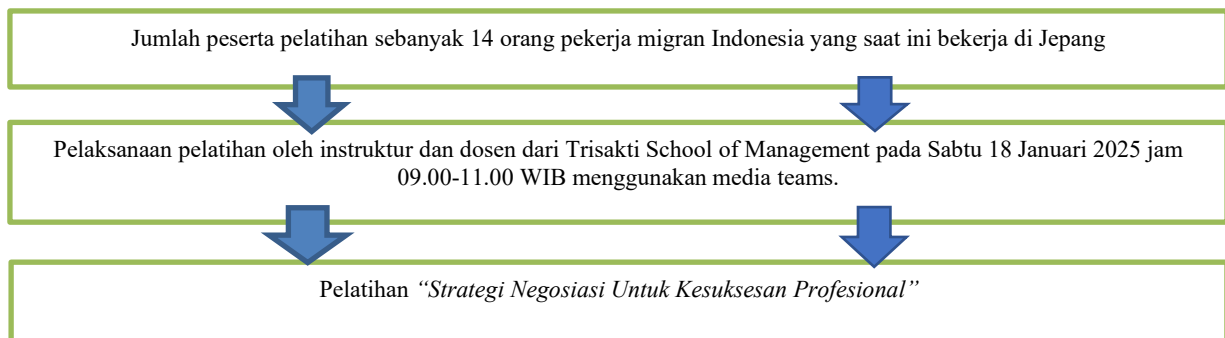
secara damai tanpa harus melibatkan konflik yang berkepanjangan.

4. Membangun hubungan kerja yang harmonis: Kemampuan bernegosiasi membantu menciptakan hubungan kerja yang saling menghormati dan harmonis, yang pada akhirnya mendukung kelangsungan pekerjaan dan kehidupan mereka di Jepang.

Metode yang digunakan adalah studi kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner sebelum dan sesudah pelatihan (Pujiyanto et al., 2023). Hasil menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi secara signifikan meningkatkan pemahaman dan kemampuan peserta dalam berkomunikasi dengan sopan dan efektif di lingkungan kerja maupun sosial. Peningkatan ini berkontribusi pada peningkatan hubungan harmonis antara pekerja dan majikan, serta mengurangi potensi konflik. Secara keseluruhan, negosiasi yang efektif mendukung para pekerja migran Indonesia untuk berkomunikasi dengan lebih baik, memperkuat posisi mereka, dan memastikan hak serta kewajibannya terpenuhi dengan cara yang damai dan saling menguntungkan.

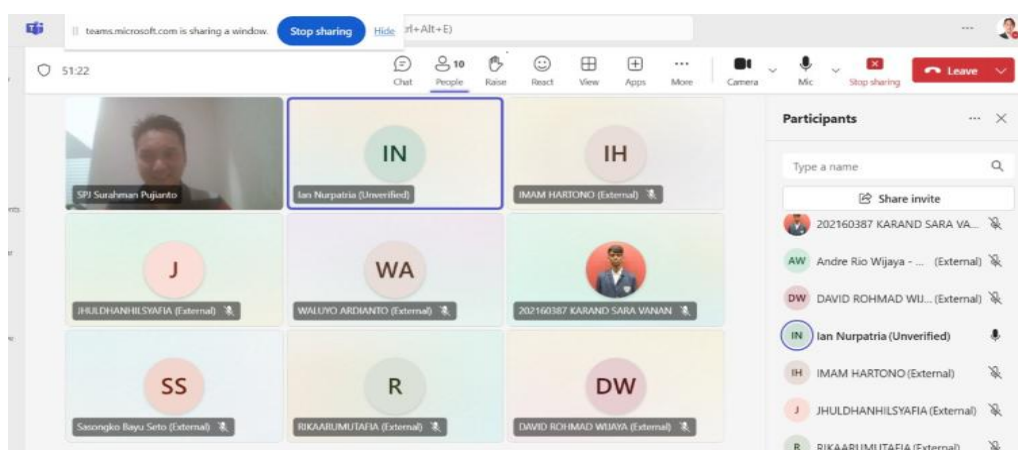
Hasil kuesioner pelatihan menunjukkan bahwa peserta memberikan penilaian yang sangat memuaskan terhadap program yang diikuti. Hal ini, sejalan dengan kegiatan pengabdian yang dilakukan oleh (Suryawan, 2025) dimana mayoritas responden mengalami peningkatan kemampuan setelah pelatihan diberikan. Dalam hal ini, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka mengalami peningkatan signifikan dalam kemampuan komunikasi, baik secara verbal maupun non-verbal, setelah mengikuti pelatihan (Khotimah & Harmonis, 2024).

Selain itu, tingkat kepuasan terhadap materi yang disampaikan, metode pengajaran yang interaktif, serta fasilitas yang disediakan juga menunjukkan angka yang tinggi, dengan rata-rata skor di atas 4 dari skala 5. Banyak peserta mengungkapkan bahwa pelatihan ini membantu mereka merasa lebih percaya diri dalam berkomunikasi di lingkungan kerja dan sosial di Jepang, serta mampu mengatasi hambatan budaya dan bahasa dengan lebih baik. Hasil ini memperkuat asumsi bahwa pelatihan komunikasi efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan pekerja migran, serta berkontribusi pada terciptanya hubungan yang harmonis di tempat kerja dan masyarakat.

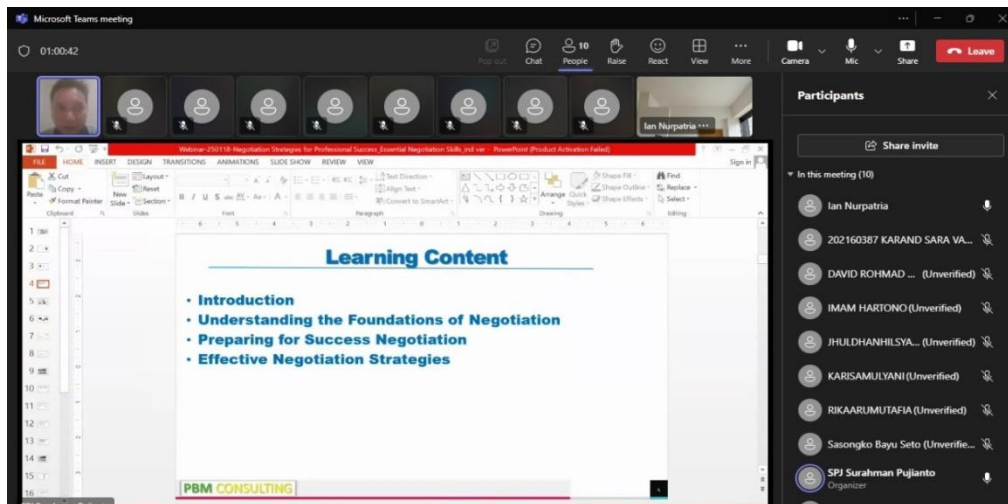


Gambar 1. Alur Pelatihan, 2025

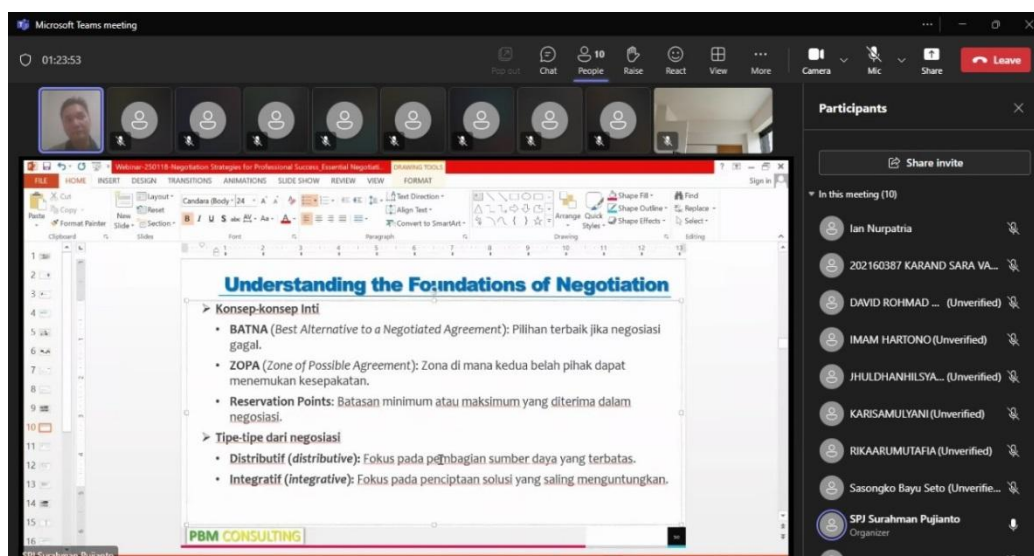
HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Suasana Pelatihan, 2025



Gambar 3. Susunan Acara Pelatihan, 2025



Gambar 4. Materi Pelatihan, 2025

Hasil dari pelatihan yang diberikan kepada pekerja migran Indonesia di Jepang menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam pemahaman mereka tentang cara berkomunikasi yang baik. Para pekerja menjadi lebih mampu menyampaikan kebutuhan, keberatan, dan harapan mereka secara sopan dan efektif kepada majikan, rekan kerja, maupun pihak lain di lingkungan kerja maupun masyarakat sekitar. Selain itu, mereka juga lebih paham tentang pentingnya mendengarkan dengan aktif, menggunakan bahasa yang sopan, serta memahami budaya komunikasi yang berlaku di Jepang. Dengan keterampilan ini, mereka mampu mengurangi kesalahpahaman, memperkuat hubungan kerja, dan meningkatkan rasa percaya diri dalam berinteraksi sehari-hari. Secara keseluruhan, pelatihan tersebut berhasil meningkatkan kemampuan komunikasi para pekerja migran Indonesia di Jepang, yang berdampak positif terhadap kenyamanan dan keberhasilan mereka selama bekerja di sana.

Dengan semangat dan dedikasi serta memiliki pengetahuan yang baik mengenai teknik negosiasi yang baik yang ditunjukkan oleh para pekerja migran Indonesia di Jepang, pelatihan ini diharapkan dapat memfasilitasi terbentuknya budaya kerja yang positif dan mendukung dalam mewujudkan cara melakukan negosiasi yang efektif sehingga mampu melakukan komunikasi secara tepat guna (Prasastyo et al., 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan komunikasi yang diberikan kepada pekerja migran Indonesia di Jepang terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan mereka dalam berkomunikasi secara baik

dan sopan. Dengan keterampilan komunikasi yang lebih baik, para pekerja dapat menyampaikan kebutuhan dan keberatan secara lebih efektif, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta memperkuat posisi mereka dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja dan lingkungan sosial di Jepang. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup dan keberhasilan mereka selama bekerja di luar negeri.

Dalam hal peningkatan kemampuan komunikasi para pekerja migran Indonesia di Jepang melalui pelatihan ini juga dapat membantu mereka dalam mengatasi tantangan budaya dan bahasa yang ada. Dengan memahami norma dan etika komunikasi Jepang, mereka dapat lebih mudah menyesuaikan diri dan membangun hubungan yang harmonis dengan majikan dan rekan kerja. Selain itu, keterampilan komunikasi yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka, mengurangi kemungkinan terjadinya konflik, dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dalam jangka panjang, hal ini dapat membuka peluang untuk pengembangan diri, peningkatan kesejahteraan, dan keberlanjutan kerja di Jepang maupun di negara lain.

Secara keseluruhan, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi komunikasi, tetapi juga berkontribusi terhadap pemberdayaan pekerja migran Indonesia, sehingga mereka mampu menjalani kehidupan kerja yang lebih baik dan bermartabat.

Berikut adalah saran-saran yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pelatihan komunikasi bagi pekerja migran Indonesia di Jepang. Pertama, materi pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan dan latar belakang peserta, sehingga lebih relevan dan mudah dipahami. Penggunaan metode pembelajaran interaktif seperti simulasi, role-play, diskusi kelompok, dan studi kasus dapat membantu peserta lebih aktif terlibat dan memperoleh pengalaman langsung yang praktis.

Selain itu, disarankan untuk mengadakan pelatihan secara berkelanjutan dan menyediakan pendampingan secara rutin. Hal ini penting agar peserta dapat terus mengasah kemampuan komunikasi mereka dan mendapatkan dukungan saat menghadapi tantangan nyata di tempat kerja. Pemanfaatan media visual dan teknologi, seperti video dan audio, juga dapat meningkatkan pemahaman peserta terhadap norma komunikasi Jepang secara lebih menarik dan efektif.

Pelibatan mentor atau fasilitator yang berpengalaman, terutama yang memahami budaya Jepang dan pengalaman bekerja dengan pekerja migran, dapat memberikan bimbingan yang lebih personal dan mendalam. Selain fokus pada komunikasi, pelatihan juga perlu menambahkan materi tentang pengembangan soft skills lain, seperti keterampilan interpersonal, manajemen stres, dan penyelesaian konflik, agar peserta memiliki kompetensi sosial yang lebih lengkap.

Selanjutnya, penting untuk melakukan evaluasi secara berkala dan mengumpulkan umpan balik dari peserta untuk terus memperbaiki dan menyesuaikan program pelatihan. Memberikan ruang bagi peserta untuk berbagi pengalaman dan tantangan mereka juga dapat memperkaya proses belajar dan memperkuat rasa solidaritas di antara mereka. Membentuk jaringan atau komunitas peserta dapat menjadi wadah saling mendukung dan berbagi informasi secara berkelanjutan.

Terakhir, kolaborasi dengan berbagai pihak seperti lembaga pemerintah, organisasi sosial, dan komunitas pekerja migran sangat dianjurkan untuk mendukung keberlanjutan dan perluasan manfaat dari kegiatan pelatihan ini. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan kegiatan pelatihan komunikasi dapat lebih efektif dan mampu memberikan dampak positif yang lebih besar bagi pekerja migran Indonesia di Jepang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak Performance Business Management Consulting, terutama kepada Bapak Sasongko Bayuseto selaku Direktur dan tim dari Performance Business Management Consulting untuk dukungan dan fasilitas yang telah diberikan untuk pelaksanaan pelatihan ini.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada pihak Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M) Trisakti School of Management, khususnya kepada Dr. Astrid Rudyanto, CSRS., CMA., CAP., CGBA. dan Bapak Dr. Regi Munzio Ponziani atas dukungan yang diberikan kepada kami para instruktur.

Terima kasih juga diucapkan kepada para instruktur telah memberikan pelatihan dan wawasan yang mendalam dan inspiratif, yang tentunya akan sangat bermanfaat bagi pengembangan diri dan kinerja seluruh peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Binrany, Y. A., Manurung, O. T., Tarigan, C. P., Saragih, L. S. & Baskoro, D. A.. (2024). Peran Teknik Negosiasi dan Komunikasi Dalam Menjalankan Bisnis. *Student Scientific Creativity Journal*, 2(4), 202–210. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v2i4.3583>
- Dewi, A. & Rahman, F. (2019). Peran Negosiasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerjasama Bisnis di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 45-58.
- Dwi Utami, F. I. (2017). Efektivitas Komunikasi Negosiasi Dalam Bisnis. *KOMUNIKE: Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam*, 9(2), 105–122. <https://doi.org/10.20414/jurkom.v9i2.1289>
- Isma, F., & Utami, D. (2017). Efektivitas komunikasi negosiasi dalam bisnis. *Komunike*, 9(2), 105–122.
- Khotimah, I. K., & Harmonis, H. (2024). Strategi Komunikasi Negosiasi Pengusaha Untuk Mencapai Kesepakatan Bisnis. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 4(10), 131–140. <https://doi.org/10.6578/triwikrama.v4i10.5682>
- Meilani, Y. F. C. P. & Suryawan, I. N. (2021). *Manajemen Hubungan Industrial di Indonesia*. Insan Cendekia Mandiri.
- Parmitasari, I. (2019). Peran penting negosiasi dalam suatu kontrak. *Jurnal Literasi Hukum*, 3(2), 50–62.
- Pujianto, S., Arilyn, E.J., Suryawan, I. N. & Soediono, W. (2023). Membangun Sikap Kerja Profesional Karyawan Anara Airport Hotel Tangerang, *Indonesia Berdaya*, 4 (2), 589-594. <https://doi.org/10.47679/ib.2023461>
- Prananingrum, E. N., Anindhita, W. ., & Romli , N. A. . (2020). Teknik Negosiasi Melalui Media Online Dalam Meningkatkan Home Industry Untuk Ibu Rumah Tangga Di Bekasi . *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(01), SNPPM2020SH-23 - SNPPM2020SH-28. Retrieved from <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/snppm/article/view/19651>
- Prasastyo, K.W., Suryawan, I. N. & Rudyanto, A. (2024). Visi, Misi Organisasi, Manajemen Pengetahuan dan Inovasi pada Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta di Tangerang, *Indonesian Community Service and Empowerment Journal (IComSE)*, 5(2), 595-600.
- Rivelino & Mustiari, N. K. (2022). Teknik Negosiasi dalam Pelaksanaan Tugas Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Klungkung Provinsi Bali. *Jurnal Bestari*, 3(1), 38-47
- Rouddah, K. N., Barkah, C. S., & Novel, N. J. A. (2021). Analisis Negosiasi Bisnis Perusahaan Trading dengan Pengepul Kopi Toraja (Studi Pada PT. Danapati Prakasa Sentosa). *Jurnal Bisnis Strategi*, 30(1), 47-53. <https://doi.org/10.14710/jbs.30.1.47-53>
- Rosalin, S., Natalia, D. C., & Ambulani, N. (2020). *Komunikasi bisnis: Pendekatan praktis*. Universitas Brawijaya Press
- Saing, C. N. ., Nasution, N., Hasibuan, N., Nazara, B. S. ., & Suhairi, S. (2023). Lobi dan Negosiasi dalam Komunikasi Bisnis Membangun Hubungan yang Kuat Mencapai Kesepakatan Bersama. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 14035–14039. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8632>
- Salam, S. N., Pasanda, D. & Raodiah, R. (2024). Implikasi Hukum Imigrasi Jepang Terhadap Pekerja Migran Indonesia yang Overstay di Jepang. *Media Bina Ilmiah*, 19(4), 4403-4414.
- Sari, R. P., & Utami, S. (2018). Strategi Negosiasi dalam Meningkatkan Hubungan Bisnis di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Indonesia*, 6(2), 135-144.
- Subhani, Harinawati, Ali, M. & Maulidayanti (2021). Negosiasi pembeli dan pedagang di pasar tradisional Geudong (Studi pada Penjual Pakaian Dewasa di Kecamatan Samudera Kabupaten Aceh Utara Periode Bulan Januari- Mei 2021). *Jurnal Ilmu Komunikasi: Jurnalisme*, 10(1), 91-103. <https://doi.org/10.29103/ji.v10i1.4884>
- Suryana, E., & Yuliana, R. (2018). *Manajemen Hubungan Industrial*. Bandung: Alfabeta.
- Suryawan, I. N. (2024). Does Employee-Related Factors Success Mediate To The MSME's Marine Products Business?. *Jurnal Manajemen*, 28(3), 613–630. <https://doi.org/10.24912/jm.v28i3.2119>
- Suryawan, I. N. (2025). Hukum Perikatan untuk Sumber Daya Manusia. *Jurnal SOLMA*, 14(1), 154–161. <https://doi.org/10.22236/solma.v14i1.18114>