

Strategi Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur Dan Bali Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Siska Satria Ningsih *)

Budi Wahono **)

Khalikussabir ***)

Email : siskasatria22@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

In a company, there is an industrial relationship that is mutually agreed upon between the company and its employees in an agreement. The agreement regulates the rights and obligations of the parties in order to create a harmonious industrial relationship. In this case, sometimes an internal conflict arises within the company which results in hampered productivity. Therefore, researchers want to know how industrial relations occur and strategies for resolving industrial relations conflicts at PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali (UIT JBM). So that this research is entitled "Strategy for Resolving Industrial Relations Conflicts at PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali in Improving Employee Performance."

Type of research used in this research is descriptive research with qualitative approach. The data collection method was carried out using three methods, namely observation, interviews, and documentation which were then collected and analyzed to obtain a conclusion.

Based on data analysis, the results of the study show that the industrial relations condition of PT. PLN UIT JBM has harmonious working or industrial relations. Conflict resolution is carried out bipartite first with internal parties and then continues with the applicable Manpower Law if a consensus decision is not found. Conflict resolution greatly affects the performance and productivity of employees.

Keywords: *Industrial Relations, Trade Unions, Employee Performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Suatu organisasi pada dasarnya dapat berhasil dengan dipengaruhi salah satunya oleh faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia tersebut sangat berperan pada organisasi. Kinerja SDM yang bagus tentu memudahkan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Namun, jika tidak adanya kinerja yang baik dari sumber daya manusia, tentu akan menyulitkan organisasi dalam rangka mewujudkan tujuannya.

Penyebab terjadinya perselisihan dalam industrial ialah kerap terjadi karena hubungan kerja yang diputus. Hal tersebut disebabkan antara pekerja bersama pengusaha melekat hubungan yang didasarkan atas perjanjian para pihak dalam rangka dirinya diikatkan pada hubungan kerja. Apabila terdapat pihak tak menghendaki terikat pada hubungan kerja tersebut, maka hubungan harmonis tentu susah dipertahankan oleh pihak lainnya.

Adanya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pihak pengusaha, maka perlu dilakukan penekanan dengan maksimal, mengingat dampaknya yang tentu pihak-pihak akan dirugikan. Pihak pengusaha apabila telah melahirkan keputusan sekaligus kebijaksanaan yang sebagaimana peraturan perundang-undangan sekaligus memiliki rasa saling membutuhkan, maka perselisihan tak akan terjadi. Namun, realita yang ada bahwa kedudukan pengusaha dengan pekerja

dianggap tak sejajar. Hal tersebut menjadi penyebab pengusaha melakukan eksploitasi terhadap pekerja guna memperoleh keuntungan besar dan tak memberi hak pekerja sebagaimana mestinya.

Perselisihan hubungan industrial bisa dilakukan penyelesaian melalui prosedur sebagaimana aturan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian masalah dalam Hubungan Industrial terkait perselisihan. Pekerja dengan pengusaha berunding guna bermusyawarah mencari mufakat merupakan langkah awal yang baiknya ditempuh. Namun langkah seperti itu jarang tercapai. Oleh karena itu, hal tersebut biasa dilakukan penyerahan terhadap instansi bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja guna penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. Berdasarkan uraian di atas, penulis mengangkat penelitian dengan judul “**Strategi Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial pada PT PLN (PERSERO) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur Dan Bali Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**”.

Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah kondisi hubungan industrial di PT PLN (Persero) (UIT JBM)?
2. Bagaimana penyelesaian konflik hubungan industrial pada PT PLN (Persero) UIT JBM?
3. Apakah penyelesaian konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Memahami bagaimanakah kondisi hubungan industrial pada PT PLN (Persero) UIT JBM.
2. Mengetahui cara penyelesaian konflik hubungan industrial pada PT PLN (Persero) UIT JBM.
3. Mengetahui Bagaimanakah penyelesaian konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melahirkan kemanfaatan terhadap para pihak sebagai berikut:

1. Perusahaan
Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan mengenai penyelesaian konflik hubungan industrial dengan pengaruhnya untuk kinerja pegawai, sehingga bisa menjadi referensi dalam rangka mewujudkan tujuan.
2. Peneliti Selanjutnya
Dapat memberi wawasan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penyelesaian konflik hubungan industrial terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan pihak pengusaha dengan pekerja/buruh adalah suatu sistem yang melibatkan para pelaku usaha. Penyebutan hubungan tersebut adalah hubungan Industrial. Hubungan industrial (*industrial relation*) membahas secara menyeluruh pada berbagai aspek seperti ekonomi, sosial, politik dan budaya secara langsung dan tak langsung dalam hubungan antara pihak pengusaha bersama pihak pekerja (Suprihanto, 1992: 2). Hubungan industrial di dalamnya terdapat peran pemerintah atau dalam hal ini disebut dengan tripartit.

Konflik Hubungan Industrial

Konflik merupakan proses interaksi sosial, yang terdiri dari 2 (dua) pihak atau lebih dengan berbentuk kelompok atau individu dengan terdapat pendapat maupun tujuan yang bertolak belakang (Cumming, P.W,2009). Menurut Pasal 2 dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian dalam Hubungan Industrial untuk mengatasi perselisihan dan Pasal 1 pada angka 22 dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 mengenai

Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa jenis konflik dalam hubungan industrial terbagi menjadi 4 (empat), yaitu konflik hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan konflik serikat pekerja (Pujiastuti, 2008).

1. Konflik hak ialah lahir atas adanya hak yang tak dipenuhi akibat pelaksanaannya yang berbeda dengan peraturan perundang-undangan, perjanjian dalam bekerja, aturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Konflik kepentingan ialah lahir atas hubungan kerja ketika terjadi ketidaksesuaian pandangan dalam hal pembuatan maupun perubahan persyaratan kerja pada perjanjian kerja, aturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
3. Konflik hubungan kerja yang diputus lahir atas adanya ketidaksesuaian pandangan terkait hubungan kerja yang diakhiri secara sepihak.
4. Konflik antar serikat pekerja terjadi dalam satu perusahaan antara 1 (satu) serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya karena perbedaan paham terkait keanggotaan, hak dan kewajiban.

Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial

Untuk menyelesaikan konflik hubungan industrial, terdapat beberapa cara yang dapat digunakan yaitu:

1. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit menurut Pasal 3 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 ialah musyawarah guna mencapai mufakat yang dilaksanakan pihak pengusaha bersama pihak pekerja atau pihak serikat pekerja dalam perusahaan yang sedang berkonflik. Waktu penyelesaian perundingan bipartit ialah maksimal 30 hari kerja saat dilangsungkannya pihak-pihak tersebut berunding. Perundingan ini apabila berhasil disepakati, maka pihak-pihak berkewajiban menyusun perjanjian bersama yang kemudian dilakukan pendaftaran di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, apabila tidak berhasil dilakukan, maka akan diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi. Apabila tetap tidak berhasil, maka dapat dimintakan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Konsiliasi

Konflik yang diselesaikan melalui konsiliasi ialah dapat dilaksanakan konsiliator dengan daerah kerja yang sama dengan tempat bekerja pihak pekerja. Konsiliator hal ini sebagai penengah dari pihak yang berkonflik dalam rangka menyelesaikan konflik dengan damai.

3. Mediasi

Mediasi dalam hal ini terdapat seorang mediator atau lebih yang bersifat netral dengan memenuhi segala persyaratan sesuai penetapan Menteri Ketenagakerjaan.

4. Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004).

Kompetensi absolut melekat pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk melakukan pemeriksaan sekaligus memutus hal sebagai berikut:

- 1) Tingkat pertama terkait konflik hak.
- 2) Tingkat awal sekaligus akhir mengenai konflik kepentingan.
- 3) Tingkat awal mengenai konflik hubungan kerja yang diputuskan.
- 4) Tingkat awal sekaligus akhir terkait konflik antara serikat pekerja dalam perusahaan.

Tinjauan Kinerja dan Produktivitas

Kinerja menurut As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) adalah diukurnya tingkat berhasilnya seseorang ketika menjalankan tugas kerjanya. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan kerja dari individu, usaha kerja sebagai keinginan dan dukungan organisasi dengan diberikannya kesempatan. Tika (2006:121) menyatakan bahwa terdapat beberapa unsur kinerja, antara lain hasil fungsi pekerjaan, faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai, tercapainya tujuan organisasi dan kurun waktu tertentu. Sedangkan produktivitas merupakan rasio dari hasil kegiatan dengan apa yang dikorbankan dalam rangka perwujudan hasil tersebut.

Tinjauan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit

UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan dengan terdapat 50 orang pekerja maupun lebih dari itu, berkewajiban membentuk LKS Bipartit yang jumlah anggotanya dilakukan penyesuaian dengan skala perusahaan, jumlah pekerja, kompleksnya pekerjaan, diversifikasi pekerjaan dan jabatan, serta tugas LKS Bipartit. LKS Bipartit merupakan forum komunikasi sekaligus konsultasi terkait hubungan industrial dalam perusahaan, dengan anggotanya meliputi pengusaha dan serikat pekerja.

Perusahaan yang jumlah pekerjanya belum mencapai 50 (lima puluh) orang, LKS Bipartit juga bisa dibentuk. Fungsinya ialah lebih ke preventif sekaligus konsultatif menjadwalkan pertemuan ketika diperlukan, melakukan komunikasi ketentuan pengusaha, penyaluran aspirasi pihak pekerja demi kesejahteraannya, mendeteksi dan sebagai wadah konflik hubungan industrial, dan penyampaian saran sekaligus pertimbangan ke pihak pengusaha dalam menetapkan ketentuan perusahaan.

Analisis SWOT

Menurut Yunus (2016), analisis SWOT merupakan usaha terhadap faktor-faktor kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*) internal perusahaan dengan peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) eksternal perusahaan. Analisis ini digunakan perusahaan dalam rangka melakukan identifikasi atau menganalisis segala faktor yang tersistematis untuk membuat rumusan strategi pemasaran. Hal ini bisa menjadikan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*) maksimal dengan disisi lain merendahkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*).

Faktor untuk mengambil keputusan dalam analisis SWOT perlu dipertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kekuatan (*strengths*)
Kekuatan merupakan suatu kompetensi unggulan khusus yang terdapat dalam perusahaan yang berakibat dalam pemikiran keunggulan komperatif oleh perusahaan.
2. Kelemahan (*weakness*)
Kelemahan adalah kekurangan atau keterbatasan dalam berbagai hal seperti keterampilan, sumber daya, dan kemampuan. Hal tersebut menjadi hambatan terhadap penampilan pekerjaan perusahaan yang memuaskan.
3. Peluang (*Opportunities*)
Peluang merupakan suatu situasi perusahaan dengan hal yang menguntungkan, dan cenderung sebagai peluang perusahaan.
4. Ancaman (*threats*)
Ancaman merupakan faktor dari lingkungan yang berdampak tidak baik baik untuk perusahaan.

Faktor Internal dan Eksternal

Dalam analisis SWOT, kegiatan yang dilakukan adalah dengan melakukan analisis dan diagnosis lingkungan yaitu dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal perusahaan. Untuk menganalisis lebih lanjut menggunakan analisis SWOT, maka dapat dilihat dengan faktor lingkungan eksternal dan internal (Irham, 2013)

1. Faktor lingkungan Eksternal
Faktor ini dapat berpengaruh melahirkan ancaman dan peluang. Faktor ini menyangkut dengan kondisi yang sedang terjadi di luar perusahaan seperti lingkungan industri, teknologi, pemerintah, hukum, politik, ekonomi dan media sosial.
2. Faktor Lingkungan Internal
Faktor lingkungan internal dapat berpengaruh kekuatan dan kelemahan perusahaan dimana menyangkut kondisi luar perusahaan. Faktor ini juga dipengaruhi oleh terbentuknya pengambilan keputusan perusahaan. Faktor ini meliputi manajerial fungsional seperti struktur perusahaan, budaya perusahaan, keuangan, sumberdaya, pemasaran, operasional dan sistem informasi manajemen.

Tabel 2.1 Kondisi Perusahaan Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Internal dan Faktor Eksternal

Faktor Eksternal	
Peluang (<i>Opportunities</i>) > Ancaman (<i>threats</i>)	= kondisi membaiknya perusahaan
Peluang (<i>Opportunities</i>) < Ancaman (<i>threats</i>)	= kondisi tidak membaiknya perusahaan
Faktor Internal	
Kekuatan (<i>strengths</i>) > kelemahan (<i>weakness</i>)	= kondisi membaiknya perusahaan
Kekuatan (<i>strengths</i>) < kelemahan (<i>weakness</i>)	= kondisi tidak membaiknya perusahaan

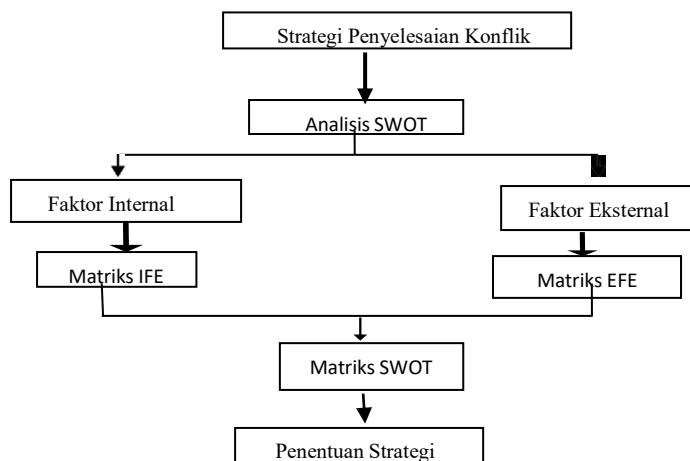
Sumber: David 2011

Matriks IFE dan EFE

Matriks IFE (*Internal Factor Evaluation*) merupakan sebuah alat formulasi sistem yang digunakan perusahaan untuk merangkum sekaligus melakukan evaluasi sisi kekuatan sekaligus kelemahan perusahaan. Sedangkan Matriks EFE (*Eksternal Factor Evaluation*) digunakan perusahaan untuk mengetahui faktor eksternal perusahaan yang berhubungan dengan ancaman dan peluang yang dianggap penting.

Matriks SWOT

Menurut Ranguti (2017), matriks SWOT merupakan alat untuk digunakan menyusun segala faktor strategi perusahaan. Matriks SWOT dapat menjabarkan dengan rinci terkait peluang sekaligus ancaman eksternal perusahaan bisa di sesuaikan bersama kelemahan sekaligus kekuatan perusahaan. Dengan matriks SWOT didapatkan hasil 4 opsi strategi yang dimungkinkan.

Kerangka Konsep**Metodologi Penelitian****Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian deskriptif digunakan pada penelitian ini dengan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT PLN (Persero) UITJBM, beralamatkan pada Jl. Suningrat No. 45 Ketegan, Taman, Sidoarjo. Waktu penelitian ini dilakukan selama 1 bulan yang di mulai 01 November 2022 hingga 30 November 2022.

Subyek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini ada beberapa informan yaitu:

1. Informan kunci: Pegawai tetap dengan masa kerja minimal 5 tahun.
2. Informan utama: Pegawai perwakilan serikat pekerja.
3. Informan tambahan: Pegawai perwakilan manajemen.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari catatan hasil wawancara, hasil observasi lapangan, data-data mengenai informan, literatur, bahan pustaka, buku, penelitian terdahulu dan sebagainya. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

Instrumen Penelitian

Sugiyono (2017) instrumen ini merupakan alat pengumpul data guna melakukan pengukuran terhadap kejadian alamiah atau sosial hasil pengamatan. Penelitian ini menggunakan instrumen sebagai berikut:

1. Analisis SWOT

Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) dalam penelitian ini digunakan untuk mengali informasi mengenai faktor-faktor strategis yang ada di PT PLN (Persero) UIT JBM antara lain mengenai kesesuaian strategi peluang eksternal (*Opportunities*) dengan internal (*Strengths*), disamping melihat ancaman eksternal (*Treats*) sekaligus sisi internal yang lemah (*Weaknesses*).

2. Matriks IFE

Menurut David (2013), ekstraksi ketika manajemen strategis dijalankan ialah menyusun matriks evaluasi faktor internal (*Internal Factor Evaluation/IFE*). Hal tersebut berguna untuk merangkum sekaligus melakukan evaluasi terkait kekuatan sekaligus kelemahan utama pada fungsional bisnis. Selain itu sebagai pemberian dasar dalam melakukan identifikasi sekaligus evaluasi hubungan didalamnya.

3. Matriks EFE

David (2013) ini dapat dimungkinnnya pihak-pihak menyusun strategi guna meringkas sekaligus melakukan evaluasi informasi ekonomi, sosbud, demografi, lingkungan, politik, pemerintah, teknologi dan persaingan.

4. Matriks SWOT

David (2013) Matriks Kekuatan-Kelemahan-Peluang- Ancaman (*Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats/SWOT Matrix*) merupakan alat guna menyocokkan dalam rangka membantu manager melakukan pengembangan 4 strategi yiati SO (kekuatan-peluang/*strengths-opportunities*), WO (kelemahan-peluang/*weaknesses-opportunities*), ST (kekuatan-ancaman/*strengths-threats*), dan WT (kelemahan-ancaman/*weaknesses-threats*). Menyocokkan aspek eksternal dengan internal merupakan bagian guna pengembangan Matriks SWOT.

Metode Analisis Data

Reduksi Data

Melakukan reduksi sama dengan meringkas, memilah hal utama sekaligus fokus, mencari tema sekaligus pola, dan membuang hal tak perlu. Proses reduksi data bertujuan untuk fokus pada temuan peneliti. Data setelah direduksikan memberi gambaran secara jelas sekaligus peneliti dapat lebih mudah dalam rangka mengumpulkan data selanjutnya juga mencari saat dibutuhkan.

Penyajian Data

Menurut Sugiyono (2017) data dalam penelitian kualitatif disajikan berupa deskripsi singkat, bagan, hubungan kategori-kategori, *flowchart*, dan sebagainya. Proses menyajikan data merupakan penyederhanaan data yang diperoleh oleh peneliti guna melihat gambaran keseluruhan atau bagian tertentu dari data keseluruhan.

Penarikan Kesimpulan

Menurut Sugiyono (2017) kesimpulan pada penelitian kualitatif harapannya menghasilkan penemuan baru dalam bentuk deskriptif maupun gambaran objek sebelumnya yang belum matang yang setelah diteliti akan jelas, juga bisa berwujud hubungan kausalitas maupun interaktif, hipotesis, dan teori. Model yang digunakan peneliti dalam menarik kesimpulan adalah dengan melihat hasil dari Matriks IFE dan Matriks EFE yang kemudian dijabarkan lebih detail pada Matriks SWOT, kemudian dianalisis menjadi simpulan dan alternatif strategi bagi perusahaan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Peraturan PT PLN (Persero) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sesuai dengan Surat Perjanjian Kerjasama antara PT PLN (Persero) dengan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor 140-1.PJ/ 040/DIR/2010 – DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 Periode 2010-2012 yang masih digunakan hingga saat ini menyebutkan di dalamnya pada BAB 18 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 67 antara lain:

Dalam hal kesalahpahaman atau ketidaksesuaian dalam penafsiran kebijakan Perseroan sehingga pegawai menganggap bahwa perlakuan terhadapnya tidak adil dan atau bertentangan dengan PKB atau peraturan perundangan yang berlaku, diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk tahap pendahuluan diselesaikan dengan atasan langsung Pegawai dan jika penyelesaian tersebut belum memuaskan kedua belah pihak, maka permasalahan tersebut diteruskan kepada pimpinan unit kerja masing-masing. Dalam hal dengan cara dan prosedur sebagaimana di maksud dalam ayat (2) belum diperoleh penyelesaian yang memuaskan, maka persoalan tersebut diselesaikan bersama secara musyawarah antara SP-PLN dengan Pimpinan Perseroan. Setelah dirundingkan dengan sungguh-sungguh antara SP-PLN dengan Pimpinan Perseroan, ternyata masih terdapat perbedaan yang tidak dapat diselesaikan secara mufakat, maka perbedaan pendapat ini dianggap sebagai perselisihan dan penyelesaian selanjutnya sesuai dengan perundangan yang berlaku. Selama dalam proses penyelesaian kedua pihak wajib menjaga supaya kegiatan kerja tetap berlangsung dengan lancar dan aman.

Peraturan Direksi PT PLN (Persero) tentang Sistem Manajemen Pegawai

Pada PERDIR PT PLN (Persero) nomor: 0045.P/DIR/2017 tentang Sistem Manajemen Pegawai menyebutkan pada pasal 6 mengenai Tahap Evaluasi Kinerja Pegawai yakni sebagai berikut:

1. Tahap evaluasi kinerja pegawai adalah tahap evaluasi yang dilakukan oleh atasan langsung dan/atau atasan langsung terhadap sasaran kinerja pegawai (bawahan) termasuk program pengembangan diri pegawai dan pengukuran kompetensi individu pegawai (bawahan) dalam kurun waktu satu semester (6 bulan).
2. Pengukuran kompetensi pegawai secara individu dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya melalui penilaian atasan langsung dan/atau dan hasil lembaga sertifikasi yang diakui oleh PLN dan/atau mekanisme lain yang di tetapkan lebih lanjut oleh Kepala Divisi Human Capital Managemen System PLN.
3. Atasan wajib mengevaluasi capaian kinerja dan mengukur kompetensi individu pegawai dengan penuh tanggungjawab dan objektif.
4. Hasil pengukuran pencapaian sasaran kinerja pegawai tercantum pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran kinerja Pegawai

Rentang Score	Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai	Simbol
401 - 500	Pencapaian Luar Biasa (<i>Outstanding</i>)	OS
301 - 400	Melampaui Harapan (<i>Exceeds Requirements</i>)	ER
201 - 300	Memenuhi Persyaratan (<i>Meet Requirements</i>)	MR
101 - 200	Perlu Pengembangan (<i>Need Improvement</i>)	NI
0 - 100	Pencapaian Minimum (<i>Marginal</i>)	MG

5. Hasil pengukuran pencapaian dan evaluasi kompetensi individu pegawai dengan ilustrasi tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengukuran Pencapaian dan Evaluasi Kompetensi Individu Pegawai

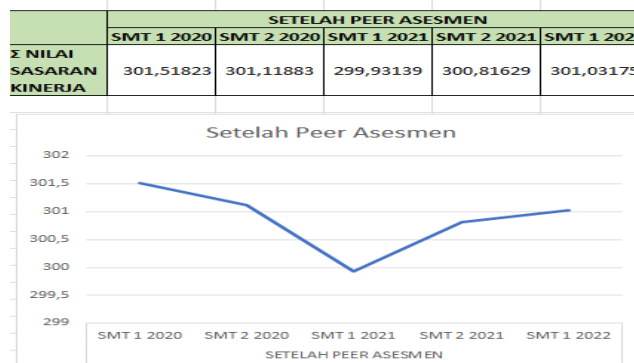
Rentang Score	Hasil Pengukuran Pencapaian dan Evaluasi Kompetensi Individu Pegawai	Simbol
401 - 500	Kompetensi Sangat Istimewa	KOM-1
301 - 400	Kompetensi Istimewa	KOM-2
201 - 300	Kompetensi Rata-rata	KOM-3
0 - 200	Kompetensi Kurang Ditampilkan	KOM-4

6. Kriteria Talenta merupakan penggabungan dari hasil pengukuran sasaran kinerja pegawai dan kompetensi individu pegawai pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja Pegawai dan Kompetensi Individu Pegawai

Hasil Pengukuran Kompetensi Individu	Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja				
	MG	NI	MR	ER	OS
KOM-1				Sangat Potensial	Luar Biasa
KOM-2				Optimal	Sangat Optimal
KOM-3	Perlu Perhatian	Kandidat Potensial	Potensial		
KOM-4	Sangat Perlu Perhatian	Perlu Penyesuaian			

7. Hasil kriteria talenta seluruh pegawai selanjutnya akan diproses pengesahannya oleh Komite Appraisal sesuai dengan kewenangannya dan diatur dalam Keputusan Direksi tersendiri. Kemudian pada saat penelitian ini dilakukan, terdapat Nilai Sasaran Kinerja keseluruhan pegawai selama 5 semester ke belakang pada PT PLN (Persero) UIT JBM sebagaimana berikut:



Gambar 4.1 Grafik Peer Asesmen

Dari data diatas tergambar bahwasanya pada semester 1 tahun 2021 menjadi perolehan terendah nilai sasaran kinerja pegawai yang kemungkinan disebabkan karena beberapa faktor yang diantaranya adalah dampak dari terjadinya pandemi COVID-19.

Hubungan Industrial PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pegawai tetap, pegawai perwakilan serikat pekerja dan pegawai perwakilan manajemen, hubungan industrial mengacu pada perjanjian kerjasama yang memberikan hak-hak kepada pekerja yang akan membentuk suatu hubungan yang harmonis karena terpenuhinya hak yang disepakati.

Tabel 4.1 Hubungan Industrial PT. PLN UIT JBM

Narasumber	Pernyataan
Pegawai Tetap	"Dalam mewujudkan hubungan antara perusahaan dan pekerja, biasanya ketika sudah terpilih menjadi karyawan, karyawan dan perusahaan akan menandatangani perjanjian kerjasama yang biasa disebut PKB yang telah disepakati bersama. Dalam perjanjian tersebut, terdapat hak-hak yang akan didapat oleh pekerja seperti penghasilan, tunjangan, ataupun fasilitas lain yang diberikan perusahaan."
Pegawai Perwakilan Serikat Pekerja	"Perusahaan selalu melakukan PKB dengan karyawan nya untuk membentuk suatu hubungan industrial yang baik. Dalam PKB tersebut, terdapat syarat-syarat dan kewajiban yang sifatnya mengatur dan mengikat kedua belah pihak."
Pegawai Perwakilan Manajemen	"Untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang optimal, perlu adanya saling keterikatan antara perusahaan dengan karyawan karena
Narasumber	Pernyataan
Pegawai Perwakilan Manajemen	karyawan merupakan peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut biasanya diatur dalam perjanjian kerjasama yang telah disepakati oleh perusahaan dan karyawan. Perjanjian tersebut berisi tentang hak yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan kewajiban karyawan kepada perusahaan. Jika kedua belah pihak setuju, maka perjanjian telah disepakati dan harus dilaksanakan bersama. Hal ini menjadi salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis."

Dalam hubungan Industrial yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur juga mengacu pada perjanjian kerjasama antara PT PLN (Persero) dengan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor 140-1.PJ/ 040/DIR/2010 – DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 Periode 2010-2012. Pegawai yang terpilih dan memenuhi syarat akan diberi hak yang akan diterima menurut ketentuan pada perjanjian kerjasama. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerjasama.

Konflik Hubungan Industrial PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

Pada umumnya, perselisihan dalam hubungan industrial terdapat empat macam, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan tersebut memungkinkan terjadi pada semua perusahaan ataupun organisasi yang berdiri termasuk PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali. Faktor yang memicu terjadinya konflik kerja antara lain kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan pendapat, interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan dalam afeksi. Dalam wawancara yang dilakukan kepada pegawai tetap, pegawai perwakilan serikat pekerja dan pegawai perwakilan manajemen, konflik kerja dinilai sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat berdampak terhadap terganggunya suasana kerja sehingga berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja.

Tabel 4.2 Pengaruh Konflik Hubungan PT. PLN UIT JBM

Narasumber	Pernyataan
Pegawai Tetap	<i>"Konflik yang terjadi pada perusahaan sebenarnya sama dengan perusahaan-perusahaan lainnya, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja. Hal tersebut tentu saja mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, seluruh karyawan diharapkan untuk meminimalisir terjadinya konflik agar lingkungan kerja tetap harmonis."</i>
Pegawai Perwakilan Serikat Pekerja	<i>"Untuk konflik perusahaan, kemungkinan sama seperti konflik-konflik pada umumnya, perselisihan antar karyawan, perselisihan hak, dan lain-lain. Hal ini memang dapat merusak citra lingkungan kerja yang sehat. Sehingga konflik di dalam dunia kerja harus bisa diminimalisir agar tetap produktif."</i>
Pegawai Perwakilan Manajemen	<i>"Perselisihan yang terjadi adalah perselisihan yang umum, dimana semua perusahaan kemungkinan pernah mengalaminya. Tetapi, dalam perusahaan ini, apabila terjadi perselisihan antar karyawan, terdapat Manajemen SDM yang bertanggungjawab untuk mengkoordinasi dan mengevaluasi seluruh sumber daya manusia atau karyawan agar selalu menerapkan buda kerja yang sehat. Dengan begitu hubungan industrial yang tercipta pada perusahaan bisa harmonis."</i>

Konflik yang terjadi pada PT. PLN UIT JBM adalah permasalahan umum yang pada dasarnya sering terjadi dalam sebuah perusahaan. Namun, dari hasil wawancara tersebut tidak disebutkan konflik yang terjadi secara spesifik. Akan tetapi, konflik yang terjadi di perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada hubungan industrial.

Tinjauan Kinerja dan Produktivitas Karyawan

Di dalam sebuah hubungan industrial, hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan taraf kesejahteraan karyawan. Untuk menunjang hubungan industrial yang baik dengan karyawan, PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali memberikan hak kepada pekerja seperti penghasilan yang layak, jaminan sosial, serta fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup untuk dirinya dan keluarganya. Berdasarkan data yang telah dipaparkan, karyawan yang memiliki kompetensi dengan kriteria sangat istimewa memiliki kinerja yang baik sesuai harapan dan memiliki pencapaian yang luar biasa. Untuk membangun jiwa kompetitif antar karyawan, perusahaan selalu memberikan reward kepada karyawan yang masuk dalam kriteria sangat istimewa.

Tabel 4.3 Tinjauan Kinerja dan Produktivitas Karyawan PT. PLN UIT JBM

Narasumber	Pernyataan
Pegawai Tetap	<i>"Dalam suatu hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan, terjadi hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Kesejahteraan karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan biasanya akan memberikan penawaran menarik kepada karyawan."</i>
Pegawai Perwakilan Serikat Pekerja	<i>"Produktivitas selalu dipengaruhi dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, maka produktivitas akan baik juga. Perusahaan meninjau bagaimana caranya agar karyawan memiliki kinerja yang bagus. Salah satu cara yang dilakukan adalah pemberian reward kepada pekerja."</i>
Pegawai Perwakilan Manajemen	<i>"Untuk mendukung kinerja karyawan, perusahaan selalu memberikan hak yang harus didapatkan oleh karyawan sesuai dengan posisinya. Ditinjau dari kinerja saat ini, karyawan akan lebih semangat apabila terdapat reward bagi karyawan yang memiliki kriteria penilaian kompetensi dengan kategori sangat istimewa."</i>

Oleh sebab itu, kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan. Apabila produktivitas tinggi, perusahaan dan karyawan akan sama-sama merasakan keuntungan. Hal ini juga dipengaruhi oleh hubungan industrial yang baik. Apabila lingkungan kerja harmonis, maka akan mudah bagi suatu perusahaan mencapai tujuannya.

Penyelesaian Konflik dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Penyelesaian konflik hubungan industrial sangat berpengaruh dalam lingkungan kerja karena dapat membawa dampak negatif bagi suatu perusahaan ataupun karyawan itu sendiri. Dampak negatif bagi perusahaan adalah tingkat produktivitas yang menurun karena hubungan yang tidak baik dengan karyawan. Sedangkan bagi karyawan akan kesusahan dalam mendapatkan penghasilan untuk bertahan hidup. Oleh karena itu, demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis perusahaan dan karyawan harus berpegang teguh sesuai dengan nilai Pancasila.

Tabel 4.4 Pengaruh Konflik Hubungan PT. PLN UIT JBM

Narasumber	Pernyataan
Pegawai Tetap	<i>"Perselisihan hubungan industrial yang tidak diselesaikan, akan membawa dampak negative bagi perusahaan ataupun karyawan. Seperti yang saya katakan, perusahaan dan karyawan memiliki keterikatan untuk mencapai tujuan nya masing-masing. Perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan memiliki tujuan untuk mendapatkan hak dari perusahaan atas kinerja nya".</i>
Pegawai Perwakilan Serikat Pekerja	<i>"Konflik antara perusahaan dengan karyawan yang tidak diselesaikan, dapat memberi dampak negatif bagi perusahaan, karyawan itu sendiri, dan karyawan lainnya. Karena dapat mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Akan tetapi, dalam peraturan yang dibuat oleh perusahaan, konflik harus diselesaikan hingga tuntas dan saat berada dalam tahap penyelesaian, pihak yang berselisih harus wajib menjaga agar kegiatan kerja tetap berlangsung lancar dan aman."</i>
Narasumber	Pernyataan
Pegawai Perwakilan Manajemen	<i>"Adanya konflik dalam suatu perusahaan bersifat normal. Namun perbedaannya adalah bagaimana kita menanggapi konflik tersebut. Sebagai karyawan, sebaiknya kita harus meminimalisir adanya konflik, karena akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Akan tetapi, apabila konflik sudah terjadi, maka wajib bagi pihak yang berselisih untuk menyelesaikannya sesuai peraturan perusahaan yang berlaku. Hal tersebut diwajibkan agar lingkungan kerja tetap nyaman dan hubungan industrial yang harmonis."</i>

Dalam hasil wawancara diatas, konflik kerja dapat memberikan dampak negatif bagi lingkungan kerja. Tentu saja apabila ada konflik yang terjadi, pihak yang berselisih harus segera menyelesaikan perselisihan tersebut. Namun kedua pihak diwajibkan untuk tidak ricuh agar kegiatan kerja tetap berlangsung aman dan lancar.

Strategi Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

Penyelesaian konflik pada PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali dilakukan dengan cara musyawarah dan mufakat terlebih dahulu sesuai dengan peraturan yang tertera pada PKB untuk mengatasi penyelesaian konflik. Hal tersebut diatur dalam Surat Perjanjian Kerjasama antara PT PLN (Persero) dengan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor 140-1.PJ/040/DIR/2010 – DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 Periode 2010-2012 Bab 18 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 67. Tahapan penyelesaian konflik dalam PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali:



Prosedur diatas menjelaskan bahwa dalam menyelesaikan suatu konflik secara bipartit, terdapat beberapa tahapan pelaksanaan musyawarah. Musyawarah pertama akan diselesaikan antara pihak yang berselisih dengan manajer, apabila belum menemukan titik terang, maka akan diselesaikan dengan pimpinan unit kerja. Apabila hingga pimpinan unit kerja juga belum menemukan titik terang,

maka permasalahan akan diselesaikan dengan SP-PLN & pimpinan perseroan hingga berlanjut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Penyelesaian konflik secara musyawarah dapat dilakukan dengan mengidentifikasi masalah menggunakan Analisis SWOT untuk memudahkan mencari aspek penting dari suatu perusahaan. Analisis SWOT dapat dianggap sebagai metode membantu pemecahan masalah yang paling dasar dan berfungsi untuk melihat suatu topik atau permasalahan dengan jelas dan berfungsi untuk melihat suatu topik atau permasalahan dengan jelas. Setelah semua aspek diidentifikasi maka akan ditemukan apa saja yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang berada di perusahaan tersebut. Maka tahapan selanjutnya akan dianalisis menggunakan tabel matriks SWOT untuk menghasilkan strategi pemecahan konflik perusahaan dan menemukan kompetensi langka perusahaan yaitu keahlian dan sumber-sumber yang dimiliki perusahaan dengan cara unggul yang mereka gunakan. Dengan analisis SWOT, pihak yang menangani penyelesaian masalah ini, dapat merumuskan strategi penyelesaian konflik berdasarkan penjabaran dalam analisis tersebut.

Selain itu, terdapat analisis faktor internal dan analisis faktor eksternal dalam pemecahan suatu konflik hubungan industrial pada PT. PLN UIT JBM. Analisis faktor internal (IFE) digunakan untuk meninjau faktor-faktor dalam perusahaan yang menjadi kekuatan dan kelemahan perusahaan. Sedangkan analisis faktor eksternal (EFE) digunakan untuk menganalisis faktor eksternal yang dapat menimbulkan peluang atau ancaman bagi perusahaan. Karena konflik yang pernah terjadi dalam PT. PLN UIT JBM tidak disebutkan spesifiknya (bersifat rahasia), maka strategi penyelesaian konflik menggunakan analisis IFE, EFE, dan SWOT hanya menggunakan gambaran umum.

1. Analisis Faktor Internal (IFE)

Tabel 4.5 Analisis Faktor Internal

No	Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
	Kekuatan			
1.	Perusahaan memberikan hak sesuai dengan PKB	0,287	4	1,148
2.	Perusahaan memberikan penawaran terbaik bagi karyawan dengan prestasi tinggi	0,179	3,75	0,671
3.	Lingkungan kerja yang nyaman	0,198	3,5	2,512
	Total	0,664		2,512
	Kelemahan			
1.	Pembagian jam kerja yang tidak merata	0,132	3,25	0,429
2.	Tingkat kompetensi karyawan yang rendah	0,105	3	0,315
3.	Pembagian job description yang dirasa kurang merata	0,099	2,75	0,272
	Total	0,336		1,016
	Total IFE	1,00		3,529

2. Analisis Faktor Eksternal (EFE)

Tabel 4.6 Analisis Faktor Eksternal

No	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
	Peluang			
1.	Banyaknya peminat yang ingin bekerja dalam perusahaan	0,298	4	1,192
2.	Perkembangan bisnis yang baik memiliki reputasi baik di masyarakat	0,262	3	0,786
	Total	0,560		1,978
	Ancaman			
1.	Pesaing mendapat keunggulan penguasaan pangsa pasar	0,226	2,5	0,565
2.	Pesaing memberikan upah atau tunjangan yang lebih baik kepada karyawannya	0,214	3	0,642
	Total	0,440		1,207
	Total EFE	1,00		3,185

3. Analisis SWOT

Tabel 4.7 Analisis SWOT

Matriks SWOT	Strengths (S)	Weakness (W)
	1. Perusahaan memberikan hak sesuai dengan PKB 2. Perusahaan memberikan penawaran terbaik bagi karyawan dengan prestasi tinggi 3. Lingkungan kerja yang nyaman	1. Pembagian jam kerja yang tidak merata 2. Tingkat kompetensi karyawan yang rendah 3. Pembagian <i>job description</i> yang dirasa kurang merata

Opportunities (peluang)	Strategi SO	Strategi WO
1. Banyaknya peminat yang ingin bekerja dalam perusahaan 2. Perkembangan bisnis yang baik memiliki reputasi baik di masyarakat	a. Perusahaan memberikan hak sesuai dengan PKB kepada karyawan tanpa pilih kasih. b. Perusahaan memberikan penawaran yang terbaik bagi karyawan yang memberikan <i>impact</i> baik kepada masyarakat, seperti program beasiswa untuk anak karyawan bersekolah. c. Terus berusaha dan bekerja sama antar karyawan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.	a. Pembagian jam kerja yang merata bagi karyawan, seperti ditentukannya jadwal mulai dan selesai nya bekerja yang berlaku bagi seluruh karyawan. b. Meningkatkan kompetensi karyawan dengan adanya pelatihan dengan yang lebih ahli. c. Pembagian <i>job description</i> yang merata sesuai dengan divisi karyawan.
Threats (T)	Strategi ST	Strategi WT
1. Pesaing mendapat keunggulan penguasaan pangsa pasar 2. Pesaing memberikan upah atau tunjangan yang lebih baik kepada karyawannya	a. Melakukan riset untuk mengembangkan inovasi dalam meningkatkan kinerja & produktivitas karyawan b. Mengadakan pelatihan management trainee bagi keseluruhan divisi agar menjadi ahli dalam divisinya. c. Menjelaskan kepada karyawan terhadap anggaran untuk upah dan tunjangan sudah sesuai dengan peraturan perundangan. Namun apabila keuntungan naik, tidak memungkinkan perusahaan juga akan memberikan tunjangan lebih besar dari semestinya.	a. Menuliskan jam kerja pada PKB saat penerimaan karyawan baru. b. Penyesuaian anggaran untuk tunjangan ataupun pelatihan sesuai dana yang dimiliki perusahaan. c. Mengatur <i>job description</i> yang sangat efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Strategi penyelesaian konflik setiap perusahaan dapat berbeda-beda. Akan tetapi, dalam menggunakan analisis faktor internal (IFE), faktor eksternal (EFE), dan analisis SWOT akan memudahkan bagi suatu perusahaan menyelesaikan permasalahan yang ada. Dalam hal ini, PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa bagian Timur dan Bali juga menerapkan peraturan perusahaan untuk menyelesaikan suatu konflik perusahaan.

Simpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi hubungan industrial PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB): PT PLN (Persero) dengan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor 140-1.PJ/ 040/DIR/2010 – DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 Periode 2010-2012 yang disepakati bersama di awal oleh karyawan dan perusahaan. Karyawan melakukan kewajiban kepada perusahaan dan perusahaan memberikan hak-hak kepada karyawannya. Sehingga hal tersebut menciptakan hubungan kerja atau hubungan industrial yang harmonis.
2. Dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial pada PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali dilakukan secara bipartit terlebih dahulu. Terdapat beberapa tahapan pelaksanaan musyawarah, musyawarah pertama akan diselesaikan antara pihak yang berselisih dengan manajer, apabila belum menemukan titik terang, maka akan diselesaikan dengan pimpinan unit kerja. Apabila hingga pimpinan unit kerja juga belum menemukan titik terang, maka permasalahan akan diselesaikan dengan SP-PLN & pimpinan perseroan hingga berlanjut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.
3. Penyelesaian konflik pada PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena konflik yang terjadi dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak sehat sehingga dapat merugikan perusahaan ke depannya. Namun ketika terjadi perselisihan, kedua pihak diwajibkan untuk tidak ricuh agar kegiatan kerja tetap berlangsung aman dan lancar.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan temuan yang diperoleh pada penelitian ini, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang harus diperhatikan bagi peneliti selanjutnya. Dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas secara dasar mengenai hubungan industrial pada PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali. Karena hanya ditinjau dari sudut pandang karyawan. Sedangkan masih banyak

pengaruh lain yang dapat mempengaruhi hubungan industrial suatu perusahaan yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Saran

Penelitian ini tidak luput dari kekurangan, karena peneliti hanya melakukan riset yang bersifat subjektif, dimana pernyataan didominasi oleh pendapat ataupun preferensi dari narasumber. Untuk kedepannya, peneliti lain dapat mengamati secara langsung dengan melakukan observasi partisipan dan menganalisis dengan teori yang berbeda agar mendapatkan hasil pernyataan yang lebih baik.

Referensi

- Ahmad Tohardi. 2002. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung, Mandar Baru
- Alamsyah, M. F. P., & Rahaju, T. (2020). Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi. *10*(4).
- Dermawan, F. A., & Sarnawa, B. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *2*, 272–287.
<https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>
- Hasan M Iqbal, 2002. Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Bumi Aksara.
- Histrada Erik, Akhmad Suharto dan Nur Saidah 2020, Strategi Pengembangan Bisnis Menggunakan Metode Analisis SWOT. Skripsi. Jember : Universitas Muhammadiyah Jember.
- Meolyono, A., & Asih, S. (2021). Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan Dalam Mencegah dan Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Lampung Selatan.
- Nawawi, Hadari. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang kompetitif, Cetakan ke empat. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- PERDIR PT PLN (Persero) nomor : 0045.P/DIR/2017 tentang Sistem Manajemen Pegawai.
- Rangkuti, Freddy. 2014. Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rangkuti, Freddy. 2017. Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rangkuti, Freddy. 2018. Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI. Cetakan Keduapuluh Empat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. “Prosedur Penelitian”. Jakarta : Rineka Cipta.
- Surat Penjanjian Kerjasama antara PT PLN (Persero) dengan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor 140-1.PJ/ 040/DIR/2010 – DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 Periode 2010-2012.
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo W. Pengantar Bisnis Modern. Yogyakarta: Liberty, 2013.
- Undang-undang Republik Indonesia tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU Nomor 2 Tahun 2004

Siska Satria Ningsih *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
 Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
 Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma