



**STRATEGI PENYELESAIAN KONFLIK HUBUNGAN INDUSTRIAL  
PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK TRANSMISI JAWA BAGIAN  
TIMUR DAN BALI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen**

Oleh :

**SISKA SATRIA NINGSIH  
21801081590**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PRODI MANAJEMEN  
2023**

## ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan, terdapat hubungan industrial yang disepakati bersama antara perusahaan dengan karyawannya dalam suatu perjanjian. Perjanjian tersebut mengatur hak dan kewajiban para pihak agar terciptanya suatu hubungan industrial yang harmonis. Dalam hal ini, terkadang muncul suatu konflik internal dalam perusahaan yang mengakibatkan produktivitas terhambat. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan industrial yang terjadi dan strategi cara penyelesaian konflik hubungan industrial pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali (UIT JBM). Sehingga penelitian ini berjudul “Strategi Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali dalam meningkatkan kinerja karyawan.”

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga metode, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi yang kemudian dikumpulkan dan dianalisis hingga mendapatkan suatu kesimpulan.

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi hubungan industrial PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali memiliki hubungan kerja atau hubungan industrial yang harmonis. Penyelesaian konflik dilakukan secara bipartit terlebih dahulu dengan pihak internal yang kemudian hingga berlanjut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku apabila tidak menemukan suatu keputusan mufakat. Penyelesaian konflik sangatlah berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci : Hubungan Industrial, Serikat pekerja, Kinerja Karyawan.**

## 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."

The type of research used in this research is descriptive research with a 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 Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali 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.**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi pada dasarnya dapat berhasil dengan dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia salah satunya. Hal tersebut berlaku dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting, terlebih pada era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia tersebut sangat berperan pada organisasi. Sumber daya manusia bagaikan harta berharga pada organisasi. (Nawawi,2004 ).

Kinerja baik dari sumber daya manusia tentu memudahkan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Organisasi harus memperhatikan elemen sumber daya manusia. Tidak adanya kinerja yang baik dari sumber daya manusia, tentu akan menyulitkan organisasi dalam rangka mewujudkan tujuannya. (Tohardi,2002).

Kinerja adalah hasil kerja atas tugas yang melekat pada karyawan ataupun pegawai. Kinerja sumber daya manusia merupakan pencapaian hasil kerja oleh sumber daya manusia pada waktu yang ditentukan ketika menjalankan tugasnya pada organisasi. Hasil kerja dapat berupa kualitatif maupun kuantitatif. (Hasibuan, 2012:94).

Penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial ialah sering terjadi karena pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut karena hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan atas perjanjian para pihak dalam rangka dirinya diikatkan pada hubungan kerja. Salah satu pihak apabila tak menghendaki

terikat pada hubungan kerja tersebut, maka hubungan harmonis akan sulit dipertahankan oleh pihak lainnya.

Adanya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan kemudian menjadi perlu dilakukan penekanan dengan maksimal, mengingat dampaknya yang tentu merugikan banyak pihak. Pihak pengusaha apabila telah mengambil keputusan dan kebijaksanaan perusahaan sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan sekaligus memiliki rasa saling membutuhkan, maka perselisihan berlarut tak akan terjadi. Namun realita yang ada bahwa kedudukan pengusaha dengan pekerja dianggap tak sejajar. Pengusaha memiliki uang, sedangkan pekerja membutuhkan uang guna memenuhi kebutuhan hidupnya. 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 ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. 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”.*

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kondisi hubungan industrial pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali (UIT JBM)?
2. Bagaimana penyelesaian konflik hubungan industrial pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali (UIT JBM)?
3. Apakah penyelesaian konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Memahami bagaimanakah kondisi hubungan industrial pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali (UIT JBM).
2. Mengetahui cara penyelesaian konflik hubungan industrial pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali (UIT JBM).
3. Mengetahui Bagaimanakah penyelesaian konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 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.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam suatu organisasi yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, baik pada organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Sumber daya manusia yang dapat melakukan kinerja yang terbaik akan dapat memudahkan suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Tidak hanya di organisasi, prinsip tersebut juga berlaku di suatu perusahaan. Untuk mencapai suatu visi dan misi perusahaan, perusahaan dan karyawan harus memiliki hubungan yang baik. Hubungan antara karyawan dengan perusahaan dapat disebut dengan hubungan industrial. Dalam mewujudkan hubungan industrial yang baik, PT. PLN UIT Jawa Bagian Timur dan Bali berusaha dengan cara mensejahterakan karyawannya agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Setelah dilakukan penelitian oleh penulis maka dapat diketahui bahwa:

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 kedepannya. Namun ketika terjadi perselisihan, kedua pihak diwajibkan untuk tidak ricuh agar kegiatan kerja tetap berlangsung aman dan lancar.

## 5.2 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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: Uiversitas 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).

