

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hubungan Industrial

2.1.1 Konsep Dasar Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah interaksi yang terjadi antara pekerja, manajemen, dan pemerintah dalam konteks dunia kerja. Menurut (Hasibuan, 2022), hubungan industrial mencakup aspek-aspek seperti pengaturan hubungan antara pekerja dan pengusaha, penyelesaian perselisihan kerja, serta kebijakan ketenagakerjaan. Pada umumnya, hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang adil dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hubungan industrial merujuk pada sistem interaksi yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yang melibatkan pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, serta berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Konflik yang muncul antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja sering kali disebabkan oleh perbedaan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan internal antar serikat pekerja di satu perusahaan.

Di Indonesia, prinsip hubungan industrial yang diterapkan adalah hubungan industrial Pancasila, yang menekankan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dengan mengedepankan asas-asas ini. Prinsip ini berupaya menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil dan seimbang. Jika hubungan antara pengusaha dan pekerja, yang secara sosial ekonomi sangat berbeda, dibiarkan tanpa regulasi, maka akan terjadi ketimpangan kekuasaan, di mana pihak yang lebih kuat akan cenderung mendominasi yang lemah.

Hubungan industrial juga melibatkan seluruh pihak yang memiliki kepentingan terhadap proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Stakeholder tersebut mencakup pengusaha atau pemegang saham yang diwakili oleh manajemen, pekerja, serikat pekerja, perusahaan

pemasok, konsumen, pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar. Selain itu, dalam dinamika hubungan industrial, berkembang peran konsultan, pengacara, arbitrator, konsiliator, mediator, serta hakim pengadilan hubungan industrial, yang semuanya turut mempengaruhi proses penyelesaian perselisihan.

Hubungan industrial di Indonesia memiliki karakteristik khusus jika dibandingkan dengan negara lain. Ciri khas tersebut antara lain: (a) Pengakuan bahwa bekerja bukan hanya sekadar mencari nafkah, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara; (b) Pandangan bahwa pekerja bukan hanya sebagai faktor produksi, melainkan manusia bermartabat yang harus dihargai; dan (c) Kesadaran bahwa antara pengusaha dan pekerja terdapat kepentingan yang sama dalam memajukan perusahaan, bukan semata-mata perbedaan kepentingan yang berpotensi memicu konflik.

Menurut Armstrong (2020), hubungan industrial adalah sistem interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pihak-pihak lain seperti pemerintah dalam konteks ketenagakerjaan. Armstrong menekankan bahwa hubungan industrial melibatkan proses-proses yang mencakup negosiasi perjanjian kerja, pengaturan kondisi kerja, dan penyelesaian sengketa. Tujuan utama dari hubungan industrial adalah untuk mencapai keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Selanjutnya menurut Dessler (2021) mendefinisikan hubungan industrial sebagai hubungan yang melibatkan berbagai pihak yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia di tempat kerja. Dessler menjelaskan bahwa hubungan ini tidak hanya mencakup aspek formal seperti peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan, tetapi juga interaksi informal yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Dengan mengelola hubungan industrial secara efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Seterusnya menurut Boxall dan Purcell (2022) melihat hubungan industrial sebagai suatu proses dinamis yang melibatkan interaksi antara

manajemen dan pekerja. Mereka menekankan pentingnya peran serikat pekerja dalam mediasi konflik dan negosiasi. Menurut mereka, hubungan industrial yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan pekerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lebih jauh lagi menurut pandangan Kramar (2021) mendefinisikan hubungan industrial sebagai sistem pengelolaan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang adil dan produktif. Kramar menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan pekerja untuk meminimalkan konflik dan meningkatkan keterlibatan pegawai. Hubungan industrial juga melibatkan peran pemerintah dalam menetapkan regulasi yang mendukung kondisi kerja yang baik.

Hal serupa juga disampaikan oleh Pinder (2020) yang menjelaskan bahwa hubungan industrial merupakan interaksi antara berbagai pihak yang bertujuan untuk mengelola dan mengatur ketenagakerjaan. Pinder menekankan bahwa hubungan ini melibatkan berbagai mekanisme penyelesaian konflik dan negosiasi perjanjian kerja yang adil. Hubungan industrial yang baik dapat mengurangi ketegangan di tempat kerja dan meningkatkan kinerja individu serta kelompok.

Selanjutnya menurut Stone (2022) mengartikan hubungan industrial sebagai kerangka kerja yang mengatur interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pihak ketiga seperti pemerintah. Stone menekankan bahwa hubungan industrial melibatkan penetapan standar kerja, penyelesaian perselisihan, dan kebijakan ketenagakerjaan yang adil. Melalui pengelolaan hubungan industrial yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan beberapa pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial merupakan sistem yang melibatkan interaksi antara pekerja, manajemen, dan pihak ketiga seperti pemerintah dalam konteks ketenagakerjaan. Hubungan ini mencakup berbagai aspek mulai dari negosiasi perjanjian kerja, penyelesaian

sengketa, hingga pengaturan kondisi kerja yang adil. Efektivitas hubungan industrial sangat bergantung pada kemampuan untuk mengelola komunikasi, menyelesaikan konflik, dan menetapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai. Hubungan industrial yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Peneliti menyimpulkan bahwa pengelolaan hubungan industrial yang efektif adalah kunci untuk mencapai keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2021), kinerja pegawai mencakup berbagai aspek, termasuk pencapaian tujuan pekerjaan, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas output. Robbins dan Judge menekankan bahwa pemahaman mengenai kinerja pegawai tidak hanya terbatas pada hasil akhir tetapi juga melibatkan proses dan perilaku yang mendukung pencapaian hasil tersebut.

Selain itu, Huselid (2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti:

- 1) Motivasi
- 2) Keterampilan
- 3) Lingkungan Kerja.

Kinerja yang tinggi tidak hanya mencerminkan efisiensi dalam melaksanakan tugas, tetapi juga mencerminkan komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi dari pegawai. Huselid menambahkan bahwa organisasi perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang efektif untuk mengidentifikasi dan meningkatkan aspek-aspek yang mempengaruhi

kinerja pegawai, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal dan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut (Armstrong, 2022), faktor-faktor internal meliputi motivasi, kepuasan kerja, dan keterampilan individu. Sementara itu, faktor eksternal termasuk kondisi kerja, kompensasi, dan kebijakan perusahaan. Hubungan industrial yang baik dapat mempengaruhi faktor-faktor ini dengan cara memperbaiki komunikasi antara manajemen dan pekerja, menyelesaikan perselisihan dengan adil, dan mengatur kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung.

2.2.1 Faktor Internal

Faktor internal adalah elemen-elemen yang berasal dari dalam diri pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Faktor-faktor ini meliputi motivasi, keterampilan, dan kepuasan kerja:

a. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan kerja dan berusaha keras dalam pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (2021) mengungkapkan bahwa motivasi berkaitan dengan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal seperti penghargaan, pengakuan, dan tantangan yang ada dalam pekerjaan.

b. Keterampilan dan Kemampuan

Keterampilan dan kemampuan individu merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Armstrong (2020), keterampilan teknis dan non-teknis yang dimiliki oleh pegawai mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Keterampilan yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sedangkan kekurangan keterampilan dapat menghambat kinerja. Pelatihan dan pengembangan keterampilan

yang terus-menerus diperlukan untuk memastikan pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

c. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja berhubungan dengan sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Menurut Herzberg (2021), kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen dan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Faktor-faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan kompensasi yang adil berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

2.2.2 Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah elemen-elemen yang berasal dari luar diri pegawai dan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Faktor-faktor ini mencakup kondisi kerja, kompensasi, dan kebijakan organisasi.

a. **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja mencakup lingkungan fisik dan psikologis di tempat kerja. Menurut Dessler (2021), kondisi kerja yang baik meliputi fasilitas yang memadai, keamanan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, sementara kondisi yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan menambah tingkat stres.

b. **Kompensasi dan Tunjangan**

Kompensasi dan tunjangan adalah faktor eksternal yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Menurut Schuler dan Jackson (2021), sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka. Tunjangan seperti asuransi kesehatan, bonus, dan fasilitas lainnya juga dapat berkontribusi pada kepuasan dan motivasi kerja.

c. **Kebijakan Organisasi**

Kebijakan organisasi mencakup peraturan, prosedur, dan praktek-praktek yang diterapkan oleh perusahaan. Menurut Marchington dan Wilkinson (2022), kebijakan yang jelas dan adil dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan memberikan panduan yang diperlukan dan menciptakan lingkungan yang mendukung. Kebijakan yang baik termasuk penilaian kinerja yang adil, sistem penghargaan yang transparan, dan kesempatan pengembangan karir.

2.3 Peran Hubungan Industrial dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut Sutanto (2023), peran hubungan industrial dalam meningkatkan kinerja pegawai terletak pada kemampuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Beberapa peran utama dari hubungan industrial meliputi:

a. Penyelesaian Perselisihan

Hubungan industrial yang baik membantu menyelesaikan perselisihan antara manajemen dan pekerja secara adil, yang dapat mengurangi ketegangan dan meningkatkan kepuasan kerja (Tampubolon, 2022).

b. Pengaturan Kondisi Kerja

Hubungan industrial berperan dalam menetapkan standar kondisi kerja yang layak, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Hutagalung, 2022).

c. Pengembangan Keterampilan

Program pelatihan dan pengembangan yang diatur melalui hubungan industrial dapat meningkatkan keterampilan pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka (Simanjuntak, 2023).

d. Kompensasi dan Tunjangan

Hubungan industrial yang efektif memastikan sistem kompensasi dan tunjangan yang adil, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai (Siregar, 2022).

2.4 Model Hubungan Industrial dan Kinerja Pegawai

Model hubungan industrial memainkan peran penting dalam memahami bagaimana interaksi antara pegawai dan manajemen dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat beberapa model utama yang sering digunakan untuk menjelaskan dinamika hubungan industrial, di antaranya adalah Model Konflik dan Model Konsensus. Kedua model ini menawarkan perspektif yang berbeda tentang bagaimana hubungan antara pekerja dan manajemen dapat mempengaruhi kinerja di tempat kerja.

a. Model Konflik

Model Konflik berfokus pada peran perselisihan dan ketegangan antara pekerja dan manajemen sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Johan (2023), model ini menganggap bahwa konflik adalah bagian yang tidak terhindarkan dari hubungan industrial dan sering kali timbul akibat perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Model Konflik menekankan pentingnya pengelolaan konflik yang efektif untuk mencegah dampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Dalam kerangka Model Konflik, konflik dapat timbul dari berbagai sumber, seperti masalah kompensasi, kondisi kerja, atau kebijakan manajemen. Penanganan konflik yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan pekerja, menurunkan motivasi, dan akhirnya mengurangi produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk memiliki mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif untuk mengelola konflik dan meminimalkan dampaknya terhadap kinerja pegawai (Johan, 2023).

b. Model Konsensus

Sebaliknya, Model Konsensus menekankan pada pentingnya kerjasama dan kesepakatan antara pekerja dan manajemen. Model ini berfokus pada penciptaan hubungan yang harmonis dan saling mendukung melalui komunikasi yang baik dan partisipasi dalam

pengambilan keputusan. Purba (2024) menunjukkan bahwa Model Konsensus lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dapat memfasilitasi penyelesaian konflik secara proaktif dan membangun lingkungan kerja yang lebih kooperatif.

Model Konsensus melibatkan peran aktif dari kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Dalam model ini, manajemen dan pekerja bekerja bersama untuk menyusun kebijakan dan prosedur yang mendukung kepentingan bersama, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan membantu mengurangi ketegangan dan memperbaiki hubungan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja (Purba, 2024).

Perbandingan antara Model Konflik dan Model Konsensus menunjukkan bahwa keduanya memiliki kelebihan dan kekurangan dalam konteks kinerja pegawai. Model Konflik, meskipun dapat membantu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah secara cepat, sering kali dapat menimbulkan ketidakpuasan jika tidak dikelola dengan baik. Sementara itu, Model Konsensus lebih berfokus pada pencegahan konflik dan pembentukan hubungan yang harmonis, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi pegawai (Johan, 2023; Purba, 2024).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang bagaimana model hubungan industrial mempengaruhi kinerja pegawai. Organisasi yang mengadopsi Model Konsensus mungkin akan lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja pegawai melalui partisipasi dan komunikasi yang baik. Di sisi lain, organisasi yang mengandalkan Model Konflik perlu memastikan bahwa ada sistem penyelesaian sengketa yang efektif untuk meminimalkan dampak negatif dari konflik (Johan, 2023; Purba, 2024).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam praktiknya, kombinasi elemen dari kedua model mungkin diperlukan untuk mengelola hubungan

industrial secara efektif. Model Konsensus dapat diterapkan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kooperatif, sementara Model Konflik harus diwaspadai untuk memastikan bahwa setiap konflik yang muncul ditangani dengan cara yang konstruktif. Pendekatan yang seimbang ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan mencapai tujuan strategis mereka.

2.5 Teori Keadilan John Rawls

Teori Keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls dalam bukunya "*A Theory of Justice*" pada tahun 1971 merupakan salah satu pendekatan paling penting dalam filsafat politik modern. Rawls menawarkan alternatif terhadap utilitarianisme, yang sebelumnya mendominasi pemikiran moral dan politik. Fokus utama dari Teori Keadilan Rawls adalah pada konsep keadilan distributif, yang berkaitan dengan bagaimana sumber daya, hak, dan kewajiban dibagi secara adil di antara anggota masyarakat. Rawls menekankan pentingnya menciptakan struktur sosial yang adil, di mana setiap orang mendapatkan kesempatan yang setara untuk mencapai kesejahteraan dan kepuasan hidup dalam setiap organisasi.

Salah satu poin kunci dari Teori Keadilan Rawls adalah konsep "tirai ketidaktahuan" (*veil of ignorance*), yaitu kondisi hipotetis di mana orang-orang harus memilih prinsip-prinsip keadilan tanpa mengetahui posisi mereka dalam masyarakat. Dengan berada di balik tirai ketidaktahuan, individu tidak mengetahui status sosial, kekayaan, atau kemampuan mereka, yang memaksa mereka untuk membuat keputusan yang adil dan rasional bagi semua orang. Rawls percaya bahwa dari posisi ini, individu akan memilih dua prinsip keadilan: (1) kebebasan yang setara untuk semua orang, dan (2) kesenjangan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga mereka menguntungkan yang paling tidak beruntung di masyarakat.

Teori ini berusaha untuk menciptakan keseimbangan antara kebebasan dan kesetaraan, di mana individu diberikan hak-hak dasar yang setara, tetapi juga ada perhatian khusus terhadap mereka yang paling

kurang beruntung. Dalam struktur sosial yang adil menurut Rawls, ketidaksetaraan hanya dapat dibenarkan jika ketidaksetaraan tersebut memberikan manfaat bagi mereka yang paling tidak diuntungkan, yang dikenal sebagai *difference principle*. Hal ini berbeda dengan utilitarianisme, yang cenderung mengabaikan kesejahteraan individu demi kebahagiaan atau utilitas yang lebih besar secara keseluruhan.

Sejarah perkembangan Teori Keadilan Rawls dimulai sebagai kritik terhadap teori utilitarianisme, yang pada pandangan Rawls gagal memberikan perlindungan yang cukup terhadap hak-hak individu. Rawls berpendapat bahwa utilitarianisme, yang mengukur keadilan berdasarkan kesejahteraan atau kebahagiaan total dalam masyarakat, bisa mengorbankan hak-hak minoritas demi kesejahteraan mayoritas. Dalam konteks ini, Rawls berusaha membangun teori yang lebih berfokus pada kesetaraan dan keadilan bagi setiap individu, dengan penekanan khusus pada kelompok-kelompok rentan.

Hubungan Teori Keadilan Rawls dengan topik penelitian tentang "Peran Hubungan Industrial dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai" sangat relevan, terutama dalam konteks keadilan distributif dan kesejahteraan pegawai. Dalam penelitian ini, aspek keadilan dalam hubungan industrial dapat dianalisis melalui lensa Rawlsian, di mana pegawai harus diberikan akses yang setara terhadap kesempatan kerja, pengembangan karier, dan kompensasi yang adil. Struktur organisasi, seperti yang dibahas dalam teori Rawls, harus mencerminkan distribusi yang adil dari hak dan kewajiban di tempat kerja, dengan perhatian khusus terhadap kesejahteraan pegawai yang paling rentan atau kurang beruntung dalam organisasi tersebut oleh para pimpinan ataupun atasan kerja.

Penerapan Teori Rawls juga dapat digunakan untuk menilai kebijakan ketenagakerjaan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Misalnya, jika ada ketidakadilan dalam distribusi tugas, peluang pengembangan, atau kebijakan kompensasi, prinsip *difference principle* Rawls dapat diterapkan untuk memastikan bahwa kebijakan-kebijakan tersebut disusun untuk mendukung pegawai yang

paling rentan atau yang berada di posisi paling tidak menguntungkan. Hubungan industrial yang adil, berdasarkan prinsip keadilan Rawls, tidak hanya akan menciptakan suasana kerja yang harmonis tetapi juga meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dengan demikian, Teori Keadilan Rawls menawarkan kerangka kerja filosofis yang kuat untuk mengevaluasi kebijakan-kebijakan dan praktik hubungan industrial dalam konteks penelitian ini. Ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil, di mana setiap individu, terlepas dari posisi sosial atau ekonomi mereka, diberikan kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan mendapatkan penghargaan yang setara sesuai dengan kontribusinya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah studi atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yang memiliki topik, variabel, atau pendekatan yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Studi ini berfungsi sebagai referensi penting bagi peneliti untuk memahami hasil yang telah dicapai, menemukan kesenjangan dalam penelitian sebelumnya, serta memperkuat landasan teoretis dan empiris dari penelitian yang sedang dijalankan. Dengan mengacu pada penelitian terdahulu, peneliti dapat mengidentifikasi kontribusi baru yang dapat diberikan melalui penelitian mereka, serta memvalidasi relevansi topik yang diteliti dalam konteks yang berbeda atau dalam waktu yang lebih mutakhir.

Adapun di bawah ini rujukan hasil penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai dasar acuan dalam melaksanakan penelitian, dapat terlihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2.6
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Metode	Hasil
1	Konsep Penyelesaian Perselisihan	Mantili (2021)	Kualitatif	Hubungan industrial yang harmonis antara

	Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (<i>Med-Arbitrase</i>)			manajemen dan pegawai, yang didasari komunikasi efektif dan kebijakan yang adil, terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
2	Dampak Hubungan Industrial terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas di Sektor Pelayanan Publik: Studi Kasus di Dinas Sosial Kota Bandung	Setiawan (2019)	Studi Kasus	Hubungan industrial yang buruk memicu ketidakpuasan dan menurunnya produktivitas, sedangkan hubungan yang baik melalui kebijakan kesejahteraan dan dialog terbuka meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan publik.
3	Peran Hubungan Industrial dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah: Studi di Kantor Pelayanan Pajak Jakarta Selatan	Putra (2020)	Studi Kasus Kualitatif	Hubungan industrial yang kuat dan kebijakan yang transparan menciptakan lingkungan kerja kondusif, di mana pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan haknya cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, terutama dalam

				pelayanan.
--	--	--	--	------------

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024).

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk memberikan penjelasan singkat tentang gejala yang menjadi masalah penelitian untuk menunjukkan hubungan antara topik yang diteliti, tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian, dan konstruksi hipotesis penelitian dalam bentuk bagan alur dengan penjelasan kualitatif.

Alur berpikir penelitian ini menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran hubungan industrial dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Nias Barat. Hubungan industrial di lingkungan pemerintahan berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, serta mendukung kesejahteraan pegawai. Faktor seperti komunikasi internal, kebijakan terkait kesejahteraan, dan pendekatan manajerial yang adil sangat memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana hubungan industrial yang baik dapat menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi kerja dan pelayanan publik.

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan hubungan industrial di Disdukcapil Kabupaten Nias Barat. Fenomena yang sering terjadi seperti konflik internal, ketidakpuasan kerja, dan menurunnya produktivitas pegawai merupakan permasalahan yang muncul ketika hubungan industrial tidak dikelola dengan baik. Melalui analisis ini, penelitian akan menggali lebih dalam tentang dinamika hubungan antara manajemen dan pegawai, serta bagaimana komunikasi dan kebijakan kesejahteraan dapat diperbaiki untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

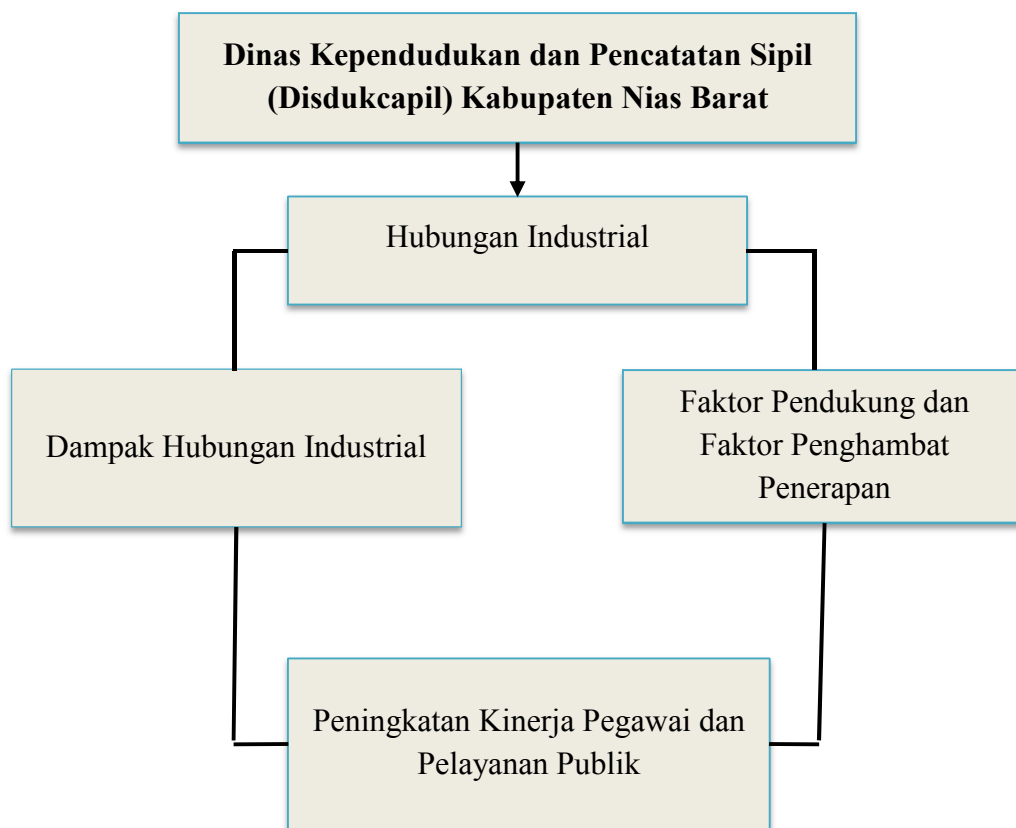
Dengan metode kualitatif, penelitian ini akan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen. Hasil penelitian

diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan industrial dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi kebijakan yang bisa diterapkan oleh Disdukcapil untuk memperbaiki hubungan industrial yang lebih efektif, demi terciptanya peningkatan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Nias Barat.

Untuk lebih jelasnya dalam memahami alur penelitian gambar kerangka berpikir berikut dapat memudahkan untuk memahaminya:

Bagan

Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti (2024).