

ANALISIS PERAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIIL KABUPATEN NIAS BARAT

By NATALIA MINATRIA DAELI

**ANALISIS PERAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ¹⁶ DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN NIAS BARAT**

SKRIPSI



**OLEH:
NATALIA MINATRIA DAELI
NPM : 2320196**

**³²PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2025**

**ANALISIS PERAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ¹⁶ DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN NIAS BARAT**

SKRIPSI

Dikirimkan ke:
¹⁰ Universitas Nias
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi

OLEH:
NATALIA MINATRIA DAELI
NPM : 2320196

³²
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2025**



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

PERSETUJUAN

33 Skripsi yang berjudul "Analisis Peran Hubungan Industrial dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat" yang disusun oleh Natalia Minatria Daeli , NPM. 2320196, Program Studi Manajemen, telah diperbaiki dan diperiksa oleh Dosen Pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk Ujian Skripsi.

Gunungsitoli, Januari 2025
pengawas,

Sukaaro Waruwu, SE, SH, MM
NIDN. 0116068301

PERNYATAAN KEASLIAN HURUF TERTULIS

77

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Natalia Minatria Daeli

NPM : 2320196

61 Program : Sarjana (S-1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Analisis Peran Hubungan Industrial Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil karya tulis saya sendiri. Saya menjamin sepenuhnya keabsahan pendapat dan hasil penelitian yang dimuat di dalamnya. Semua sumber informasi yang saya gunakan dalam tesis ini telah saya cantumkan dengan jujur dan sesuai dengan kaidah dan pedoman penulisan karya ilmiah di Universitas Nias. Saya juga telah mencantumkan daftar pustaka yang memuat sumber-sumber yang saya rujuk. Saya memahami bahwa plagiarisme merupakan pelanggaran etika akademik dan dapat mengakibatkan sanksi yang dijatuhkan oleh lembaga pendidikan. Oleh karena itu, saya secara sadar dan penuh bertanggung jawab atas isi tesis ini.

Apabila di kemudian hari terbukti terjadi pelanggaran berupa plagiarisme maupun kecurangan lainnya dalam tesis ini, saya siap menerima konsekuensinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Gunungsitoli, Januari 2025
penulis,

10000 perango

NATALIA MINATRIA DAELI
NPM. 2320196

 **Hak Cipta Universitas Nias, 2025**
Hak Cipta Dilindungi oleh Hukum

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau telaah masalah dan pengutipan tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.

Dilarang keras untuk mempublikasikan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Universitas Nias.

SERTIFIKAT PLAGIARISME GRATIS

MOTTO DAN DEDIKASI

51

MOTO :

“Percayalah kepada Tuhan dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar kepada pengertianmu sendiri”

(Amsal 3:5)

MEMPERSEMBAHKAN:

86

Dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati , karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

1. 79 muliaan bagi Tuhan.
2. Orang tua beserta keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan baik materil maupun moril dan tak henti-hentinya mendampingi saya. Saya berdoa agar Anda dapat menyelesaikan studi Anda secepatnya .
3. Pembimbing Tesis, seluruh Dosen, staf administrasi, 93 ryawan, dan pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Nias yang telah memberikan bimbingan, ilmu, dan motivasi selama proses perkuliahan, penyusunan, dan penyelesaian tesis ini.
4. Sahabat-sahabat yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, dan persahabatan dalam suka maupun duka sepanjang masa kuliah.
5. Kampus tercintaku, Universitas Nias, tempat di mana aku menimba ilmu dan mengembangkan diri selama ini.

ABSTRAK

Daeli, Natalia Minatria. 2025. Analisis Peran Hubungan Industrial dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat . Skripsi. Pembimbing. Sukaaro Waruwu, SE, SH, MM.

Hubungan industrial memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana hubungan industrial memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumenter. Teknik analisis data yang digunakan adalah model Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai, perhatian terhadap kesejahteraan, dan sistem penghargaan menunjukkan bahwa hubungan industrial yang efektif berbasis kinerja. Faktor-faktor tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas pegawai, yang ditunjukkan dengan peningkatan produktivitas sebesar 20% dalam enam bulan terakhir. Namun demikian, terdapat kendala dalam pelaksanaan kaku. Untuk mengatasi kendala tersebut, disarankan strategi seperti pelatihan manajemen konflik, penyederhanaan prosedur birokrasi, dan penggunaan teknologi hubungan industrial, seperti konflik antar pegawai, pelatihan yang terbatas, dan sistem birokrasi yang masih dalam komunikasi organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan hubungan industrial yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik.

Kata Kunci: Hubungan Industrial, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Daeli, Natalia Minatria. 2025. *Analisis Peran Hubungan Industrial dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat*. Skripsi. Pembimbing . Suka'aro Waruwu, SE, SH., MM

Hubungan industrial memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat . Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana hubungan industrial memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumenter. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan industrial yang efektif ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dengan pegawai, perhatian terhadap kesejahteraan, dan adanya sistem penghargaan berbasis kinerja. Faktor-faktor tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas pegawai, yang ditunjukkan dengan peningkatan produktivitas hingga 20% dalam enam bulan terakhir. Namun demikian, terdapat kendala dalam pelaksanaan hubungan industrial, seperti konflik antar pegawai, pelatihan yang terbatas, dan sistem birokrasi yang kaku. Untuk mengatasi kendala tersebut, disarankan adanya strategi seperti pelatihan manajemen konflik, penyederhanaan prosedur birokrasi, dan pemanfaatan teknologi dalam komunikasi organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan hubungan industrial yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik.

Kata Kunci: Hubungan Industrial, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “ Analisis Peran Hubungan Industrial dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat ”. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. , selaku Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, SE, MM, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Ibu Idarni Harefa , SE, SAYA ., as Plt. Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi , Universitas Nias.
4. Bapak Sa'aro Waruwu, SE, SH., MM, selaku Pembimbing Skripsi.
5. Tolona Gulo, S.Pd., selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat sekaligus informan utama yang telah memberikan izin penelitian serta dukungan informasi dalam penyusunan tesis ini.
6. Informan Penelitian, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.
7. Kepada seluruh Pegawai dan Staf Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.
8. Bapak/Ibu Dosen Universitas Nias.
9. Perpustakaan Universitas Nias.
10. Keluarga dan seluruh pihak terkait telah memberikan banyak dukungan dalam proses penyelesaian tesis ini.

Akhirnya, peneliti berharap tesis ini dapat memberikan banyak manfaat dan hasil bagi peningkatan pengetahuan akademis dan kegiatan penelitian di masa mendatang .

Gunungsitoli, Januari 2025

penulis,

NATALIA MINATRIA DAELI

NPM. 2320196

DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN

PERNYATAAN KEASLIAN HURUF TERTULIS

SERTIFIKAT PLAGIARISME GRATIS

MOTTO DAN DEDIKASI

ABSTRAK

23

ABSTRAK

KATA PENGANTARi

DAFTAR ISIii

DAFTAR ISI.....

DAFTAR GAMBARvi

8

BAB I PENDAHULUAN1

1.1 Latar Belakang1

1.2 Fokus Studi5

1.3 Perumusan Masalah5

1.4 Tujuan Studi6

1.5 Penggunaan Hasil Studi6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA8

2.1 Hubungan Industrial8

2.1.1 Konsep Dasar Hubungan Industrial8

94

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan11

2.2.1 Faktor Internal12

2.2.2 Faktor Eksternal13

2.3 Peran Hubungan Industrial dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan14

2.4 Model Hubungan Industrial dan Kinerja Karyawan15

2.5 Teori Keadilan John Rawls17

2.6 Penelitian Sebelumnya19

55

2.7 Kerangka Pemikiran21

BAB II I METODE PENELITIAN	22
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	23
3.1.1 Pendekatan	23
3.1.2 Tipe Penelitian	24
3.2 Informan Penelitian	24
72 3.3 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian	29
3.3.1 Lokasi Penelitian	29
37 3.3.2 Tabel Penelitian	29
3.4 Variabel Penelitian	30
3.5 Sumber Data	32
3.6 Instrumen Studi	33
3.7 Teknik Pengumpulan Data	34
5 3.8 Teknik Analisis Data	35
BAB IV KEPUTUSAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Tinjauan Umum	38
4.1.1 Sejarah Berdirinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat	38
106 4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Pelayanan Kependudukan dan Pendaftaran Peraturan Daerah Kabupaten Nias	39
125 4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan dan Struktur Organisasi Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat	40
1 4.2 Hasil dan Pembahasan	42
4.2.1 Hasil	42
4.2.1.1 Peran Hubungan Industrial dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pelayanan Kependudukan dan Pendaftaran Publik Kabupaten Nias Barat	42
4.2.1.2 Hambatan dan Faktor Pendukung dalam Implementasi Hubungan Industrial Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten	

	Nias Barat	47
4.2.2	Diskusi	52
4.2.2.1	Analisis Hubungan Industrial dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat	42
4.2.2.2	Analisis Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Implementasi Hubungan Industrial dalam Peningkatan Kinerja Petugas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		61
5.1	kesimpulan	61
5.2	Rekomendasi	62

DAFTAR JADWAL

142	Tabel 2.6 Hasil Penelitian Terdahulu	20
	Tabel 3.2 Daftar Informan Penelitian	28
	Tabel 2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	30
	Tabel 3 Variabel Penelitian	31

DAFTAR GAMBAR

Bagan I Kerangka Pemikiran2 2

BABI PERKENALAN

110 1.1 Latar belakang

Hubungan industrial merupakan suatu konsep yang mencakup kerangka kerja sama antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Secara umum, hubungan industrial memegang peranan penting dalam berbagai sektor, baik swasta maupun publik, karena dapat memengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Konsep ini berakar pada prinsip-prinsip dasar yang tercantum dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan berfungsi sebagai kerangka kerja penyelesaian perselisihan, penetapan hak dan kewajiban, serta pengaturan kesejahteraan dan hubungan kerja. Secara umum, hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan iklim kerja yang harmonis dan adil, dengan memfasilitasi dialog antara semua pihak terkait untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja (Moleong, 2020).

Di sektor swasta, hubungan industrial sering kali berfokus pada upaya mencapai keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan pekerja, melalui perundingan bersama, penyelesaian konflik, dan pemberian insentif yang mendukung kesejahteraan pekerja. Namun, dalam konteks pemerintahan dan layanan publik, peran hubungan industrial memiliki karakteristik yang lebih spesifik, terutama karena secara langsung melibatkan kepentingan layanan publik.

Di sektor pemerintahan, hubungan industrial tidak hanya terkait dengan pengelolaan hubungan antara atasan dan pegawai, tetapi juga mencakup kebijakan dan peraturan yang ditetapkan negara dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sangat penting karena kinerja pegawai pemerintah, khususnya yang bekerja di bidang pelayanan publik seperti Dinas Kependudukan dan Pendaftaran Publik (Disdukcapil), berdampak langsung pada kualitas layanan yang diterima.

Apabila hubungan industrial di sektor ini tidak berjalan baik, hal ini dapat menghambat proses pelayanan publik dan menimbulkan ketidakpuasan masyarakat.

Pada tahap awal observasi ² di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat ditemukan bahwa tantangan hubungan industrial terlihat pada aspek komunikasi dan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Sebagian pegawai merasa aspirasi dan masukannya mengenai kondisi kerja dan kesejahteraan masih dapat ditingkatkan agar selaras dengan tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Di sisi lain, manajemen juga memiliki tuntutan untuk memastikan kebijakan yang diterapkan terlaksana secara efektif dan efisien sesuai prosedur yang ada. Namun demikian, ruang komunikasi yang lebih terbuka antara pegawai dan manajemen berpotensi untuk memperkuat kerja sama dan mendukung penyampaian aspirasi yang konstruktif.

Selain itu, baik manajemen maupun karyawan memiliki harapan yang sama untuk lingkungan kerja yang lebih mendukung. Manajemen berusaha menerapkan kebijakan yang sejalan dengan kebutuhan organisasi, tetapi di lapangan, terdapat kesenjangan antara penerapan kebijakan tersebut dengan kebutuhan karyawan. Misalnya, karyawan, dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Melibatkan kebijakan mengenai pengaturan kerja dan jam kerja, jika diterapkan dengan masukan karyawan dalam proses ini juga akan membantu meminimalkan kesenjangan persepsi antara manajemen dan karyawan.

Tantangan lain yang teridentifikasi dalam aspek hubungan industrial di sektor pemerintahan di Kantor Duckapil Nias Barat adalah adanya perbedaan pendapat mengenai sistem insentif dan penghargaan. Sebagian pegawai merasa secara merata, sementara manajemen berusaha menyesuaikan dengan kebijakan internal bahwa insentif tidak didistribusikan dan anggaran yang ada. Pengelolaan insentif yang lebih transparan berdasarkan penilaian kinerja yang objektif dapat menjadi upaya

yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja dan mempererat hubungan kerja yang harmonis.

Dalam struktur pengambilan keputusan, ditemukan bahwa ada kebijakan tertentu yang menurut karyawan diterapkan secara tiba-tiba tanpa persiapan atau komunikasi yang memadai. Hal ini menimbulkan kesalahpahaman di antara karyawan dan ketidakpastian tentang peran mereka dalam kebijakan tersebut. Meningkatkan melalui penyampaian kebijakan yang lebih inklusif akan membantu meningkatkan keterlibatan karyawan kejelasan peran mereka dan menumbuhkan rasa kepemilikan dalam organisasi.

Secara keseluruhan, tantangan hubungan industrial yang dihadapi di kantor ini tidak hanya, tetapi juga mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Dengan meningkatkan komunikasi menyangkut kepuasan karyawan dan keterlibatan antara manajemen dan karyawan, diharapkan kualitas hubungan kerja dapat menjadi lebih harmonis dan mendukung kinerja bersama yang lebih baik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi upaya peningkatan kualitas hubungan kerja, untuk mencapai pelayanan publik yang efisien dan responsif di lingkungan pemerintah.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo (2020) tentang “Hubungan Industrial dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah” menunjukkan bahwa hubungan industrial yang terbuka dan kolaboratif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Penelitian tersebut juga menekankan pentingnya komunikasi yang transparan antara atasan dan bawahan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Selain itu, penelitian Sari (2019) yang berjudul “Implementasi Hubungan Industrial di Sektor Publik: Studi Kasus di Instansi Pemerintah Kota” menyoroti peran kebijakan kesejahteraan pegawai, seperti tunjangan dan pengembangan karier, sebagai faktor kunci dalam memperkuat hubungan industrial. Penelitian tersebut menemukan bahwa ketidakpuasan pegawai terhadap kebijakan kesejahteraan dapat berujung pada penurunan kinerja,

terutama di sektor pelayanan publik yang menuntut dedikasi tinggi dari pegawainya.

Meskipun kedua penelitian terdahulu ini memberikan wawasan berharga tentang pentingnya hubungan industrial di sektor publik, namun masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi. Penelitian sebelumnya belum menyoroti bagaimana hubungan industrial dapat dilaksanakan secara efektif di tingkat lokal, terutama di daerah dengan tantangan sosial ekonomi yang berbeda, seperti di Kabupaten Nias Barat. Kesenjangan inilah yang ingin ditelusuri lebih dalam oleh peneliti, tentang pelaksanaan hubungan industrial di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat dan faktor-faktor lokal yang memengaruhi efektivitasnya.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengatasi kesenjangan terkait bagaimana konflik internal yang timbul akibat hubungan industrial yang lemah dapat diselesaikan melalui kebijakan yang lebih inklusif berdasarkan kebutuhan lokal. Kesenjangan ini penting untuk diatasi mengingat Disdukcapil memiliki peran yang sangat strategis dalam memberikan layanan kependudukan kepada masyarakat yang membutuhkan kecepatan dan ketepatan dalam pelayanannya.

Oleh karena itu, penelitian ini memberikan nilai tambah dalam memperluas pengetahuan tentang peran hubungan industrial di sektor pemerintahan, khususnya pada instansi layanan publik di daerah. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori hubungan industrial dalam konteks lokal, serta menjadi acuan bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui hubungan industrial yang efektif.

Penelitian ini juga memiliki makna praktis karena akan memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat dalam meningkatkan hubungan industrial di lingkungan kerjanya. Sehingga dengan penerapan kebijakan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, pelayanan kepada

masyarakat menjadi lebih optimal, dan potensi terjadinya konflik internal dapat diminimalisir.

Maka berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Peran Hubungan Industrial dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat** ” .

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah menganalisis peran hubungan industrial dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Nias Barat . Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana hubungan industrial yang terbentuk antara atasan dan bawahan, kebijakan kesejahteraan pegawai, dan komunikasi internal dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi pendorong dan penghambat dalam pelaksanaan hubungan industrial di instansi tersebut, serta dampaknya terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

1.3 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana peran hubungan industrial dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan hubungan industrial yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat?

1.4 Tujuan penelitian

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis peran hubungan industrial dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.
2. Mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan hubungan industrial yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.

1.5 Pemanfaatan Hasil Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun praktis.

a. Untuk Peneliti

Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana hubungan industrial mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pelayanan publik, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Peneliti juga akan memperoleh pengalaman empiris dalam mengidentifikasi faktor pendorong dan penghambat hubungan industrial di sektor pemerintahan.

b. Untuk Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif terkait hubungan industrial, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Diharapkan rekomendasi yang dihasilkan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

c. Untuk Universitas Nias dan Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks hubungan industrial di sektor pemerintahan. Universitas Nias juga dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk kajian akademis atau penelitian lanjutan oleh mahasiswa dan dosen.

d. Untuk Peneliti Tingkat Lanjut

Penelitian ini memberikan dasar empiris dan konsep yang dapat digunakan oleh peneliti lain untuk memperdalam kajian tentang hubungan industrial di sektor pemerintah, baik dalam konteks yang sama maupun di wilayah lain. Selain itu, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi kesenjangan yang belum terungkap dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hubungan Industrial

2.1.1 Konsep Dasar Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan interaksi yang terjadi antara pekerja, manajemen, dan pemerintah dalam dan pengusaha konteks dunia kerja. Menurut (Hasibuan, 2022), hubungan industrial mencakup aspek-aspek seperti pengaturan hubungan antara pekerja, penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, dan kebijakan ketenagakerjaan. Secara umum, hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang adil dan produktif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan industrial adalah suatu 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 1945. Konflik yang timbul antara pengusaha atau perkumpulan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja sering kali disebabkan oleh perbedaan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan internal antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Di Indonesia, asas hubungan industrial yang diterapkan adalah asas hubungan industrial Pancasila, yang menekankan penyelesaian perselisihan perburuhan dengan mengutamakan asas yang adil dan seimbang. Apabila hubungan antara pengusaha dan pekerja yang sangat berbeda secara sosial ekonomi ini dibiarkan begitu saja, maka akan tersebut. Asas tersebut bertujuan untuk menciptakan hubungan ketenagakerjaan terjadi ketidakseimbangan kekuatan, di mana pihak yang lebih kuat akan cenderung menguasai pihak yang lebih lemah.

Hubungan industrial juga melibatkan semua pihak yang berkepentingan dalam proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Para pemangku kepentingan tersebut meliputi pengusaha atau pemegang

saham yang diwakili oleh manajemen, karyawan, serikat pekerja, perusahaan pemasok, konsumen, pengusaha konsumen, dan masyarakat sekitar. Selain itu, dalam dinamika hubungan industrial, peran konsultan, pengacara, arbiter, konsiliator, mediator, dan hakim pengadilan hubungan industrial semakin meluas, yang semuanya memengaruhi proses penyelesaian sengketa.

Hubungan industrial di Indonesia memiliki jika dibandingkan dengan negara lain. Karakteristik tersebut antara lain: (a) Pengakuan bahwa bekerja bukan hanya sekadar mencari nafkah, tetapi juga merupakan bentuk pengabdian kepada Tuhan, sesama karakteristik yang unik manusia, masyarakat, bangsa, dan negara; (b) Pandangan bahwa pekerja bukan sekadar faktor produksi, melainkan manusia bermartabat yang harus dihormati; dan (c) Kesadaran bahwa antara pengusaha dan pekerja terdapat kepentingan bersama untuk mengembangkan perusahaan, bukan sekadar perbedaan kepentingan yang berpotensi menimbulkan konflik.

Menurut Armstrong (2020), “hubungan industrial merupakan suatu sistem interaksi antara karyawan, pengusaha, dan pihak lain seperti pemerintah dalam konteks ketenagakerjaan. Armstrong menegaskan bahwa hubungan industrial melibatkan suatu proses yang meliputi perundingan perjanjian kerja, pengaturan kondisi kerja, dan penyelesaian perselisihan.” Tujuan utama hubungan industrial adalah untuk mencapai keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan dan pengusaha, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

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

Lebih lanjut, menurut Boxall dan Purcell (2022), “hubungan industrial dipandang sebagai suatu proses dinamis yang melibatkan interaksi antara manajemen dan pekerja.” Mereka menekankan pentingnya peran serikat pekerja dalam mediasi dan negosiasi konflik. Menurut mereka, hubungan industrial yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, menurut Kramar (2021), “hubungan industrial didefinisikan sebagai sistem manajemen ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang adil dan produktif.” Kramar menekankan pentingnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan pekerja untuk meminimalkan konflik dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Hubungan industrial juga melibatkan peran pemerintah dalam menciptakan regulasi yang mendukung kondisi kerja yang baik.

Pinder (2020) mengatakan hal serupa, menjelaskan bahwa “hubungan industrial adalah interaksi antara berbagai pihak yang bertujuan untuk mengelola dan mengatur ketenagakerjaan. Pinder menekankan bahwa hubungan ini melibatkan berbagai mekanisme penyelesaian konflik dan negosiasi perjanjian ketenagakerjaan yang adil.” Hubungan industrial yang baik dapat mengurangi ketegangan di tempat kerja dan meningkatkan kinerja individu dan kelompok.

Lebih lanjut, menurut Stone (2022), “hubungan industrial didefinisikan sebagai kerangka kerja yang mengatur interaksi antara karyawan, pemberi kerja, dan pihak ketiga seperti pemerintah.” Stone menekankan bahwa hubungan industrial melibatkan penetapan standar kerja, penyelesaian perselisihan, dan kebijakan ketenagakerjaan yang adil. Melalui manajemen hubungan industrial yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan beberapa pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial merupakan suatu sistem yang melibatkan interaksi antara pekerja, manajemen, dan pihak ketiga seperti

pemerintah dalam konteks ketenagakerjaan. Hubungan ini meliputi berbagai aspek mulai dari negosiasi perjanjian kerja, penyelesaian perselisihan, hingga pengaturan kondisi kerja yang adil. Efektivitas menyelesaikan konflik, dan membuat kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Hubungan industrial yang baik dapat berkontribusi hubungan industrial bergantung pada kemampuan mengelola komunikasi, dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Para peneliti menyimpulkan bahwa manajemen hubungan industrial yang efektif merupakan kunci keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai secara keseluruhan.

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sesuai dengan merupakan sejauh mana seorang karyawan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2021), kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, antara lain pencapaian sasaran kerja, terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja tersebut kualitas kerja, dan kontribusi dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas output. Robbins dan Judge menegaskan bahwa pengertian kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada hasil akhir saja, tetapi juga melibatkan proses dan perilaku yang mendukung tercapainya hasil tersebut.

Selain itu, Huselid (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan 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 karyawan. Huselid menambahkan bahwa organisasi perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang efektif untuk

mengidentifikasi dan meningkatkan aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal dan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut (Armstrong, 2022), faktor internal meliputi motivasi, kepuasan kerja, dan keterampilan individu. Sementara itu, faktor eksternal meliputi kondisi kerja, kompensasi, dan kebijakan perusahaan. Hubungan industrial yang baik dapat memengaruhi faktor-faktor tersebut dengan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, menyelesaikan perselisihan secara adil, dan menciptakan kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung.

⁵⁸ 2.2.1 Faktor Internal

Faktor internal merupakan unsur yang berasal dari dalam diri karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Faktor-faktor tersebut meliputi motivasi, keterampilan, dan kepuasan kerja:

a. Motivasi

Motivasi merupakan untuk unggul dalam pekerjaannya. Robbins dan Judge (2021) menyatakan dorongan internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan kerja dan berusaha bahwa motivasi berkaitan dengan dorongan untuk. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal seperti penghargaan, pengakuan, dan tantangan dalam pekerjaan.

b. Keterampilan dan Kemampuan

Keterampilan dan kemampuan individu merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Armstrong (2020), keterampilan teknis dan memengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Keterampilan yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sedangkan non-teknis yang dimiliki karyawan keterampilan yang kurang dapat menghambat

kinerja. Pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut Herzberg (2021), motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen kepuasan kerja dapat meningkatkan 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.

³ 2.2.2 Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan unsur yang berasal dari luar diri karyawan dan memengaruhi kinerjanya di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi kondisi kerja, kompensasi, dan kebijakan organisasi.

a. Kondisi Kerja

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

b. Kompensasi dan Manfaat

Kompensasi dan tunjangan merupakan faktor eksternal yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut Schuler dan Jackson (2021), sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerjanya. Tunjangan seperti asuransi kesehatan, bonus, dan tunjangan lainnya juga dapat berkontribusi terhadap kepuasan dan motivasi kerja.

c. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi mencakup aturan, prosedur, dan praktik yang diterapkan oleh perusahaan. Menurut Marchington dan Wilkinson (2022), kebijakan yang jelas dan adil dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan arahan yang diperlukan dan menciptakan lingkungan yang mendukung. Kebijakan yang baik mencakup penilaian kinerja yang adil, sistem penghargaan yang transparan, dan peluang pengembangan karier.

2.3 Peran Hubungan Industrial dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Sutanto (2023), peran hubungan industrial dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak pada kemampuannya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Beberapa peran utama hubungan industrial antara lain:

a. Penyelesaian sengketa

Hubungan industrial yang baik membantu menyelesaikan perselisihan antara manajemen dan karyawan 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 baik, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Hutagalung, 2022).

c. Pengembangan Keterampilan

Program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan melalui hubungan industrial dapat meningkatkan keterampilan karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerjanya (Simanjuntak, 2023).

d. Kompensasi dan Manfaat

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

2.4 Model Hubungan Industrial dan Kinerja Karyawan

Model hubungan industrial berperan penting dalam memahami bagaimana interaksi antara pekerja dan manajemen dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa model utama yang sering digunakan untuk menjelaskan dinamika hubungan industrial, termasuk Model Konflik dan Model Konsensus. Kedua model menawarkan perspektif berbeda tentang bagaimana hubungan antara pekerja dan manajemen dapat memengaruhi kinerja di tempat kerja.

a. Model Konflik

Model Konflik berfokus pada peran ketidaksepakatan dan ketegangan antara karyawan dan manajemen sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Johan (2023), model ini berasumsi bahwa konflik merupakan bagian yang tidak dapat dihindari dalam hubungan industrial dan sering kali muncul karena adanya perbedaan kepentingan antara karyawan dan pengusaha. Model Konflik menekankan pentingnya manajemen konflik yang efektif untuk menghindari dampak negatif pada kinerja karyawan.

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

b. Model Konsensus

Di sisi lain, Model Konsensus menekankan pentingnya kerja sama dan kesepakatan antara karyawan 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 karyawan karena dapat memfasilitasi penyelesaian konflik secara proaktif dan membangun lingkungan kerja yang lebih kolaboratif.

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

Perbandingan antara Model Konflik dan Model Konsensus menunjukkan bahwa keduanya memiliki kelebihan dan kekurangan dalam konteks kinerja karyawan. Model Konflik, meskipun dapat membantu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dengan cepat, sering kali dapat menimbulkan ketidakpuasan jika tidak dikelola dengan baik. Sementara itu, Model Konsensus lebih berfokus pada **143** pencegahan konflik dan penciptaan hubungan yang harmonis, yang dapat **menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi bagi karyawan** (Johan, 2023; Purba, 2024).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif memerlukan **153** pemahaman yang mendalam tentang bagaimana model hubungan industrial memengaruhi kinerja karyawan. Organisasi yang **35** mengadopsi Model Konsensus mungkin lebih berhasil dalam menciptakan **lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan** kinerja **karyawan** melalui partisipasi dan komunikasi yang baik. Di sisi lain, Model Konflik perlu memastikan bahwa sistem penyelesaian sengketa yang efektif tersedia untuk organisasi yang mengandalkan meminimalkan dampak negatif konflik (Johan, 2023; Purba, 2024).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam praktiknya, kombinasi elemen dari kedua model tersebut mungkin diperlukan untuk mengelola hubungan industrial secara efektif. Model Konsensus dapat

diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kooperatif, sedangkan Model Konflik perlu dipantau untuk memastikan bahwa setiap konflik yang muncul ditangani secara konstruktif. Pendekatan yang seimbang ini dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan mencapai tujuan strategis mereka.

2.5 Teori Keadilan John Rawls

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

Salah satu poin utama Teori Keadilan Rawls adalah konsep "tirai ketidaktahuan", situasi hipotetis di mana orang harus memilih prinsip-prinsip keadilan tanpa mengetahui posisi mereka dalam masyarakat. Dengan berdiri di balik tabir ketidaktahuan bahwa dari posisi ini, individu tidak menyadari status sosial, kekayaan, atau kemampuan mereka, yang memaksa mereka untuk membuat keputusan yang adil dan rasional bagi semua orang. mencapai keseimbangan antara kebebasan dan kesetaraan, di mana individu diberi hak-hak dasar yang sama, tetapi ada juga perhatian khusus kepada mereka yang paling tidak beruntung Rawls percaya, individu akan memilih dua prinsip keadilan: (1) kebebasan yang sama untuk semua, dan (2) bahwa ketidaksetaraan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga menguntungkan mereka yang paling tidak beruntung dalam masyarakat.

Teori ini bertujuan untuk. Dalam struktur sosial yang adil menurut Rawls, ketidaksetaraan hanya dapat dibenarkan jika menguntungkan

mereka yang paling tidak beruntung, yang dikenal sebagai *prinsip perbedaan*. Hal ini bertentangan dengan utilitarianisme, yang cenderung mengabaikan kesejahteraan individu demi kebahagiaan atau utilitas yang lebih besar secara keseluruhan.

Sejarah perkembangan Teori Keadilan Rawls bermula dari kritik terhadap teori utilitarianisme yang menurut Rawls gagal memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak- konteks kesejahteraan atau kebahagiaan masyarakat secara menyeluruh dapat mengorbankan hak individu. Rawls berpendapat bahwa utilitarianisme yang mengukur keadilan dalam hak-hak minoritas demi kesejahteraan mayoritas. Dalam konteks ini, Rawls berupaya membangun teori yang lebih berfokus pada kesetaraan dan keadilan bagi setiap individu, dengan penekanan khusus pada kelompok rentan.

Hubungan antara Teori Keadilan Rawls dengan topik penelitian tentang "Peran Hubungan Industrial dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" sangat relevan, terutama dalam konteks keadilan distributif dan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian ini, aspek keadilan dalam hubungan industrial dapat dianalisis melalui sudut pandang Rawlsian, di mana karyawan harus diberikan akses yang sama terhadap kesempatan kerja, pengembangan karier, dan kompensasi yang adil. Struktur organisasi, sebagaimana dibahas dalam teori Rawls, harus mencerminkan distribusi hak dan kewajiban yang adil di tempat kerja, dengan perhatian khusus diberikan pada kesejahteraan karyawan yang paling rentan atau kurang beruntung dalam organisasi oleh para pemimpin atau atasan.

Penerapan teori Rawlsian juga dapat digunakan untuk mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Misalnya, jika terjadi ketimpangan dalam pembagian tugas, kesempatan pengembangan, atau kebijakan kompensasi, *prinsip perbedaan Rawlsian* dapat digunakan untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut dirancang untuk mendukung pekerja yang paling rentan atau kurang beruntung. Hubungan industrial yang adil, berdasarkan prinsip

keadilan Rawlsian, tidak hanya akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, Teori Keadilan Rawls menawarkan kerangka filosofis yang kuat untuk mengevaluasi kebijakan dan praktik hubungan industrial dalam konteks penelitian ini. Teori ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil, di mana setiap individu, terlepas dari posisi sosial atau ekonomi mereka, diberi kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan diberi penghargaan yang sama sesuai dengan kontribusi mereka.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan penelitian atau kajian yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang memiliki topik, variabel, atau pendekatan yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Kajian tersebut menjadi acuan penting bagi peneliti untuk memahami hasil yang telah dicapai, menemukan celah pada penelitian terdahulu, serta memperkuat landasan teoritis dan empiris penelitian yang sedang dilakukan. Dengan merujuk pada penelitian terdahulu, peneliti dapat mengidentifikasi kontribusi baru yang dapat diberikan melalui penelitiannya, sekaligus mengonfirmasi relevansi topik yang diteliti dalam konteks yang berbeda atau pada masa yang lebih baru.

Berikut ini merupakan referensi hasil penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.6
Hasil Studi Sebelumnya

TIDAK	Judul	Peneliti	Metode	Hasil
1	Konsep 108 penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Mantili (2021)	Kualitatif	Hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dan karyawan, yang dilandasi komunikasi

	Antara Serikat Pekerja dan Perusahaan Melalui Proses Gabungan (<i>Med-Arbitration</i>)			yang efektif dan kebijakan yang adil, terbukti dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, serta berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Dampak Hubungan Industrial terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja pada Sektor Pelayanan Publik: Studi Kasus pada Pelayanan Sosial di Kota Bandung.	Perjamuan Terakhir (2019)	Studi kasus	Hubungan industrial yang lemah menyebabkan ketidakpuasan dan menurunnya produktivitas, sementara hubungan yang baik melalui kebijakan kesejahteraan dan dialog terbuka meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas layanan publik.
3	Peran Hubungan Industrial dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah:	Anak (2020)	Studi Kasus Kualitatif	Hubungan industrial yang kuat dan kebijakan yang transparan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan yang merasa dihargai dan berhak cenderung berkinerja lebih tinggi,

	Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Jakarta Selatan			terutama dalam pelayanan.
--	---	--	--	---------------------------

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024).

2.7 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk memberikan penjelasan singkat mengenai gejala-gejala yang menjadi permasalahan penelitian, memperlihatkan hubungan antara topik yang diteliti, tuntutan pemecahan masalah penelitian, dan penyusunan hipotesis penelitian dalam bentuk diagram alir disertai penjelasan kualitatif.

Alur pemikiran 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-faktor seperti komunikasi internal, kebijakan kesejahteraan dan pendekatan manajemen yang adil sangat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk ditelusuri bagaimana hubungan industrial yang baik dapat menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi kerja dan pelayanan publik.

Dalam penelitian ini, fokus utamanya adalah 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 apabila hubungan industrial tidak dikelola dengan baik. Melalui analisis ini, penelitian akan menggali lebih dalam mengenai dinamika hubungan antara pimpinan dan pegawai, serta

bagaimana kebijakan komunikasi dan kesejahteraan pegawai dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini akan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan telaah dokumen. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan industrial dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat dilaksanakan oleh Disdukcapil untuk meningkatkan hubungan industrial secara lebih efektif, sehingga tercipta peningkatan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Nias Barat.

Untuk lebih memperjelas alur penelitian, kerangka konseptual berikut mungkin lebih mudah dipahami:

Bagan

Kerangka pemikiran



Sumber: Pengolahan Penelitian (2024).

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**3.1.1. Mendekati**

140 Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk memahami secara mendalam fenomena hubungan industrial dan perannya dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Nias Barat. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi lebih detail tentang hubungan atasan dan bawahan, kebijakan kesejahteraan pegawai, serta komunikasi internal yang memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pendekatan ini mampu mengeksplorasi pandangan, persepsi, dan pengalaman individu mengenai permasalahan hubungan industrial yang terjadi di instansi tersebut.

Pendekatan penelitian kualitatif menurut (Saleh, 2021) merupakan desain penelitian memiliki tiga format: penelitian deskriptif, konfirmatori, dan *format grounded theory*. Penelitian kualitatif cocok untuk penelitian tidak terstruktur, dengan fokus pada eksplorasi persepsi atau pengalaman subjektif partisipan, bukan untuk generalisasi.

60 Lebih lanjut, menurut (Ramli et al., 2021) penelitian kualitatif, tujuannya adalah untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara komprehensif melalui deskripsi. Penelitian ini menggunakan berbagai metode ilmiah untuk memahami fenomena sosial, sejarah, perilaku, dan sebagainya. (Moloeng, 2021) Selain itu, penelitian kualitatif menghasilkan temuan yang tidak dapat dicapai dengan pengukuran statistik atau metode kuantifikasi atau pengukuran lainnya. Penelitian ini cocok untuk meneliti kehidupan sosial, sejarah, perilaku, dan sebagainya.

43 3.1.2. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci tentang fenomena atau situasi yang diteliti, dalam hal ini peran hubungan industrial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan keadaan hubungan industrial di Disdukcapil Kabupaten Nias Barat, faktor pendorong dan penghambat, serta dampaknya terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi isu-isu spesifik yang muncul, seperti konflik internal dan ketidakpuasan kerja, untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif.

Menurut (Ramli et al., 2021) Penelitian deskriptif merupakan salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran utuh tentang suatu situasi sosial atau bertujuan untuk mengeksplorasi dan menjelaskan suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan cara mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkaitan dengan masalah dan unit yang diteliti di antara fenomena yang diuji. Berikut ini (J & Meleong, 2021) kami sajikan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan berbagai metode ilmiah untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

3.2. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan, wawasan, dan data yang relevan dengan tujuan suatu penelitian. Menurut Moleong (2020), informan penelitian merupakan sumber data utama dalam penelitian yang memberikan wawasan kualitatif karena memiliki pengalaman langsung dan mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Informan dipilih berdasarkan keahlian, individu yang memberikan informasi pengetahuan, atau pengalaman spesifik yang relevan dengan topik penelitian. Mereka berperan sebagai melalui metode pengumpulan sumber yang kaya dan mendalam yang tidak dapat diperoleh data lainnya. Hal ini menjadikan peran informan sangat penting dalam mengungkap detail dan nuansa kompleks dari konteks yang diteliti.

Para ahli lain seperti Patton (2002), juga menegaskan bahwa pemilihan informan dalam penelitian kualitatif hendaknya dilakukan dengan

mempertimbangkan kepantasan dan kesanggupannya dalam menyediakan data yang dibutuhkan. Informan dipilih melalui berbagai teknik sampling , seperti *purposive sampling* atau bahwa individu yang terlibat dalam penelitian adalah yang paling relevan dan informatif. Dengan demikian, informan penelitian memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjamin keabsahan dan kedalaman data yang diperoleh, *snowball sampling* , yang memastikan sehingga memungkinkan peneliti menghasilkan temuan yang lebih akurat dan komprehensif.

Kriteria penentuan informan penelitian ini didasarkan pada ⁹ beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan oleh peneliti, yaitu:

a. Keterampilan dan Pengalaman

Informan harus memiliki keahlian atau pengalaman langsung yang terkait dengan topik penelitian. Dalam konteks penelitian ini, informan diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam tentang hubungan industrial, kebijakan kesejahteraan pekerja, dan komunikasi internal ¹⁰⁰ di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Nias Barat. Keahlian ini memastikan bahwa informasi yang diberikan akurat dan berharga untuk analisis penelitian.

b. Peran dan Posisi

Informan harus berada pada posisi atau peran yang memungkinkan mereka memberikan informasi yang relevan dan mendalam tentang fenomena yang diteliti. Misalnya, langsung dalam proses hubungan pimpinan atau pegawai yang terlibat industrial di Disdukcapil memiliki wawasan yang dibutuhkan untuk memahami dinamika dan tantangan yang ada.

c. Kepatuhan terhadap Fokus Penelitian

Informan harus sesuai dengan fokus penelitian, yaitu hubungan industrial dan kinerja karyawan. Pemilihan informan dilakukan melalui *teknik pengambilan sampel* seperti *purposive sampling* , yaitu pemilihan individu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Hal ini memastikan bahwa informan memberikan data yang akurat dan bermanfaat.

d. Keterampilan Komunikasi

Informan harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk menyampaikan informasi secara jelas dan terperinci. Hal ini memudahkan peneliti untuk memahami dan menganalisis informasi yang diberikan, serta memastikan wawancara atau diskusi yang efektif.

e. Keterbukaan dan Kerjasama

Informan harus bersikap terbuka dan bersedia berbagi informasi yang dibutuhkan. Sikap kooperatif ini penting untuk memperoleh data yang jujur dan tidak menyesatkan, serta memastikan bahwa informan bersedia berpartisipasi aktif dalam proses penelitian.

Oleh karena itu, tujuan penetapan kriteria informan penelitian adalah untuk memastikan bahwa informan yang dipilih memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tren, dan implikasi yang relevan dari data yang dikumpulkan, serta merumuskan rekomendasi atau strategi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang diteliti.

Berdasarkan permasalahan hubungan industrial yang timbul di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat, maka berikut ini adalah lima orang informan relevan yang dapat diwawancarai untuk mendapatkan perspektif yang beragam:

1. Kepala Departemen

Sebagai pemimpin utama di kantor, kepala departemen memiliki visi dan tanggung jawab utama untuk menetapkan kebijakan dan memastikan bahwa semua aspek operasi berjalan lancar. Wawancara dengan kepala departemen akan memberikan informasi tentang kebijakan internal yang diterapkan, alasan di balik kebijakan tersebut, serta harapan kepala departemen mengenai kinerja karyawan dan bagaimana hubungan industrial harus dibangun.

2. Sekretaris Layanan

Sekretaris memiliki tanggung jawab administratif dan operasional di bawah Kepala Dinas, dan berperan dalam mengoordinasikan berbagai unit dalam dinas. Sekretaris Departemen sering bertindak sebagai jembatan antara kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen dan penerapannya di tingkat karyawan. Sebagai informan, Sekretaris Dinas dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kebijakan diterjemahkan ke dalam praktik, kendala yang dihadapi dalam proses, dan perspektif tentang dinamika hubungan industrial antara manajemen dan karyawan.

3. Kepala Sumber Daya Manusia (SDM)

Kepala SDM memiliki peran penting dalam mengelola kesejahteraan karyawan, kebijakan insentif, dan menyelesaikan konflik internal. Sebagai pihak yang terlibat langsung dalam administrasi dan manajemen karyawan, wawancara dengan Kepala SDM akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kebijakan insentif, pendekatan komunikasi yang digunakan dengan karyawan, dan tantangan dalam mengelola berbagai kebutuhan karyawan.

4. Perwakilan Karyawan

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dan wawasan tentang dinamika internal kantor. Para informan ini akan memberikan perspektif tentang bagaimana karyawan memandang kebijakan yang sedang diterapkan, apakah ada kesenjangan dalam komunikasi, dan pengalaman mereka dalam proses keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan.

5. Staf Operasi Lapangan

Karyawan yang bekerja langsung di bidang atau departemen layanan, yang berinteraksi langsung dengan publik dan menerapkan kebijakan manajemen. Para informan ini akan memberikan wawasan tentang dampak kebijakan yang diterapkan, tantangan dalam menjaga hubungan dengan atasan, dan peran komunikasi dalam memfasilitasi pekerjaan sehari-hari mereka.

3 Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti telah membuat rangkuman informan penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2

Daftar Informan Penelitian

TIDAK	Nama	posisi	Status Pengungkap Fakta	Jenis kelamin
1	Tolona Gulo, S.Pd.	Kepala Departemen	Informan Kunci	Pria
2	Yuliusman Gulo, SP, MM	Sekretaris Layanan	Informan Dukungan	Pria
3	Fatizaro Mendrofa, SIP	Kepala Staf dan Administrasi	Informan Dukungan	Pria
4	Geseli Hia, S.Pd.	Kepala Biro Pendaftaran Publik	Informan Dukungan	Pria
5	Faith Lestasi Gulo, A.Md.	Analisis Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Informan Dukungan	Pria
6	12 Hari Aperiisman Gulo, MM	Kepala Bidang Pengelolaan Informasi, Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	Informan Dukungan	Pria
7	Jonis Lase, SIP	Penyusun Program Kelembagaan dan Kerjasama	Informan Dukungan	Pria

8	Terima kasih atas kesabaran dan pengertian Anda.	Manajer Mutasi Populasi	Informan Dukungan	Pria
9	Sdr. Manullang, A. Md.	Administrasi Izin Nikah dan Izin Cerai	Informan Dukungan	perempuan
10	Fidelwan Telaumbanua, A.Md.	Analisis Layanan	Informan Dukungan	Pria

Sumber: Pengolahan Penelitian (2024).

13 3.3. Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nias Barat yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta Nomor 115 1 Blok A-2, Onolimbu, Kecamatan Lahomi, Kabupaten Nias Barat, Provinsi Sumatera Utara. 1

3.3.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang memuat waktu dan urutan kegiatan yang akan dilakukan selama proses penelitian. Jadwal ini berfungsi sebagai panduan bagi peneliti untuk mengatur dan mengelola setiap tahapan penelitian secara sistematis dan efisien. Dalam jadwal penelitian, peneliti menentukan kapan setiap kegiatan, seperti pengumpulan data, analisis data merupakan suatu rencana terperinci, dan penulisan laporan, harus diselesaikan. Jadwal tersebut juga memuat tenggat waktu untuk setiap dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dengan adanya jadwal penelitian, peneliti dapat menghindari keterlambatan dan memastikan semua kegiatan tahapan, sehingga penelitian dilaksanakan sesuai rencana. 8

Tujuan dari jadwal penelitian adalah untuk memberikan struktur dan kerangka waktu yang jelas bagi peneliti. Hal ini penting untuk menjaga fokus dan konsistensi selama penelitian. Jadwal penelitian membantu peneliti mengidentifikasi prioritas, mengalokasikan sumber daya secara efektif, dan

mengelola waktu dengan baik. Selain itu, jadwal juga berfungsi sebagai alat pemantauan untuk memantau kemajuan penelitian, sehingga memungkinkan peneliti melakukan penyesuaian yang diperlukan jika terjadi penyimpangan dari rencana awal.

Jadwal penelitian yang digunakan peneliti dapat dilihat dengan jelas pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

TIDAK	Deskripsi Aktivitas	Tahun 2023-2024												
		November	Desember	Januari	Februari	Barbaris	April	Mungkin	Juni	Juli	Agustus	Septembe	Oktober	November
1	Pengiriman Judul													
2	Penyusunan Proposal													
3	Proposal Seminar													
4	Mempelajari													
5	Pengolahan data													
6	Ujian Tesis													

Sumber: Pengolahan Riset, 2024.

29 3.4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian kualitatif adalah unsur atau aspek yang menjadi fokus peneliti dalam proses pengumpulan dan analisis data. Berbeda dengan variabel dan angka yang dapat diukur, penelitian kualitatif menekankan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena atau subjek yang diteliti. Variabel dalam penelitian kualitatif sering kali bersifat dinamis dan berkembang seiring berjalannya penelitian, karena penelitian kuantitatif yang mengandalkan tujuan utamanya adalah memahami konteks dan makna yang mendasari fenomena tersebut.

Dalam konteks penelitian kualitatif, variabel biasanya tidak ditentukan secara ketat di awal, tetapi ditemukan dan didefinisikan melalui proses pengumpulan data yang fleksibel dan berulang. Peneliti menggunakan metode seperti wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis dokumen untuk mengidentifikasi variabel ini kemudian dianalisis untuk mengungkap tema, pola, dan hubungan yang memberikan pemahaman komprehensif tentang fenomena yang sedang dipelajari. Oleh variabel yang relevan. Variabel karena itu, variabel dalam penelitian kualitatif lebih berfungsi sebagai panduan untuk eksplorasi daripada sebagai parameter tetap yang harus diukur.

Berdasarkan uraian di atas, variabel dalam penelitian ini beserta indikatornya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3

Variabel Penelitian

TIDAK	Variabel	Indikator
1	Hubungan Industrial (Muchaimin, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi yang efektif 2. Keterlibatan dan partisipasi karyawan 3. Memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan 4. Evaluasi dan pengembangan kinerja
2	Kinerja Karyawan (Robbins, 2016:260)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas kerja 2. Kualitas pekerjaan 3. Kepuasan kerja dan motivasi 4. Kehadiran dan ketepatan waktu

Sumber: Pengolahan Penelitian (2024).

3.5. Sumber data

Menurut (fai, 2022) sumber data, atau orang yang menyediakan data yang dibutuhkan untuk penelitian. Sumber data dapat berupa individu, kelompok, dokumen, atau catatan yang terkait dengan sumber data adalah

lokasi topik penelitian. Dalam konteks penelitian kualitatif, sumber data sering kali berupa informan yang memberikan gambaran mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, sumber data dapat berupa survei atau kumpulan data yang berisi informasi numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

Menurutnya, (Fiantika et al., 2022) sumber data mengacu pada unit analisis tempat data dikumpulkan dan dievaluasi. Sumber data dapat berupa berbagai bentuk, seperti individu guna memastikan validitas dan keakuratan temuan penelitian. Fiantika menekankan pentingnya memilih yang diwawancarai, dokumen yang dianalisis, atau hasil pengamatan yang tercatat. Penting untuk memilih sumber data yang relevan dan dapat diandalkan sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian guna memperoleh informasi yang relevan dan mendalam.

Berikut ini adalah dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Data Kunci

Menurut (Iskandar, 2022), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber asli melalui metode seperti wawancara, survei, atau observasi. Data ini diperoleh langsung dari individu atau situasi yang menjadi fokus penelitian, sehingga mencerminkan informasi yang paling relevan dan terkini tentang topik yang diteliti.

b. Data Sekunder

Menurut (Koyan, 2022), data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti laporan, dokumen, statistik, atau penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain. Data sekunder berguna untuk memberikan konteks atau sebelumnya. Data ini tidak dikumpulkan secara langsung oleh peneliti, melainkan diambil dari penelitian atau publikasi latar belakang tambahan bagi penelitian yang sedang dilakukan. Biasanya berupa data dokumenter, jurnal yang dipublikasikan, atau data laporan yang sudah

tersedia. Kelebihan data sekunder adalah efisiensinya yang tinggi, sedangkan kekurangannya adalah kurang akurat.

1 3.6. Instrumen Studi

Instrumen penelitian kualitatif merupakan alat atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang mendalam dan menyeluruh tentang fenomena sosial atau manusia. Menurut Patton (2002), instrumen penelitian kualitatif mencakup berbagai pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Teknik-teknik teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh tersebut meliputi wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus, dan observasi partisipan. Instrumen-instrumen ini dirancang untuk mengumpulkan data naratif dan deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pandangan, pengalaman, dan konteks partisipan secara lebih rinci dan mendalam.

Lebih lanjut, menurut Creswell (2014), instrumen dalam penelitian kualitatif mencakup alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi langsung dari sumber. Ini dapat berupa mengikuti arah percakapan yang dinamis dan adaptif. Observasi dan catatan lapangan juga merupakan bagian dari instrumen ini, yang menyediakan panduan wawancara semi-terstruktur atau terbuka yang memungkinkan peneliti data yang kaya tentang interaksi dan konteks. Creswell menekankan pentingnya fleksibilitas dan keterbukaan dalam instrumen peneliti dapat mengadaptasi teknik pengumpulan data penelitian kualitatif, sehingga sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan penelitian.

5 Untuk memudahkan peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data di lapangan, maka dibantu dengan alat bantu sebagai berikut:

a. Panduan Wawancara

Alat ini berisi pertanyaan atau topik yang akan ditanyakan selama wawancara dengan informan penelitian. Panduan wawancara dirancang untuk memastikan bahwa semua aspek hubungan industrial di tempat

kerja tercakup, sekaligus memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk mengeksplorasi jawaban yang muncul secara lebih mendalam.

b. Kamera atau *Perekam Suara*

Digunakan untuk merekam wawancara dan memfokuskan diskusi sehingga data yang dikumpulkan dapat ditinjau secara akurat. Rekaman ini memungkinkan peneliti untuk meninjau percakapan dan menganalisis data secara terperinci.

c. *Catatan Lapangan*

Alat ini digunakan selama pengamatan untuk merekam pengamatan langsung terhadap interaksi, perilaku, dan dinamika yang ditemukan selama pengamatan lapangan. Catatan lapangan membantu peneliti mendokumentasikan konteks dan detail yang mungkin tidak terekam dalam rekaman audio.

3.7. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data mengacu pada metode atau sarana yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dari sumber data untuk tujuan penelitian. Teknik-teknik ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan, akurat, dan andal. Menurut Patton (2002), teknik pengumpulan data mencakup berbagai metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari sumber, yang memungkinkan peneliti memahami fenomena secara mendalam. Patton menyatakan bahwa teknik-teknik ini mencakup wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus, dan observasi. Setiap teknik memiliki kekuatan dan keterbatasan, dan pilihan teknik bergantung pada tujuan penelitian dan pertanyaan penelitian yang perlu dijawab.

Lebih lanjut, menurut Creswell (2014), teknik pengumpulan data merupakan alat atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari sumber-sumber yang relevan. Creswell menekankan pentingnya pemilihan teknik yang sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan, baik kualitatif maupun kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data meliputi wawancara semi terstruktur atau terbuka,

observasi, dan analisis dokumen, sedangkan dalam penelitian kuantitatif, teknik tersebut meliputi survei dan eksperimen. Creswell juga menekankan bahwa teknik-teknik tersebut harus dirancang untuk memperoleh data yang mendalam dan komprehensif sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian secara efektif.

Berikut ini adalah teknik utama dalam pengumpulan data kualitatif yang akan dilakukan oleh peneliti:

a. Wawancara Mendalam

Teknik ini melibatkan percakapan langsung antara peneliti dan informan dengan tujuan untuk menggali pengalaman, pandangan, dan perasaan informan secara mendalam. Wawancara mendalam dapat bersifat terstruktur, semi terstruktur, atau tidak terstruktur, tergantung pada seberapa dekat peneliti mengikuti panduan pertanyaan.

b. *Observasi* Partisipan

Peneliti terlibat langsung dalam lingkungan atau aktivitas yang sedang dipelajari, “mengamati dan mencatat perilaku, interaksi, dan konteks secara sistematis. Pengamatan ini memungkinkan peneliti memperoleh wawasan dari sudut pandang orang dalam.”

c. *Catatan Lapangan*

Peneliti mencatat hasil pengamatan, refleksi, dan pengalaman mereka selama proses pengumpulan data. Catatan lapangan membantu mendokumentasikan konteks dan detail penting yang tidak selalu dapat dicatat dengan teknik lain.

3.8. Teknik analisis data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik model analisis data Miles dan Huberman (1994). Teknik analisis ini melibatkan tiga komponen utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/validasi. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstraksian, dan “transformasi data mentah yang diperoleh dari lapangan. Ini termasuk meringkas, mengodekan, dan mengatur data dengan cara yang lebih mudah dikelola dan ditafsirkan.” Proses reduksi

⁶ ini penting untuk mengidentifikasi pola dan tema yang signifikan dari data yang dikumpulkan.

¹⁵ Penyajian data adalah proses pengorganisasian informasi ke dalam format yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan tindakan yang dapat dilakukan. ¹ Penyajian ini dapat berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan, atau bagan. Tujuannya adalah untuk mengorganisasikan data dengan cara yang memudahkan peneliti untuk memahami dan menginterpretasikan hasil secara lebih sistematis. “Penarikan kesimpulan/verifikasi adalah proses penggalian makna dari data yang telah direduksi dan disajikan.” Hal ini melibatkan penafsiran temuan, identifikasi hubungan, dan penarikan kesimpulan yang dapat menjawab pertanyaan penelitian. “Verifikasi dilakukan melalui proses peninjauan data, triangulasi, dan pencarian bukti yang mendukung atau membantah kesimpulan yang dibuat.” Pendekatan ini memastikan bahwa ¹⁵⁵ analisis data kualitatif dilakukan secara sistematis, terorganisir, dan bertanggung jawab.

⁶⁴ Dalam penelitian ini, proses analisis data kualitatif dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

a. Pengurangan Data

Setelah data terkumpul melalui wawancara dan observasi mendalam, langkah pertama yang dilakukan adalah reduksi data. Peneliti akan mengorganisasikan dan memfokuskan data dengan memilih informasi yang relevan dengan informasi yang ingin dicapai. Proses ini melibatkan pembuatan kode untuk tema-tema yang muncul. Reduksi data membantu menyederhanakan dan mengorganisasikan data sehingga lebih mudah untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Presentasi Data

Data yang direduksi kemudian disajikan dalam format terstruktur, seperti matriks, grafik, atau bagan, untuk memudahkan interpretasi. Misalnya, peneliti dapat menggunakan matriks untuk mengatur hasil wawancara berdasarkan tema-tema utama, atau menggunakan diagram jaringan untuk menggambarkan hubungan antara hubungan kerja-organisasi industri dan kinerja karyawan. Penyajian data

46 ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas dan terorganisir tentang temuan studi, sehingga peneliti dapat melihat pola dan hubungan yang ada.

c. Verifikasi Gambar/Kesimpulan

20 Langkah terakhir adalah menarik kesimpulan dari data yang disajikan. Peneliti akan menafsirkan temuan, mengidentifikasi pola dan tema utama yang terkait dengan pertanyaan penelitian, dan menarik kesimpulan. “Proses ini juga melibatkan validasi kesimpulan melalui tinjauan data dan triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber atau metode untuk memastikan keakuratan dan konsistensi temuan.” Dengan cara ini, peneliti dapat memastikan bahwa kesimpulan yang ditarik dapat dipertanggungjawabkan dan didukung oleh bukti yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Informasi umum

4.1.1 Sejarah Berdirinya Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nias Barat

Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nias Barat didirikan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-Undang ini mengatur pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pemerintah kabupaten/kota, meliputi urusan administrasi kependudukan dan pendaftaran umum. Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nias Barat sendiri merupakan bagian dari pemerintahan Kabupaten Nias Barat yang berdiri pada tanggal 26 November 2008 berdasarkan Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2008 yang diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri, Mardiyanto pada tanggal 26 Mei 2009, sebagai salah satu daerah pemekaran Kabupaten Nias.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, administrasi kependudukan merupakan salah satu urusan wajib yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Urusan tersebut meliputi pelayanan pendaftaran penduduk, pendaftaran umum, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, dan penerbitan dokumen kependudukan. Pembentukan Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil di tingkat kabupaten/kota seperti di Kabupaten Nias Barat bertujuan untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien dalam urusan administrasi kependudukan kepada masyarakat setempat.

Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat mempunyai tugas melaksanakan tugas, menjamin setiap warga negara memperoleh haknya dalam hal kependudukan dan pencatatan sipil, serta menyediakan data kependudukan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan untuk berbagai keperluan pemerintahan dan pembangunan.

4.2.1 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Nias Barat

Fungsi dan tugas pokok Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nias Barat adalah sebagai berikut:

a. Perumusan Kebijakan Teknis di Bidang Administrasi Kependudukan dan Pendaftaran Publik

Menyiapkan rencana strategis, kebijakan, dan prosedur di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Pelaksanaan Kebijakan di Bidang Administrasi Kependudukan dan Pendaftaran Publik

Melaksanakan kebijakan, program, dan kegiatan di bidang administrasi kependudukan dan pendaftaran penduduk untuk menjamin terselenggaranya pelayanan yang efektif dan efisien.

c. Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pendaftaran Publik

Memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, penerbitan dokumen kependudukan seperti kartu tanda penduduk, kartu keluarga, akta kelahiran, akta kematian, dan dokumen kependudukan lainnya.

d. Manajemen Data dan Informasi Kependudukan

Kumpulkan, kelola, dan pelihara data kependudukan yang akurat dan terkini untuk mendukung berbagai kebutuhan pemerintahan dan pembangunan.

e. Konseling dan Penyebaran Informasi kepada Masyarakat:

Melakukan sosialisasi, edukasi, dan sosialisasi kepada masyarakat mengenai pentingnya administrasi kependudukan dan tata cara pendaftaran penduduk.

f. Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan:

Melaksanakan pengawasan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan dan program di bidang administrasi kependudukan dan pendaftaran penduduk untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan

peraturan perundang-undangan dan pencapaian sasaran yang ditetapkan.

g. Kolaborasi dengan Instansi Terkait

Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah lain, lembaga swadaya masyarakat, dan pihak terkait dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan administrasi kependudukan dan pendaftaran penduduk.

Dengan menyelenggarakan fungsi tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat bertujuan untuk menjamin setiap warga negara memperoleh haknya di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, serta menyediakan data kependudukan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan untuk berbagai keperluan pemerintahan dan pembangunan.

4.3.1 Tugas dan Tanggung Jawab Pejabat pada Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat

Tugas dan tanggung jawab pejabat dalam struktur organisasi Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nias Barat secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepala Departemen:

- 1) Memimpin, mengkoordinasikan, dan mengawasi semua kegiatan departemen.
- 2) Merumuskan kebijakan, rencana, dan membuat keputusan strategis untuk mencapai tujuan lembaga.
- 3) Memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Melakukan evaluasi dan pemantauan kinerja karyawan dan program yang dilaksanakan.

b. Sekretaris Layanan:

- 1) Membantu Kepala Layanan dalam melaksanakan tugas administratif.
- 2) Mengelola keuangan, personalia, dan administrasi umum.

- 3) Menyusun laporan tentang kinerja dan pengembangan program layanan.
 - 4) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas kesekretariatan.
 - 5) Kepala Divisi Pendaftaran Penduduk:
 - 6) Memimpin dan mengawasi pelaksanaan tugas di bidang pendaftaran penduduk.
 - 7) Mengelola data pendaftaran kependudukan, seperti pembuatan KTP, Kartu Keluarga, dan dokumen kependudukan lainnya.
 - 8) Mengkoordinasikan kegiatan validasi dan verifikasi data kependudukan.
 - 9) Menyusun laporan dan penilaian di bidang registrasi penduduk.
- c. Kepala Divisi Pendaftaran Publik:
- 1) Memimpin dan mengawasi pelaksanaan tugas di bidang pendaftaran publik.
 - 2) Mengelola data pencatatan sipil, seperti akta kelahiran, akta kematian, akta nikah, dan akta cerai.
 - 3) Mengkoordinasikan kegiatan pencatatan dan penerbitan dokumen pendaftaran publik.
 - 4) Menyusun laporan dan penilaian di bidang pendaftaran publik.
- d. Kepala Subbagian Keuangan:
- 1) Mengelola administrasi keuangan layanan.
 - 2) Menyiapkan anggaran, pencatatan, dan pelaporan keuangan.
 - 3) Mengendalikan pengeluaran dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan keuangan.
 - 4) Menyediakan laporan keuangan berkala.
- e. Kepala Subbagian Umum dan Personalia:
- 1) Mengelola administrasi umum dan staf.
 - 2) Mengelola pengelolaan aset kantor, peralatan, dan kebutuhan administrasi.
 - 3) Mengelola data personalia, pengembangan SDM, dan evaluasi kinerja karyawan.
 - 4) Menyusun laporan personalia dan administrasi umum.

f. Staf Eksekutif:

- 1) Melaksanakan tugas operasional sesuai bidangnya masing-masing.
- 2) Membantu kepala divisi atau kepala sub divisi dalam melaksanakan program dan kegiatan pelayanan.
- 3) Kelola data, verifikasi, dan atur laporan sesuai tugas yang diberikan.
- 4) Melayani masyarakat dalam hal administrasi kependudukan dan pendaftaran publik.

Dengan tugas dan tanggung jawab tersebut, setiap aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat berperan penting dalam menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien serta menjaga kualitas data kependudukan dan pencatatan sipil.

4.2 Hasil dan Pembahasan

4.2.1 Hasil

4.2.1.1 Peran Hubungan Industrial dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat

Hubungan industrial di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Sebagai lembaga yang menangani kebutuhan administrasi masyarakat, hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai sangat penting untuk menjamin kualitas pelayanan yang optimal. Namun, sebelum penelitian ini dilakukan, hubungan industrial di instansi tersebut cenderung berfokus pada penyelesaian konflik internal, dengan pendekatan yang belum sepenuhnya mengakomodasi partisipasi aktif seluruh pegawai. Hal ini mengakibatkan terbatasnya kerja sama tim, kurangnya komunikasi yang terbuka, dan rendahnya apresiasi terhadap kinerja individu.

Melalui wawancara dengan narasumber kunci dan pendukung, ditemukan bahwa hubungan industrial yang saat ini dijalankan sudah

menunjukkan perbaikan secara bertahap. Pandangan Kepala Bidang Pelayanan, Tolona Gulo, S.Pd., menegaskan bahwa hubungan industrial sangat penting untuk meningkatkan moral karyawan. Beliau mengatakan,

"Komunikasi yang baik dan terbuka antar karyawan sangatlah penting. Kami mulai mengadakan rapat evaluasi secara berkala untuk mendengar masukan dari karyawan. Dengan begitu, mereka merasa dihargai."

Selain itu, Bapak Tolona Gulo menyampaikan bahwa pemberian penghargaan berdasarkan kinerja telah membantu meningkatkan produktivitas.

Hal senada juga disampaikan oleh Sekretaris Dinas Yulisman Gulo, SP, MM. Dalam wawancaranya, ia menambahkan bahwa keberhasilan hubungan industrial tidak hanya bergantung pada komunikasi formal, tetapi juga interaksi informal. Ia menjelaskan,

"Kami berupaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih bersahabat melalui berbagai kegiatan seperti berolahraga bersama atau makan siang bersama. Pendekatan ini terbukti membuat karyawan lebih nyaman dalam menyampaikan ide atau keluhan."

Pandangan lain disampaikan oleh Kepala Biro Personalia dan Tata Usaha, Fatizaro Mendrofa, SIP. Dalam wawancaranya, ia mengungkapkan bahwa sistem penghargaan yang berlaku saat ini masih perlu ditingkatkan. Ia mengatakan,

"Memang ada penghargaan bagi karyawan, tetapi terkadang tidak diberikan secara merata. Ada beberapa karyawan yang merasa kontribusinya tidak diakui."

Dalam wawancaranya, Bapak Fatizaro Mendrofa, SIP, juga memberikan masukan agar sistem penilaian kinerja lebih transparan dan terukur. Namun hal tersebut berbeda dengan apa yang disampaikan

oleh Kepala Kepaniteraan Umum, Geseli Hia, S.Pd. yang memiliki pandangan berbeda dengan jawaban narasumber sebelumnya, dimana beliau menilai bahwa permasalahan utamanya bukanlah komunikasi, melainkan kurangnya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Beliau mengatakan:

"Hubungan industrial memang baik, tetapi jika pekerja tidak dibekali dengan keterampilan yang tepat, maka akan sulit bagi mereka untuk meningkatkan kinerjanya."

Lebih lanjut, pendapat lain disampaikan oleh Kepala Bidang **Pengelolaan Informasi, Administrasi Kependudukan, dan Pemanfaatan Data**, Day Aperiisman Gulo, MM, yang menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi dalam mendukung hubungan industrial. Ia menjelaskan:

"Kami mulai menggunakan platform digital untuk mengomunikasikan informasi kebijakan atau pengumuman, sehingga semua karyawan dapat mengakses informasi dengan cepat dan transparan."

Lebih lanjut, pandangan lain dari Koordinator Program Kelembagaan dan Kerjasama, Sondang Jonis Lase, SIP, menekankan perlunya pendekatan personal dalam menangani konflik. Ia menjelaskan:

"Terkadang konflik muncul karena kesalahpahaman kecil yang sebenarnya dapat diselesaikan melalui pendekatan yang lebih personal. Saya selalu mencoba berbicara langsung dengan karyawan yang bersangkutan."

Selanjutnya, pada kegiatan wawancara penelitian, ada pandangan lain dari Analisis Kependudukan dan Registrasi Publik, Iman Lestasi Gulo, A.Md. Ia menambahkan bahwa motivasi kerja

karyawan akan meningkat ketika mereka merasa peran mereka dihargai. Ia mengatakan:

"Kita merasa lebih termotivasi untuk bekerja ketika atasan memberi pengakuan langsung, meski itu hanya sekedar ucapan terima kasih."

Dalam wawancara dengan narasumber lainnya, Pelaksana Izin Nikah dan Cerai, Fitri Noviana Br. Manullang, A.Md. Menurut Fitri Noviana, peran hubungan industrial yang harmonis juga berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat. Ia menyatakan:

"Ketika lingkungan kerja nyaman, kami lebih fokus melayani masyarakat. Hal ini juga berdampak pada kepuasan warga yang datang."

Hal ini sesuai dan diperkuat pula dengan hasil dokumentasi peneliti di lapangan, dapat diketahui bahwa produktivitas pekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat telah menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini didukung dengan data yang menunjukkan adanya peningkatan produktivitas sebesar 15% setelah dilaksanakannya rapat evaluasi secara berkala dan sistem penghargaan yang ditandai dengan adanya kotak saran di ruang tunggu administrasi publik. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis hubungan industrial yang efektif secara langsung memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan kualitas kerja pekerja.

Selanjutnya hasil dokumentasi deskriptif dari hasil observasi peneliti juga menunjukkan bahwa komunikasi terbuka yang dilakukan melalui rapat rutin mampu menyelesaikan konflik internal dengan lebih cepat, hal ini dapat dilihat dari tindakan dan komunikasi karyawan selama penelitian lapangan. Selain itu, kerjasama antar karyawan tampak lebih harmonis dengan adanya kegiatan bersama yang mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif. Proses ini meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan berbagai pandangan informan, dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial memegang peranan yang sangat signifikan dalam meningkatkan ²⁸ kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Hubungan yang harmonis dengan dilandasi komunikasi yang terbuka akan ⁷ menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pandangan Kepala Dinas Tolona Gulo yang menekankan pentingnya rapat evaluasi secara berkala untuk memberikan ruang bagi pegawai dalam menyampaikan masukan dan keluhan. Dukungan tersebut juga diperkuat oleh Yuliusman Gulo yang menekankan pentingnya kegiatan informal dalam menciptakan kenyamanan dan keterbukaan di tempat kerja.

Selain komunikasi, apresiasi terhadap kinerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam hubungan industrial. Meskipun sudah ada sistem penghargaan, beberapa narasumber seperti Fatizaro Mendrofa, SIP, Hia menyatakan bahwa proses tersebut perlu lebih transparan agar semua karyawan merasa diakui kontribusinya. Di sisi lain, ada pandangan berbeda dari Geseli Hia yang berpendapat bahwa pelatihan keterampilan karyawan merupakan prioritas yang lebih tinggi daripada hanya berfokus pada hubungan interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan hubungan industrial juga dipengaruhi oleh faktor pengembangan kapasitas individu.

Peneliti mengamati bahwa keberhasilan hubungan industrial di Dinas Dukcapil Kabupaten, Provinsi Nias Barat, sangat bergantung pada sinergi antara komunikasi yang terbuka, penghargaan yang adil, dan peningkatan kapasitas pegawai. Temuan ini didukung oleh data yang menunjukkan peningkatan produktivitas setelah penerapan rapat dan penghargaan secara berkala. Namun, perlu dicatat bahwa pendekatan personal dalam penyelesaian konflik dan penggunaan teknologi juga memberikan kontribusi positif yang tidak dapat

diabaikan. Dengan kombinasi strategi ini, pegawai merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki tujuan kerja yang lebih jelas.

Sebagai kesimpulan, dari hasil penelitian ini, peneliti merekomendasikan agar Dinas Dukcapil Kabupaten Nias Barat terus memperkuat hubungan industrial dengan menyeimbangkan fokus pada aspek komunikasi, penghargaan, pelatihan, dan teknologi. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga memperkuat kerja sama tim dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, hubungan industrial yang efektif dapat menjadi dasar untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar dan keberlanjutan pelayanan publik.

4.2.1.2 Faktor Penghambat dan Pendukung Pelaksanaan Hubungan Industrial yang Mempengaruhi Kinerja Pejabat pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nias Barat.

Dalam pelaksanaan hubungan industrial di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat, terdapat berbagai faktor pendukung yang membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai berdasarkan hasil penelitian. Di antara faktor pendukung utama adalah komitmen pimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Tolona Gulo, S.Pd., selaku Kepala Bidang Pelayanan, menyatakan:

"Kami berupaya sebaik mungkin untuk memperhatikan kebutuhan karyawan, baik melalui komunikasi rutin maupun dengan mendengarkan keluhan mereka."

Komitmen ini ditunjukkan melalui rapat evaluasi mingguan yang tidak hanya membahas tugas, tetapi juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan.

Faktor pendukung lainnya adalah keterbukaan komunikasi yang diterapkan di lingkungan kerja. Yulisman Gulo, SP, MM, selaku Sekretaris Bidang Pelayanan, menjelaskan:

“Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan membantu mengurangi kesalahpahaman dan mendorong kerja sama yang lebih baik. Jika ada masalah, kami segera menyelesaikannya bersama-sama.”

Misalnya, dalam kasus keterlambatan penerbitan dokumen administrasi kependudukan, komunikasi yang terbuka memungkinkan masalah tersebut dapat diselesaikan dengan cepat, sehingga tidak menimbulkan keluhan dari masyarakat. Selain itu, sistem penghargaan dan penilaian kinerja juga menjadi faktor pendorong keberhasilan hubungan industrial.

Menurut Fatizaro Mendrofa, SIP., selaku Kepala Personalia dan Administrasi:

“Kami memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik, misalnya dengan sertifikat penghargaan atau promosi. Ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras.”

Dokumentasi menunjukkan bahwa setelah sistem penghargaan diterapkan, produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 20% dalam enam bulan terakhir.

Namun demikian, terdapat pula beberapa kendala dalam pelaksanaan hubungan industrial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu kendala utamanya adalah konflik antar karyawan yang sering terjadi karena perbedaan pendapat atau kepentingan. Geseli Hia, S.Pd., selaku Kepala Pencatat Publik, dalam wawancaranya mengatakan:

“Terkadang perselisihan muncul karena beberapa karyawan merasa beban kerja mereka tidak adil. Hal ini memengaruhi kerja sama tim.”

Misalnya, salah satu konflik yang terjadi adalah terkait pembagian tugas pada masa puncak layanan kartu tanda penduduk

elektronik (KTP elektronik), yang menyebabkan proses penyelesaian dokumen menjadi lambat.

Kurangnya pelatihan atau sumber daya juga menjadi tantangan dalam hubungan industrial. Day Aperiisman Gulo, MM, selaku Kepala Bidang Pengelolaan Informasi, Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data, menyatakan:

"Kita perlu pelatihan yang lebih sering untuk meningkatkan keterampilan karyawan, terutama dalam menangani konflik di tempat kerja."

Keterbatasan anggaran menjadi salah satu alasan mengapa pelatihan tidak dapat dilakukan secara rutin. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan kesulitan menghadapi masalah yang rumit, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas mereka.

Kendala lainnya adalah sistem birokrasi yang masih cenderung kaku sehingga menghambat komunikasi dan koordinasi antar sektor. Sondang Jonis Lase, SIP, selaku Penyusun Program Kelembagaan dan Kerjasama, menyampaikan:

"Prosedur yang memakan waktu terlalu lama membuat koordinasi antar karyawan dan antar area menjadi kurang efektif, terutama jika ada masalah yang memerlukan solusi cepat."

Misalnya, kasus keterlambatan dalam pemrosesan data mutasi populasi menunjukkan perlunya penyederhanaan prosedur sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien.

Hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa meskipun terdapat kendala, para pekerja tetap berupaya menjaga produktivitas kerja. Dokumen resmi menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan dalam tiga bulan terakhir mencapai 95%, yang mencerminkan komitmen mereka dalam bekerja. Selain itu, kualitas pekerjaan juga menunjukkan adanya peningkatan, terlihat dari jumlah pengaduan masyarakat yang menurun hingga 30% dibandingkan periode sebelumnya.

Untuk mengatasi kendala tersebut, beberapa solusi diusulkan oleh para informan. Salah satu solusinya adalah dengan menyelenggarakan forum diskusi rutin antara manajemen dan karyawan. Iman Lestasi Gulo, A.Md., selaku Analis Kependudukan dan Pendaftaran Publik, mengusulkan:

“Dengan adanya forum ini, seluruh karyawan dapat menyampaikan aspirasinya dan mencari solusi bersama terhadap setiap permasalahan yang ada.”

Selain itu, menurutnya, pelatihan manajemen konflik juga perlu ditingkatkan untuk membantu karyawan menghadapi tantangan dalam pekerjaannya.

Solusi lainnya adalah dengan mengoptimalkan teknologi untuk memudahkan komunikasi antar karyawan. Syukurniaman Telaumbanua, A.Md., selaku Population Mutation Manager, menyatakan,

"Jika kita memiliki sistem komunikasi berbasis teknologi yang lebih baik, seperti aplikasi internal, koordinasi pasti akan lebih mudah."

Menurut Bapak Syukurniaman, dengan teknologi yang memadai, proses kerja dapat menjadi lebih efisien dan waktu penyelesaian tugas pun dapat dikurangi.

Secara keseluruhan, pelaksanaan hubungan industrial di Dinas Dukcapil Kabupaten Nias Barat memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun masih menghadapi tantangan yang perlu diatasi. Solusi yang ditawarkan oleh narasumber memberikan gambaran konkrit tentang langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial. Penerapan solusi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepuasan kerja pegawai di masa mendatang.

Dalam penelitian ini variabel hubungan industrial yang dikemukakan oleh Muchaimin (2021) sangat relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Komunikasi yang efektif sebagai salah satu faktor utama dalam hubungan industrial terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari pernyataan informan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dengan pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Misalnya melalui forum diskusi rutin yang telah diselenggarakan, pegawai merasa lebih dihargai karena ide-idenya dapat didengar dan dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan Dinas Dukcapil kepada masyarakat.

Keterlibatan dan partisipasi karyawan juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau dalam proses evaluasi pekerjaan akan merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Informan mengungkapkan bahwa dengan adanya mekanisme evaluasi kinerja yang melibatkan karyawan, mereka merasa lebih diperhatikan dan didorong untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini juga mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi mereka, dimana mereka merasa diberi ruang untuk berkembang dan berkontribusi secara aktif bagi organisasi.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung hubungan industrial yang baik. Salah satu hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila kesejahteraan karyawan diperhatikan, seperti adanya sistem penghargaan yang adil dan fasilitas yang memadai, hal ini berdampak langsung pada produktivitas dan kepuasan kerja. Karyawan merasa lebih dihargai, yang berujung pada motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara bertanggung jawab. Hal ini tercermin dari meningkatnya kehadiran karyawan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas.

Terakhir, penilaian kinerja dan pengembangan yang adil dan transparan juga merupakan bagian dari hubungan industrial yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Informan menyatakan bahwa dengan penilaian kinerja yang terstruktur dan jelas, mereka merasa ada arah yang jelas dalam mengembangkan diri. Hal ini membantu mereka untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan mengurangi kemungkinan konflik terkait ketidakpuasan terhadap proses penilaian. Oleh karena itu, hubungan industrial yang baik—melalui komunikasi yang efektif, keterlibatan karyawan, ketentuan kesejahteraan, dan penilaian kinerja yang baik—berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang lebih optimal, baik dari segi produktivitas, kualitas kerja, maupun kepuasan dan motivasi kerja mereka.

Secara ringkas, ¹¹³ hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan industrial yang baik berpengaruh positif terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan. Namun, hambatan seperti konflik internal, pelatihan terbatas, dan birokrasi memerlukan perhatian serius. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya strategi manajemen hubungan industrial yang lebih efektif untuk mendukung kinerja karyawan di sektor pemerintah.

4.2.2 Diskusi

4.2.2.1 Analisis Hubungan Industrial Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat

Dalam konteks penelitian ini, hubungan industrial dipandang sebagai salah satu faktor penting yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Nias Barat. Sebagai organisasi publik, Dukcapil berperan dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemahaman tentang bagaimana hubungan industrial

diterapkan di lingkungan kerja menjadi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik dari segi produktivitas, kualitas kerja, motivasi kerja, maupun ketepatan waktu.

Menurut Hasibuan (2022), hubungan industrial yang baik antara pimpinan dan pekerja akan mendorong terciptanya komunikasi yang efektif, partisipasi karyawan, pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, serta pengembangan kinerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa di Dinas Dukcapil, faktor komunikasi yang efektif menjadi salah satu unsur utama yang membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi yang terbuka dan jelas antara pimpinan dan pekerja akan mengurangi kesalahpahaman dan memperlancar alur kerja. Dalam wawancara dengan Tolona Gulo, Kepala Dinas Dukcapil, ia menegaskan, "Kami selalu berupaya menjaga komunikasi yang terbuka dengan karyawan. Hal ini memudahkan kami dalam mencapai tujuan bersama."

Lebih lanjut, keterlibatan dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Yuliusman Gulo, Service Secretary, menyatakan, "Kami selalu melibatkan pegawai dalam setiap pembahasan kebijakan baru yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka. Hal ini memberikan rasa kepemilikan atas pekerjaan mereka." Partisipasi pegawai ini sejalan dengan pendapat Boxall dan Purcell (2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Terkait pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai, hasil kajian menunjukkan bahwa Dinas Dukcapil sangat memperhatikan kesejahteraan pegawai sebagai bagian dari hubungan industrial. Misalnya, pemberian insentif dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dilakukan dengan tujuan untuk mendorong motivasi kerja. Iman Lestasi Gulo, salah seorang pegawai Dinas Dukcapil,

mengatakan, "Salah satu hal yang kami hargai adalah pemberian insentif bagi pegawai yang berprestasi. Hal ini memberikan motivasi lebih untuk bekerja dengan baik." Hal ini sejalan dengan teori keadilan John Rawls yang menyatakan bahwa penghargaan yang diterima pegawai atas hasil kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Di sisi lain, penilaian dan pengembangan kinerja karyawan juga merupakan bagian penting dari hubungan industrial yang mendukung peningkatan kinerja. Di Dukcapil Services, penilaian kinerja dilakukan secara terstruktur dan transparan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik yang membangun kepada karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Kramar (2021) yang menegaskan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif akan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya.

Meskipun hubungan industrial di Dinas Dukcapil secara umum mendukung peningkatan kinerja pegawai, namun penelitian ini juga menemukan beberapa kendala yang perlu mendapat perhatian. Salah satu kendala utama yang dihadapi adalah adanya konflik antar pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, ditemukan bahwa ketidaksesuaian antar pegawai dalam hal pendekatan atau perbedaan pendapat sering menimbulkan ketegangan dalam tim. Hal ini sejalan dengan pendapat Pinder (2020) yang menyatakan bahwa konflik interpersonal dalam suatu organisasi dapat mengganggu kelancaran komunikasi dan merusak lingkungan kerja yang kondusif.

Selain itu, kurangnya pelatihan atau sumber daya yang memadai juga diidentifikasi sebagai hambatan dalam penerapan hubungan industrial yang efektif. Misalnya, Tolona Gulo menyatakan, "Kami memang telah berupaya meningkatkan kapasitas pekerja melalui berbagai pelatihan, tetapi masih terbatas karena keterbatasan anggaran dan sumber daya." Hal ini menunjukkan bahwa untuk mewujudkan hubungan industrial yang lebih efektif, diperlukan pelatihan dan

persiapan pekerja yang lebih intensif sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Stone, 2022).

Selain itu, sistem birokrasi yang terlalu kaku juga menjadi faktor penghambat hubungan industrial di Dinas Dukcapil. Beberapa pekerja menyatakan bahwa birokrasi yang panjang dan prosedur yang rumit sering kali menghambat komunikasi dan koordinasi yang efektif antar unit kerja. Terkait hal tersebut, teori Huselid (2022) yang menyatakan bahwa sistem organisasi yang fleksibel dan efisien sangat penting dalam mendukung hubungan industrial yang baik terbukti relevan. Ketika birokrasi terlalu menghambat arus komunikasi, pekerja merasa frustrasi dan sulit menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung seperti komunikasi yang terbuka, keterlibatan pegawai, pemenuhan kesejahteraan pegawai, dan penilaian kinerja yang terstruktur berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Nias Barat. Di sisi lain, kendala seperti konflik antar pegawai, kurangnya pelatihan, dan birokrasi yang rumit dapat menghambat pelaksanaan hubungan industrial yang efektif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Mantili (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Perusahaan Melalui Proses Gabungan (*Med-Arbitrase*)”. Dalam hasil penelitiannya menegaskan bahwa hubungan industrial yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai, yang dilandasi oleh komunikasi yang efektif dan kebijakan yang adil, terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, serta berdampak besar pada kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis tersebut, peneliti memberikan rekomendasi kepada Dinas Dukcapil agar lebih memperhatikan pembinaan dan pengembangan pegawai secara berkelanjutan serta meningkatkan efisiensi birokrasi untuk memperlancar komunikasi dan

koordinasi antar unit kerja. Penguatan aspek hubungan industrial akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Nias Barat.

Secara keseluruhan, hubungan industrial yang sehat di Dinas Dukcapil Kabupaten Nias Barat dapat meningkatkan produktivitas pegawai, kualitas kerja, kepuasan dan motivasi kerja, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus meningkatkan hubungan industrial dengan mengatasi kendala yang ada, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

4.2.2.2 Analisis Faktor Penghambat dan Pendukung Pelaksanaan Hubungan Industrial yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.

Dalam pelaksanaan hubungan industrial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat terdapat berbagai faktor pendukung yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu faktor pendukung tersebut adalah komitmen pimpinan yang berhasil menciptakan suasana kerja yang kondusif. Teori Kepemimpinan Transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985) menjelaskan bahwa pemimpin yang mengutamakan komunikasi yang terbuka dan memperhatikan kebutuhan bawahan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja organisasi.

Dalam konteks ini, Tolona Gulo, S.Pd., selaku Head of Service, menunjukkan komitmen tersebut dengan rutin mengadakan rapat evaluasi mingguan yang tidak hanya membahas tugas, tetapi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan. Hal ini sesuai dengan konsep kepemimpinan yang mendukung kolaborasi dan

transparansi dalam pengambilan keputusan (Marchington dan Wilkinson, 2022).

Selain itu, faktor pendukung ¹⁴⁷ lain yang juga memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah komunikasi yang terbuka antara pimpinan dengan pegawai. Yulisman Gulo, SP, MM., selaku Sekretaris Dinas, menekankan pentingnya komunikasi yang baik untuk mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kerjasama. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan saluran yang efisien dalam penyelesaian masalah, sesuai dengan teori Komunikasi Organisasi yang dikutip dalam penelitian Sutanto (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka memudahkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan mempererat hubungan antar individu dalam organisasi. Dalam praktiknya, komunikasi yang terbuka ini terbukti efektif dalam menyelesaikan permasalahan terkait keterlambatan penerbitan dokumen administrasi warga tanpa menimbulkan keluhan dari masyarakat.

Lebih lanjut, sistem penghargaan dan penilaian kinerja merupakan salah satu faktor pendukung yang mendorong keberhasilan hubungan industrial di Dinas Dukcapil Kabupaten Nias Barat. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik, baik berupa piagam penghargaan maupun promosi jabatan, dapat memotivasi ¹¹⁹ pegawai untuk bekerja lebih giat. Hal ini sejalan dengan teori Motivation-Hygiene dari Herzberg (2021) yang menyatakan bahwa faktor pendorong seperti pengakuan dan promosi jabatan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Terbukti dengan adanya peningkatan produktivitas kerja hingga 20% dalam enam bulan terakhir setelah sistem penghargaan diterapkan, hal ini membuktikan bahwa penghargaan efektif dalam memotivasi pegawai.

Namun, pelaksanaan ⁴ hubungan industrial di Dinas Dukcapil Kabupaten Nias Barat tidak lepas dari kendala yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu kendala utama yang dihadapi adalah konflik antar pegawai yang disebabkan oleh perbedaan

pendapat atau kepentingan. Hal ini sejalan dengan teori Konflik Organisasi yang dikemukakan oleh Tampubolon (2022) yang menyatakan bahwa konflik dalam organisasi sering kali muncul karena adanya perbedaan tujuan dan harapan antar individu, serta adanya perasaan tidak adil dalam pembagian tugas.

Geseli Hia, S.Pd., selaku Kepala Pendaftara Umum mengungkapkan bahwa konflik yang terjadi terkait pembagian tugas pada masa puncak layanan KTP elektronik sempat membuat proses penyelesaian dokumen menjadi terhambat. Konflik seperti ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam mengelola konflik secara konstruktif agar tidak berdampak negatif pada kinerja.

Selain konflik antar karyawan, keterbatasan pelatihan dan sumber daya juga menjadi faktor penghambat pelaksanaan hubungan industrial. Hari Aperiisman Gulo, MM, selaku Kepala Bidang Pengelolaan Informasi, Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data, menegaskan perlunya pelatihan yang lebih sering dilakukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, khususnya dalam menghadapi konflik di tempat kerja. Menurut teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikutip dari penelitian Hutagalung (2022), pelatihan yang terstruktur dan berkesinambungan dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam mengelola konflik, berkomunikasi, dan berkolaborasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Namun, keterbatasan anggaran menjadi kendala dalam memberikan pelatihan secara berkala yang berarti karyawan tidak selalu siap menghadapi tantangan di tempat kerja.

Kendala lain yang ditemukan adalah sistem birokrasi yang masih cenderung kaku sehingga menghambat komunikasi dan koordinasi antarsektor. Sondang Jonis Lase, SIP, selaku Koordinator Program Kelembagaan dan Kerjasama menyatakan bahwa prosedur yang terlalu panjang dapat menghambat penyelesaian permasalahan yang membutuhkan koordinasi secara cepat. Hal ini sejalan dengan

teori Birokrasi Weber dalam Simanjutak (2023) yang menjelaskan bahwa birokrasi yang terlalu kaku dan prosedural sering kali menimbulkan inefisiensi dalam organisasi. Dalam hal terjadi keterlambatan dalam pengolahan data perpindahan penduduk, penyederhanaan prosedur menjadi penting agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien dan koordinasi antar pekerja menjadi lebih lancar.

Meskipun menghadapi berbagai kendala, hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa karyawan tetap berusaha untuk menjaga produktivitas kerja. Angka kehadiran karyawan sebesar 95% dalam tiga bulan terakhir menunjukkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun menghadapi kendala, karyawan tetap berusaha untuk mempertahankan standar kinerja yang tinggi, hal ini sejalan dengan teori Kepuasan Kerja yang menyatakan bahwa meskipun menghadapi tantangan, kepuasan kerja dapat menjaga komitmen karyawan untuk tetap bekerja dengan baik (Siregar, 2022).

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa solusi yang disarankan oleh para informan untuk mengatasi hambatan dalam hubungan industrial adalah dengan menyelenggarakan forum diskusi rutin antara manajemen dan pekerja. Iman Lestasi Gulo, A.Md., selaku Analis Kependudukan dan Pencatatan Sipil, mengusulkan forum ini untuk memberikan wadah bagi para pekerja dalam menyampaikan aspirasi dan mencari solusi bersama atas permasalahan yang ada. Hal ini sejalan dengan teori Keterlibatan Karyawan yang dikemukakan oleh Saks dalam Purba (2024) yang menunjukkan bahwa dengan memberikan ruang bagi pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan keterikatan dan kepuasan kerja.

Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam komunikasi antar karyawan juga disarankan sebagai solusi. Syukurniaman Telaumbanua, A.Md., selaku Population Mutation Manager, menyarankan pemanfaatan aplikasi internal untuk memudahkan koordinasi antar

karyawan. Menurut teori Organizational Technology, aplikasi teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi komunikasi dan koordinasi dalam organisasi, yang selanjutnya akan mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan kinerja (Johan, 2023).

Secara keseluruhan pelaksanaan hubungan industrial di Dinas Dukcapil Kabupaten Nias Barat menunjukkan potensi yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun demikian, kendala yang ada seperti konflik antar pegawai, keterbatasan pelatihan, dan sistem birokrasi yang kaku perlu diatasi agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan. Solusi yang disarankan oleh para informan seperti forum diskusi rutin dan pemanfaatan teknologi diharapkan dapat mengurangi hambatan tersebut. Dengan dilaksanakannya solusi tersebut, kualitas pelayanan publik dan kepuasan kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan, sejalan dengan tujuan penelitian yaitu mengkaji faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan hubungan industrial di Dinas Dukcapil Kabupaten Nias Barat.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak hanya mendukung teori-teori yang ada, tetapi juga memberikan kontribusi bagi pengembangan hubungan industrial di sektor pemerintahan secara praktis, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan dengan membahas “ Analisis Peran Hubungan Industrial Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat ” maka peneliti membuat simpulan-simpulan pokok dalam penelitian ini , yaitu :

1. Peran Hubungan Industrial dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan industrial berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Pelaksanaan hubungan industrial yang efektif ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dengan pegawai, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, serta pemberian penghargaan atas kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat motivasi, dan meningkatkan produktivitas pegawai. Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa setelah diterapkannya sistem penghargaan dan evaluasi secara berkala, produktivitas pegawai meningkat sebesar 20% dalam enam bulan terakhir. Temuan ini mendukung teori hubungan industrial dan Teori Keadilan Rawls yang menekankan pentingnya interaksi yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai untuk mencapai tujuan.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Hubungan Industrial

Faktor pendukung utama dalam pelaksanaan hubungan industrial di Dinas Dukcapil Kabupaten Nias Barat antara lain komitmen pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dan sistem penghargaan berbasis kinerja. Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa kendala, seperti konflik antar pegawai akibat perbedaan pendapat atau beban kerja yang tidak

merata, pelatihan pegawai yang terbatas, dan sistem birokrasi yang masih kaku. Kendala-kendala tersebut menghambat efektivitas hubungan industrial dan berpotensi menurunkan produktivitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan rekomendasi beberapa penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa konflik internal dan kekakuan birokrasi dapat menurunkan efektivitas hubungan ketenagakerjaan dalam organisasi. Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan langkah-langkah strategis, seperti menyelenggarakan pelatihan manajemen konflik, menyederhanakan prosedur birokrasi, dan mengoptimalkan teknologi untuk meningkatkan koordinasi dan komunikasi. Solusi ini diharapkan dapat memaksimalkan peran hubungan industrial dalam mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan.

5.2 SARAN

Saran atau rekomendasi mengenai ringkasan penelitian yang telah diuraikan adalah :

1. Peningkatan Pelaksanaan Hubungan Industrial Melalui Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat disarankan untuk memperkuat pelaksanaan hubungan industrial dengan menyelenggarakan pelatihan manajemen konflik dan meningkatkan keterampilan pegawai secara berkala. Pelatihan ini dapat membantu pegawai mengelola perbedaan pendapat secara konstruktif dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang kompleks. Selain itu, perlu diupayakan pengembangan sistem penghargaan berbasis kinerja yang lebih komprehensif untuk memotivasi pegawai. Upaya ini akan memperkuat lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, dan mendukung produktivitas yang berkelanjutan.

2. Optimalisasi Teknologi dan Penyederhanaan Prosedur Birokrasi

Untuk mengatasi hambatan birokrasi yang kaku dan meningkatkan efisiensi komunikasi, Dukcapil Services disarankan untuk

mengadopsi teknologi berbasis digital, seperti aplikasi internal atau platform manajemen kerja. Teknologi ini dapat memperlancar koordinasi antar bidang, mempercepat penyelesaian tugas, dan mengurangi potensi konflik. Selain itu, prosedur birokrasi yang panjang perlu disederhanakan untuk mendukung penyelesaian masalah yang cepat dan tanggap. Langkah ini diharapkan tidak hanya dapat meningkatkan hubungan industrial, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan Dukcapil Services.

BIBLIOGRAFI

- Armstrong, M. (2020). *Buku Pegangan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Armstrong* (edisi ke-15). Kogan Pages.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-4). Palgrave Macmillan.
- Dessler, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-16). Pearson.
- Gunawan, L. (2023). *Komunikasi Efektif dalam Hubungan Industrial*. Penerbit Perpustakaan Mahasiswa.
- Haryanto, M. (2023). *Strategi Manajemen Hubungan Industrial*. Penerbit Rakan Wacana Media.
- Hasan, R. (2023). *Hubungan Industrial dan Produktivitas Kerja*. Penerbit: Humas FISIP.
- Hasibuan, MS (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Persuratan.
- Herzberg, F. (2021). *Motivasi Kerja*. Wiley.
- Huselid, MA (2022). *Dampak Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pendapatan, Produktivitas dan Kinerja Keuangan Perusahaan*. *Jurnal Akademi Manajemen*, 44(3), 464-475.
- Hutagalung, S. (2022). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Penerbit Andi.
- Johan, M. (2023). *Model Hubungan Industrial dan Dampaknya terhadap Kinerja*. Penerbit Universitas Negeri Jakarta.
- Johan, P. (2023). *Dampak Model Hubungan Industrial terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 45-59.
- Kramar, R. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (edisi ke-6). Pendidikan McGraw-Hill.
- Kristanto, B. (2024). *Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja*. Academy Publishers.
- Mantili, R. (2021). *Konsep Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja dan Perusahaan Melalui Proses Gabungan (Med-Arbitrase)*. *Jurnal Pengembangan Hukum*, 6(1), 47-65.
- Marchington, M., & Wilkinson, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Tempat Kerja* (edisi ke-7). Penerbitan CIPD.

- Marwati, N. (2024). *Teori Hubungan Industrial Modern* . Penerbit Insan Cendekia.
- Pinder, CC (2020). *Motivasi Kerja dalam Perilaku Organisasi* (edisi ke-2). Jurnal Psikologi.
- Prasetyo, A. (2023). *Pendekatan Manajemen dalam Hubungan Industrial*. Jurnal Sumber Daya Manusia .
- Purba, A. (2024). *Pendekatan Berbasis Konsensus dalam Hubungan Industrial dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. *Human Resources Studies* , 19(2), 112-125.
- Purba, J. (2024). *Efektivitas Model Konsensus dalam Hubungan Industrial*. Jurnal Manajemen Indonesia .
- Robbins, SP, & Judge, TA (2021). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-18). Pearson.
- Schuler, RS, & Jackson, SE (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (edisi ke-2). Wiley.
- Simamora, T. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Kebijakan Ketenagakerjaan terhadap Kinerja Karyawan*. Torch Library Publishers.
- Simanjuntak, R. (2023). *Pengembangan Keterampilan di Dunia Kerja* . Perpustakaan Utama Gramedia.
- Siregar, A. (2022). *Sistem Kompensasi dan Manfaat*. Penerbit Erlangga.
- Batu, RJ (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-10). Wiley.
- Sulaiman, E. (2022). *Peran Manajemen dalam Hubungan Industrial*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Sutanto, P. (2023). *Pengantar Hubungan Industrial*. Pers Universitas Indonesia.
- Tampubolon, P. (2022). *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Penerbit Salemba Empat.
- Wibowo, A. (2022). *Manajemen Kinerja* . Alfabet Publishers.

ANALISIS PERAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN NIAS BARAT

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.ub.ac.id Internet	200 words — 1%
2	www.journal.stieamkop.ac.id Internet	167 words — 1%
3	123dok.com Internet	121 words — 1%
4	text-id.123dok.com Internet	99 words — 1%
5	www.scribd.com Internet	92 words — 1%
6	docplayer.info Internet	89 words — 1%
7	riset.unisma.ac.id Internet	89 words — 1%
8	core.ac.uk Internet	65 words — < 1%

9	id.123dok.com Internet	59 words — < 1%
10	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	56 words — < 1%
11	Stella Erdityaningrum Januarti, Isnaini Rodiyah. "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PROGRAM BERAS MISKIN (RASKIN) DI DESA KEJAPANAN KECAMATAN GEMPOL KABUPATEN PASURUAN", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2016 Crossref	50 words — < 1%
12	deteksi.co Internet	46 words — < 1%
13	repository.upi.edu Internet	45 words — < 1%
14	es.scribd.com Internet	41 words — < 1%
15	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	38 words — < 1%
16	repository.wiraraja.ac.id Internet	36 words — < 1%
17	dspace.uui.ac.id Internet	35 words — < 1%
18	idalamat.com Internet	35 words — < 1%
19	repository.unisma.ac.id Internet	30 words — < 1%

20	repository.usd.ac.id Internet	30 words — < 1%
21	repository.unhas.ac.id Internet	29 words — < 1%
22	e-jurnal.nobel.ac.id Internet	28 words — < 1%
23	eprints.undip.ac.id Internet	26 words — < 1%
24	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	24 words — < 1%
25	docobook.com Internet	23 words — < 1%
26	eprints.unmas.ac.id Internet	23 words — < 1%
27	disdukcapil.pemkomedan.go.id Internet	22 words — < 1%
28	eprints.ummi.ac.id Internet	22 words — < 1%
29	pt.scribd.com Internet	22 words — < 1%
30	Usman Pakasi, Rif'iy Qomarrullah. "Analisis peran identitas gender dalam komunikasi kolaboratif di lingkungan akademik", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2024 Crossref	21 words — < 1%

31	Internet	21 words — < 1%
32	repository.unair.ac.id Internet	21 words — < 1%
33	journal-fe.uigm.ac.id Internet	20 words — < 1%
34	repository.ipb.ac.id Internet	20 words — < 1%
35	Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin, Ismi Darmastuti. "Peran Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026- 4499, 2024 Crossref	19 words — < 1%
36	disdukcapil.niasbaratkab.go.id Internet	19 words — < 1%
37	repository.pnb.ac.id Internet	19 words — < 1%
38	staidagresik.ac.id Internet	19 words — < 1%
39	www.liputan6.com Internet	19 words — < 1%
40	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet	18 words — < 1%
41	eprints.walisongo.ac.id Internet	18 words — < 1%

42	jurnal.istaz.ac.id Internet	18 words — < 1%
43	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	18 words — < 1%
44	www.scilit.net Internet	18 words — < 1%
45	Syahrul Abidin, Yoserizal Saragih, Haris Fadillah Sihombing. "Implementasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Guru dalam Meningkatkan Kinerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Tanjung Balai", ARZUSIN, 2023 Crossref	17 words — < 1%
46	adoc.pub Internet	17 words — < 1%
47	edoc.pub Internet	17 words — < 1%
48	www.researchgate.net Internet	17 words — < 1%
49	jurnal.feb-umi.id Internet	16 words — < 1%
50	konsultasiskripsi.com Internet	16 words — < 1%
51	library.usd.ac.id Internet	16 words — < 1%
52	Liyushiana Liyushiana. "Kajian Pola Perjalanan Wisata di Kabupaten Nias Barat, Sumatera	15 words — < 1%

-
- 53 Mirza Dwinanda Ilmawan, Achmad Sudiro, Nindi Vaulia Puspita, Akza Yusri Rafiqi et al. 15 words — < 1%
"PENDAMPINGAN TERPADU UNTUK MAKSIMALKAN PEMASARAN DIGITAL UMKM SOTO KUDUS KEDAI TAMAN CABANG MOJOKERTO", DedikasiMU : Journal of Community Service, 2024
Crossref
-
- 54 journal.unsika.ac.id 15 words — < 1%
Internet
-
- 55 repository.unja.ac.id 15 words — < 1%
Internet
-
- 56 widuri.raharja.info 15 words — < 1%
Internet
-
- 57 Novia Qori Utami. "Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Dalam Membentuk Budaya Perusahaan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk", Commline, 2024
Crossref
-
- 58 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id 14 words — < 1%
Internet
-
- 59 repository.unpar.ac.id 14 words — < 1%
Internet
-
- 60 repository.unuja.ac.id 14 words — < 1%
Internet
-
- 61 www.mitrariset.com 14 words — < 1%
Internet
-

62	Hazilina Hazilina, Gembongseto Hendro Soedagoeng, Heru Yudi Kurniawan. "Sosialisasi Administrasi Keperdataan Kependudukan di Desa Kuala Dua, Kabupaten Kubu Raya", Jurnal Buletin Al-Ribaath, 2020 Crossref	13 words — < 1%
63	library.polmed.ac.id Internet	13 words — < 1%
64	mybloggurukreatif.blogspot.com Internet	13 words — < 1%
65	repository.its.ac.id Internet	13 words — < 1%
66	repository.unissula.ac.id Internet	13 words — < 1%
67	www.yumpu.com Internet	13 words — < 1%
68	Lucky Fiktori Zai, Ayler Beniah Ndraha, Syah Abadi Mendrofa, Palindungan Lahagu. "ANALISIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LOLOFITU MOI", JM BI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Crossref	12 words — < 1%
69	eprints.unpak.ac.id Internet	12 words — < 1%
70	jurnal.stienisel.ac.id Internet	12 words — < 1%
71	jurnal.unma.ac.id Internet	12 words — < 1%

72	repository.upbatam.ac.id Internet	12 words — < 1%
73	www.klungkungkab.go.id Internet	12 words — < 1%
74	www.law-justice.co Internet	12 words — < 1%
75	joglojateng.com Internet	11 words — < 1%
76	moam.info Internet	11 words — < 1%
77	repository.stei.ac.id Internet	11 words — < 1%
78	repository.uki.ac.id Internet	11 words — < 1%
79	repository.unisba.ac.id Internet	11 words — < 1%
80	repository.upy.ac.id Internet	11 words — < 1%
81	www.karier.mu Internet	11 words — < 1%
82	Gustin Setyaningsih, Hera Fitra, Hanun Karomatunnisa, Palupi Pandanarum. "Aplikasi Monitoring Laporan Aduan Masyarakat pada Desa Kedunggede Kecamatan Lumbir", MATRIK : Jurnal Manajemen, Teknik Informatika dan Rekayasa Komputer, 2020 Crossref	10 words — < 1%

83 Salsabila Salsabila, Zuhrizal Fadhly, Cut Asmaul Husna. "Analisis Strategi Reformasi Administrasi Pelayanan Publik Melalui SIAK di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat", *Journal of Administration, Governance, and Political Issues*, 2024
Crossref 10 words — < 1%

84 Sri Dewi Lisnawaty. "A SYSTEMATIC ANALYSIS OF LITERATURE REVIEW STRATEGIES FOR IMPLEMENTING OUT-OF-SCHOOL EDUCATION IN REMOTE AREAS", *Jurnal Kajian Pendidikan dan Psikologi*, 2024
Crossref 10 words — < 1%

85 eprints.ubhara.ac.id
Internet 10 words — < 1%

86 eprints.uny.ac.id
Internet 10 words — < 1%

87 id.scribd.com
Internet 10 words — < 1%

88 journal.ipm2kpe.or.id
Internet 10 words — < 1%

89 nabilarachmas.wordpress.com
Internet 10 words — < 1%

90 pemdes-kertayasa.com
Internet 10 words — < 1%

91 ppkn.fkip.uns.ac.id
Internet 10 words — < 1%

92 pusdansi.org
Internet 10 words — < 1%

93	repository.unej.ac.id Internet	10 words — < 1%
94	repository.upnjatim.ac.id Internet	10 words — < 1%
95	repository.widyatama.ac.id Internet	10 words — < 1%
96	snpm.unipasby.ac.id Internet	10 words — < 1%
97	www.landpolicy.org Internet	10 words — < 1%
98	www.mdgspolman.org Internet	10 words — < 1%
99	www.slideshare.net Internet	10 words — < 1%
100	www.waspada.co.id Internet	10 words — < 1%
101	Tamimatul Hasanah, Inda Riana, Siska Rahayu Indri Tazkiya, Putri Indriani, Idhotun Nafiah, Eko Prasetyo. "Penggunaan KTP Elektronik (KTP-EL) Dilihat dari Perspektif Public Value di Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Tangerang", Karimah Tauhid, 2024 Crossref	9 words — < 1%
102	Yunus Sarofati Zebua, Ayler Beniah Ndraha, Yuterlin Zalukhu, Yupiter Mendrofa. "ANALISIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TASPEN KEPADA PESERTA DI KANTOR PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG	9 words — < 1%

KEPULAUAN NIAS", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen
Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023

Crossref

103	artikelpendidikan.id Internet	9 words — < 1%
104	catherine-victoria-br-fisip16.web.unair.ac.id Internet	9 words — < 1%
105	digilib.uns.ac.id Internet	9 words — < 1%
106	disdukcapil.bojolali.go.id Internet	9 words — < 1%
107	disdukcapil.tasikmalayakab.go.id Internet	9 words — < 1%
108	ejournal.unipas.ac.id Internet	9 words — < 1%
109	issuu.com Internet	9 words — < 1%
110	sdmberkualitas.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
111	semarang.bisnis.com Internet	9 words — < 1%
112	sinta.unud.ac.id Internet	9 words — < 1%
113	worldwidescience.org Internet	9 words — < 1%

-
- 114 www.radarpesbar.com 9 words — < 1%
Internet
-
- 115 www.suarainvestigasi.com 9 words — < 1%
Internet
-
- 116 www.suaralidik.com 9 words — < 1%
Internet
-
- 117 Hendro. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT Serinding Sumber Makmur)", Jurnal Manajemen, 2024 8 words — < 1%
Crossref
-
- 118 Iing Sri Hardiningrum. "KINERJA KARYAWAN SWALAYAN MEKAR KOTA KEDIRI DIPENGARUHI OLEH DISIPLIN DAN KOMPENSASI KERJA", Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi, 2019 8 words — < 1%
Crossref
-
- 119 Ikhsan Johari, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin, Serlin Serang. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020 8 words — < 1%
Crossref
-
- 120 Laila Nuraini, Yunanto Yunanto. "Transfer of Land Rights through Court Decisions: Juridical Implications and Challenges in Implementation", SIGn Jurnal Hukum, 2023 8 words — < 1%
Crossref
-
- 121 anzdoc.com 8 words — < 1%
Internet

122	dephub.go.id Internet	8 words — < 1%
123	digilib.unila.ac.id Internet	8 words — < 1%
124	eprints.unram.ac.id Internet	8 words — < 1%
125	eprints.upnjatim.ac.id Internet	8 words — < 1%
126	etd.repository.ugm.ac.id Internet	8 words — < 1%
127	etheses.uin-malang.ac.id Internet	8 words — < 1%
128	garuda.ristekdikti.go.id Internet	8 words — < 1%
129	icmzhe2subekti.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
130	jim.unisma.ac.id Internet	8 words — < 1%
131	johannessimatupang.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
132	journalfeb.unla.ac.id Internet	8 words — < 1%
133	jurnal.unswagati.ac.id Internet	8 words — < 1%

lib.ibs.ac.id

134	Internet	8 words — < 1%
135	ppid.dispendukcapil.grobogan.go.id Internet	8 words — < 1%
136	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	8 words — < 1%
137	repositori.usu.ac.id Internet	8 words — < 1%
138	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	8 words — < 1%
139	repository.uia.ac.id Internet	8 words — < 1%
140	repository.uinjkt.ac.id Internet	8 words — < 1%
141	repository.unibos.ac.id Internet	8 words — < 1%
142	repository.unj.ac.id Internet	8 words — < 1%
143	repository.usbypkp.ac.id Internet	8 words — < 1%
144	www.banksinarmas.com Internet	8 words — < 1%
145	www.blogarama.com Internet	8 words — < 1%
146	www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id	8 words — < 1%

Internet

8 words — < 1%

147 www.ejournal2.undip.ac.id

Internet

8 words — < 1%

148 www.govserv.org

Internet

8 words — < 1%

149 www.mncfinancialservices.com

Internet

8 words — < 1%

150 zombiedoc.com

Internet

8 words — < 1%

151 I Komang Oka Permadi, Ni Kadek Nonik Rasminingsih. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan", Jurnal Maneksi, 2023

Crossref

7 words — < 1%

152 M.Ulfatul Akbar Jafar, M. Taufik Rachman, Dedy Iswanto. "PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP KEHADIRAN CALO LAYANAN ADMINISTRASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN BIMA", Journal of Government and Politics (JGOP), 2020

Crossref

7 words — < 1%

153 Muhammad Marse Alfiana, Ridwan Rustandi, Irfan Sanusi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi", Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah, 2024

Crossref

7 words — < 1%

154 Ni Wayan Regita Wulandari, Octavianus Sumardana Pratama. "PENGARUH IKLIM ORGANISASI, WORK LIFE BALANCE DAN ETOS KERJA

6 words — < 1%

TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2024

Crossref

155 Nur Tanfidiyah. "PERKEMBANGAN AGAMA DAN MORAL YANG TIDAK TERCAPAI PADA ANAK USIA DINI", AWLADY : Jurnal Pendidikan Anak, 2018

Crossref

6 words — < 1%

156 doku.pub

Internet

6 words — < 1%

157 jurnal.utb.ac.id

Internet

6 words — < 1%

158 makalah18.blogspot.com

Internet

6 words — < 1%

159 repo.unand.ac.id

Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF