



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 169-181

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Komunikasi Interpersonal Serikat Pekerja Sebagai Mediator Dalam Memberikan Perlindungan Hak Pegawai Dan Keluarga Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Pinrang Di Kabupaten Pinrang

Muhammad Irsan^{1✉}, Mujahid², Andi Vita Sukmarini³

Program Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Fajar

Email: muhammad.irsan@pln.co.id[✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komunikasi interpersonal serikat pekerja dalam memberikan perlindungan hak-hak pegawai dan keluarganya di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. Dalam dunia kerja, serikat pekerja memegang peran penting sebagai mediator yang menjembatani kepentingan pegawai dan manajemen, guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, menggunakan metode wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Informan utama terdiri dari pengurus serikat pekerja, pegawai, dan manajemen PT PLN UP3 Pinrang. Teknik analisis data dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola komunikasi dan tantangan yang dihadapi serikat pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan serikat pekerja melalui saluran formal dan informal efektif dalam memperjuangkan hak-hak pegawai, seperti kesejahteraan, restitusi biaya, dan penyelesaian konflik ketenagakerjaan. Namun, hambatan seperti kurangnya partisipasi aktif dari anggota dan keterbatasan dana organisasi masih menjadi tantangan utama. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam bidang komunikasi organisasi, khususnya pada konteks serikat pekerja di perusahaan BUMN. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan strategi komunikasi serikat pekerja dalam membangun hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Komunikasi interpersonal, serikat pekerja, mediator, hubungan industrial, perlindungan hak pegawai.*

Abstract

This study aims to analyze the role of interpersonal communication within labor unions in protecting the rights of employees and their families at PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. In the workplace, labor unions play a critical role as mediators, bridging the interests of employees and management to foster harmonious industrial relations. This research employs a descriptive qualitative approach, utilizing in-depth interviews, participant observation, and document analysis. The primary informants consist of labor union officials, employees, and the management of PT PLN UP3 Pinrang. Data analysis is conducted thematically to identify communication patterns and challenges faced by the labor unions. The results indicate that interpersonal communication conducted by labor unions through formal and informal channels is effective in advocating for employee rights, such as welfare, restitution claims, and resolving labor disputes. However, challenges such as limited active participation from members and financial constraints within the organization remain significant obstacles. This study contributes to the field of organizational communication, particularly within the context of labor unions in state-owned enterprises. These findings are expected to serve as a reference for improving communication strategies of labor unions in establishing sustainable and harmonious industrial relations.

Keywords: Interpersonal communication, labor union, mediator, industrial relations, employee rights protection

PENDAHULUAN

A. Pendahuluan

Dunia kerja adalah istilah yang mengacu pada lingkungan di mana individu bekerja untuk memperoleh penghasilan atau mencapai tujuan karier mereka. Dunia kerja tentunya melibatkan interaksi antara pemberi kerja dan karyawan, serta dinamika antara rekan kerja di dalam sebuah organisasi. Di dalam dunia kerja, individu biasanya dipekerjakan untuk melakukan tugas tertentu sesuai dengan Pendidikan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman mereka. Hal tersebut tentunya akan melibatkan berbagai macam aspek seperti kebijakan perusahaan, budaya kerja, etika profesional, dan kesempatan untuk pengembangan karier. Salveker menyatakan bahwa kerja adalah landasan dan pusat dari segala sesuatu yang terkait dengan kualitas hidup seseorang, memberikan "*sense of structure*", status, dan tujuan (Salveker dalam Maryatmi, 2021). Dengan demikian, Cartwright & Holmes menyatakan pekerjaan adalah lebih dari sekedar tempat untuk mendapatkan hidup, tetapi juga menjadi tempat karyawan menemukan makna, stabilitas komunitas dan identitas pribadi (Cartwright & Holmes dalam Maryatmi, 2021).

UU Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 16 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan industrial sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara

pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (Indonesia, P. R. 2013).

Timbulnya gerakan buruh di kalangan bangsa Indonesia sebenarnya merupakan suatu letupan reaksi yang muncul akibat terkoyaknya harga diri sebagai suatu bangsa yang merasa terkungkung hidup dalam penjajahan (Kirom, 2013). Sejak berkembangnya gerakan buruh pada awal kemerdekaan tentunya menghasilkan banyak dinamika dan perkembangan. Perkembangan tersebut menurut Razif membuka gagasan-gagasan nasionalistik didalam pergerakan buruh. hal ini dapat terjadi dalam kondisi yang terjepit atau sekarat dan pemimpinnya Dr. Soetomo membelah serikat buruh menjadi Serikat Pekerja (Razif, 1998).

Serikat Pekerja dalam berbagai penelitian telah memainkan peran yang krusial dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, seperti upah yang adil, jam kerja yang manusiawi, keamanan kerja, dan hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di tempat kerja. Serikat pekerja telah lama menjadi unsur penting dalam dinamika hubungan industri di berbagai negara di seluruh dunia. Peran mereka dalam mewakili kepentingan pekerja, memperjuangkan hak-hak tenaga kerja, dan mengadvokasi perubahan di tempat kerja membuat mereka menjadi kekuatan yang signifikan dalam determinasi kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja.

"Serikat Pekerja pada PT PLN (Persero) didirikan pada tanggal 18 Agustus 1999" (Pasal 2 Anggaran Dasar Serikat Pekerja PT PLN (Persero)). PT PLN merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor energi listrik dan memiliki banyak karyawan. Serikat pekerja memiliki peran penting dalam menjembatani komunikasi antara manajemen perusahaan dan karyawan. SP PLN merupakan salah satu wadah organisasi yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hak terhadap anggota dan keluarganya. Serikat pekerja bukan hanya menjadi wadah bagi para anggota akan tetapi Serikat Pekerja PLN sekaligus menjadi mitra antara manajemen dan anggota Serikat Pekerja untuk mewujudkan harmonisasi hubungan industrial.

Adapun keanggotaan SP PLN diatur dalam Pasal 4 Anggaran Rumah Tangga SP PLN (Sidang Pleno, 2023) Dimana keanggotaan SP PLN harus mendaftarkan diri sebagai anggota secara sukarela sebagaimana kebebasan berserikat juga diatur dalam Pasal 28 UUD 1945 tentang *"Kemerdekaan berserikat dan berkumpul"*. SP PLN berperan untuk melaksanakan komunikasi interpersonal sebagai mediator antara manajemen dan anggotanya.

Peran komunikasi interpersonal Serikat pekerja sebagai mediator tentunya memberikan manfaat untuk menghindari konflik internal dalam perusahaan. Masalah yang muncul akibat adanya konflik internal tentu sangat berdampak terhadap produktifitas

pegawai dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu konflik antara pekerja dan pemberi kerja harus di minimalisir ataupun dihindari agar dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Serikat Pekerja PLN juga sebagai mediator untuk memberikan perlindungan hak anggotanya apabila terdapat permasalahan didalam hubungan industrial. Setiap bulan secara rutin SP PLN melaksanakan LKS (Lembaga Kerjasama Bipartit) yang menjadi wadah bagi SP dan Manajemen untuk membahas segala permasalahan internal, program-program strategis dan hal-hal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan hubungan industrial. Hasil pembahasan LKS Bipartit dicatat dalam berita acara dan ditembuskan ke dinas ketenagakerjaan serta akan dievaluasi dipertemuan berikutnya.

Sebagai mediator yang melaksanakan komunikasi interpersonal diharapkan SP PLN aktif dalam mengamati isu-isu yang berpotensi menjadi permasalahan dalam hubungan industrial. Diharapkan SP PLN juga mampu membuat wadah aspirasi bagi para anggotanya untuk dapat dijadikan bahan untuk pembahasan dalam LKS Bipartit.

B. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Komunikasi

Menurut George A. Miller dalam Ramli (2022), Komunikasi berarti bahwa suatu proses informasi yang disampaikan dari satu tempat tertentu ke tempat yang lain.

Deddy Mulyana (2015) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses di mana individu berbagi informasi, ide, dan perasaan melalui penggunaan simbol-simbol yang dapat dipahami bersama.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan melalui media tertentu untuk mencapai pengertian dan pemahaman bersama.

2. Pengertian Serikat Pekerja

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja dari satu atau beberapa perusahaan dengan tujuan untuk memperjuangkan dan melindungi hak dan kepentingan mereka. Sedangkan buruh diartikan sebagai pekerja upahan yang terlibat dalam proses produksi secara kolektif (Kirom, 2013:10). Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Indonesia, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan

pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja bertujuan untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan anggotanya. Sejarah Awal Gerakan serikat pekerja di Indonesia dimulai pada abad ke-19, tepatnya pada tahun 1879, dengan lahirnya Netherland Onder Werpen Genootschap (NIOG) yang merupakan serikat pekerja pertama yang mengorganisir para guru di sekolah Belanda (nasional.sindonews.com). Gerakan ini didirikan oleh Henk Sneevliet, seorang marxis asal Belanda, yang berfokus pada golongan pekerja tanpa membedakan ras dan etnis (Yuli, n.d).

3. Pengertian Mediator

Mediator adalah pihak ketiga yang berfungsi untuk membantu proses komunikasi antara dua atau lebih pihak yang terlibat dalam sebuah interaksi atau konflik. Menurut Fisher, Ury, dan Patton (2011), mediator adalah pihak ketiga yang membantu dua pihak yang memiliki konflik untuk mencapai kesepakatan. Mediator berperan sebagai fasilitator dalam proses negosiasi tanpa membuat keputusan sendiri, tetapi lebih berfungsi untuk membantu kedua belah pihak menemukan solusi yang diterima bersama. Dalam komunikasi, mediator berperan sebagai penghubung untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan mengurangi potensi terjadinya kesalahpahaman. Mediator dapat muncul dalam berbagai konteks, seperti dalam penyelesaian sengketa, komunikasi antarbudaya, atau dalam organisasi. Mediator tidak hanya menyampaikan pesan, tetapi juga berusaha menciptakan ruang dialog yang efektif antara pihak-pihak yang berkomunikasi.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif.

B. Sumber data Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah pengurus serikat pekerja, pegawai PT PLN atau anggota biasa Serikat Pekerja, dan pihak manajemen. Pemilihan informan dilakukan untuk memastikan bahwa informan yang dipilih memiliki pengetahuan, pengalaman, dan posisi yang relevan dengan peran serikat pekerja dalam melindungi hak pegawai dan keluarganya di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Pinrang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga teknik utama:

- 1) Wawancara Mendalam
- 2) Observasi Partisipan
- 3) Dokumentasi

D. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif tematik. Proses analisis dimulai dengan reduksi data, yaitu penyaringan dan pemilahan data yang relevan dengan pertanyaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Komunikasi interpersonal DPC SP PLN UP3 Pinrang.

Dalam melaksanakan komunikasi Interpersonal sebagai mediator SP PLN menggunakan teori komunikasi interpersonal, seperti model komunikasi Aristoteles (Afrahamiryano, 2024) dan pandangan konstruksionisme sosial (Gergen, 1991) untuk menunjukkan bagaimana komunikasi interpersonal membangun kepercayaan dan memastikan pemahaman yang jelas antara SP dan manajemen.

Komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh DPC SP PLN UP3 Pinrang memiliki peran sentral dalam menjembatani hubungan antara manajemen dan anggota serikat pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang diterapkan melibatkan pendekatan personal melalui diskusi langsung, rapat bulanan, serta komunikasi informal. Hal ini memungkinkan terciptanya hubungan yang harmonis antara kedua pihak.

Komunikasi interpersonal adalah fondasi dari peran Serikat Pekerja (SP) PLN DPC Pinrang dalam membangun hubungan harmonis antara pegawai dan manajemen. Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai informan, terungkap bahwa peran komunikasi interpersonal SP bertindak sebagai mediator dalam berbagai isu ketenagakerjaan, termasuk pemenuhan hak-hak pegawai untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Komunikasi yang dibangun tidak hanya melalui saluran formal, tetapi juga melalui interaksi informal yang memungkinkan terjalinnya kepercayaan dan saling pengertian antara pihak manajemen dan pegawai

Dalam konteks model komunikasi Aristoteles, peran komunikasi interpersonal DPC SP PLN UP3 Pinrang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Ethos: DPC SP PLN UP3 Pinrang memiliki kredibilitas yang tinggi sebagai mediator dalam menyelesaikan isu-isu permasalahan, sehingga mereka dapat membangun komunikasi dengan pegawai dan manajemen.
- 2) Pathos: DPC SP PLN UP3 Pinrang menggunakan emosi dan perasaan untuk membangkitkan kesadaran dan kepedulian pegawai dan manajemen terhadap isu-isu permasalahan, sehingga komunikasi yang dibangun dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan mereka.
- 3) Logos: DPC SP PLN UP3 Pinrang menggunakan argumentasi dan bukti yang logis untuk mendukung pesan mereka, sehingga dapat menghasilkan keputusan yang solutif bagi pegawai dan manajemen.

Sebagai contoh, ketika SP menyampaikan aspirasi terkait keterlambatan biaya restitusi pengobatan dan SPPD, umpan balik dari manajemen membantu SP mengevaluasi apakah pendekatan yang dilakukan efektif. Sebaliknya, pekerja dapat memberikan respons terhadap kebijakan manajemen yang disampaikan oleh SP untuk menyatakan persetujuan atau keberatan.

Pandangan Gergen (1991) juga relevan terhadap hasil penelitian ini sehingga menggambarkan pentingnya membangun hubungan yang berkelanjutan dan saling mendukung sehingga membentuk identitas bersama serta dinamika organisasi diantaranya sebagai berikut :

- 1) Membangun Identitas Kolektif : Komunikasi antara pengurus SP, manajemen dan anggota pekerja membantu membentuk identitas kolektif serikat pekerja. Identitas ini muncul dari saling pengertian, kolaborasi, dan komunikasi yang terbuka. Pengurus SP berperan dalam menjaga hubungan yang konstruktif antara anggota dan manajemen, yang memungkinkan terciptanya harmonisasi dalam hubungan industrial. Salah satu bentuk komunikasi yang mengkonstruksi identitas kolektif adalah adanya forum komunikasi LKS Bipartit yang rutin dilaksanakan di PLN UP3 Pinrang.
- 2) Relasi dalam Penyelesaian Konflik: Dalam konflik ketenagakerjaan, teori ini menjelaskan bahwa negosiasi dan komunikasi yang transparan dalam bentuk dialog yang terbuka dapat meredakan ketegangan dan membantu membangun kembali kepercayaan antara pihak-pihak yang terlibat. Melalui interaksi yang positif, identitas kolektif yang harmonis antara anggota dan manajemen dapat membentuk dan mendukung proses penyelesaian konflik yang lebih efektif. Salah satu bentuk komunikasi yang transparan adalah penjelasan dan pemahaman terkait mekanisme reimburse SPPD dan biaya pengobatan yang telah dibahas bersama antara SP dan Manajemen PLN UP3 Pinrang.
- 3) Meningkatkan Efektivitas Organisasi : Pandangan Gergen (1991) menekankan bahwa

hubungan interpersonal yang sehat berkontribusi pada pembentukan identitas yang kooperatif dan saling mendukung. Dalam menjalankan strategi komunikasi, Serikat Pekerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui komunikasi yang konstruktif dengan membangun rasa empatik dan mendengarkan aspirasi anggota sehingga dapat memperkuat solidaritas dan efektivitas organisasi dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Salah satu wujud dari efektivitas organisasi adalah dengan tidak adanya hukuman pelanggaran disiplin pegawai yang diberikan oleh manajemen kepada anggota/pekerja.

Secara keseluruhan, konsep konstruksionisme sosial Gergen (1991) membantu menjelaskan bagaimana komunikasi yang terjadi dalam Serikat Pekerja membentuk identitas bersama yang mendukung tujuan organisasi, baik dalam pengelolaan konflik maupun dalam memperkuat hubungan internal di antara anggota dan manajemen.

Menurut teori komunikasi interpersonal (Devito, 2013), keberhasilan komunikasi sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi tatap muka yang membangun rasa saling percaya. Dalam konteks ini, SP PLN memanfaatkan saluran komunikasi formal dan informal untuk memastikan bahwa setiap isu yang dihadapi oleh anggota dapat tersampaikan kepada manajemen dengan cara yang efektif. Hal ini selaras dengan penelitian Sihabudin (2017), yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Contoh konkret dari peran komunikasi interpersonal Serikat Pekerja adalah keterlibatan aktif SP PLN dalam menyelesaikan isu-isu seperti keterlambatan pembayaran restitusi pengobatan dan SPPD serta potensi konflik karena indikasi pelanggaran disiplin pegawai. Dengan pendekatan yang transparan dan komunikatif, serikat pekerja berhasil membangun hubungan yang harmonis dengan manajemen, sehingga hak-hak pegawai dapat dilindungi tanpa menimbulkan konflik yang dapat berdampak terhadap hubungan industrial.

B. Peran Serikat Pekerja PLN DPC Pinrang Sebagai Mediator.

Peran Serikat Pekerja sebagai mediator menyusun peran penting dalam menjembatani komunikasi antara manajemen dan pegawai. Berdasarkan wawancara, SP PLN bertindak sebagai mediator untuk menyelesaikan potensi masalah yang timbul di perusahaan, seperti masalah disiplin atau pelanggaran hak pekerja.

SP PLN DPC Pinrang menggunakan berbagai strategi komunikasi dalam menjalankan fungsinya sebagai mediator dalam menyelesaikan isu-isu ketenagakerjaan. Strategi komunikasi yang diterapkan oleh SP PLN DPC Pinrang melibatkan kombinasi pendekatan proaktif, partisipatif, dan kolaboratif. Salah satu strategi utama adalah melalui forum

pertemuan rutin dan media komunikasi digital, seperti Google Form dan WhatsApp, untuk memastikan bahwa informasi dapat mengalir dengan cepat dan akurat antar semua pihak. Forum-forum seperti LKS Bipartit juga menjadi saluran penting bagi Serikat Pekerja dan manajemen untuk berdialog dan menemukan solusi.

Dalam hal ini, Teori Komunikasi Organisasi (Berlo, 1960) membantu menjelaskan bagaimana SP PLN menciptakan komunikasi yang efektif dalam organisasi dengan tujuan untuk mengelola dan menyelesaikan konflik. Teori Resolusi Konflik (Fisher & Ury, 1981) juga relevan untuk menjelaskan bagaimana SP PLN DPC Pinrang mendekati penyelesaian masalah dengan menggunakan negosiasi dan mediasi, yang bertujuan untuk mencapai solusi yang menguntungkan kedua belah pihak (win-win solution).

Untuk menggali bagaimana SP PLN menggunakan berbagai media dan pertemuan langsung (seperti WhatsApp, Google Form, dan forum LKS Bipartit) untuk menangani masalah administratif dan hubungan industrial, maka akan dikaitkan dengan Teori Komunikasi Organisasi (Berlo, 1960), yang menjelaskan bagaimana komunikasi dalam organisasi dapat mendorong pemecahan masalah dan pengelolaan konflik. Melalui teori komunikasi yang dikemukakan oleh Berlo (1960) melalui model SMCR (Source-Message-Channel-Receiver) menjelaskan bagaimana komunikasi dalam organisasi terjadi melalui empat komponen utama: sumber, pesan, saluran, dan penerima. Dalam konteks strategi komunikasi Serikat Pekerja, teori ini dapat diimplementasikan untuk memahami dinamika komunikasi antara pengurus SP, manajemen, dan anggota pekerja.

Strategi Penyelesaian masalah Serikat Pekerja memanfaatkan teori Resolusi Konflik (Fisher & Ury, 1981), yang menekankan pentingnya negosiasi berbasis kepentingan dan solusi win-win dengan melakukan mediasi dalam mengatasi permasalahan di tempat kerja. Berikut adalah penjelasan tentang bagaimana teori ini diimplementasikan dalam praktik komunikasi SP PLN :

- 1) Pisahkan Orang dari Masalah

Fisher & Ury menekankan pentingnya memisahkan orang dari masalah agar konflik dapat diselesaikan dengan objektif. Implementasi pada SP PLN DPC Pinrang yaitu dalam kasus pengaduan atau keluhan dari pegawai, SP PLN menggunakan saluran komunikasi yang profesional, seperti Google Form, WhatsApp, dan surat resmi untuk menampung dan menyampaikan isu secara objektif. Dengan cara ini, SP memastikan bahwa komunikasi tetap fokus pada konteks permasalahan dan solusi, bukan pada konflik karena kepentingan pribadi antara pekerja dan manajemen.

- 2) Fokus pada Kepentingan, Bukan Posisi

Dalam teori ini, Fisher & Ury menjelaskan bahwa pihak-pihak yang berkonflik

seharusnya lebih fokus pada kepentingan dasar mereka daripada pada posisi atau tuntutan yang kaku. Implementasi strategi SP PLN DPC Pinrang yaitu ketika ada keluhan tentang keterlambatan pembayaran biaya restitusi atau masalah administratif lainnya, SP PLN menggali alasan dan kepentingan di balik keluhan tersebut. Misalnya, pekerja mungkin merasa tidak dihargai jika hak-haknya tidak dipenuhi, sedangkan manajemen mungkin khawatir tentang dampak keuangan. Dengan memfokuskan pada kepentingan kedua belah pihak, SP dapat mencari solusi yang tidak hanya memenuhi hak pekerja tetapi juga menjaga kelangsungan operasional perusahaan.

3) Kembangkan Pilihan untuk Keuntungan Bersama

Fisher & Ury menekankan pentingnya mengembangkan pilihan atau solusi yang dapat menguntungkan kedua belah pihak. SP PLN DPC Pinrang mengambil langkah ini dengan menciptakan alternatif solusi yang bisa diterima oleh manajemen dan pegawai. Implementasi pada SP PLN DPC Pinrang yaitu dalam mediasi isu pengembalian kelebihan pembayaran gaji atau hak-hak yang belum dipenuhi, SP PLN berusaha untuk mencari jalan tengah dengan negosiasi yang melibatkan opsi-opsi yang adil bagi kedua belah pihak, misalnya dengan mengatur jangka waktu pengembalian yang fleksibel atau penyesuaian kebijakan pembayaran yang lebih masuk akal. Ini memungkinkan pekerja untuk memenuhi kewajibannya tanpa merasa terbebani, sementara manajemen tetap dapat mengurangi kerugian yang terjadi akibat kesalahan administrasi.

4) Gunakan Kriteria yang Objektif

Prinsip terakhir dalam teori ini adalah penggunaan kriteria yang objektif untuk menilai berbagai pilihan solusi. Fisher & Ury menyarankan bahwa solusi yang dicapai harus dapat diterima oleh semua pihak berdasarkan standar yang adil dan objektif. Implementasi pada SP PLN DPC Pinrang yaitu SP PLN DPC Pinrang mengedepankan kriteria objektif seperti peraturan perusahaan, peraturan ketenagakerjaan, dan standar aturan yang telah ditetapkan dalam setiap negosiasi atau mediasi. Misalnya, dalam menentukan batas waktu pembayaran hak pekerja atau penyelesaian permasalahan disiplin, SP memastikan bahwa semua keputusan diambil berdasarkan kriteria yang jelas dan diakui oleh semua pihak, baik pekerja maupun manajemen, sehingga menghasilkan solusi yang diterima oleh kedua belah pihak.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat

Adapun faktor penghambat dalam penelitian ini adalah terkait masalah pendanaan organisasi. Pendanaan organisasi bersumber dari iuran keanggotaan dan bantuan lainnya yang tidak mengikat dan tidak melanggar perundang-undangan. Tantangan yang sering

dihadapi oleh pengurus adalah ketika akan melaksanakan kegiatan organisasi yang membutuhkan biaya akomodasi dan transportasi. Kegiatan organisasi SP tidak dibiayai oleh perusahaan akan tetapi bantuan perusahaan dapat diberikan disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan. Keterbatasan anggaran SPPD menjadi kendala ketika melakukan perjalanan dinas kegiatan organisasi. Kendala lainnya adalah kesibukan para pengurus terkait Jobdesk dan tuntutan kinerja perusahaan menjadikan beberapa pengurus aktif tidak dapat menjalankan perannya dengan maksimal. Faktor working balance juga menjadi isu dimana kegiatan organisasi dilaksanakan pada hari kerja karena akhir pekan menjadi waktu berharga bagi pegawai untuk meluangkannya bersama dengan keluarga. Oleh sebab itu berdasarkan tinjauan pustaka terkait hambatan komunikasi yang diakibatkan perbedaan budaya, persepsi, dan bahasa tidak relevan dengan hambatan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. SP PLN DPC Pinrang dalam menjalankan perannya telah melakukan komunikasi interpersonal dalam membangun hubungan yang harmonis dengan manajemen. Salah satu kunci dalam melakukan negosiasi dengan manajemen untuk memperjuangkan hak para anggota dan keluarganya adalah dengan menciptakan hubungan emosional yang saling transparan sehingga kesamaan persepsi akan memudahkan Serikat Pekerja dan Manajemen dalam memberikan pemenuhan hak terhadap para pegawai dan keluarga sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati.
2. Peran Serikat Pekerja PLN DPC Pinrang sebagai mediator didalam perusahaan sudah berjalan dengan efektif. Strategi komunikasi yang dilakukan Serikat Pekerja adalah dilakukan dengan upaya Preventif dengan melakukan komunikasi interpersonal dengan anggota dan manajemen untuk menjalin relasi yang baik sehingga memudahkan SP PLN mengidentifikasi dan menyelesaikan potensi permasalahan Hubungan Industrial. Strategi komunikasi ini berjalan efektif terkait identifikasi masalah yang dialami oleh anggota dengan menyiapkan media untuk menerima pengaduan atas keluhan dari para anggota secara real time sehingga dapat segera dikomunikasikan dengan manajemen sehingga meminimalisir keluhan pegawai yang dapat menimbulkan dampak yang lebih besar.
3. Faktor pendukung SP PLN DPC Pinrang adalah adanya dukungan penuh manajemen dalam pelaksanaan kegiatan keorganisasian baik dalam pemberian izin dan fasilitas terkait kegiatan organisasi. Faktor penghambat SP PLN DPC Pinrang dalam melaksanakan perannya adalah belum optimalnya seluruh pengurus dalam kegiatan keorganisasian yang diakibatkan oleh kesibukan dalam melaksanakan tugas kedinasan.

Faktor penghambat lainnya adalah keterbatasan dana yang dapat menghambat kegiatan organisasi dan kegiatan operasional lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrahamiriano. 2024. Model-Model Komunikasi Dan Aplikasinya Dalam Pendidikan. Dalam Salahuddin & Abubakar (Eds.), *Pengantar Komunikasi Pendidikan*, (Hal 94-105). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Arsip PT PLN (Persero). 2022. *Pedoman Good Corporate Governance (GCG) 2022 PT PLN (Persero)*. Jakarta : <https://lis.pln.co.id>.
- Arsip PT PLN (Persero). 2022. *Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2022-2024 antara PT PLN (Persero) dan Serikat Pekerja PT PLN (Persero)*. Jakarta : <https://lis.pln.co.id>.
- Berlo, D. K. 1960. *The Process of Communication*. Holt, Rinehart, and Winston.
- DeVito, J. A. 2013. *The Interpersonal Communication Book*, 14th Edition. Boston: Pearson Education.
- Fisher, R., & Ury, W.L. 1981. *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. Penguin Books.
- Fisher, R.,Ury, W.L., Patton, B. 2011. *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*, update and revised. Penguin Books.
- Gergen, K. J. 1991. *The Saturated Self: Dilemmas of Identity in Contemporary Life*. Basic Books.
- Indonesia, P. R. 2013. *Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*.
- Kirom, S. 2013. *Buruh Dan Kekuasaan: Dinamika Perkembangan Gerakan Serikat Pekerja Di Indonesia (Masa Kolonial–Orde Lama)*. Jurnal Mahasiswa Teknologi Pendidikan, 1(1). Diakses dari <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/avatara/article/view/1083>
- LN. 2001/ No. 131, TLN NO. 3989. 2000. *Undang-Undang No 21 Tahun 2000*. Jakarta : Database Peraturan JDIH BPK.
- Maryatmi, A. S. 2021. *Well-being di Dunia Kerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Mulyana, D. 2015. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Negara, P. K. U. U. D. 2001. *Republik Indonesia Tahun 1945. Sesuai dengan urutan Bab, Pasal dan Ayat* Jakarta: Sekretariat Jenderal MPR RI, 2006). Pasal 28
- Program Pascasarjana Universitas Fajar. 2016. *Panduan Penyusunan dan Penulisan Tesis Program Magister Ilmu Komunikasi Universitas Fajar*. Makassar.
- Ramli. 2022. Pengantar Komunikasi Kesehatan. Dalam Sulung, N.,& Sahara, R. M., (Eds.), *Komunikasi Kesehatan* (hal.1-15). Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Razif. 1998. *Sejarah pemikiran serikat buruh Indonesia*. Yayasan Lembaga Bantuan Hukum

Indonesia.

Sidang Pleno. 2023. *Anggaran Dasar Serikat Pekerja PT PLN (Persero)*. Jakarta: Musyawarah Nasional.

Sidang Pleno. 2023. *Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja PT PLN (Persero)*. Jakarta : Musyawarah Nasional.

Sihabudin, B. 2017. *Peran Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja di CV. Triona Multi Industri*. Jurnal KAPemda – Kajian Administrasi dan Pemerintahan Daerah, 11(6), 95-114. Diakses dari [https://stisipbantenraya.ac.id/wp-content/uploads/2021/02/Peran-Serikat-Pekerja-Dalam-Perlindungan-Hak-Hak-Pekerja-Di-Cv. Triona Multi-Industri.pdf](https://stisipbantenraya.ac.id/wp-content/uploads/2021/02/Peran-Serikat-Pekerja-Dalam-Perlindungan-Hak-Hak-Pekerja-Di-Cv.-Triona-Multi-Industri.pdf)

Sindonews. 2023. *Sejarah Pergerakan Buruh di Indonesia dan Daftar 69 Organisasinya*. Sindonews. Diakses dari <https://nasional.sindonews.com/read/1084603/12/sejarah-pergerakan-buruh-di-indonesia-dan-daftar-69-organisasinya-1682820293>.