

Analisa Dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial Terhadap Penyelesaian Perselisihan Di Serikat Pekerja Sektoral Kota Cilegon Tahun 2019

Udi Iswadi

STIE Al-Khairiyah
udiiswadi@yahoo.co.id

Mahfudoh

STIE Al-Khairiyah
mahfudoh774@gmail.com

Abstrak - Hubungan merupakan tindakan yang saling mempengaruhi antar pihak, saling memberi manfaat guna mencapai tujuan, hubungan dapat dikatakan pula sebuah representasi kegiatan yang dilandasi keinginan untuk saling memberi dan memenuhi keperluan masing-masing pihak. Keselarasan akan timbal balik pada sebuah hubungan yang sesuai menghasilkan kedekatan dan kenyamanan antar pihak. Konsep sebuah hubungan didasari oleh faktor internal dan eksternal organisasi atau perusahaan. Sedangkan hubungan yang terjadi dalam perusahaan yaitu hubungan Industrial, dimaknai sebuah metode dalam menyelesaikan persoalan yang timbul di antara pengusaha dan pekerjanya. Hal yang diselesaikan sudah barang tentu adalah perselisihan. Pelaksanaan metode penelitian dalam pengumpulan data berupa kuesioner. Jumlah populasi yang digunakan yaitu 35 serikat pekerja atau dengan jumlah pekerja sebanyak 5.860 pekerja sebagai populasi dari serikat pekerja sektoral yang tergabung dengan Federasi Serikat Pekerja Sektoral Kimia di kota Cilegon. Untuk mengetahui bagaimana metode hubungan Industrial yang efektif dipakai maka harus ditentukan jenis perselisihannya terlebih dahulu, dalam penelitian ini ditemukan perselisihan kepentingan kecenderungannya akan diselesaikan ditingkat hubungan Industrial bipatride. Adapun perselisihan yang banyak diselesaikan peneliti melihat waktu kejadiannya seperti perselisihan upah maka akan banyak muncul di awal tahun. Sedangkan untuk melihat seberapa kuat korelasi yang didapat antara Variabel Metode Hubungan Industrial terhadap Penyelesaian Perselisihan, maka hasil perhitungan Uji Korelasi *Product Moment* r hitung 0,920, dapat dikatakan bahwa pengaruhnya Sangat Kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Metode Hubungan Industrial mempengaruhi variabel Penyelesaian Perselisihan sebesar 84,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Nilai Sig. 0,000 < 0,05, diartikan bahwa pengaruh Variabel Metode Hubungan Industrial (X) terhadap Penyelesaian Perselisihan (Y) signifikan. Dari perhitungan t_{hitung} diperoleh nilai 1,987. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis terhadap nol (H_0), yaitu H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Diperoleh t_{hitung} 5,458 > t_{tabel} 1,987 maka Hipotesis nol (H_0) di tolak, dan menerima Hipotesis alternatif (H_a). Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa "Terdapat Pengaruh Metode Hubungan Industrial terhadap Penyelesaian Perselisihan di Serikat Pekerja Sektoral Kimia Kota Cilegon Tahun 2019". Dengan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = 20,710 + 1,010 X$.

Kata kunci : Serikat Pekerja Sektoral, Metode Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan.

Abstract - Relationship is an act of mutual influence between parties, mutually beneficial to achieve goals, the relationship can also be said to be a representation of activities based on the desire to give and meet the needs of each party. Alignment of reciprocity in an appropriate relationship results in closeness and comfort between parties. The concept of a relationship is based on internal and external factors of the organization or company. While the relationships that occur within a company that is industrial relations, is interpreted as a method of solving problems that arise between employers and their workers. The matter that was resolved was naturally a dispute. The implementation of research methods in collecting data in the form of a questionnaire. The population used is 35 trade unions or with a total of 5,860 workers as a population of sectoral trade unions that are members of the Federation of Chemical Sector Trade Unions in the city of Cilegon. For know, how effective industrial relations methods are used, the type of dispute must be determined first. In this study, it was found that disputes over the interests of fraud will be resolved at the bipartite industrial relations level. As for the disputes that many researchers have resolved, seeing when it occurs, such as wage disputes, many will appear at the beginning of the year. To see how strong the correlation obtained between the Industrial Relations Method Variables on Dispute Resolution, the results of the Product Moment Correlation Test r count of 0.920, it can be said that the effect is very Strong. This shows that the Industrial Relations Method variable affected 84.6% Dispute Resolution while the rest was influenced by other factors. The Sig. 0,000 < 0.05, which means that the effect of the Industrial Relations Method Variable (X) on Dispute Settlement (Y) is significant. From the t table calculation, the value is 1.987. Based on the hypothesis testing criteria for zero (H_0), i.e. H_0 is rejected if $t_{count} > t_{table}$. Obtained t_{count} 5.458 > t_{table} 1.987 then the null hypothesis (H_0) was rejected, and accepted the alternative hypothesis (H_a). In this study, it can be concluded that "There is an Effect of the Industrial Relations Method on the Settlement of Disputes in the Chemical Sectoral Trade Unions of Cilegon City in 2019". With the regression as follows: $\hat{Y} = 20,710 + 1,010 X$.

Keywords: Sectoral Trade Unions, Industrial Relations Method, Dispute Resolution.

PENDAHULUAN

Latar Belakang penelitian

Suatu hubungan yang baik dan berkesinambungan dalam sebuah organisasi atau perusahaan amat sangat diperlukan guna mendukung perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Hubungan merupakan tindakan yang saling mempengaruhi antar pihak, saling memberi manfaat guna mencapai tujuan, hubungan dapat dikatakan pula sebuah

representasi kegiatan yang dilandasi keinginan untuk saling memberi dan memenuhi keperluan masing-masing pihak. Hubungan secara konsep harfiah memiliki makna sebagai suatu interaksi baik yang bersifat negatif maupun positif. Keselarasan timbal balik hubungan yang sesuai menghasilkan kedekatan kenyamanan antar pihak. Konsep sebuah hubungan didasari oleh faktor internal dan eksternal organisasi atau perusahaan.

Sebuah perusahaan besar sekali pun pasti akan menjalin hubungan baik dengan pihak pemasok maupun penggunanya, bahkan hubungan yang terjalin adalah hubungan yang diikat secara hukum agar saling menjaga demi keberlangsungan perusahaan atau bisnisnya. Mereka melakukan hubungan kontrak demi sebuah rantai pemasok (*supply chain*) yang handal dan dapat menopang perusahaan menjadi *survive*.

Begitu pula jika kita berbicara perundang-undangan ketenagakerjaan maka akan kita kenal sebuah hubungan yang disebut hubungan Industrial. Hubungan Industrial memiliki arti sebagai hubungan korelatif yang didalam-Nya terdapat keterlibatan pihak-pihak dalam sebuah proses industri baik dari sisi pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Pengusaha dalam menjalankan proses produksi barang atau jasa tidak akan dapat berdiri sendiri tanpa adanya sebuah hubungan dengan pekerjanya. Hubungan yang terjalin pertama kali adalah hubungan kerja yang didasari atas kebutuhan pengusaha dalam menjalankan perusahaan guna menghasilkan produk berupa barang atau jasa. Di dalam perjalanannya sebuah hubungan kerja yang didasarkan pada adanya perintah, upah dan pekerjaan lambat laun menjadi sebuah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja yang disebut sebagai hubungan Industrial.

Hubungan Industrial dimaknai sebuah metode dalam menyelesaikan persoalan yang timbul di antara pengusaha dan pekerjanya. Hal yang diselesaikan sudah barang tentu adalah perselisihan. Perselisihan dalam konteks ketenagakerjaan adalah perbedaan pandangan dan atau pendapat yang berakibat pada adanya pertentangan baik dari pengusaha, pekerja dan atau serikat pekerja. Adapun jenis perselisihan yaitu perselisihan

kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dari hal tersebut diatas kami sebagai penulis ingin menuangkan analisis yang mengenai metode hubungan Industrial yang kerap terjadi di kota Cilegon terhadap penyelesaian perselisihan, ini dengan judul "Analisa dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial terhadap Penyelesaian Perselisihan di Serikat Pekerja Sektoral Kota Cilegon Tahun 2019"

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis terkait metode hubungan Industrial pada Serikat Pekerja Sektoral di Kota Cilegon. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan pada Serikat Pekerja Sektoral di Kota Cilegon. Untuk mengetahui pengaruh metode hubungan Industrial terhadap penyelesaian perselisihan pada Serikat Pekerja Sektoral kimia di Kota Cilegon.

Manfaat Penelitian

Secara teori hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu, khususnya ilmu pengembangan sumber daya manusia (SDM) terkait peraturan ketenagakerjaan khususnya tentang Hubungan Industrial dan penyelesaian perselisihan.

Dalam praktikal penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa pandangan kepada pengusaha, pekerja dan atau serikat pekerja guna membangun dinamika hubungan Industrial dan penyelesaian perselisihan.

Sebagai bahan masukan bagi pekerja dan penduduk di kota Cilegon bahwa dalam usahanya agar dapat mengetahui akan pentingnya hubungan Industrial dalam menghadapi pasar global dan menopang pembangunan.

ANALISA DAN PENGARUH METODE HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN DI SERIKAT PEKERJA SEKTORAL KOTA CILEGON TAHUN 2019

Sebagai masukan dan saran bagi perbaikan sistem hubungan Industrial yang sudah ada kepada instansi pemerintah daerah (Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon).

KAJIAN LITERATUR

Hubungan Industrial

Menurut Tams Jayakusuma, menyatakan bahwa hubungan adalah suatu kegiatan tertentu yang membawa akibat kepada kegiatan yang lain (Tams Jayakusuma, 2001).

Menurut Michael Solomon, menyatakan bahwa Hubungan industrial melibatkan sejumlah konsep, misalnya konsep keadilan dan kesamaan, kekuatan dan kewenangan, individualisme dan kolektivitas, hak dan kewajiban, serta integritas dan kepercayaan (Michael Soloman, 2002).

Menurut Suwanto, Dalam pemahaman menyatakan Hubungan industrial diartikan sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang (Suwanto, 2000).

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 menyebutkan hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam perusahaan yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau serikat pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Abdul hakim memberikan pandangan tentang hubungan Industrial yang merupakan bagian dari hubungan ketenagakerjaan. Perkembangan yang terjadi bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha ternyata menyangkut hal-hal lainnya dan sangat dinamis terjadi (Abdul Khakim, 2009).

Payaman J. Simanjuntak menjelaskan prinsip dari Hubungan

Industrial (Payaman J. Simanjuntak, 2009), yaitu :

1. Kepentingan Bersama: Pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat, dan pemerintah
2. Kemitraan yang saling menguntungkan: Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan
3. Hubungan fungsional dan pembagian tugas
4. Kekeluargaan
5. Penciptaan ketenangan berusaha dan ketenteraman bekerja
6. Peningkatan produktivitas
7. Peningkatan kesejahteraan bersama
Yukl yang dikutip oleh (Sumartono (2005) bahwa :

1. Hubungan dominasi yaitu pelaksanaan hubungan tersebut pihak pertama menguasai pihak kedua.
2. Hubungan subordinasi yaitu hubungan Pihak kedua menguasai pihak pertama, atau pihak kedua dengan sengaja menempatkan diri tunduk pada kemauan pihak pertama.
3. Hubungan kemitraan yaitu pihak pertama dan kedua selevel dimana mereka bertumpu pada kepercayaan, kerja sama dan saling menghargai.

Unsur tercapainya tujuan hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, kondusif dan berkeadilan, yaitu :

1. Adanya jaminan hak dan kewajiban
2. Penyelesaian perselisihan yang dapat diselesaikan secara bipatride
3. Tidak adanya pemaksaan yang dilakukan baik berupa mogok kerja oleh pekerja atau penutupan perusahaan (*lock out*) oleh pengusaha.

Penyelesaian perselisihan

Perselisihan hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat

pekerja mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja pada satu perusahaan yang dapat terjadi karena perbedaan penafsiran undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. (Zeni Asyhadie & Zainal Asikin, 2004), pokok pangkal perselisihan berkisar pada :

1. Pengupahan;
2. Jaminan sosial;
3. Perilaku penugasan
4. Daya kerja dan kemampuan kerja;
5. Dan masalah pribadi.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenal Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Sedangkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat di selesaikan melalui :

1. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha.
2. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya di sebut mediasi, adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja yang ada dalam satu perusahaan.
3. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya di sebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.
4. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya di sebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara serikat pekerja hanya dalam satu

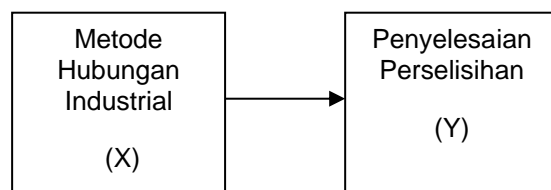
perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

5. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang di bentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan Industrial.

Persoalan perselisihan adalah suatu hal biasa yang terjadi terhadap setiap pekerja, yang menjadi permasalahan adalah bagaimana perselisihan itu dapat diselesaikan dengan cepat dan baik

Ukuran penelitian

Dalam penelitian ini, mengenai analisis hubungan Industrial diartikan sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses di perusahaan, dan penyelesaian perselisihan adalah proses atau upaya penyelesaian perbedaan atau pendapat sehingga mencapai tujuan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Variabel Metode Hubungan Industrial terhadap Penyelesaian Perselisihan

Hipotesis penelitian

Peneliti dalam hal ini membuat hipotesis penelitian sebagai berikut "Diduga Terdapat Pengaruh antara Metode Hubungan Industrial terhadap Penyelesaian Perselisihan di Serikat Pekerja Sektoral Kota Cilegon Tahun 2019"

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan adalah Metode Kuesioner. Adapun data yang digunakan adalah data primer yang didapat langsung dari kuesioner juga observasi lapangan berupa pengamatan sekaligus tanya jawab saat terjadi perselisihan, dan data sekunder yang didapat dari data Bagian Penelitian dan Pengembangan (Litbang) Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan kota Cilegon. Sedangkan teknik pengambilan sampling yaitu menggunakan Teknik *non probability* jenis *purposive sampling*, adapun rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sebagai patokan penggunaan jenis sampling, sampel yang digunakan sebanyak 99 sampel dari jumlah populasi yang digunakan yaitu sebanyak 5.860 pekerja sebagai populasi yang tergabung dengan Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, kota Cilegon. Populasi besar dari Serikat Pekerja Sektoral ini yaitu Keanggotaannya adalah pekerja se-Indonesia, dan Federasi ini berafiliasi juga dengan Konfederasi Serikat pekerja Indonesia (KSPI) dalam lingkup nasional, sedangkan lingkup Internasional bergabung dengan Industrial All. Artinya hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai representasi pekerja yang tergabung di *sectoral* ini secara nasional. Adapun kriteria *purposive sampling* yang dipergunakan antara lain :

1. Tergabung sebagai anggota Serikat Pekerja sektoral Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, minyak gas bumi dan umum minimal 2 tahun.
2. Pernah menghadapi jenis perselisihan yang sama ditahun sebelumnya.
3. Memiliki tim advokasi internal serikat ditingkat unit kerja.

4. Adanya keterlibatan pengurus tingkat cabang dalam kasus Tripartit dana tau PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

Teknik analisa data yang digunakan dengan menguji *instrument data*, uji korelasi *product moment*, koefisien determinasi, uji t test, persamaan regresi serta hipotesis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	88	88,9
Wanita	11	11,1
Total	99	100

Jika kita lihat tabel diatas berdasarkan jenis kelamin maka diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden wanita.

Tabel 2. Responden berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
Usia 20 - 25	12	12,1
Usia > 25 - 30	47	47,5
Usia > 30 - 35	15	15,2
Usia > 35 - 45	20	20,2
Usia > 45 tahun	5	5,0
Jumlah	99	100

Jika di perhatikan untuk responden yang berdasarkan usia maka usia responden adalah di antara usia 25-30 tahun, usia yang sangat produktif dalam berorganisasi dan mengeluarkan pendapat.

Tabel 3. Responden Pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
SD	0	-
SMP sederajat	1	1,0
SMA sederajat	68	68,7
D3	2	2,0
S1	27	27,3
S2	1	1,0
Jumlah	99	100

Terkait pendidikan dari responden yang tertinggi adalah pendidikan SMA sederajat dengan 68,7% dan diikuti oleh pendidikan S1 sebanyak 27,3%.

Uji Instrumen
Uji Validitas

Tabel 4. Uji validitas

No. Responden	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,277	0,211	Valid
2	0,405	0,211	Valid
3	0,306	0,211	Valid
4	0,46	0,211	Valid
5	0,319	0,211	Valid
6	0,277	0,211	Valid
7	0,355	0,211	Valid
8	0,520	0,211	Valid
9	0,415	0,211	Valid
10	0,316	0,211	Valid
11	0,401	0,211	Valid
12	0,410	0,211	Valid
13	0,489	0,211	Valid
14	0,477	0,211	Valid
15	0,499	0,211	Valid
16	0,485	0,211	Valid
17	0,449	0,211	Valid
18	0,404	0,211	Valid
19	0,303	0,211	Valid

Berdasarkan dari tabel 4 di atas mayoritas instrumen pertanyaan variabel X adalah valid, dan untuk instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 5. Realibilitas Variabel Metode Hub. Industrial (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	19

Untuk menguji realibilitas data, maka dari hasil perhitungan SPSS secara keseluruhan, diperoleh nilai Cronbach Alpha = 0,711, maka data reliabel. Dari tabel diatas juga diketahui bahwa Cronbach Alpha perhitungan lebih besar dari nilai kritis Cronbach

Alpha yaitu 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada masing-masing dimensi tersebut adalah realibel.

Teknik Analisa Data

Uji korelasi *product moment*

Table 6. Uji Korelasi Produk Moment Met. Hubungan Industrial (X) terhadap Penyelesaian Perselisihan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.844	1.71484

a. Predictors: (Constant), Met_Hub_Industrial

Dalam Korelasi *Product Moment* dengan menggunakan perhitungan SPSS diperoleh hasil r_{hitung} sebesar 0,920, maka termasuk ke dalam kategori Sangat Kuat.

Koefisien Determinasi (uji KD) untuk menentukan besar kecilnya pengaruh variabel Metode Hubungan Industrial (X) terhadap variabel Penyelesaian Perselisihan (Y) dicari dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi (KD), sebagai berikut :

$$KD = 0,920^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,920^2 \times 100\% = 0,846$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa varian yang terjadi pada variabel Metode Hubungan Industrial dapat mempengaruhi variabel Penyelesaian Perselisihan sebesar 84,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji signifikansi (uji t test)

ANALISA DAN PENGARUH METODE HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP
PENYELESAIAN PERSELISIHAN DI SERIKAT PEKERJA SEKTORAL KOTA CILEGON
TAHUN 2019

Tabel 7. Uji Signifikansi Variabel Metode Hubungan Industrial terhadap Penyelesaian Perselisihan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.710	3.794		5.458	.000
Met_Hub_Industrial	1.010	.044	.920	23.054	.000

a. Dependent Variable: Peny_Perselisihan

Dari tabel diatas hasil perhitungan SPSS, kita mendapatkan Nilai Sig. 0,000 < 0,05, bahwa pengaruh Variabel Metode Hubungan Industrial (X) terhadap Penyelesaian Perselisihan (Y) sangat signifikan.

Uji Regresi Linier

Tabel 8 Penghitungan Uji Regresi variabel Metode Hubungan Industrial terhadap Penyelesaian Perselisihan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.710	3.794		5.458	.000
Met_Hub_Industrial	1.010	.044	.920	23.054	.000

a. Dependent Variable: Peny_Perselisihan

Maka persamaan yang didapat adalah :
 $\hat{Y} = 20,710 + 1,010 X$

Dari persamaan regresi tersebut, nilai Variabel Penyelesaian Perselisihan (Y) adalah sebesar 20,710 yang berarti jika pemilihan Metode Hubungan Industrial sesuai maka Penyelesaian Perselisihan dapat tercapai pada 20,710. Selanjutnya, Variabel Metode Hubungan Industrial (X) merupakan variabel yang mempengaruhi Variabel Penyelesaian Perselisihan (Y) dengan koefisien sebesar 1,010, dapat dikatakan bahwa Metode Hubungan Industrial (X) meningkat sebesar 1 maka Penyelesaian Perselisihan (Y) akan meningkat sebesar 1,010.

PENUTUP

Simpulan, Pada tujuan penelitian pertama terkait metode hubungan Industrial didapat bahwa Serikat Pekerja Sektoral lebih memilih metode hubungan Industrial Bipartit tatkala menghadapi perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja yang lebih dari satu dalam satu perusahaan, adapun untuk perselisihan PHK dalam penelitian ini didapat kecenderungan Serikat Pekerja Sektoral ingin menyelesaikannya di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan untuk perselisihan hak kecenderungan diselesaikan pada tingkat hubungan Industrial secara Tripartit yang melibatkan Dinas Tenaga Kerja, Pengusaha dan Serikat Pekerja Sektoral itu sendiri.

Sedangkan pada tujuan penelitian kedua terkait Penyelesaian perselisihan yang banyak diselesaikan dapat dilihat dari waktu kejadiannya dalam setahun, misal perselisihan kepentingan dan hak akan muncul di awal tahun seperti masalah pengupahan baik upah berkala, UMK maupun UMSK, adapun perselisihan tentang PHK biasanya terjadi pada perusahaan yang mengalami kebangkrutan dan atau masalah finansial dan perselisihan antar serikat pekerja jarang sekali terjadi karena hampir 99% perusahaan di kota Cilegon hanya memiliki satu serikat pekerja dalam perusahaannya.

Namun jika kita analisis Metode Hubungan Industrial pada Serikat Pekerja Khususnya Sektor Kimia di Kota Cilegon yaitu analisa penilaian jawaban positif dari masing-masing indikator variabel sebesar 34%. Variabel Penyelesaian Perselisihan dengan melakukan analisa penilaian jawaban positif dari masing-masing indikator variabel sebesar 35 %. Untuk melihat seberapa kuat korelasi yang didapat

antara variabel Metode Hubungan Industrial terhadap Penyelesaian Perselisihan dapat dilihat dari Uji Korelasi *Product* Momen maka pengaruh pada penelitian ini termasuk ke dalam kategori Sangat Kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa varian yang terjadi pada variabel Metode Hubungan Industrial dapat mempengaruhi variabel Penyelesaian Perselisihan sebesar 84,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang masih perlu diteliti seperti persoalan kemampuan pengurus serikat pekerja dalam menghadapi perselisihan, pengalaman dalam bernegosiasi efektif, kemampuan dalam memahami dan menginterpretasikan hukum perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan lain sebagainya. Rekomendasi, Serikat pekerja membutuhkan kemampuan individu di masing-masing kepengurusan serikat pekerja itu sendiri, maka dari itu dibutuhkan pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang sinergis, berkelanjutan dan komprehensif. Kelebihan dan kekurangan dari masing-masing teknik metode hubungan Industrial harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan agar efektif dan efisien. Sinergitas antara Pengusaha, Serikat Pekerja dan Pemerintah dalam memilih dan menjalankan Teknik metode hubungan Industrial sangat menentukan kualitas dan kuantitas penyelesaian perselisihan. Dibutuhkan kesepahaman yang konkret antara elemen Bipartit yaitu pengusaha (perusahaan) dengan serikat pekerja dan juga elemen tripartit yaitu pengusaha (perusahaan), serikat pekerja dan pemerintah sehingga konduktivitas kerja dan produktivitas tidak terganggu.

DAFTAR PUSTAKA

Almaududi, 2017, Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja

Dalam Teori dan Praktik, Dwitama Asrimedia

Bambang J, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan 1, Pustaka Setia, Jakarta

Hariwijaya M & Triton, 2011, "Panduan Skripsi dan Tesis", Oryza, Jakarta

Husni L, 2004, Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, RajaGrafindo, Jakarta

Jurnal Riza Dahlia, Wiwin Dinar Prastiti, Susatyo Yuwono, 2007, Konflik Hubungan Industrial

Jurnal Rozelin Marsaulina Panggabean, 2016 Kajian Implementasi Hubungan Industrial di PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk

Jurnal Omon Remen, Endeh Suhartini, Ani Yumarni, 2018 "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT Haengnam Sejahtera Indonesia di Tingkat Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor

Mangkunegara A.A.A.P, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung

Modul Dorothea Wahyu Ariani, Karakteristik dan Konteks Hubungan Industrial

Nindjo S, 2011, Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan.

Riduwan dan Sunarto, 2012, Pengantar Statistik untuk Penelitian, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis, Bandung, Alfabeta

Saptorini I, 2011, Pedoman OECD Bagi Perusahaan Multinasional,

Saptorini I, Isworo A, Astuti W, 2014, Perjanjian Kerangka Kerja Global Industri all, Cetakan pertama

Sedarmayanti, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas

ANALISA DAN PENGARUH METODE HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP
PENYELESAIAN PERSELISIHAN DI SERIKAT PEKERJA SEKTORAL KOTA CILEGON
TAHUN 2019

- Kerja, Bumi Aksara Mandar Maju,
Bandung
- Skripsi Ayu Ernita, 2018, Pengaruh
Serikat Pekerja dan Hubungan
Industrial Terhadap Kesejahteraan
Karyawan Tetap Pada PT
Bogatama Marinusa (BOMAR)
Makasar
- Siswanto H.B, 2011, Pengantar
Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta
- Trihendradi, 2011, Langkah Mudah
Melakukan Analisis Statistik
Menggunakan SPSS 19,
Yogyakarta, Andi Yogyakarta.
- Wijayanti A, 2010, Hukum
Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.
Sinar Grafika, Jakarta
- Yuniarsih T & Suwatno, 2011,
Manajemen Sumber Daya Manusia,
Jakarta