

# PENGARUH BIPARTIT TERHADAP KOMUNIKASI DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DI PT. KITADIN.

<sup>1</sup>Parlin Ginting <sup>2</sup>LCA Robin Jonathan <sup>3</sup>Mardiana  
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.  
Email :[Parlin.gtg@gmail.com](mailto:Parlin.gtg@gmail.com)

---

## **Keywords:**

*Bipartite, ommunication,  
Pancasila Industrial  
Relations*

## **ABSTRACT**

*Effect of bipartite on communication in solving problems of Pancasila industrial relations at PT. Kitadin Tenggara across from Kutai Kertanegara, under the guidance of Mr. LCA. Robin Jonathan as Advisor I, and Ms. Mardiana as Supervisor II. The background of this research is that communication between employers and trade unions is not optimal outside of bipartite meetings, bipartite meetings have not yet been scheduled, the need for regular communication between trade unions and employers and the need for socialization before changing existing company policies. The purpose of this study was to determine how the influence of bipartite on communication in solving the problems of Pancasila Industrial Relations at PT. Kitadin. The theoretical basis used in this study is the management of human resources about science and art regulating relationships and the role of labor to be effective and efficient to help realize the goals of the company, employees and society. This research uses quantitative methods using data from 30 questionnaire samples from 145 employees as the object of research. The analytical tool used in this study is to use path analysis with quantitative analysis including validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing through t test, F test, and Sobel test. Partially based on the results of t test the variables in this study have an effect positive and significant for Pancasila industrial relations in solving problems at PT. Kitadin.*

---

## **PENDAHULUAN**

Indonesia memiliki banyak sekali sumber daya alam yang sedang dieksploitasi. Hal ini tentunya menjadi modal berharga bagi negara ini untuk maju dan memperbaiki tingkat perekonomiannya. Belakangan ini Indonesia berhasil menggali berbagai macam sumber daya alam, seperti emas, uranium, biji besi, tembaga dan batu bara. Sebagian diolah di negara sendiri dan sebagian lagi diekspor ke kenegara tetangga. Tentunya ini akan menghasilkan devisa yang baik untuk negara. Hal ini secara tidak langsung membantu mengatasi masalah pengangguran di Indonesia, khususnya di wilayah – wilayah yang memiliki potensi cadangan mineral yang besar dimana perusahaan tersebut berada.

Pertambangan merupakan salah satu sektor yang dapat menghasilkan devisa besar bagi Negara. Selain devisa, industri pertambangan juga mampu menyerap ribuan tenaga kerja dari seluruh wilayah nusantara serta membuka lapangan kerja baru di seluruh wilayah Kalimantan Timur khususnya untuk mengurangi pengangguran dan mengurangi dampak sosial ditengah masyarakat yang secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap pembangunan di Kalimantan Timur dan Nasional secara umumnya.

Keberadaan PT Kitadin sejak awal berdiri hingga saat ini berpengaruh positif bagi perekonomian masyarakat transmigrasi dan warga lokal yang berada disekitar PT Kitadin yang secara umum sebagai petani serta meningkatnya perekonomian di Kalimantan Timur, terbukanya peluang kerja secara otomatis akan menambah warga –warga baru yang datang dari luar daerah seperti : Jawa, Sulawesi ,Sumatera dan daerah-daerah lain untuk mencari pekerjaan kemudian menetap di desa- desa sekitar PT.Kitadin bergabung dengan warga lokal hidup saling berdampingan sebagai warga masyarakat, antar karyawan dari berbagai perusahaan didalam satu desa bahkan dalam satu tempat tinggal, sehingga membawa dampak sosial ditengah masyarakat dan membawa pengaruh bagi operasional PT. Kitadin walaupun dalam skala kecil.

Dalam berinteraksi antara karyawan PT.Kitadin dengan karyawan perusahaan tambang lainnya dalam kehidupan sehari – hari, setiap informasi mengenai fasilitas yang ada di setiap perusahaan baik yang berupa peraturan perusahaan (PP), berdasarkan perjanjian kerja bersama (PKB) ataupun berupa kebijakan – kebijakan di masing-masing perusahaan tambang dapat diketahui oleh semua karyawan dan masyarakat sekitar PT Kitadin, kemudian menjadi isu atau menjadi topik komunikasi di tengah masyarakat,antar perusahaan, antar karyawan PT Kitadin.

Permasalahan perburuhan atau sering disebut perselisihan hubungan industrial yang timbul dari internal PT.Kitadin sendiri yaitu perlunya sosialisasi atau komunikasi terlebih dahulu sebelum merubah kebijakan yang sudah berlaku dan melakukan komunikasi dengan serikat pekerja atau perundingan melalui Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, sebelum berlakunya kebijakan baru tersebut serta implementasi isi perjanjian kerja bersama dipengaruhi oleh kondisi bisnis batu bara serta masalah-masalah lain agar tidak menimbulkan gejolak , hal-hal tersebut perlu mendapat respon atau penjelasan melalui komunikasi yang baik agar tidak menjadi besar yang dapat mengarah kepada perselisihan hubungan industrial yang puncaknya melalui aksi demonstrasi atau mogok kerja. Agar hal tersebut tidak terjadi perlunya mengoptimalkan komunikasi dalam menyelesaikan permasalahan untuk menjalin hubungan industrial yang harmonis.

Komunikasi antara pengusaha dengan serikat pekerja melalui perundingan bipartit di PT.Kitadin dilakukan setiap dua tahun sekali yang disebut dengan “ Perundingan PKB“ untuk membahas mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha sesuai dengan kesepakatan bersama yang terutang dalam buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pertemuan bipartit juga dilakukan setiap 3 (tiga) bulan sekali yang disebut dengan “*Quarterly meeting*” untuk membahas mengenai implementasi Perjanjian Kerja Bersama serta isu-isu lain yang berkaitan dengan hubungan industrial dan tercatat dalam Notulen rapat (*Minute of Meeting*), terkait mengenai tempat dan waktu pelaksanaan berdasarkan kesepakatan bersama. Namun yang menjadi kendala dalam pelaksanaan *quarterly meeting* yang seringkali tertunda oleh kesibukan manajemen sebagai perwakilan dari pengusaha, yang berakibat kurang optimalnya pelaksanaan pertemuan bipartit yang mengakibatkan kurangnya komunikasi antara serikat pekerja dengan manajemen terkait dengan hubungan industrial.

Pembangunan hubungan industrial memiliki banyak dimensi dan keterkaitan itu tidak hanya untuk kepentingan pekerja pada saat sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan menyeluruh dan berkelanjutan yang mencakup perlindungan,

pengakuan, jaminan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan sama dihadapan hukum (Pasal 28D ayat (1) Undang-undang Dasar 1945). Perselisihan hubungan industrial tentu menjadi penghalang bagi tercapainya cita-cita hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Perselisihan hubungan industrial menyebabkan adanya pertentangan antara pengusaha atau dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh, padahal hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak mengikat dalam hubungan kerja. Jika salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk mengikat diri dalam hubungan kerja, maka sulit bagi para pihak untuk mempertahankan hubungan yang harmonis.

Perundingan bipartit berdasarkan Pasal 1 ayat 1 PERMEN NOMOR.PER.31/MEN/XII/2008 merupakan “Perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan”. Secara umum perundingan bipartit adalah upaya penyelesaian sengketa secara musyawarah oleh pihak pengusaha dan buruh dengan tidak melibatkan pihak lain dengan tujuan mencapai kesepakatan/mufakat dengan dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.

Sebagai salah satu mekanisme penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan, perundingan bipartit mengambil peranan yang sangat penting, yaitu sebagai mekanisme penyelesaian pertama yang harus dilakukan oleh para pihak yang berselisih. Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat”. Sesuai dengan asas kerja hubungan industrial, bahwa dalam pelaksanaan hubungan industrial Indonesia berlandaskan asas gotong royong dan kekeluargaan serta musyawarah untuk mufakat. sehingga perlunya komunikasi rutin antara serikat pekerja dengan manajemen melalui bipartit.

Komunikasi antara Serikat Pekerja dengan manajemen melalui bipartite merupakan hal yang sangat penting dan cepat dalam menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial, jika perselisihan hubungan industrial tersebut dapat diselesaikan melalui forum bipartit, maka masing-masing pihak yang berselisih dapat melakukan penghematan waktu dan biaya yang cukup signifikan.

Bagi pekerja, dengan segera dapat memperoleh keputusan yang jelas terhadap tuntutan atau permasalahan dan kemudian dapat segera menentukan langkah selanjutnya. Begitupula bagi pengusaha, waktu dan pikirannya dapat segera dipergunakan untuk memikirkan pengembangan usahanya demi kesejahteraan karyawannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka mendorong penulis untuk membuat penulisan ilmiah mengenai “Pengaruh Bipartit terhadap komunikasi dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial Pancasila di PT Kitadin”.

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Apakah bipartit berpengaruh signifikan memediasi hubungan komunikasi terhadap Hubungan Industrial Pancasila dalam penyelesaian permasalahan di PT.Kitadin ?

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan aset dalam suatu organisasi atau perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Dimana dalam mengimplementasikan

kemampuan dan keterampilan tersebut tidak luput dari masalah yang dihadapinya baik secara fisik atau psikis yang akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris "*to manage*" yang berarti mengelola suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

### **Pengaruh Bipartit**

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang". (KBBI). WJS.Poerwardaminta berpendapat bahwa pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan dan berpengaruh terhadap orang lain (Poerwardaminta:731).

Bila ditinjau dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sebagai suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.

Menurut Tata Bahasa : Bi artinya dua, Partit artinya Pihak, Bipartit berarti dua pihak. Pengertian Bipartit sebagai sistem/mechanisme adalah tata cara/proses penyelesaian/musyawarah untuk mufakat dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang muncul di perusahaan yang dapat menjadi potensi perselisihan antara pihak pekerja, serikat pekerja dengan pihak pengusaha. Menurut ketentuan :

- a. Pasal 1 ayat 18 Undang-Undang NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaga kerjasama bipartit adalah :  
Forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
- b. Pasal 1 ayat 10 Undang-Undang NO.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perundingan bipartit adalah : "perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial";
- c. Pasal 1 ayat 1 Permenakertras PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit, Perundingan bipartit adalah : "Perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan".
- d. Pasal 1 ayat 1 Permenakertras PER.32/MEN/XII/2008 Tentang cara pembentukan dan susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit, yang selanjutnya disebut LKS Bipartit adalah :  
Forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

## Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Banyak defenisi hubungan industrial Pancasila yang dikemukakan oleh para ahli, namun bila di bandingkan satu dengan yang lainnya maka pada dasarnya pengertian dan tujuannya adalah sama.

## Komunikasi

Manusia sebagai makhluk sosial memerlukan komunikasi untuk berinteraksi dengan manusia lainnya, begitupun dalam organisasi dibutuhkan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan atau pun sebaliknya dengan cara penyampaian ide, pemikiran, gagasan dan penyampaian arus informasi dengan berkomunikasi.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:145) mengemukakan bahwa :

“Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

## METODE PENELITIAN

### Definisi operasional

Dalam penelitian ini, sesuai dengan judul penelitian yang diambil yaitu ; Pengaruh bipartit terhadap komunikasi dalam penyelesaian permasalahan Hubungan Industrial Pancasila di PT.Kitadin, maka pengelompokan variabel-variabel yang mencakup dalam judul tersebut dibagi menjadi dua variabel yaitu:

Variabel	Definisi	Indikator
Komunikasi ( $X_1$ )	Proses interaksi antara serikat pekerja dengan manajemen dalam hal penyampaian, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pemahaman, Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedang komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.</li><li>2. Kesenangan, Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.</li><li>3. Sikap, Apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.</li></ol>

		<p>4. Hubungan, Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.</p>
Bipartit ( $X_2$ )	<p>Penyelesaian masalah ketenagakerjaan antara serikat pekerja dengan manajemen melalui perundingan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kesepakatan bersama.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesejahteraan karyawan, Guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan.</li> <li>2. Pemenuhan hak-hak karyawan, pekerja bukan sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.</li> <li>3. Kepatuhan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan PKB, Perjanjian Kerja Bersama adalah kesepakatan atau perjanjian yang dicapai melalui perundingan antara serikat pekerja dan wakil pengusaha mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha.</li> <li>4. Komunikasi yang baik antara karyawan atau serikat pekerja dengan pengusaha, Komunikasi adalah sarana yang paling efektif dalam menyampaikan suatu pengetahuan dan informasi.</li> <li>5. Menyelesaikan perselisihan yang ada, Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan musyawarah untuk mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.</li> </ol>
Hubungan Industrial Pancasila ( $Y$ )	<p>Hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja yang terjalin dengan serasi, selaras dan yang didasari oleh rasa saling percaya, saling menghargai, dihargai,</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepentingan Bersama, pengusaha,pekerja demikian juga , pemerintah dan masyarakat pada umumnya sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan.</li> <li>2. Hubungan fungsional, pengusaha dan</li> </ol>

	saling memberi dan saling membutuhkan.	<p>pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dalam pembagian kerja atau pembagian tugas.</p> <p>3. Pembinaan hubungan industrial, menciptakan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.</p>
--	--	---

### Alat Analisis

Analisa jalur (*path analysis*). “ digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat” Dr Suliyanto (2011;249). Analisis jalur “ merupakan perluasan dari analisis linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan alat analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”

Menurut Ghozali (2016:237), Analisa jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan polah hubungan antar tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Adapun model analisa jalur (*path analysis*) penelitian ini adalah :

$$\text{Persamaan substruktur 1, } X_2 = PX_1 + e_2$$

$$\text{Persamaan substruktur 2, } Y_1 = PX_1 + PX_2 + e_2$$

Keterangan :

$X_2$  = Bipartit

$Y_1$  = Hubungan Industria Pancasila

$X_1$  = Komunikasi

$e_1$  = Variance variabel M yang tidak dijelaskan X

$e_2$  = Variance variabel Y yang tidak dijelaskan X dan M

Variabel  $Y_1$  disebut mediator atau intervening jika persamaan (1)X secara signifikan mempengaruhi  $Y_1$  dan persamaan (2)X secara signifikan mempengaruhi  $Y_2$  dengan mengontrol X. Jika pengaruh X terhadap  $Y_2$  menurun tidak sama dengan nol, dengan memasukkan variabel  $Y_1$ , maka terjadi mediasi parsial. Mediasi sederhana ini terjadi jika terpenuhi asumsi (1) tidak ada kesalahan pengaruh pada variabel  $Y_1$ , dan variabel  $Y_2$  tidak mempengaruhi  $Y_1$ .

Menurut Ghozali (2016;239) “besarnya nilai  $e_1 = \sqrt{(1 - R)^2}$  dan besarnya nilai  $e_2 = \sqrt{(1 - R)^2}$ ”

### PEMBAHASAN

Berdasarkan 30 responden memberikan informasi mengenai pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) dan bipartit ( $X_2$ ) mempengaruhi hubungan industrial pancasila (Y), dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa analisis variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Bipartit ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap hubungan Industrial Pancasila (Y). Uji validasi menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,306 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan adalah valid.
2. Hasil uji Reabilitas dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60, hasil pengujian menunjukkan : komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,800, bipartit ( $X_2$ ) sebesar 0,795, dan hubungan industrial pancasila sebesar 0,830, dengan hasil tersebut dapat dikatakan reliabel.
3. Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat linier atau tidak, maka dilakukan uji linieritas dengan metode *Lagrange Multiplier (LM Test)* dengan membandingkan nilai  $X^2_{hitung}$  dengan  $X^2_{tabel}$ , dari hasil uji linieritas menunjukkan bahwa  $X^2_{hitung}$  lebih kecil dari  $X^2_{tabel}$ .
4. Pengujian data yang dilakukan dengan pengujian asumsi klasik, dimana dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal, tidak mengandung heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi dan tidak terjadi korelasi antar variabel.
5. Dari hasil uji t yang dilakukan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan level of significance (Sig) penelitian < 0,05.
6. Hasil uji hipotesis yang dilakukan melalui uji sobel diperoleh nilai statistik Nilai Z = 14.7067 lebih besar dari 1.96, ini berarti bipartit berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan kausal antara komunikasi terhadap hubungan industrial pancasila di PT. Kitadin.
7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian yang dilakukan di PT. Kitadin dengan responden sebanyak 30 orang membuktikan menerima  $H_A$  bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi terhadap hubungan industrial pancasila di PT. Kitadin, maka hipotesis diterima.

## PENUTUP

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil rumusan dan pembahasan penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa variabel bipartit berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan industrial pancasila dalam penyelesaian permasalahan perburuhan di PT. Kitadin.
2. Bipartit berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan industrial pancasila di PT. Kitadin. Hal ini membuktikan bahwa hipotesa yang berbunyi “Bipartit berpengaruh signifikan memediasi hubungan komunikasi terhadap hubungan industrial pancasila dalam penyelesaian permasalahan di PT. Kitadin.
3. Berdasarkan hasil pengujian (Uji F) dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan bipartit secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan industrial pancasila di PT. Kitadin.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, hal-hal yang perlu dilakukan oleh PT. Kitadin adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dan tidak boleh diabaikan dalam aktifitas perusahaan saat ini. Oleh karena itu, disarankan agar PT. Kitadin menjaga stabilitas kerja dengan meningkatkan komunikasi antara pengusaha/manajemen dengan karyawan/serikat pekerja.
2. Dalam upaya untuk meningkatkan komunikasi, maka perlu memaksimalkan peran bipartit di PT. Kitadin.
3. Bagi peneliti, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih luas lagi dalam menciptakan hubungan baik antara pengusaha dan pekerja.
4. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh bipartit dalam penyelesaian permasalahan Hubungan Industrial Pancasila di PT. Kitadin, Sedangkan factor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap bipartit yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, diharapkan pada penelitian mendatang dapat membahas factor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti :
  - a. Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan.
  - b. Peran serikat pekerja dalam menjaga hubungan industrial pancasila yang harmonis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.
- Anonim Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 *tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Anonim Permenakertra Republik Indonesia No. 31 Tahun 2004 *tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Hasibuan, Melayu SP, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Rosda.
- Panggabean, S, Mutiara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Simanjuntak Payaman. 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.