

## **STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI SERIKAT PEKERJA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT. POU YUEN INDONESIA**

Astri Dwi Andriani, Destiana Husnul Chotimah, Hapsari Dwi Oktavia

Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Putra Indonesia Cianjur  
Jalan Dr. Muwardi Gg. Perjuangan No. 66, Kec. Cianjur, Kabupaten Cianjur

### **Abstrak**

Penelitian yang berjudul “Strategi Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Pou Yuen Indonesia” ini bertujuan untuk mengetahui peran, masalah yang sudah diselesaikan, dan strategi komunikasi yang digunakan oleh Serikat Pekerja untuk menyelesaikan suatu kasus di PT. Pou Yuen Indonesia.

Adapun metode yang penulis pakai dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan di bantu oleh teori komunikasi organisasi. Teori tersebut digunakan untuk mengetahui bagaimana kemampuan suatu organisasi Serikat Pekerja yang dianggap berperan penting bagi buruh atau karyawan, jika mengalami suatu permasalahan dengan perusahaan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk menyelesaikan penelitian ini menggunakan cara observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Teknik observasi ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana keadaan lapangan dan wawancara ini dilakukan kepada informan yang sangat relevan pada penelitian sehingga mampu untuk menggali informasi secara luas, selanjutnya di bantu dengan dokumentasi.

Kesimpulan dari peneltian ini adalah Serikat Pekerja merupakan organisasi buruh yang sangat penting, karena organisasi tersebut dapat menampung aspirasi dan keluhan – keluhan dari buruh atau karyawan yang mengalami permasalahan. Permasalahan yang sering terjadi antara lain jumlah upah buruh yang tidak layak, sistem kerja kontrak (*outsourcing*), dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha, tenaga kerja asing yang upahnya lebih murah dibanding tenaga kerja lokal, dan masih banyak lagi masalah lain yang kemudian memunculkan marginalisasi buruh. Selain itu permasalahan yang juga sering muncul dari pihak buruh/karyawan sendiri yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah ketidakdisiplinan dalam kehadiran dan jam kerja, mangkir dalam pekerjaan, dan perilaku yang tidak mengikuti aturan perusahaan.

Melalui pendekatan komunikasi organisasi, dalam permasalahan tersebut Serikat Pekerja membantu buruh untuk tidak mengulangi kembali kesalahan yang pernah terjadi, hal itu dilakukan dengan cara memberikan arahan tentang ketenagakerjaan dan *public speaking*. Agar

buruh atau karyawan mampu untuk berkomunikasi secara baik terhadap pimpinan perusahaan secara langsung.

**Kata kunci:** *ketenagakerjaan, strategi komunikasi, serikat pekerja, perselisihan, buruh.*

### **Abstract**

*The research entitled "The Union Communication Organization Strategies in Resolving Industrial Relations Disputes at PT. Pou Yuen Indonesia" aims to find out the role, the problem that has been resolved, and the communication strategy used by the Union to resolve a case at PT. Pou Yuen Indonesia.*

*The method that writer uses in this research adopts qualitative research methods with a case study approach and assists by organizational communication theory. This theory is used to find out how the ability of a trade union organization is considered to play an important role for workers or employees if they experience a problem with the company.*

*Data collection techniques used to complete this research using observation, interviews, and study documentation. This observation technique used to find out how the state of the field and interviews were conducted with informants who were very relevant to the study so that they were able to explore information extensively, then assisted by documentation.*

*The conclusion of this research is that the Union is a very important labor organization, because the organization can accommodate the aspirations and grievances of workers or employees experiencing problems. Problems that often occur include the amount of unreasonable wages for laborers, the contract work system (outsourcing), and unilateral termination of employment by employers, foreign workers whose wages are cheaper than local workers, and many other problems that then arise marginalization of labor. In addition, the problems that also often arise from the workers/ employees themselves who are the focus in this study are indiscipline in attendance and working hours, indisplner in work, and behavior that does not follow the company's rules.*

*Through an organizational communication approach, in this problem the Union helps workers not to repeat mistakes that have occurred, it's done by providing guidance on employment and public speaking, so the workers or employees are able to communicate well with the leadership of the company directly.*

**Keyword:** *employment, communication strategy, the union, disputes, laborer.*

### **Pendahuluan**

Komunikasi merupakan salah satu cara membuka pikiran untuk mendapatkan informasi yang seluas-luasnya demi tercapainya tujuan komunikasi yang diinginkan. Seperti halnya perkembangan dunia komunikasi dewasa ini sangat

diperlukan dalam kelangsungan hidup manusia sebagai makhluk sosial baik untuk bersosialisasi antar individu maupun dalam organisasi. Demikian pula yang dilakukan oleh PT. Pou Yuen Indonesia, sebagai perusahaan yang mengedepankan kualitas

produknya, perusahaan tersebut juga berusaha untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan dalam menunjang peningkatan kualitas produksi dan pelayanan kepada konsumen.

Dalam sebuah perusahaan tentunya ada istilah Pengusaha dan Pekerja atau Tenaga kerja. Pengusaha adalah pelaku aktivitas usaha jual beli maupun usaha produksi yang mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan dan menanggung resiko yang mungkin saja terjadi dalam aktivitas usahanya. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja.

Menurut Pasal 1 Ayat 2 Bab I, UU RI No 13/2003 tentang Tenaga Kerja, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (2003:2).

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat

mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Tenaga kerja menjadi aktor dan pelaku utama yang sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Menurut data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2014, bahwa status pekerjaan utama penduduk di Indonesia didominasi oleh buruh dan karyawan (2014:32).

Meskipun mendominasi status pekerjaan utama penduduk di Indonesia, permasalahan mengenai buruh dan karyawan sangatlah dinamis, kompleks, dan rentan memicu konflik industrial. Isu permasalahan tersebut antara lain jumlah upah buruh yang tidak layak, sistem kerja kontrak (*outsourcing*), dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha, tenaga kerja asing dengan upah murah, dan masih banyak lagi masalah lain yang kemudian memunculkan marginalisasi buruh.

Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2013 pasal 1 ayat 17, serikat buruh atau serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh, baik diperusahaan maupun diluar

perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Menurut Pasal 1 Ayat 17 Bab I, UU RI No 13/2003 tentang Tenaga Kerja, bahwa Serikat pekerja/serikat buruh 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 (2003:17)

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang- Undang Nomor 21 Tahun 2000, serikat pekerja atau serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya. Menurut Pasal 102 Ayat 2 Bab XI, UU RI No 13/2003 tentang Tenaga Kerja, bahwa Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi,

menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya (2003:102).

Dalam ruang lingkup pekerja tidak pernah lepas dari masalah- masalah yang ada seperti antara pekerja dengan atasannya atau antara pekerja dengan pekerja yang lainnya, pada umumnya masalah timbul karena adanya ketidaksesuaian pada harapan dan kenyataan yang didapat atau tidak terpenuhinya hak dari pekerja, dalam menyelesaikan kasus masalah dalam ruang lingkup pekerja dibutuhkan strategi komunikasi yang khusus untuk mendapatkan hasil yang diharapkan karena pada umumnya yang sering terjadi di Indonesia yaitu pekerja melakukan unjuk rasa di perusahaan yang tidak memenuhi hak nya, oleh karena itu sebelum terjadinya unjuk rasa maka lebih baik diadakannya mediasi dalam penyelesaian sebuah masalah. Dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai permasalahan yang di alami oleh salah satu anggota Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, permasalahan tersebut mengenai pemutusan hubungan kerja yang mampu di selamatkan oleh serikat pekerja melalui berbagai cara mediasi.

Ketika sebuah masalah hubungan industrial muncul baik itu masalah dari karyawan ataupun perusahaan itu sendiri, maka perlu dilakukan komunikasi yang terjalin secara harmonis dan berkeadilan antara Pemilik Perusahaan dan Serikat Pekerja yang terdapat di Perusahaan tersebut, baik mediasi, bipartite, tripartite, bahkan sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana strategi komunikasi yang telah dilakukan oleh Serikat Pekerja. Maka dari itu penelitian ini diberi judul *“Strategi Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Pou Yuen Indonesia.”*

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan oleh penulis diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah strategi komunikasi yang digunakan serikat pekerja dalam menyelesaikan kasus di PT. Pou Yuen Indonesia. Sementara itu tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis serta mengkaji mengenai peran Serikat Pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di PT. Pou Yuen Indonesia, perencanaan komunikasi serikat pekerja di PT. Pou Yuen Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diperusahaan tersebut., dan

tingkat keberhasilan strategi komunikasi yang digunakan oleh Serikat Pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial di PT. Pou Yuen Indonesia.

Maksud Penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai bahan penyusunan skripsi tugas akhir dalam menempuh pendidikan S1 Ilmu Komunikasi Universitas Putra Indonesia.

### **Metode Penelitian**

Metodologi penelitian berasal dari kata *“Method”* yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan *“Logos”* yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi, metodologi adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara saksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan *“Penelitian”* adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya. Lebih luas lagi dapat dikatakan bahwa metodologi penelitian adalah ilmu yang mempelajari cara- cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan- tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data- data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan berdasarkan bimbingan.

Metodologi penelitian terdiri dari kata metodologi yang berarti ilmu tentang jalan yang ditempuh untuk memperoleh pemahaman tentang sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sejalan dengan makna penelitian tersebut di atas, penelitian juga dapat diartikan sebagai usaha/kegiatan yang mempersyaratkan keseksamaan atau kecermatan dalam memahami kenyataan sejauh mungkin sebagaimana sasaran itu adanya. Jadi, metodologi penelitian adalah ilmu mengenai jalan yang dilewati untuk mencapai pemahaman. Jalan tersebut harus ditetapkan secara bertanggung jawab ilmiah dan data yang dicari untuk membangun/ memperoleh pemahaman harus melalui syarat ketelitian, artinya harus dipercaya kebenarannya. (Sukandar Rumidi, 2006:41).

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnografi. Penelitian kualitatif dilakukan pada objek alamiah yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti, dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut. Penelitian kualitatif instrumennya adalah peneliti itu sendiri. Menjadi instrumen, maka

peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2010:15), menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:160) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. merupakan metode penelitian yang studi kasusnya mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studinya.

Menurut Lofland dalam Moleong (2005:157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sumber data utama ini dapat diperoleh melalui wawancara atau pengamatan langsung di lapangan, yang kemudian dapat dicatat melalui catatan tertulis ataupun melalui perekam suara atau dengan pengambilan foto. Pengambilan data utama melalui pengamatan dan wawancara merupakan penggabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya.

Pada dasarnya kegiatan tersebut sering dilakukan oleh semua orang namun pada penelitian kualitatif kegiatan tersebut dilakukan secara sadar, terarah dan memiliki tujuan memperoleh informasi yang dibutuhkan melalui informan karena memang direncanakan dalam penelitian. Pemahaman tentang informan sangat penting dalam penelitian budaya. Hal ini dikarenakan peneliti budaya akan berhadapan langsung dengan seseorang yang dijadikan informan. Informan merupakan orang yang mengetahui dan memahami tentang objek yang diteliti.

Berdasarkan pendapat Suwardi Endraswara, (2006:119) bahwa dalam penelitian budaya penting sekali memilih informan kunci, yaitu seseorang yang memiliki informasi relatif lengkap

terhadap budaya yang diteliti. Sedangkan menurut Moleong (2005:90), informan adalah orang yang mempunyai pengetahuan tentang latar penelitian dan bersedia untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005:54). Istilah organisasi berasal dari bahasa Latin *organizare*, yang secara harfiah berarti paduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung. Menurut *journal Acta Diurna*, Robert Bonnington mendefinisikan bahwa organisasi sebagai sarana di mana manajemen mengoordinasikan sumber bahan dan sumber daya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang (2013:8).

Dalam strategi harus ada prinsip yang di tekankan dalam melakukan aksinya, yaitu bahwa “Tidak ada sesuatu yang berarti dari segalanya kecuali mengetahui apa yang dikerjakan oleh musuh, sebelum mereka mengerjakannya.” (Cangara, 2014:64). Rogers dalam Cangara (2013:61) memberi batasan pengertian strategi komunikasi sebagai suatu rancangan yang dibuat untuk mengubah tingkah laku manusia dalam skala lebih

besar melalui transfer ide- ide baru. Menurut seorang pakar perencanaan komunikasi. Middleton dalam (Cangara (2013:61) juga membuat definisi dengan menyatakan bahwa strategi komunikasi adalah kombinasi terbaik dari semua elemen komunikasi mulai dari komunikator, pesan, saluran (media), penerima sampai pada pengaruh (efek) yang dirancang untuk mencapai tujuan komunikasi yang optimal.

Secara umum strategi merupakan proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Sedangkan secara khusus strategi didefinisikan sebagai tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus- menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan.

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya yang berjudul Teori Perkembangan Organisasi, bahwa organisasi merupakan bentuk perserikatan atau persekutuan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk saling melakukan kerjasama dalam sebuah ikatan yang formal. Kerjasama yang dilakukan dimaksudkan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam melakukan kerjasama tersebut beberapa orang disebut sebagai atasan dan beberapa lainnya merupakan bawahan (Sondang, 2002:54).

Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang 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.

Perselisihan Hubungan Industrial menurut Pasal 1 ayat 1 Undang- Undang No. 2 Tahun 2004, bahwa yang dimaksud perselisihan dalam bidang industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat perkerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hal, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan Industrial dapat dikatakan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau



gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

### **Analisis Data dan Pembahasan**

Moleong (2010:132) mendeskripsikan subjek penelitian sebagai informan, yang artinya orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut peneliti mendeskripsikan subjek penelitiannya adalah narasumber atau informan yang terkait dengan kasus perselisihan hubungan industrial di PT. Pou Yuen Indonesia. Narasumber atau informan tersebut adalah pengurus SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang melaksanakan tugas dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, serta karyawan anggota SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang terlibat dalam salah satu kasus permasalahan hubungan industrial di PT. Pou Yuen Indonesia.

Secara geografis PT. Pou Yuen Indonesia yang terletak di Jalan Raya Cianjur - Bandung KM. 7, Kampung Lembur Sawah, Desa Sukasirna,

Kecamatan Sukaluyu, Kabupaten Cianjur. Menurut Sekretaris SPSI yaitu Tressya menjelaskan bahwa, dengan tujuan mensejahterakan buruh dan karyawan yang berada di PT. Pou Yuen Indonesia ini Serikat Pekerja bertanggung jawab penuh dalam menjalankan roda organisasi agar tercapainya segala tujuannya. Demi tercapainya hajat bersama, Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Serikat Pekerja seluruh Indonesia PT. Pou Yuen Indonesia selain daripada musyawarah mufakat secara internal, juga berkoordinasi ke jenjang diatas Pimpinan Unit Kerja (PUK) yakni ke Pimpinan Cabang (PC), Pimpinan Daerah (PD), Pimpinan Pusat (PP).

Penelitian ini dilakukan di kantor Sekretariat Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Serikat Pekerja seluruh Indonesia PT. Pou Yuen Indonesia yang bertempat di Jalan Raya Cianjur - Bandung KM. 7, Kampung Lembur Sawah, Desa Sukasirna, Kecamatan Sukaluyu, Kabupaten Cianjur yang didirikan sejak tahun 2015.

Dari hasil observasi peneliti, saat ini struktur kepengurusan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Serikat Pekerja seluruh Indonesia PT. Pou Yuen Indonesia meliputi pengurus inti yang berjumlah Sembilan orang dan dua belas lembaga yang terdiri dari ketua

bidang (kabid) dan anggota bidang (angbid).

### **Peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di PT. Pou Yuen Indonesia.**

Peran dapat dikatakan sebagai serangkaian perilaku dari seseorang yang karakter maupun kondisinya yang melatarbelakangi suatu fungsi-fungsi dalam menunjukkan kedudukan dari tiap-tiap karakter manusia. Peran adanya serikat pekerja ini sangat berpengaruh bagi karyawan atau buruh-buruh yang suatu saat mengalami permasalahan dalam pekerjaannya, sebab serikat pekerja sudah dapat dikatakan sebagai organisasi bagi para buruh yang bekerja di perusahaan mana pun.

Menurut Rizki juga bahwa serikat pekerja sangat memiliki peran penting bagi karyawan maupun perusahaan, salah satunya serikat kerja mampu menjembatani suatu konflik yang terjadi di dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu Muhammad Rizki Rizaldi menjelaskan seperti apa perjalanan dalam menjembatani sebuah konflik yang terjadi antara karyawan atau buruh dengan perusahaan, yaitu sebagai berikut; tahap pertama ketika ada sebuah konflik antara buruh dengan perusahaan, maka tindakan yang diambil pertama dalam musyawarah mufakat bersama

kedua belah pihak, agar bisa mendapatkan hasil yang saling menguntungkan di kedua belah pihak atau mencari win-win solution. Setelah itu, melakukan konseling antara kedua belah pihak dan jika perlu adanya rekomendasi SP untuk efek jera. Terkait dengan perusahaan pihak SPSI memulai dari keterbukaan *cash flow* perusahaan dan saling memahami keadaan terlebih dahulu, dari sana mereka bisa meminimalisir konflik. Tapi ketika konflik tidak bisa di hindari mereka biasanya meminta mediasi dengan meminta bantuan pihak ke 3 yaitu dinas ketenaga kerjaan ketika tripartit. Menurut Rizki Tripartit adalah melakukan perundingan dengan bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikan masalah. Langkah yang diambil adalah salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Lebih lanjut Rizki mengatakan demo adalah tahap terakhir ketika perusahaan dinilai tidak memiliki itikad baik, agar perusahaan mau diajak berunding. “Semua pasti bisa diselesaikan dengan cara baik yang penting ada keterbukaan”, demikian disampaikan oleh Rizki.

Penjelasan Rizki tersebut diperkuat dalam penjelasan pada ketentuan umum

pasal 1 Undang-Undang Tenaga Kerja Tahun 2003 No.17, tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja bahwa organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja 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 serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Sekretaris federasi serikat pekerja Kabupaten Cianjur yaitu Muhamad Rajib Bachtiar juga sepakat dengan apa yang ada pada undang-undang. Seperti yang sudah dikatakan bahwa serikat pekerja ini sudah memiliki banyak peran bagi para buruh atau pekerja yang berada di perusahaan manapun, oleh karena itu serikat pekerja juga akan menjembatani suatu konflik atau kasus yang terjadi. Hal yang dilakukan oleh serikat pekerja dalam menjembatani suatu kasus ini dilakukan dengan beberapa cara, seperti yang dikatakan oleh sekretaris federasi serikat pekerja Muhamad Rajib Bachtiar, yaitu sebagai berikut: pihak dari serikat pekerja akan menjembatani suatu konflik dengan cara mempertemukan pengusaha dan pekerja atau buruh yang bermasalah, serta ada cara lain seperti serikat pekerja turun langsung untuk mewakili dalam melakukan komunikasi untuk penyelesaian hubungan industrial

yang mewakili pekerja, dari mulai menghadap perusahaan, mengajukan pertemuan bipartit atau pertemuan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan antara dua pihak, menurut Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Ketika pertemuan pertama tidak ada kesepakatan maka dilakukan kembali perundingan ke dua, apabila hasilnya masih sama. Maka dilakukan pertemuan yang terakhir dengan melakukan mediasi di dinas ketenagakerjaan untuk melakukan perjanjian bersama, demikian yang disampaikan oleh Rajib.

Peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada perusahaan ini sangat berarti sekali bagi para buruh atau karyawan yang sedang mengalami permasalahan di perusahaannya, begitu juga seperti yang dijelaskan oleh salah satu korban yaitu Alfian yang pernah mengalami permasalahan di perusahaan dan di bantu oleh serikat pekerja untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, bahwa serikat pekerja bagi siapapun buruh atau karyawan

yang bekerja di sebuah perusahaan dan tidak pernah untuk membeda-bedakan setiap buruh yang mengalami permasalahan maupun tidak pernah membedakan dalam segi permasalahannya, semua di anggap sama seperti satu keluarga. Tanggapan yang diberikan dari serikat pekerja pun sangat cepat dalam menyelesaikan permasalahan, meskipun ada juga permasalahan yang lambat dalam merespon tanggapan yang diajukan oleh serikat pekerja. Oleh karena itu aksi demonstrasi sering kali terjadi, karena tanggapan yang diberikan oleh perusahaan lambat dan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh para buruh atau karyawan.

**Perencanaan komunikasi serikat pekerja di PT. Pou Yuen Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diperusahaan tersebut.**

Adapun beberapa kasus perselisihan yang sudah diselesaikan oleh serikat pekerja dengan menyelesaikan melalui cara mediasi SP dan tidak sedikit juga perselisihan yang belum diselesaikan oleh serikat pekerja. Kasus yang paling banyak terjadi adalah absensi atau kurangnya kehadiran karyawan.

Dalam menyelesaikan masalah tentunya membutuhkan rencana yang teratur agar hasil yang diinginkan tercapai dan merasa puas, oleh karena itu serikat

pekerja dari PT. Pou Yuen Indonesia telah melakukan komunikasi mediasi dengan pihak perusahaan maupun korban. Menurut Muhamad Rajib Bachtiar, informan penelitian yang juga sekretaris federasi serikat pekerja Kabupaten Cianjur, perencanaan komunikasi serikat pekerja PT. Pou Yuen Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di PT. Pou Yuen Indonesia dengan cara meningkatkan sumber daya manusia serta penguatan organisasi, karena dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu mempunyai cara yang berbeda untuk setiap orangnya.

Dikarenakan banyaknya cara atau komunikasi yang dilakukan oleh setiap anggota serikat pekerja, maka dalam waktu yang dekat serikat pekerja akan melakukan pendidikan serta diklat bagi anggotanya yang di mulai dari jenjang organisasi tingkat daerah (PD) dan tingkat pusat (PP) dengan menghadirkan narasumber yang berkompeten dibidangnya, serta orang yang berprofesi sebagai advokat dan senior didalam organisasi serikat pekerja yang mempunyai jam terbang atau pengalaman bertahun - tahun di dalam organisasi serikat pekerja.

Kasus yang terjadi di sebuah perusahaan setiap waktunya akan selalu terjadi dan banyak dari kasus tersebut timbul keputusan oleh perusahaan untuk

melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK, seperti yang terjadi pada PT. Pou Yuen Indonesia yang di jelaskan oleh Muhamad Rajib Bachtiar selaku sekretaris federasi serikat pekerja bahwa: kasus yang sering terjadi pada perusahaan PT. Pou Yuen Indonesia lebih banyak mengarah kepada perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan kasus tersebut diawali oleh pelanggaran pekerja atau buruh yang bertindak indisipliner, tindakan indisipliner menurut Rajib adalah tindakan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan atau tidak disiplin seperti melakukan kesalahan jarang masuk kerja dengan tanpa keterangan (*alfa*) dan jarang berada ditempat kerja (*line*). Dari kasus tersebut banyak yang diselesaikan melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cianjur serta ada juga yang diselesaikan melalui jalur peradilan ke Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, demikian yang disampaikan oleh Rajib..

Adapun penjelasan dari korban yang pernah di bantu oleh serikat pekerja dalam pelayanannya yang menyelesaikan permasalahan di dalam perusahaan, korban ini bernama Alfian seorang buruh yang bekerja di PT. Pou Yuen Indonesia. Alfian menjelaskan dalam hasil wawancara bagaimana komunikasi yang dilakukan oleh serikat pekerja untuk menyelesaikan permasalahan, bahwa: saat terjadi

permasalahan di perusahaan maka serikat pekerja menjadi jembatan yang artinya membantu untuk menyelesaikan permasalahan para buruh dengan perusahaan, selain itu sikap serikat pekerja dalam menangani permasalahan setiap buruh selalu dilakukan dengan baik dan tuntas. Serikat pekerja melayani para buruh hingga permasalahan yang dialami selesai dan menghasilkan keputusan, meskipun ada keputusan dalam perjanjian dan keputusan sampai ke pemutusan hubungan kerja, serta serikat pekerja juga siap mewakili para buruh dalam berkonsolidasi bersama perusahaan jika para buruh tidak sanggup dalam memberikan suatu penjelasan, demikian yang disampaikan oleh Alfian.

### **Strategi komunikasi yang digunakan oleh Serikat Pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di PT. Pou Yuen Indonesia**

Strategi yang terjadi dalam serikat pekerja untuk memperjuangkan hak maupun kesejahteraan keluarga para buruh ini dilakukan dengan berbagai strategi yang dimulai melalui penyampaian informasi, Muhammad Rizki Rizaldi selaku advokasi menjelaskan bahwa dalam menyampaikan sebuah kebijakan atau informasi SPSI tentunya mempunyai banyak media yang bisa digunakan, seperti menyampaikan informasi secara langsung atau *face to face*

maupun menggunakan media majalah lokal perusahaan, *fanspage facebook, twitter, instagram, youtube* dan beberapa *blog* serikat pekerja lainnya supaya informasi bisa cepat tersebar dan diterima oleh karyawan yang jumlahnya ribuan, demikian yang disampaikan oleh Rizki.

Keberhasilan mampu di capai dengan mengesampingkan sifat egois dari kedua belah pihak yang hanya ingin menang sendiri atau ingin untung sendiri, namun harus mampu dalam mendengar masukan dari kedua belah pihak sehingga dapat menjalin kesepahaman yang sama dan membuat suatu perjanjian agar tidak terjadi lagi dikemudian hari. Selain itu ada juga strategi dalam memotivasi para buruh yang masih pada penyelesaian kasus, seperti yang di jelaskan oleh Muhammad Rizki Rizaldi bahwa serikat pekerja selalu mengusulkan terhadap perusahaan agar selalu memberikan *reward* terhadap karyawan yang performancenya bagus, absensinya bagus, dan *attitudenya* bagus agar lebih semangat lagi dalam bekerja.

Dalam penyelesaian kasus serikat pekerja selalu menyemangati kepada karyawan dan perusahaan karena serikat pekerja punya tujuan yang sama. Perusahaan ingin maju dan karyawan ingin haknya bisa di laksanakan dan itu semua perlu *teamwork* untuk kemajuan bersama. Kalau kedua belah pihak sudah punya

tujuan yang sama maka penyelesaian akan semakin mudah. demikian yang disampaikan oleh Muhammad Rizki Rizaldi.

Begitu juga untuk mencapai suatu keberhasilan dalam menyelesaikan sebuah konflik itu harus adanya sebuah strategi yang dijalankan, seperti strategi yang digunakan oleh serikat pekerja Kabupaten Cianjur yang memiliki 2 cara strategi untuk mencapai keberhasilan dalam menyampaikan suatu informasi.

Dalam mencapai kesepakatan di sebuah kasus itu serikat pekerja menjalankan komunikasi yang persuasif terhadap karyawan maupun perusahaan, komunikasi tersebut dilakukan dengan wawancara terhadap para pekerja atau buruh untuk mendapatkan suatu informasi dan kronologis dalam kejadian tersebut. Dengan cara tersebut serikat pekerja mampu untuk mengambil suatu kesimpulan yang nantinya dikembalikan lagi kepada pekerja atau buruh, karena mereka yang nantinya yang akan mengambil keputusan dari sebuah permasalahan tersebut untuk di bawa ke jalur litigasi atau non litigasi.

Karena selama ini banyak kasus yang diselesaikan oleh serikat pekerja itu berdasarkan dari bukti dan data yang ada dilapangan. Ketika misalnya kasus

pemutusan hubungan kerja bisa diselesaikan maka masalah selesai dan ketika masalah itu berat sampai pekerja atau buruh benar-benar dilakukan pemutusan hubungan kerja, maka serikat pekerja memperjuangkan juga untuk mendapatkan hak yang wajib di terima oleh pekerja tersebut dan itu sebagai bahan materi yang kita sampaikan kepada pekerja yang lainnya juga. Serikat pekerja juga telah menyelesaikan beberapa kasus dan ada juga kasus yang tidak bisa diselesaikan, seperti yang dijelaskan Muhamad Rajib Bachtiar selaku sekretaris federasi serikat pekerja diantaranya ada satu kasus mutasi dan empat kasus pemutusan hubungan kerja yang diselesaikan oleh serikat pekerja. Alasan bisa sampai berhasil karena pembelaan yang dilakukan serikat pekerja di dapat dari informasi serta data-data bukti di lapangan yang cukup, sehingga penyelesaian tersebut bisa diselesaikan dan ada juga yang menaruhkan nama serikat pekerja kepada perusahaan dengan jaminan pekerja tidak akan kembali melakukan kesalahan yang sama dengan bobot pelanggaran ringan atau pelanggaran yang diatur dalam PKB. Ada juga enam kasus yang tidak bisa diselesaikan yaitu semua kasus pemutusan hubungan kerja dengan terdapat dua pelanggaran karena pekerja tersebut berjualan di area perusahaan dan yang jelas berjualan merupakan pelanggaran

yang memiliki bobot berat yaitu langsung diberikan SP 3/SP dan satu kasus mengenai pemalsuan surat keterangan dokter dan tiga kasus pemutusan karena absen lebih dari dua minggu di dalam satu bulan kerja, demikian yang disampaikan oleh Muhamad Rajib Bachtiar.

Keberhasilan dalam menyelesaikan masalah itu juga diakibatkan dari strategi yang digunakan oleh serikat pekerja, seperti yang terjadi pada serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di PT. Pou Yuen Indonesia ini menjalankan pendidikan tentang ketenagakerjaan serta *public speaking*. Hal ini berguna dalam meningkatkan sumber daya manusia di sebuah pengurus serikat pekerja PT. Pou Yuen Indonesia.

Adapun penjelasan dari hasil wawancara bersama korban yang memiliki permasalahan di dalam perusahaannya dan di bantu oleh serikat pekerja untuk menyelesaikan suatu permasalahan tersebut hingga tuntas dan mendapatkan hasil yang diinginkan oleh mereka para buruh, meskipun hasil keputusan tersebut nantinya adalah pemutusan hubungan kerja namun para buruh atau pekerja ini di bantu untuk mendapatkan kesejahteraan saat dinyatakan pemutusan hubungan kerja atau mendapatkan pesangon. Seperti yang dijelaskan oleh Alfan selaku buruh atau

karyawan yang pernah mengalami permasalahan di perusahaannya dan di bantu oleh serikat pekerja, Alfian menjelaskan dalam hasil wawancara bahwa serikat pekerja dalam menyelesaikan suatu masalah bagi para buruh atau pekerja ini cukup membantu dan sangat aktif, strategi yang SPSI gunakan mampu membantu buruh untuk bertemu langsung dengan pimpinan perusahaan atau langsung diwakili oleh SPSI. Selain itu buruh juga sebelumnya diberikan arahan atau pembelajaran mengenai prinsip ketenagakerjaan dan pendidikan tentang *public speaking* agar nantinya para buruh mampu untuk berkomunikasi dengan baik bersama pimpinan jika nantinya mengulangi kesalahan atau apapun, demikian yang disampaikan oleh Alfian.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan pada BAB IV, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Peran Serikat Pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di PT. Pou Yuen Indonesia

Dalam penelitian ini serikat pekerja mampu untuk membantu para buruh atau karyawan yang mengalami permasalahan dengan perusahaan maupun dengan rekan kerjanya, sebab serikat pekerja ini adalah

tempat berlindungnya para buruh dari suatu permasalahan dan sebagai pelindung dalam memperjuangkan hak-hak yang harus diperoleh para buruh atau karyawan. Serikat pekerja juga dapat dikatakan sebagai jembatan antara buruh dengan pimpinan perusahaan, dimana para buruh bisa dapat berkomunikasi langsung dengan pimpinan dan bisa juga diwakili oleh serikat pekerja dalam melakukan tahap musyawarah mufakat, konseling, dan mediasi.

Peran serikat pekerja ini adalah wadah atau tempat yang menampung aspirasi-aspirasi para buruh, jika dalam PT. Pou Yuen Indonesia serikat bekerja membantu dalam membuat peraturan tertulis yang mana didalamnya mengatur hak serta kewajiban pengusaha dan pekerja yang di muat dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) antara PT. Pou Yuen Indonesia dan PUK SP TSK SPSI PT. Pou Yuen Indonesia sebagai serikat yang mewakili anggota terbanyak di PT. Pou Yuen sendiri.

- 2) Perencanaan komunikasi Serikat Pekerja di PT. Pou Yuen Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diperusahaan

Dalam perencanaan komunikasi yang dijalankan oleh serikat pekerja untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi di perusahaan itu dengan melakukan musyawarah bersama kedua



belah pihak yang memiliki masalah, selain itu serikat pekerja juga meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk menguatkan organisasi serta mampu untuk menjalin komunikasi yang baik dengan siapapun.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini dilakukan dengan cara pendidikan serta diklat yang di mulai dari jenjang organisasi tingkat daerah (PD) dan tingkat pusat (PP) dengan menghadirkan narasumber yang berkompeten dibidangnya, serta orang yang berprofesi sebagai advokat dan senior didalam organisasi serikat pekerja yang mempunyai jam terbang atau pengalaman bertahun-tahun di dalam organisasi serikat pekerja.

### 3) Tingkat keberhasilan strategi komunikasi yang digunakan oleh Serikat Pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di PT. Pou Yuen Indonesia

Tingkat keberhasilan serikat pekerja dalam menyelesaikan suatu permasalahan ini berdasarkan dari strategi-strategi yang dijalankan untuk mencapai keputusan yang diinginkan dan para serikat pekerja juga mengesampingkan sifat egois dalam diri sendiri demi kepentingan sesama anggota atau sesama buruh, serikat pekerja menjalankan strategi untuk memotivasi para buruh agar bekerja lebih maksimal lagi. Strategi tersebut dilakukan

bersama perusahaan yang bersangkutan, dimana suatu perusahaan harus mampu memberikan *reward* terhadap karyawan yg performancenya bagus, absensinya bagus, dan *attitudenya* bagus agar lebih semangat lagi dalam bekerja.

Selain itu juga ada strategi dengan memberikan arahan atau pendidikan terhadap para buruh atau karyawan tentang aturan atau kebijakan yang berlaku pada perusahaan yang disampaikan secara langsung kepada mereka, memberikan informasi melalui media sosial yang berkaitan dengan serikat pekerja, dan melakukan konseling terhadap buruh atau karyawan agar tidak lagi mengulangi kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya. Dalam menyelesaikan masalah, serikat pekerja biasanya melakukan komunikasi terhadap korban dengan cara wawancara agar mendapatkan informasi yang jelas dan sesuai dengan kronologis permasalahan.

### Daftar Pustaka

- Abidin, Harintian. 2017. Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Afifuddin. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Akhmadi. 2009. Dukungan Keluarga.

- Ali, Mohammad. 2009. *Pendidikan untuk Pembangunan Nasional, Menuju Bangsa Indonesia yang Mandiri Dan Berdaya Saing Tinggi*, Jakarta :Grasindo.
- Alo, Liliweri. 2011. *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Alwasilah,A.C. 2008. *Pokoknya Kualitatif: Dasar-dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Ar'ridha, Irfan. 2018. Strategi Mobilisasi Sumber Daya Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia: Perspektif Gerakan Sosial. Halaman 1-56.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bachri, Bachtiar S. (2012) <http://yusuf.staff.ub.ac.id/files/2012/11/meyakinkan-validitas-data-melalui-triangulasi-pada-penelitian-kualitatif.pdf> (diakses pada tanggal 01 Juli 2020, pukul 18.30 WIB)
- Bagong, Suyanto. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarata : Kencana Prenanda Media Group..
- Bambang, Riyanto. 2010. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi 4. BPFE-YOGYAKARTA.
- Bungin, Burhan. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Cangara, H. Hafied. 2013. *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta : PT Grafindo Persada.
- Cangara, Hafied. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Cangara,Hafied. 2016. *Komunikasi Politik Teori,Konsep dan Strategi*,edisi revisi 2016,jakarta:Rajawali pers
- Daniel, Moehar .2002. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Diurna, Acta. 2013. *Pola Komunikasi Public Relation Officer dalam Mempertahankan Citra PT. LION AIR INDONESIA Cabang Manado*. \_\_\_\_\_, Halaman 1-18.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Endraswara, Suwardi. 2006. *Metode, Teori, Teknik, Penelitian Kebudayaan:*

- Ideologi, Epistemologi dan Aplikasi*. Yogyakarta. Pustaka Widyatama.
- Esterberg, Kristin G. 2002. *Qualitative Methods Ins Social Research*. Mc Graw. Hill, New York.
- Griffin, 2010. *A First Look at Communication Theory.8thedition*. Boston:McGraw Hill.Bungin.
- Hakim, Wildan. 2016. Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Pers dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial di Perusahaan Media. Halaman 1-113.
- Makkiyah, Fachry Haji. 2018. Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Angkasa Pura I Dalam Membangun Partisipasi Berorganisasi Karyawan. \_\_\_\_Halaman 1-17.
- H.B. Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Dasar Teori dan Penerapannya*. Surakarta : UNS.
- <http://eprints.ums.ac.id/34000/8/BAB%20III.pdf>. (diakses tanggal 22 Desember 2019, pukul 09.30 WIB).
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja) (diakses pada tanggal 22 Agustus 2020, pukul 19:13 WIB)
- [https://www.bappenas.go.id/files/data/Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_dan\\_Kebudayaan/Statistik%20Pemuda%20Indo](https://www.bappenas.go.id/files/data/Sumber_Daya_Manusia_dan_Kebudayaan/Statistik%20Pemuda%20Indonesia%202014.pdf)
- [nesia%202014.pdf](https://www.koranperdjoengan.com/memahami-pengertian-perselisihan-hubungan-industrial/) (diakses pada tanggal 22 Agustus 2020, pukul 19:22 WIB)
- <https://www.koranperdjoengan.com/memahami-pengertian-perselisihan-hubungan-industrial/> (diakses pada tanggal 28 Desember 2019, pukul 10.20 WIB)
- <https://www.maxmanroe.com/vid/karir/pengertian-wawancara.html>. (diakses pada tanggal 27 Desember 2019, pukul 13.30 WIB)
- <https://pakarkomunikasi.com/model-model-komunikasi> (diakses pada tanggal 22 Agustus pukul 16:05 WIB)
- Husein Umar. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka.
- Jurnal PPKn FIS Universitas Negeri Malang*. \_\_\_\_, Halaman 183-198.
- Lacey, Hoda. 2003. *How To Resolve Conflict In The Workplace*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka utama.
- Muhammad, Arni. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyana, Deddy. 2019. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Morissan. 2009. *Teori Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Panuju, Redi. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Prakosa, Adi. (2007) dikutip dari <http://adiprakosa.blogspot.com/2007/12/teori-komunikasi-organisasi.html> (diakses pada tanggal 28 Agustus 2020, pukul 12.25)
- Rachmat. 2014. *Manajemen strategik*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Riyanto, Bambang. 2010. *Dasar-dasar Pembelian Perusahaan, Edisi ke-4*. Jakarta : EG
- SahAyu. Wening. <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/dra-wening-sahayu-mpd/metodologi-penelitian.pdf> (diakses pada tanggal 22 Desember 2019, pukul 09.13 WIB).
- Sendjaja, Djuarsa, 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P Sondang, 2002. *Teori Perkembangan Organisasi, Edisi 4*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS.
- Umar, Husein. 2001. *Strategic Management in Action*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

*Usman, Husaini & Purnomo. 2008.*  
*Metodologi Penelitian Sosial.*  
Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu*  
*Komunikasi.* Jakarta : PT Grasindo

Zuldafrial. 2012. *Penelitian Kualitatif.*  
Surakarta: Yuma Pustaka.