

**PENGARUH HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERAN SERIKAT PEKERJA
TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN KONTRAK PADA PT. SARI
LEMBAH SUBUR KECAMATAN PANGKALAN LESUNG KABUPATEN
PELALAWAN RIAU**

Oleh : Desy Rahmawati Savitri

desyrahma1234loh@gmail.com

Pembimbing : Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the influence of industrial relations and the role of trade unions on the welfare of contract employees at PT.Sari Lembah Subur, Pangkalan Lesung District, Pelalawan Regency, Riau.

In this research, the methods used are descriptive and quantitative. Data obtained from interview data and distributing questionnaires via google from then tested with statistics through the SPSS program. The sample used was 71 employees of PT Sari Lembah Subur contract, Pangkalan Lesung District, Pelalawan Regency, Riau.

The method of analysis used in this research is simple and multiple regression analysis, and through validity and reliability tests. In this study the results obtained are that Industrial Relations have a positive and significant effect on employee welfare, the role of trade unions has a positive and significant effect on the welfare of contract employees, and Industrial Relations and the Role of Trade Unions have a positive and significant effect on the Welfare of Contract Employees at PT. Sari Lembah Subur, Pangkalan Lesung District, Pelalawan Regency, Riau.

Keywords: Industrial Relations, Worker Unions, Employee Welf

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibrikan kepadanya (Hasibuan, 2009). Perusahaan perlu merekrut, mempertahankan dan memelihara sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk memperoleh laba. Kegiatan yang dilakukan perusahaan menyebabkan timbulnya suatu hubungan kerja yang diharapkan dapat membawa keuntungan bagi pekerja, manajemen, masyarakat dan pemerintah.

Hubungan pekerja dengan pengusaha idealnya adalah saling menguntungkan, namun seringkali kesejahteraan para pekerja atau buruh sering disepelkan dan pekerja atau buruh dianggap lemah, dari tahun ke tahun selalu muncul permasalahan buruh terkait kesejahteraan. Permasalahan mengenai kesejahteraan merupakan permasalahan yang sangat sensitif karena menyangkut kelangsungan hidup seseorang.

Posisi para pekerja atau buruh yang lemah menyebabkan pengusaha dapat dengan leluasa untuk menekan para pekerja atau buruh untuk bekerja secara melebihi kemampuan kerjanya tanpa memandang kondisi para pekerja. mereka diberikan gaji atau upah yang minimum dan fasilitas yang diberikan tidak memadai sehingga mempengaruhi kondisi fisik maupun kondisi batin para pekerja sehingga kesejahteraan para pekerja merasa terabaikan akibat pengusaha yang melalaikan kesejahteraan para pekerja atau buruh. Menurut Hasibuan (2001:182) kesejahteraan karyawan diberikan agar mampu menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal kepada perusahaan. Dengan

memperhatikan kesejahteraan para pekerja maka para pekerja akan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga tujuan perusahaan tercapai dan mampu meningkatkan laba perusahaan.

Kesejahteraan merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan para karyawan baik kesejahteraan dari segi finansial maupun non finansial. Kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi apabila pekerjaan mendapatkan penghasilan yang layak dan adanya jaminan sosial yang diberikan sehingga dapat mencukupi kebutuhan hidup sendiri maupun keluarganya. Sehingga kesejahteraan yang diberikan harus dapat mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa mereka dan mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya sebuah organisasi yaitu serikat pekerja atau serikat buruh di dalam perusahaan sebagai suara bagi para pekerja untuk menyampaikan aspirasi para pekerja mengenai hak dan kewajiban para pekerja secara adil mengenai kesejahteraan para pekerja.

Tercapainya kebutuhan para pekerja, pekerja merasa sejahtera, komunikasi yang dibangun berjalan dengan baik dan hubungan yang dibangun berjalan dengan harmonis mampu mencapai tujuan perusahaan dan pekerja, sehingga keberhasilan perusahaan tercapai akibat hubungan yang dibangun berjalan dengan baik.

Peran serikat pekerja dapat mendorong produktivitas dan peningkatan kesejahteraan pekerja serta

keluarganya (Kartonegoro S,2010), peningkatan kesejahteraan bagi para pekerja dan keluarganya adalah sebagai tujuan utama keberadaan serikat pekerja. Peran serikat pekerja merupakan hal yang sangat penting bagi manajemen, para pekerja atau karyawan agar dapat menjalankan secara baik tugas dan fungsinya masing-masing dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pemeliharaan hubungan kerja dalam lingkup industrial dilakukan oleh serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja dan manajemen yang mewakili perusahaan, pekerja didalam serikat pekerja menginginkan kesejahteraan yang tinggi dan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan sedangkan manajemen perusahaan menginginkan pengeluaran biaya yang kecil dengan perolehan laba tinggi.

Serikat pekerja dan pengusaha dalam memelihara hubungan kerja harus bekerja sama menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui tawar-menawar yang diwujudkan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) yang dapat dijadikan sebagai pedoman yang mengikat dan menguntungkan semua pihak. Hal ini merupakan hubungan industrial di tingkat perusahaan. serikat pekerja berperan aktif dalam menciptakan kondisi yang damai dalam bekerja melalui peran sertanya dalam lembaga kerjasama maupun dalam perundingan perjanjian kerja bersama (PKB). Sehingga hubungan yang terjalin didalam perusahaan baik itu pengusaha, pekerja dan pemerintah berjalan dengan harmonis sesuai dengan yang diharapkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu “Bagaimana

pengaruh Hubungan Industrial Dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten elalawan Riau”

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Industrial PT.Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Peran Serikat Pekerja pada PT.Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kesejahteraan Karyawan Kontrak pada PT.Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau.
4. Untuk mengetahui pengaruh Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Hubungan Industrial, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak pada PT.Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau

Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Secara akademis, penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai hubungan industrial dan Peran serikat pekerja, terhadap kesejahteraan karyawan Kontrak pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas masalah yang bersangkutan secara mendalam.
- b. Sumbangan pemikiran dan rekomendasi ataupun saran bagi pihak PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau.

Kerangka Teori

1. Hubungan Industrial

Hubungan industrial dikenal sebagai *labour management relations* atau *industrial relations*. Dalam setiap interaksi hubungan industrial adanya keterkaitannya antara tiga pelaku yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Ketiga pelaku tersebut berusaha mempertahankan kepentingannya masing-masing. Didalam pelaksanaan hubungan industrial menjelaskan hak dan kewajiban bagi pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh dalam segala aspek yang bersifat

kolektif. Dalam peraturan hak dan kewajibannya tersebut mengandung unsur tanggung jawab dari semua pihak, artinya bahwa semua pihak harus peduli dan bertanggung jawab atas kelangsungan hidup, kesejahteraan, kemajuan perusahaan dan tercapainya keinginan bersama sehingga terjadinya kesejahteraan semua pihak.

Menurut simanjuntak (2009:1) menjelaskan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. menurut (Kartonegoro,1999) hubungan industrial yaitu sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi barang dan jasa yang meliputi pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan yang sehari-hari terlibat langsung yaitu pekerja atau buruh dan pengusaha. Sedangkan pemerintah terlibat dalam hal-hal tertentu secara tidak langsung.

Suwarto (2003) mengungkapkan tujuan dari hubungan industrial adalah terciptanya produktivitas atas hasil kinerja perusahaan dalam bentuk peningkatan produktivitas serta kesejahteraan bagi pekerja dan pengusaha secara adil. Sehingga dalam pencapaian tujuannya perlu adanya ketenangan dan mampu menjaga harmonisasi dan selalu berusaha agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Pada dasarnya tujuan hubungan industrial terkait dengan hukum dalam hubungan industrial, yaitu meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan stabilitas nasional.

Menurut Payaman simanjuntak (2003:17) penerapan hubungan industrial dipengaruhi oleh beberapa faktor di dalam dan diluar perusahaan. Untuk menerapkan prinsip-prinsip

hubungan industrial di perusahaan, diperlukan beberapa sarana dan lembaga yaitu:

1. Peraturan Perusahaan
2. Lembaga Bipartit
3. Serikat Pekerja
4. Perjanjian Kerja Bersama (Pkb)
5. Asosiasi Perusahaan
6. Lembaga Tripartit
7. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial.
8. Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan
9. Pendidikan Hubungan Industrial

Menurut Smeru (2007), Harmonis berarti selaras atau serasi. Hubungan industrial yang harmonis merupakan kunci strategis agar ketenangan kerja dan berkembangnya perusahaan dapat terwujud. Indikator hubungan industrial yang harmonis diantaranya:

1. Pemenuhan hak-hak karyawan
Pekerja bukan sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu pekerja harus mendapatkan perlakuan dari pengusaha berdasarkan hak-hak yang dimiliki pekerja
2. Kepatuhan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan perjanjian kerja Bersama
Perjanjian kerja bersama adalah kesepakatan atau perjanjian yang dicapai melalui perundingan antara wakil serikat pekerja dan wakil pengusaha di suatu perusahaan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Kepatuhan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan perjanjian kerja bersama dapat memperkecil perselisihan dan menciptakan hubungan yang baik antara perusahaan dengan pekerja
3. Komunikasi yang baik antara karyawan, serikat pekerja dengan pengusaha

4. Menyelesaikan perselisihan yang ada.

Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan musyawarah untuk mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Penyelesaian perselisihan dengan cara kekeluargaan lebih efektif untuk menjaga hubungan industrial harmonis

2. Peran Serikat Pekerja

Serikat pekerja sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam menghubungkan kepentingan pekerja dan pengusaha. Keberadaan serikat pekerja, diperkuat dengan UU Serikat Pekerja No. 21 Tahun 2000, yang menyatakan bahwa serikat pekerja atau serikat buruh adalah sebuah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di luar perusahaan maupun di dalam 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. Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa “setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat. Serikat pekerja dibentuk merupakan bentuk kepedulian terhadap para pekerja, dan dapat mewartakan aspirasi dan kebutuhan para pekerja setiap waktu.

Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
- 2) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di

bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya

3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya

5) Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai wakil para pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan nya.

Menurut Budiono (2009 :181) bahwa tujuan serikat pekerja dapat tercapai melalui undang-undang no. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja yang memberikan peran penting kepada serikat pekerja yaitu diantaranya :

1. Peran sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama.
2. Peran dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial
3. Peran dalam mewakili pekerja dalam lembaga bipartit
4. Peran dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
5. Sebagai penyalur aspirasi para anggotanya kepada pengusaha untuk memperjuangkan hak dan kepentingannya.

Karakteristik serikat pekerja menurut Simanjuntak (2002), yaitu:

1. Tidak terikat
2. Terbuka
3. Serikat pekerja yang independen
4. Demokratis
5. Dapat di pertanggung jawabkan

3. Kesejahteraan karyawan

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak berpaling ke perusahaan lain, meningkatkan semangat kerja dan memotivasi karyawan agar mampu meningkatkan kualitas kinerja, dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2005:206) kesejahteraan adalah suatu kondisi aman sentosa dan makmur terhindar dari berbagai ancaman dan kesulitan yang dirasakan seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan di suatu tempat atau di perusahaan. Karyawan perlu diperhatikan dalam kesejahteraan bukan hanya dituntut dalam kewajibannya saja, kurangnya kesejahteraan bagi karyawan dapat mengakibatkan karyawan menjadi malas, tidak adanya motivasi dalam bekerja, sehingga karyawan tidak mampu dalam mengembangkan kualitas kinerjanya akibatnya karyawan beranggapan bahwa sekeras apapun yang mereka bekerja perusahaan tidak akan memperhatikan kinerja mereka. Untuk mencegah hal itu terjadi maka yang harus dilakukan adalah untuk memenuhi tuntutan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, agar terciptanya kesejahteraan bagi karyawan dan perusahaan.

Tujuan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2001:184) yaitu:

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan ketertiban karyawan kepada perusahaan
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi semangat kerja, disiplin, dan kualitas kinerja karyawan

4. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu kelancaran pelaksanaan pekerja untuk pencapaian tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
11. Meningkatkan status sosial karyawan dan keluarganya

Menurut Hasibuan (2006:188) indikator program kesejahteraan karyawan sebagai berikut, yaitu:

1. program kesejahteraan ekonomis.
2. program kesejahteraan fasilitas.
3. Program kesejahteraan pelayanan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disajikan dapat dibuat hipotesis yaitu “Diduga ada Pengaruh Hubungan Industrial Dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau.”.

Teknik Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan hubungan industrial, serikat pekerja dan kesejahteraan karyawan digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan. Setiap

pernyataan diberikan lima kategori jawaban yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT.Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau. yang berlokasi di Pangkalan Lesung, Kabupaten Pelalawan Riau.

Populasi dan Sampel

a. Populai

populasi dari penelitian ini adalah karyawan kontrak PT.Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau. Pada tahun 2020 yang berjumlah 245 karyawan.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Probability Sampling yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Yang meliputi simple random sampling, karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut. Dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 71 sampel yang telah di bulatkan. Guna mendapatkan jumlah sampel yang representatif, selanjutnya sampel tersebut dalam penyebarannya dibagikan secara proporsional.

Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden yang sudah ditetapkan sebagai sampel yaitu karyawan kontrak.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada responden terkait untuk mendapatkan informasi. Pertanyaan yang ditanyakan berupa pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut tentang hubungan industrial, serikat pekerja dan kesejahteraan karyawan terhadap PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau yang diperoleh dari Human Resources Development (HRD) dan anggota dari serikat pekerja.

c. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.

Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik, dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

Teknik Analisis Data

a. Uji validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dalam bahasa Indonesia “valid” disebut dengan istilah “sahih”.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60 (Ridwan & Sunarto, 2007).

c. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 26-30 tahun. Pendidikan terakhir responden tamatan SMA, dan berdasarkan jenis kelamin yang didominasi oleh laki-laki. Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Hubungan Industrial (X1) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y)

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx \\ = 1.691 + 0,631 x$$

Dimana :

Y = Kesejahteraan Karyawan Kontrak

X = Hubungan Industrial

a = 1,691

b = 0,631

berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1.691. artinya apabila variabel hubungan industrial diasumsikan nol (0), maka nilai kesejahteraan karyawan Kontrak sebesar 1.691.
2. Nilai koefisien regresi variabel hubungan industrial sebesar 0,631, artinya jika variabel hubungan industrial mengalami kenaikan sebesar 1, maka akan berdampak pada kesejahteraan karyawan kontrak. Yaitu akan mengalami peningkatan juga sebesar 0, 631.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Peran Serikat Pekerja (X2) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y)

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx \\ = 1.181 + 0,505x$$

Dimana :

Y = Kesejahteraan Karyawan

X = Peran Serikat Pekerja

a = 1,181

b = 0,505

berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1.181. artinya apabila variabel Peran serikat pekerja diasumsikan nol (0), maka nilai kesejahteraan karyawan Kontrak sebesar 1.181.
2. Nilai koefisien regresi variabel Peran serikat pekerja sebesar 0,505 artinya bahwa serikat pekerja sebesar 1 maka akan meningkatkan kesejahteraan karyawan Kontrak sebesar 0,505.

Pengaruh Hubungan Industrial Dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \\ = 1.387 + 0,530 + 0, 788$$

Dimana :

Y = Kesejahteraan Karyawan

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Hubungan Industrial

X₂ = Peran Serikat Pekerja

artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 1.387 ini dapat diartikan jika hubungan industrial dan Peran serikat pekerja nilai 0, maka kesejahteraan karyawan Kontrak bernilai 1.387.
2. Nilai koefisien regresi variabel hubungan industri bernilai signifikan yaitu 0,530, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan hubungan industrial

sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kesejahteraan karyawan Kontrak sebesar 0,530.

3. Nilai koefisien regresi variable Peran serikat pekerja bernilai signifikan yaitu 0,788 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Peran serikat pekerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kesejahteraan karyawan Kontrak sebesar 0,788.

Koefisien Determinasi (R²) antara Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai r square sebesar 0,777. Artinya bahwa variabel independen (hubungan industrial) mempengaruhi variabel dependen (kesejahteraan karyawan) sebesar 77,7% sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini

Uji Signifikansi (Uji t) antara Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan.

Berdasarkan distribusi uji t, maka diperoleh t hitung sebesar 15.487 dan signifikan sebesar 0,000 dan t tabel sebesar 1,994. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} = 15.487 > t_{tabel} = 1,994$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis menyatakan adanya pengaruh antara Hubungan Industrial terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak diterima. Dari penjelasan sebelumnya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Hubungan Industrial terhadap

Kesejahteraan Karyawan Kontrak

Koefisien Determinasi (R²) antar Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan Hasil Koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai r square sebesar 0,74. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Peran serikat pekerja) terhadap variabel dependen (kesejahteraan karyawan Kontrak) dalam bentuk persen adalah 74%, sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini

Uji Signifikansi (Uji t) Antara Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan.

Berdasarkan distribusi uji t maka diperoleh t hitung sebesar 14.024 dan signifikan sebesar 0,000 dan t tabel sebesar 1,994. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} = 14.024 > t_{tabel} = 1,994$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis menyatakan adanya pengaruh antara Peran Serikat Pekerja terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak

Uji Signifikansi (Uji F) Hubungan Industrial Dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 119.616 sedangkan F tabel 3.13. hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian bahwa hipotesis menyatakan adanya pengaruh signifikan antara hubungan industrial dan Peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan karyawan Kontrak di terima. Ho ditolak Ha diterima, artinya hubungan industrial dan serikat pekerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Kontrak.

Pembahasan

Pengaruh Hubungan Industrial Dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak.

Hasil Pengujian Memperlihatkan Hubungan Industrial Dan Serikat Pekerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak. Artinya Kesejahteraan Karyawan Kontrak pada PT. Sari lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau dipengaruhi oleh Hubungan Industrial Dan Peran Serikat Pekerja. Hubungan industrial yang terjadi di dalam perusahaan sudah baik karena dalam pemenuhan hak karyawan, komunikasi yang dibangun dan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dilakukan dengan cara kekeluargaan tanpa adanya tindakan anarkis sehingga timbul rasa saling percaya satu sama lain. Serikat pekerja didalam perusahaan berperan dengan baik sehingga hubungan industrial dan serikat perkerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan kontrak.

Pengaruh Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan variabel Hubungan Industrial berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Karyawan kontrak. Artinya Hubungan Industrial berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan kontrak. Hal ini hubungan industrial yang terjalin pada PT. Sari lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau berjalan dengan baik dengan nilai-nilai pemenuhan hak karyawan, kepatuhan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan perjanjian kerja bersama,

komunikasi yang baik antara karyawan, serikat pekerja dan pengusaha mampu dalam menyelesaikan perselisihan yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh rizal rachman yang menunjukkan bahwa pemeliharaan hubungan industrial berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Pemeliharaan hubungan industrial yang terdiri dari peraturan perusahaan, serikat pekerja dan perjanjian kerja bersama sangat penting dilakukan sehingga akan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan variable serikat pekerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan kontrak. Artinya Peran serikat pekerja pada PT. Sari lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau ampu menjalankan tugasnya dalam memperjuangkan, membela, melindungi dan menyampaikan aspirasi para karyawan atau anggotanya. Peran serikat pekerja menurut Budiarti (2008:4) bahwa peran serikat pekerja adalah kemampuan serikat pekerja untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, menyelesaikan perselisihan, sarana komunikasi informasi serta meningkatkan kesejahteraan para karyawan

atau pekerja dan keluarganya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sonhaji (2019) yang menjelaskan bahwa peran serikat pekerja berpengaruh dalam mensejahterakan pekerja atau buruh.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel Hubungan Industrial berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Karyawan kontrak. Artinya Hubungan Industrial berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan kontrak. Hal ini hubungan industrial yang terjalin pada PT. Sari lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau berjalan dengan baik dengan nilai-nilai pemenuhan hak karyawan, kepatuhan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan perjanjian kerja bersama, komunikasi yang baik antara karyawan, serikat pekerja dan pengusaha mampu dalam menyelesaikan perselisihan yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh rizal rachman yang menunjukkan bahwa pemeliharaan hubungan industrial berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Pemeliharaan hubungan industrial yang terdiri dari peraturan perusahaan, serikat pekerja dan perjanjian kerja bersama sangat penting dilakukan

sehingga akan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variable serikat pekerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan kontrak. Artinya Peran serikat pekerja pada PT. Sari lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau ampu menjalankan tugasnya dalam memperjuangkan, membela, melindungi dan menyampaikan aspirasi para karyawan atau anggotanya. Peran serikat pekerja menurut Budiarti (2008:4) bahwa peran serikat pekerja adalah kemampuan serikat pekerja untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, menyelesaikan perselisihan, sarana komunikasi informasi serta meningkatkan kesejahteraan para karyawan atau pekerja dan keluarganya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sonhaji (2019) yang menjelaskan bahwa peran serikat pekerja berpengaruh dalam mensejahterakan pekerja atau buruh.

Saran

1. Meskipun secara keseluruhan hubungan industrial dinilai berjalan dengan baik, namun masih ada nilai-nilai hubungan industrial yang masih lemah pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung

Kabupaten Pelalawan Riau yang dapat dilihat dari segi komunikasi yang baik antara karyawan, serikat pekerja dengan perusahaan, dimana pada indikator ini memiliki skor penilaian terendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Untuk itu diharapkan kepada pihak karyawan, serikat pekerja dan pengusaha mampu membangun komunikasi yang lebih baik lagi agar komunikasi yang terjalin antara karyawan, serikat pekerja dan pengusaha berjalan dengan baik dan semestinya hal ini merupakan kunci dari hubungan industrial yang lebih baik lagi dan harmonis di dalam perusahaan

2. Pada variabel serikat pekerja secara keseluruhan dinilai efektif dengan kriteria skor baik, namun masih ada pelaksanaan serikat pekerja yang dinilai kurang baik pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau. Dilihat dari indikator serikat pekerja demokratis dimana pada indikator ini memiliki skor penilaian terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Dengan demikian kepada pihak serikat pekerja perlu memperbaiki dalam mempertahankan serta menjalankan hak dan kewajibannya dalam kebebasan berserikat, menyampaikan pendapatnya dan lain-lain sehingga Serikat pekerja di dalam perusahaan tetap mempertahankan tugasnya dengan baik hal ini demi kemajuan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Dalam variabel kesejahteraan karyawan kontrak secara keseluruhan dinilai Cukup Sejahtera dengan kriteria skor cukup baik, namun masih ada kesejahteraan karyawan kontrak yang dinilai kurang baik pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau. Dilihat dari indikator kesejahteraan karyawan kontrak dalam segi pelayanan, pada indikator ini memiliki skor penilaian terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Dengan kurangnya pelayanan dalam pemberian kesejahteraan karyawan kontrak secara tidak langsung mampu mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan kontrak dalam kesuksesan dan pencapaian perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan baik karyawan maupun perusahaan sehingga manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kembali kesejahteraan karyawan dalam segi pelayanan agar tidak berpengaruh dalam peningkatan kesejahteraan karyawan maupun perusahaan.

Daftar Pustaka

- Aruan.(2004).*Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Erciptanya Kepastian Hukum*. Informasi Hukum, Jurnal Volume 1, No VI
- Arthawati Sri, Ndaru.(2018, April) *Peran Serikat Pekerja dalam Mendorong Produktivitas dan Peningkatan Kesejahteraan para Pekerja pada PT. NIPPON Shokubai Indonesia Cilegon*, Jurnal Vol. 1, No 1.

- Andini,Frini,K.,dkk.(2016) *Pengaruh Serikat Pekerja terhadap Hubungan Industrial Pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper,Tbk., Perawang,Kabupaten Siak, Provinsi Riau*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran.
- Andini,Frini,k. *Keberadaan Multi Serikat Pekerja Dada Suatu Perusahaan*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran, Jurnal
- Bockerman,P.dan Maliranta, M.(2012),*Outsourcing, Occupational Restructuring, and Employee Well-being: Is There a Siver Lining? Helsinki.*
- Budiono, Abdul Rachmad.(2009). *Hukum Perburuhan.Indeks.*Jakarta
- Budiarti,Indah. *Serikat Pekerja*,Jakarta Revised Edition-April,2008.
- Edy,Sutrisno.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Eldy,Elifaz,dkk.(2014) *Pengaruh Upah,Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja melalui Unjuk Rasa pada SerikatPekerja Nasional PSP PT.Sai Apparel Industries*, Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Dipenogoro.
- Ernita,Ayu.(2018) *Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Tetap pada PT. Bogatama Marinusa (BOMAR) Makasar.*
- Hasibuan,Melayu S.P.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan,Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan,Malayu S.P.(2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Kartonegoro,Sentano.(1999). *Hubungan Industrial,Hubungan Antara Pengusaha Dan Pekerja (Bipartit) Dan Pemerintah (Tripartit)*,Jakarta,Yayasan
- Kartonegoro,S.(2010).*Gerakan Serikat Pekerja Studi Kasus Dan Negara Negara Industrial*Jakarta (Id),Yayasan Tenaga Kerja Indonesia
- Kaswan.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersain Organisasi*.Graha Ilmu,Yogyakarta.
- Ndraha,Taliziduhu.(1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumberdaya*