
JURNAL RISET AKUNTANSI DAN BISNIS

VOLUME 4 NO 1
JANUARI 2018

Jurnalakuntansi.lp3ibd@gmail.com

INDUSTRIAL RELATIONS STRATEGIES IN PREVENTING VIOLATION OF JOINT WORK AGREEMENT (PKB) (CASE STUDY ON BANK 'X' IN BANDUNG)

Deni Suherman

ABSTRACT

Joint Working Agreement (PKB), which is a commitment of engagement between workers represented by the Workers 'Association and employers represented by employers' associations in order to respect, regulate the harmonization of the rights and obligations of both parties within the framework of industrial relations can not guarantee the absence of violations.

The violation of the Joint Working Agreement (PKB) raises the idea of the need for an appropriate Industrial Relations strategy from both parties involved, knowing how much the relationship between the industrial relations strategy and the prevention of collective labor agreements (PKB) requires research.

The result of the research concludes that there is a strong correlation between industrial relations strategy with prevention of collision of collective work agreement (PKB) with value $r = 0,679$ and result of hypothesis test concluding rejection of H_0 and acceptance of H_a

Keywords : *Industrial Relations Strategy, Collective Labour Agreement (PKB), Collective Labour Agreement*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada masa lalu, pembahasan hubungan industrial kurang mendapat perhatian, baik dari kalangan manajer puncak maupun manajer sumber daya manusia sendiri. Namun dalam beberapa tahun terakhir ini, hubungan industrial menuntut perhatian yang lebih besar. Hal ini disebabkan hubungan pekerja dan pengusaha semakin kompleks.

Hubungan Industrial sebagai suatu subjek studi yang membahas sikap dan perilaku orang dalam organisasi kerja dimana mereka hidup. Hubungan industrial menjelaskan pola kerjasama, konflik dan penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha dan antara kedua kelompok tersebut.

Hubungan industrial antara pekerja/buruh dan pengusaha tidak selamanya terjalin harmonis dan dinamis, tidak tertutup kemungkinan setiap saat hubungan itu diwarnai perselisihan atau pelanggaran oleh masing-masing pihak. Pelanggaran terjadi ketika salah satu

pihak baik pekerja maupun pengusaha tidak mentaati peraturan atau kesepakatan yang telah dibuat bersama dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Hasil pengamatan pada kondisi di Bank 'X', pelanggaran sering terjadi dan dilakukan oleh pekerja dan pimpinan perusahaan, jenis pelanggaran ; pelanggaran tata tertib kerja, lalai melaksanakan kewajiban dan Larangan, pelanggaran prosedur atau kelalaian melaksanakan prosedur, kelalaian melaksanakan supervise, pelanggaran wewenang, pencurian, penipuan, pemalsuan, penggelapan, menerima suap, penyalahgunaan uang nasabah/perusahaan, penyalahgunaan wewenang, praktek-praktek perbankan yang tidak sehat dan menajalankan usaha atau kegiatan yang memiliki pertentangan kepentingan (conflict of interest) dengan usaha bank serta melakukan perbuatan yang dapat dikategorikan alasan mendesak, yaitu perbuatan yang dapat dikenakan sanksi diberhentikan.

Berbagai jenis pelanggaran yang terjadi tentu mengharuskan perusahaan mengambil langkah jelas dan tegas terkait sanksi terhadap mereka yang melaksanakan pelanggaran tersebut. Dengan pertimbangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan juga hubungan industrial semua perlu diselesaikan dengan tidak merugikan kedua pihak.

Identifikasi Masalah

1. Bagaimana strategi hubungan industrial yang diterapkan Bank 'X' dalam mencegah terjadinya pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Bank 'X'.
2. Bagaimana perjanjian kerja bersama (PKB) yang dibuat pihak pekerja dan pengusaha di Bank 'X'
3. Bagaimana hubungan antara strategi hubungan industrial dalam mencegah pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Bank 'X'.

LANDASAN TEORI

Hubungan Industrial

Menurut UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 16, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Jadi hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Hubungan industrial tersebut harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait atau berkepentingan terhadap perusahaan tersebut.

Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah 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 (pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial)

Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Bentuk Bentuk Sarana Hubungan Industrial

Pengertian hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pasal 103 UU Ketenagakerjaan mengatur bentuk-bentuk sarana hubungan industrial adalah:

1. Serikat pekerja/serikat buruh
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.
2. Organisasi pengusaha
Sama halnya dengan pekerja, para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha sebagai organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan Pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, propinsi hingga tingkat pusat atau tingkat nasional.
3. Lembaga kerja sama bipartit
Lembaga kerja sama 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 instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
4. Lembaga kerja sama tripartit
Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari:
 1. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota; dan
 2. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
 3. Peraturan perusahaan
Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
5. Perjanjian kerja bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

6. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
Peraturan-perundangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan industrial dan lain-lain.
7. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial
Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama atau disingkat PKB merupakan pijakan karyawan dalam menorehkan prestasi yang pada gilirannya akan berujung kepada kinerja korporat dan kesejahteraan karyawan. Hubungan kerja senantiasa terjadi di masyarakat, baik secara formal maupun informal, dan semakin intensif di dalam masyarakat modern. Di dalam hubungan kerja memiliki potensi timbulnya perbedaan pendapat atau bahkan konflik. Untuk mencegah timbulnya akibat yang lebih buruk, maka perlu adanya pengaturan di dalam hubungan kerja ini dalam bentuk PKB. Dalam praktiknya, persyaratan kerja diatur dalam bentuk perjanjian kerja yang sifatnya perorangan.

Perjanjian kerja Bersama ini dibuat atas persetujuan pemberi kerja dan Karyawan yang bersifat individual. Pengaturan persyaratan kerja yang bersifat kolektif dapat dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian Kerja Bersama atau PKB sebelumnya dikenal juga dengan istilah KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) / CLA (Collective Labour Agreement) adalah merupakan perjanjian yang berisikan sekumpulan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang merupakan hasil perundingan antara Pengusaha, dalam hal ini diwakili oleh Manajemen Perusahaan dan Karyawan yang dalam hal ini diwakili oleh Serikat Karyawan, serta tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Hal ini juga tertuang dalam Pasal 1 UU No.13 tahun 2003 Point 21. PKB dibuat dengan melalui perundingan antara manajemen dan serikat karyawan.

Strategi Membangun Hubungan Industrial yang Harmonis dan Saling Menguntungkan

Membangun hubungan industrial yang harmonis sangat diperlukan dalam peningkatan kondisi kerja, produktivitas, daya saing, dan kualitas kerja. Hubungan industrial dalam arti yang lebih luas berarti adanya hubungan antara semua pihak yang terkait ataupun memiliki kepentingan atas suatu proses produksi di suatu perusahaan sehingga hubungan industrial yang perlu dibangun tidak hanya antara pengusaha dengan karyawan tetapi juga mencakup hubungannya dengan pemerintah serta masyarakat yang dalam hal ini bisa supplier, vendor, pembeli ataupun pelanggan.

Dalam membangun dan membesarkan suatu perusahaan hendaknya pengusaha bisa menjalin suatu hubungan industrial yang harmonis dengan karyawan sehingga tidak akan ada pihak yang merasa dirugikan atas apa yang dilakukan pihak lainnya. Hal ini juga bisa meminimalisir terjadinya tindakan pemogokan, demo, ataupun hal lain yang bisa membuat banyak pihak mendapatkan kerugian.

Untuk bisa memadukan tiap-tiap prinsip dan tujuan tersebut perlu adanya niat baik serta berusaha selalu mengedepankan adanya komunikasi dan dialog yang baik untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang muncul dengan damai sehingga bisa dicapai suatu solusi terbaik yang tidak merugikan pihak manapun dengan tetap menjaga kondisi dan suasana secara kondusif untuk melaksanakan hubungan industrial yang baik.

Hal ini tentu sangat dibutuhkan untuk menjaga hubungan baik antara pengusaha dengan pekerja untuk meminimalisir adanya banyak aktivitas demonstrasi buruh dan pekerja yang menuntut keadilan atas apa yang mereka terima. Padahal, dalam meningkatkan produktivitas ada kontribusi besar dari karyawan dan pekerja yang tentunya juga memiliki hak-hak yang hendaknya juga bisa terpenuhi dari perusahaan. Supaya semua kepentingan dan tujuan dari masing-masing pihak bisa tercapai tanpa adanya pihak yang merasa dirugikan sangat diperlukan adanya hubungan industrial yang harmonis.

Dengan adanya hubungan industrial yang dinamis serta harmonis, pengusaha dan pekerja bisa bersama-sama membangun kemitraan dalam bekerja, meningkatkan kualitas dan loyalitas terhadap pelanggan, mempertahankan daya saing perusahaan pada pasar global yang semakin ketat, serta mengoptimalkan nilai tambah. Tentu saja, dalam membangun hubungan yang harmonis bukanlah hal yang mudah dilakukan karena adanya kompleksitas permasalahan yang muncul di antara pekerja dan pengusaha. Hubungan ini juga sangat diperlukan untuk menjaga komunikasi dengan pemerintah ataupun masyarakat yang berkepentingan agar tidak ada pihak-pihak yang merasa tidak puas.

Ada beberapa langkah dan kiat yang bisa dilakukan guna membangun hubungan industrial yang baik dan harmonis sebagaimana berikut ini:

- **Lebih Memahami Perilaku Karyawan**
Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tentu memiliki perilaku dan tujuan ataupun kepentingan masing-masing. Adanya perbedaan persepsi dari pihak manajemen perusahaan, karyawan, dan serikat pekerja seringkali memicu adanya permasalahan yang berujung pada kerusuhan, pemogokan, ataupun lainnya.
Untuk bisa menjalin hubungan yang baik perlu dibangun suatu komunikasi yang bisa menjadi jembatan yang menghubungkan masing-masing pihak agar tercipta suasana damai yang nantinya bisa lebih memahami kepentingan dan keinginan dari masing-masing pihak. Hal ini akan sangat berguna untuk bisa menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik sehingga kualitas dan produktivitas pun akan semakin meningkat.
- **Memberikan Keterbukaan dan Hubungan Baik dengan Bawahan**
Meskipun pengusaha memiliki kedudukan dan peran yang lebih tinggi dibandingkan para pekerja, namun, menjaga hubungan baik sangat perlu untuk dilakukan. Dengan menyediakan sarana dan wadah yang bisa membantu para bawahan dalam menyampaikan aspirasi, pemikiran, ekspresi, dan kebebasan akan membuat keterbukaan dan hubungan baik dengan bawahan bisa terjalin. Ada berbagai masalah yang timbul dalam hubungan industrial akibat kurang harmonisnya antara atasan dan bawahan sehingga menimbulkan ketegangan yang berujung pada konflik besar.

- **Menyediakan Fasilitas Terbaik Kepada Karyawan**
Banyak permasalahan ataupun konflik di perusahaan timbul akibat adanya rasa kurang puas dari pekerja atas fasilitas yang diberikan perusahaan. Para pekerja merasa bekerja di bawah tekanan namun gaji ataupun fasilitas yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Untuk bisa mengembangkan dan membesarkan perusahaan, menyediakan dan memberikan fasilitas terbaik bisa menjadi salah satu langkah untuk bisa membangun hubungan industrial yang harmonis di antara pengusaha dan pekerja.
- Perusahaan hendaknya bisa memenuhi gaji karyawan sesuai dengan ketentuan dan kualitas serta kinerjanya.
- Perusahaan hendaknya juga bisa lebih transparan terhadap berbagai hal yang telah dilakukan atasan kepada bawahan.

Dengan menjalankan beberapa kiat dan langkah-langkah tersebut, perusahaan akan bisa membangun hubungan industrial yang baik sehingga diharapkan produksi dan produktivitas kerja bisa semakin ditingkatkan. Hal ini akan menjembatani semua kepentingan baik pihak perusahaan, pekerja, pemerintah, ataupun masyarakat. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang semakin maju tanpa melupakan kesejahteraan dari pekerja yang juga semakin meningkat.

Dengan membangun hubungan industrial yang harmonis, semua pihak yang terlibat dan berkepentingan akan lebih menyadari peran dan tanggung jawabnya sehingga kemitraan dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama akan bisa terbentuk.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai sebuah penelitian kuantitatif, kategori ini sejalan dengan pendapat Subana-Sidrajat (2012 : 25) yang menyebutkan :
“Dari segi tujuan, penelitian kuantitatif dipakai untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, untuk menunjukkan suatu hubungan antar variabel, dan ada pula yang bersifat mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman, atau mendeskripsikan banyak hal”.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian menjelaskan tentang variabel penelitian yang menjadi fokus perhatian, pengertian variabel, indikator masing-masing variabel serta skala pengukuran. Langkah ini sesuai dengan pendapat Yakin (2017 : 87) sebagai berikut : “Proses penentuan ukuran suatu variabel tersebut dikenal dengan nama operasionalisasi variabel”, selengkapnya dapat diperhatikan tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item Q	Skala
1.	Hubungan Industrial	“Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”(UU No.3 Tahun 2003)	Strategi	1. Sosialisasi PKB 2. Observasi hubungan kerja 3. Sharing kasus 4. Pembinaan SDM 5. Pertemuan formal 6. Pendekatan informal	1, 2 3, 4 5 6,7, 8 9 10	Ordinal
2.	Perjanjian Kerja Bersama	“Perjanjian Kerja Bersama atau disingkat PKB merupakan pijakan karyawan dalam menorehkan prestasi yang pada gilirannya akan berujung kepada kinerja korporat dan kesejahteraan karyawan” (UU No.3 Tahun 2003)	Pencegahan pelanggaran	1. Metode 2. Peraturan 3. Material (manual kerja) 4. Manusia	1, 2 3 4, 5 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal

PEMBAHASAN

Strategi Hubungan Industrial Bank ‘X’

Strategi hubungan industrial yang diterapkan di Bank ‘X’ mendasarkan perhatian dan pertimbangan terhadap aspek-aspek berikut :

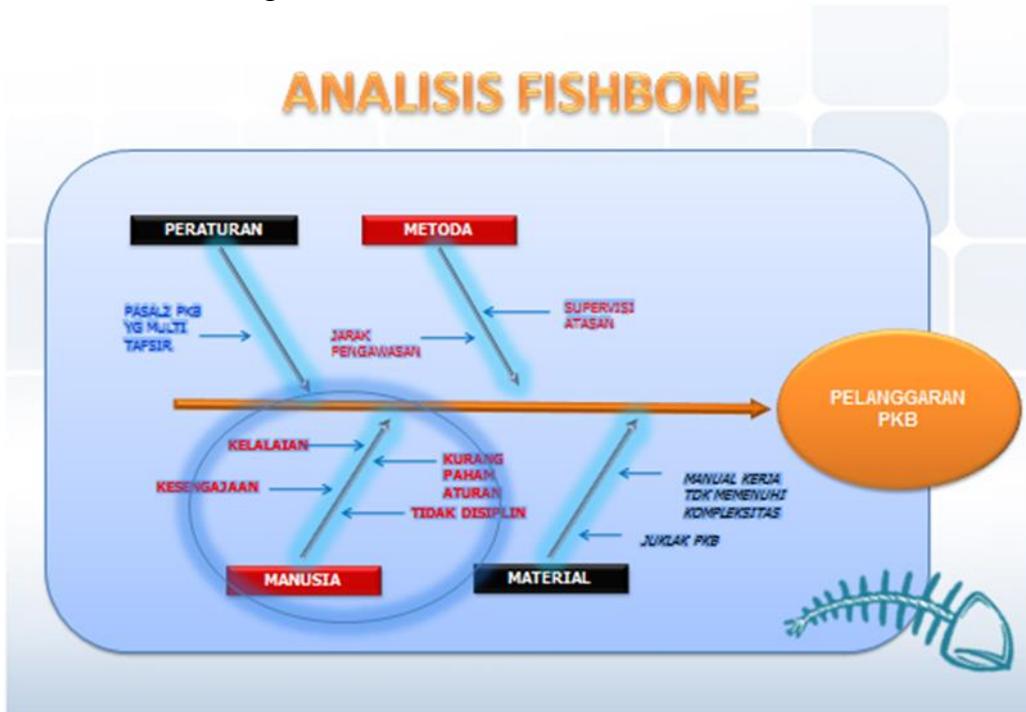
1. Sosialisasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada semua level pekerja.
2. Observasi kondisi hubungan kerja dan hubungan industrial di Lapangan
3. Sharing kasus-kasus yang sering terjadi, supaya tidak berulang
4. Pembinaan staf SDM di cabang
5. Pertemuan formal dengan mitra pengusaha yaitu Serikat Pekerja
6. Pendekatan informal dengan para pengurus Serikat, dalam menyelesaikan kasus yang terjadi

Berdasarkan rekap tanggapan responden dengan skor 679,311 strategi yang diterapkan Bank 'X' secara interval range dapat dijelaskan sebagai berikut :

STB		TB		KB		B		SB
350		700		1050		1400		1750

Pencegahan Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Bank 'X' Bandung

Dasar pertimbangan mencegah terjadinya pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Bank 'X' Bandung adalah ;



Berdasarkan rekap tanggapan responden dengan skor 906,767 pencegahan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama di Bank 'X' secara interval range dapat dijelaskan sebagai berikut :

STB		TB		KB		B		SB
350		700		1050		1400		1750

906,77

Hal ini didukung dengan data sekunder Bank 'X' sebagai berikut :

Jenis pelanggaran dapat dikategorikan juga kedalam :

1. Pelanggaran Ringan
Seperti : Peringatan Lisan, Surat Teguran, Surat peringatan
2. Pelanggaran Berat
Seperti : Demosi dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)



Strategi Hubungan Industrial Dalam Pencegahan Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama di Bank 'X' Bandung

Dari hasil pengolahan data terkait koefisien korelasi dengan pendekatan Pearson Product Moment, diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 2
Correlations

		Hub.Ind	PKB
Hubungan Industrial	Pearson Correlation	1	,679**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	35	35
PKB	Pearson Correlation	,679**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Nilai koefisien korelasi ini mempunyai arti terdapat hubungan yang positif antara variable hubungan industrial (dimensi strategi) dengan variable perjanjian kerja bersama (PKB) dimensi pencegahan pelanggaran, yaitu 0,679 yang menurut Champion dalam Bambang (2005 : 86) mengenai kriteria keeratan asosiasi adalah cukup kuat sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini,

r (Koefisien Korelasi)	Keterangan
0,00 – 0,25	Hubungan sangat lemah
0,26 - 0,50	Hubungan Cukup Lemah
0,51 - 0,75	Hubungan Cukup Kuat
0,76 - 1,00	Hubungan Sangat Kuat

Adapun hipotesis : “Diduga ada hubungan strategi hubungan industrial dalam pencegahan pelanggaran perjanjian kerja bersama (PKB) di Bank ‘X’ Bandung”. Diuji dengan Uji t, pada tingkat signifikansi 0,05, $df = n - 2$:

t table \geq t hitung, maka Ho diterima dan Ha ditolak

t table \leq t hitung, maka Ho ditolak dan Ha diterima

t table menunjukkan nilai 3,595 sementara t hitung berdasarkan perhitungan t hitung adalah 5,314, Jadi t table \leq t hitung, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya lebih jelasnya Hipotesis yang penulis tetapkan dapat diterima.

KESIMPULAN

1. Strategi hubungan industrial yang diterapkan Bank ‘X’ Bandung dalam mencegah terjadinya pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berdasarkan tanggapan responden masih belum baik.
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat pihak pekerja dan pengusaha di Bank ‘X’ Bandung berdasarkan tanggapan responden dapat dikatakan cukup baik.
3. Bagaiman hubungan antara strategi hubungan industrial dalam mencegah pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Bank ‘X’ Bandung berdasarkan keeratan hubungan cukup kuat dan hal ini didukung dengan penerimaan Ha dan penolakan Ho karena t hitung $>$ t table.

DAFTAR PUSTAKA

- Indonesia. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Indonesia. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- Abdul Khakim, 2009, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Penerbit PT Citra Aditya Bakti Bandung
- Alsha Alexandra Kartika, 2012, Perjanjian Kerja Bersama, Hukum Tenaga Kerja. www.hkumtenagakerja.com, 27 Juli 2012.
- Maria Amanda, 2012, Bentuk Bentuk Sarana Hubungan Industrial, Artikel, HUKUM TENAGA KERJA.
- Payaman J. Simanjuntak, Manajemen Hubungan Industrial, Penerbit Jala Permata Aksara, Jakarta
- Soedibjo, Bambang S, 2013, Pengantar Metode Penelitian, Edisi II, Universitas Nasional PASIM, Bandung.

- Subana – Sudrajat, 2012, Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, Cetakan Ketiga, Pustaka Setia , Bandung.
- Sofie Widyana, 2012, Pengetahuan Hukum Kerja di Indonesia, Hubungan Industrial Buruh-Karyawan, Artikel, HUKUM TENAGA KERJA.
- Sugiono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D, Cetakan ke-16, ALFABETA. Bandung.
- Yakin, Ipa Hafsiyah, 2017, Metodologi Penelitian, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, karima, Bandung.