

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEINGINAN PEKERJA BERGABUNG DENGAN
SERIKAT PEKERJA**

**(Studi Pada Serikat Buruh Independen
Kota Semarang)**



TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro**

**Oleh:
Sorta Mutiara Tambunan
NIM: C4A003073**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2005**



Sertifikat

Saya, Sorta Mutiara Tambunan, yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister manajemen ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada dipundak saya.

Sorta Mutiara Tambunan

31 Maret 2005

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN PEKERJA BERGABUNG DENGAN SERIKAT PEKERJA (Studi Pada Serikat Buruh Independen Kota Semarang)

yang disusun oleh Sorta Mutiara Tambunan, NIM C4A003073
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 31 Maret 2005
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

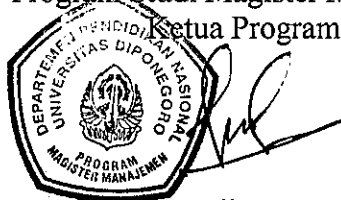
Pembimbing Utama

Drs R. Riasto Widiatmono, DEA

Pembimbing Anggota

DR FX Sugiyanto, MS

Semarang 31 Maret 2005
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program



Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- Apa yang tidak pernah dilihat oleh mata, dan tidak pernah didengar oleh telinga, dan yang tidak pernah timbul didalam hati manusia: semua disediakan Allah untuk mereka yang mengasihi Dia
- Segala perkara dapat kutanggung didalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.

Kupersembahkan tesis ini kepada

- Tuhan Yesus Kristus
- Bapak dan Ibu
- Adik-adikku tersayang
(Febi, Resi, Maria dan Samuel)

ABSTRAKSI

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk untuk mengakomodasi kepentingan pekerja didalam perusahaan. Selain menyalurkan aspirasi, saran, pandangan dan tuntutan pekerja kepada manajemen, serikat pekerja juga memiliki fungsi sebagai saluran informasi yang efektif dari manajemen kepada para pekerja. Keinginan pekerja untuk bergabung dalam serikat pekerja didasarkan pada keuntungan secara ekonomi dan penghapusan kondisi-kondisi yang tidak adil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pekerja bergabung dengan serikat pekerja. faktor-faktor yang diteliti yaitu ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja.

Dengan menggunakan analisis model logit, dimana keinginan bergabung dengan serikat pekerja sebagai variabel tak bebas dan ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja sebagai variabel bebas, diperoleh hasil yaitu ke lima variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel tak bebas. Hasil dari uji statistik t, manfaat bersama adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi keinginan pekerja bergabung dengan serikat pekerja

ABSTRACT

A union is an organization formed with a purpose to accommodate worker's interest concerning their position within company. Besides channelling aspirations, suggestions, worker demands and views to management, union also functions as an effective information channel of management to their workers.. Worker's intention to join into union relies on two especial matters, that are the economics advantages and the negation of the inequitable conditions within company

This research is to get some factors that influence worker's intention to join into union. Researched factors are dissatisfaction to management, individual benefits, collective benefits, gender and work value.

By using analyzes logit model, which is worker's intention to join into union as dependent variable and independent variable are dissatisfaction to management, individual benefits, collective benefits, gender and work value, as a result is the five independent variables influence to dependent variable positively. From t-test estimated collective benefits is the most dominant influencing worker's intention to join into union

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan anugrahNya sehingga tesis yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pekerja Bergabung Dengan Serikat Pekerja dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja terhadap keinginan pekerja bergabung dengan serikat pekerja

Tesis ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang. Tesis ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan pada organisasi Serikat Buruh Independen Kota Semarang.

Rasa terima atas dorongan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini, khususnya kepada:

1. Bapak. Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo, selaku direktur Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Drs. Riasto Widiatmono, DEA selaku pembimbing I dan Bapak DR.FX. Sugiyanto, MS selaku pembimbing II atas segala bimbingan dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak, Ibu staf pengajar MSDM Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berguna.

4. Bapak Sumarsono selaku ketua Serikat Buruh Independen atas segala bimbingan dan bantuan dalam penelitian ini.
5. Seluruh teman-teman angkatan XX pagi Program magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang, khususnya konsentrasi SDM.
6. Paling khusus disampaikan kepada orangtuaku dan adik-adikku atas semangat serta dukungannya.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu terselesaikannya penelitian dan penyusunan tesis ini

penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan-keterbatasan, oleh karena itu adanya saran dan kritik sangat diharapkan. Akhir kata penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak-pihak yang memerlukannya

Semarang, Maret 2005

penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Sertifikat.....	ii
Halaman Persetujuan Rancangan Usulan Penelitian	iii
Motto dan Persembahan.....	iv
Abstraksi.....	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep-Konsep Dasar	12
2.1.1 Keinginan Bergabung Dalam Serikat Pekerja	12

2.1.2 Ketidakpuasan Dengan Manajemen	19
2.1.3 Manfaat Serikat Pekerja.....	23
2.1.4 Gender	27
2.1.5 Nilai Kerja.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	38
2.4 Hipotesis Penelitian	39
2.5 Definisi Operasional	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data	41
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan.....	41
3.3 Jenis dan Metode Pengumpulan Data.....	43
3.4 Alat Analisis	43
3.5 Metode Analisis.....	46

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Serikat Buruh Independen	49
4.2 Gambaran Umum Responden.....	50
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	54
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Ketidak puasan terhadap Manajemen.....	54

4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Manfaat Individu.....	55
4.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Manfaat Bersama....	55
4.3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Nilai Kerja.....	56
4.4 Hasil Analisis Model Logit	57
4.5 Uji Hipotesis.....	59
4.5.1 Uji Stastistik F.....	59
4.5.2 Uji Statistik t.....	60
4.5.2.1 Pengaruh ketidakpuasan terhadap manajemen terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.....	60
4.5.2.2 Pengaruh manfaat individu terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.....	61
4.5.2.3 Pengaruh manfaat bersama terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.....	61
4.5.2.4 Pengaruh gender terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.....	62
4.5.2.5 Pengaruh nilai kerja terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.....	62
4.6 Pembahasan.....	63
4.6.1 Hubungan Antara Ketidakpuasan Terhadap Manajemen dan Keinginan Bergabung Dengan Serikat Pekerja.....	63
4.6.2 Hubungan Antara Manfaat Individu dan Keinginan Bergabung Dengan Serikat Pekerja.....	64

4.6.3 Hubungan Antara Manfaat Bersama dan Keinginan Bergabung	
Dengan Serikat Pekerja.....	67
4.6.4 Hubungan Antara Gender dan Keinginan Bergabung	
Dengan Serikat Pekerja.....	69
4.6.5 Hubungan Antara Nilai Kerja dan Keinginan Bergabung	
Dengan Serikat Pekerja.....	70

BAB V KESIMPULAN

5.1 Simpulan.....	72
5.2 Implikasi.....	73
5.2.1 Implikasi Teoritis.....	73
5.2.2 Implikasi kebijakan.....	74
5.3 Keterbatasan penelitian.....	75
5.4 Agenda Penelitian yang akan datang.....	75
Daftar Pustaka.....	76
Lampiran	
Daftar Riwayat Hidup	

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Jumlah unit kerja dan pekerja yang bergabung dalam Serikat Buruh Independen tahun 2002-2004.....	6
Tabel 4.1	Jumlah unit kerja dan pekerja yang bergabung dalam Serikat Buruh Independen tahun 2002-2004.....	49
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasar Sektor Usaha.....	50
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasar Kelompok Umur.....	51
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasar Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4.6	Distribusi Responden Berdasar Masa Kerja.....	52
Tabel 4.7	Distribusi Responden Berdasar Status Pernikahan.....	53
Tabel 4.8	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Ketidakpuasan terhadap Manajemen.....	54
Tabel 4.9	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Manfaat Individu....	55
Tabel 4.10	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Manfaat Bersama....	56
Tabel 4.11	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Nilai Kerja.....	57
Tabel 4.12	Metode Sidik Ragam.....	59
Tabel 4.13	Uji Statistik t.....	60

Daftar Gambar

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	38
------------	----------------------------------	----

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	78
------------	---------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Jadi hubungan industrial adalah hubungan antar semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja dan *Management-Employees Relationship*.

Partisipasi pekerja dalam hubungan industrial dapat dilakukan secara langsung dan atau melalui sistem perwakilan dalam bentuk serikat pekerja. Organisasi ketenagakerjaan internasional atau International Labor Organization (ILO) pada tahun 1998 mengeluarkan Deklarasi yang pada

intinya mewajibkan semua negara di dunia meratifikasi dan menerapkan prinsip dari Konvensi Dasar ILO yaitu konvensi No 87 dan No 98 menyangkut kebebasan berserikat dan perlindungan untuk bernegosiasi. Ratifikasi kedua konvensi tersebut berarti membuka peluang dan perlindungan bagi para pekerja untuk membentuk serikat pekerja (Payaman Simanjuntak, 2003, p.24).

Serikat pekerja (union) adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah-upah, jam-jam kerja dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerja lainnya (Henry Simamora, 1997, p.678).

Serikat pekerja yang dibentuk didalam perusahaan bukan saja untuk mengakomodasikan hak para pekerja untuk membentuk serikat pekerja, akan tetapi karena serikat pekerja mempunyai peranan sangat penting. Yaitu sebagai salah satu pemeran utama dalam penciptaan dan pelaksanaan hubungan industrial.

Serikat pekerja mempunyai fungsi kanalisasi, yaitu fungsi menyalurkan aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan masing-masing pekerja kepada pengusaha. Sebaliknya serikat pekerja berfungsi sebagai saluran informasi yang efektif dari pengusaha kepada pekerja.

Serikat pekerja dibedakan atas dua macam yaitu *craft union* dan *industrial union*. *Craft union* adalah serikat pekerja yang anggotanya hanya dari pekerja yang memiliki pekerjaan dengan keahlian tertentu. Seperti pegawai kereta api, tukang kayu, penjaga hutan atau supir truk. *Craft union*

adalah tipe dari organisasi serikat pekerja yang lebih dominan. Sedangkan *Industrial union* adalah serikat pekerja yang anggotanya berasal dari berbagai jenis industri tanpa dibatasi oleh spesifik pekerjaan mereka (Bruce,2000,p.529).

Dalam studi klasik mengenai serikat pekerja di Inggris pada abad sembilan belas, *Sidney Webb dan Beatrice Webb* menggambarkan kondisi awal dari terbentuknya serikat pekerja yang tetap dapat diterima untuk kondisi saat ini. Mereka menggambarkan nya sebagai pemisahan modal dan tenaga kerja yang menyertai proses industrialisasi.

Webb meneliti bahwa pada ekonomi pra-industri, kebanyakan pekerja, mereka bekerja sendiri (*self-employed*) sebagai petani, pengrajin yang mandiri. Dalam situasi mereka bekerja sendiri, fungsi manajemen dan tenaga kerja dikelola oleh satu orang. Industrialisasi menggantikan produsen tunggal dengan hal yang lebih kompleks, terspesialisasi dan produksi dalam jumlah yang besar. Sebagai contoh, pembuat sepatu yang sekaligus memasarkan produknya sendiri tidak dapat lagi berkompetisi dengan pengusaha kapitalis yang sudah menggunakan mesin dan divisi tenaga kerja yang lebih kompleks. Hasil dari industrialisasi ini adalah menyerahnya produsen tunggal yang menghasilkan sendiri dan dihasilkannya upah tenaga kerja yang ditentukan oleh pemilik modal.

Webb mengidentifikasi pemisahan pekerja dari kepemilikan adalah kondisi yang penting dari terbentuknya serikat pekerja. Alasannya, pemisahan

modal dan tenaga kerja membawa penyesuaian pada fungsi manajemen dan tenaga kerja. Dengan industrialisasi perlu satu kelompok yang tugasnya sebagai manajemen (pemilik dan wakil-wakilnya) dan kelompok lain yang tugasnya sebagai pekerja.

Pemisahan modal dan tenaga kerja ini, pengusaha dan pekerja memasuki hubungan kerja dengan tujuan yang berbeda. Hal utama yang dipentingkan oleh pengusaha adalah keuntungan, kelangsungan dan pertumbuhan perusahaannya. Dilain pihak, pekerja memiliki dua alasan yaitu mendapatkan gaji atau upah yang tinggi dan karena berkerja memberikan berbagai macam bentuk pemuasan secara psikologi.

Perbedaan kepentingan ini memungkinkan untuk timbulnya konflik. Bagi pekerja, untuk menguatkan posisi tawar menawar mereka dan melindungi kepentingan mereka dalam menghadapi pihak manajemen, maka pekerja tidak dapat menghindari untuk membentuk serikat pekerja dan bergabung didalamnya.

Di Indonesia sendiri, hak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak asasi pekerja yang telah dijamin didalam pasal 28 UUD 1945. Untuk mewujudkan hal tersebut, kepada setiap pekerja harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.

Pembentukan serikat pekerja di Indonesia telah diatur dalam Undang-undang No 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Sesuai dengan undang-undang tersebut, serikat pekerja dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja

diperusahaan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pembentukan serikat pekerja di Indonesia sudah dimulai sejak awal kolonialisme Belanda seperti Nederlan Indische Onderwijs Genootschap (1897), Postbond (1905), Suikerbond (1906), sesudah itu timbul organisasi yang bersifat kebangsaan seperti Budi Utomo (1908), Serikat Dagang Islam (1911) dan Partai Nasional Indonesia (1927). Bersamaan dengan gerakan nasional tersebut, beberapa organisasi pekerja baru juga dibentuk seperti Perserikatan Guru Hindia Belanda (1912), Serikat Pegawai Pekerjaan Umum (1917). Setelah Indonesia menyatakan kemerdekaannya tumbuh juga beberapa organisasi buruh seperti Barisan Buruh Indonesia, Gabungan Serikat Buruh Vertikal dan memasuki kurun waktu 1970-an tekad untuk membentuk satu wadah kaum pekerja di Indonesia direalisasikan dengan didirikannya Federasi Buruh Seluruh Indonesia. Pada masa pasca reformasi dan juga dengan diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 telah mendorong pembentukan serikat pekerja baru di Indonesia.

Serikat Buruh Independen (SBI) yang berdiri pada 25 Oktober 2000 adalah salah satu serikat pekerja yang berdiri setelah pasca reformasi. Serikat Buruh Independen didirikan dengan tujuan untuk berjuang mensejahterakan dan mencerdaskan dari buruh untuk buruh. Divisi-divisi yang dimiliki oleh Serikat Buruh Independen adalah Divisi Pengembangan Organisasi dan

Jaringan (POJ), Divisi Advokasi, Divisi SDM, Divisi Perlindungan Buruh Perempuan dan Anak, Divisi Penguatan Ekonomi Buruh.

Keanggotaan Serikat Buruh Independen mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan data sejak tahun 2002 sampai dengan Juli 2004 untuk wilayah Kota Semarang, pada tahun 2002 tergabung 21 Unit Kerja dengan jumlah anggota 5410 orang, pada tahun 2003 tergabung 27 Unit Kerja dengan jumlah anggota 5799 orang dan data terakhir pada bulan Juli 2004 tergabung 32 Unit kerja dengan jumlah anggota 7643 orang.

Tabel 1.1
Jumlah unit kerja dan pekerja yang bergabung dalam
Serikat Buruh Independen tahun 2002-2004

Tahun	Jumlah Unit Kerja	Jumlah Anggota
2002	21 Unit Kerja	5410 Orang
2003	27 Unit Kerja	5799 Orang
2004	32 Unit Kerja	7643 Orang

Sumber: Serikat Buruh Independen, tahun 2004

Program-program yang dilakukan oleh Serikat Buruh Independen untuk para anggotanya diantaranya, pemberdayaan ekonomi dengan dibentuknya koperasi untuk peningkatan kesejahteraan para anggota, program pendidikan buruh atau sekolah buruh yang diadakan setiap hari minggu. Sekolah buruh ini memberikan pengetahuan-pengetahuan seperti program JAMSOSTEK, hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha, perlindungan. Untuk program keuangan, Serikat Buruh Independen (SBI) memberikan

program bantuan perumahan untuk renovasi, pembelian lahan, sertifikasi, pemasangan instalasi listrik dan PDAM.

Dengan jumlah anggota lebih dari 7000 orang, permasalahan yang harus ditangani semakin bermacam-macam. Kasus yang ditangani oleh Serikat Buruh Independen sampai dengan bulan September 2004 adalah sebanyak 40 kasus. Pemutusan hubungan kerja karena efisiensi yang dilakukan perusahaan merupakan kasus yang paling banyak terjadi. Masalah muncul karena pihak perusahaan tidak membayarkan yang menjadi kewajibannya kepada para pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain masalah pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan efisiensi, masalah lain yang dihadapi oleh pekerja adalah kontrak kerja yang tidak sesuai. Kasus lain yang sering juga dihadapi oleh para pekerja adalah masalah JAMSOSTEK, pada dasarnya perusahaan wajib memberikan JAMSOSTEK, namun seringkali dalam prakteknya perusahaan tidak memenuhinya, sehingga Serikat Buruh Independen (SBI) sebagai wakil pekerja terus mengupayakan untuk setiap pekerja dapat memperoleh program tersebut. Masalah lain yang sering muncul juga yaitu jam kerja malam yang diberlakukan oleh perusahaan tidak dilengkapi dengan fasilitas jemputan atau hantaran bagi pekerja yang seharusnya menjadi kewajiban perusahaan untuk menyediakannya. Untuk pekerja perempuan masalah yang sering dialami adalah berkaitan dengan cuti hamil yang tidak diberikan sebagaimana mestinya atau tidak dibayarkannya upah saat mereka cuti.

Pendekatan yang dilakukan oleh Serikat Buruh Independen (SBI) kepada para pekerja adalah dengan *bottom-up*, sehingga Serikat Buruh Independen (SBI) secara dapat langsung dan jelas mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi para pekerja.

Alasan-alasan pekerja memilih untuk masuk serikat pekerja atau tidak sangatlah bervariasi berbeda mulai dari kepercayaan ideologis umum sampai alasan-alasan sederhana. Beberapa orang mendasarkan keputusan-keputusan mereka pada kepercayaan ideologis fundamental. Bagi orang-orang seperti ini, perjuangan buruh-manajemen merupakan konflik kelas antar kaum “berpunya” dengan yang “tidak berpunya”, atau antara kapitalis dan buruh. Sungguhpun demikian, isu ini kemungkinan hanya memiliki pengaruh kecil terhadap keputusan rata-rata pekerja.

Bagi sebagian besar karyawan, keinginan bergabung dengan serikat pekerja terletak pada dua persoalan utama, yaitu: keuntungan ekonomi dan penghapusan kondisi-kondisi yang tidak adil.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paul Tolich (1999), ada tiga alasan secara umum mengapa orang bergabung dengan serikat pekerja. Pertama untuk mencari perbaikan dalam situasi pekerjaan yang tidak memuaskan, kedua karena secara ekonomis lebih banyak keuntungan yang diperoleh daripada biayanya yaitu adanya manfaat individu dan manfaat bersama yang diperoleh dan ketiga lebih pada adanya kepercayaan politik dan ideologi dibandingkan pertimbangan ekonomis.

Hasil dari penelitian Paul Tolich terhadap 334 responden menunjukkan alasan terbesar untuk bergabung dengan serikat pekerja adalah

dukungan apabila menghadapi kesulitan kerja sebesar 33,5 %, diikuti dengan kepercayaan terhadap serikat pekerja sebesar 23.6 %, keuntungan industrial (misal: kontrak kerja yang lebih baik) sebesar 14.3% dan pembayaran dan kondisi kerja yang lebih baik sebesar 12.7%.

Penelitian yang dilakukan oleh Lisa dan Douglas (1992) menyatakan bahwa gender berpengaruh dalam terhadap keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja. Dalam penelitian tersebut, jumlah pekerja perempuan yang ingin bergabung dalam serikat pekerja lebih tinggi dari pekerja laki-laki yaitu 23.1% pekerja perempuan dan 20.7% pekerja laki-laki, namun jumlah keanggotaan lebih di dominasi oleh pekerja laki-laki. Rendahnya pekerja perempuan bergabung dalam serikat pekerja dibandingkan dengan pekerja laki-laki bukan berasal dari rendahnya minat bergabung melainkan karena halangan-halangan yang akan dihadapi mereka jika bergabung dalam serikat pekerja.

Penelitian yang dilakukan Samir dan Cecil (2000.p.88) terhadap para manajer di India, menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam pekerjaan seperti kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan, pekerjaan yang menarik dan diminati, kemudian pekerjaan dengan tugas yang beragam, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman serta hubungan dengan supervisor adalah hal yang penting didalam mereka bekerja.

Bagi para pekerja, keinginan bergabung dengan serikat pekerja juga dipengaruhi oleh nilai-nilai dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Satish Deshpande dan Jack Fiorito (1989.p.887) terhadap 1.452 responden dengan 622 responden yang belum bergabung dengan serikat pekerja

menunjukkan bahwa penghargaan atas pekerjaan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, kesempatan meningkatkan pekerjaan melalui pelatihan dan perlakuan oleh supervisor memiliki pengaruh yang besar terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka research problem yang ada dalam penelitian ini adalah ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat yang diperoleh jika bergabung dengan serikat pekerja, pengaruh gender dan nilai kerja menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan para pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja. Pertanyaan bagi penelitian ini adalah:

1. Bagaimana ketidak puasan terhadap manajemen berpengaruh terhadap keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja.
2. Bagaimana manfaat baik manfaat individu dan manfaat bersama berpengaruh terhadap keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja.
3. Bagaimana gender berpengaruh terhadap keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja
4. Bagaimana nilai kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis bagaimana ketidakpuasan terhadap manajemen berpengaruh terhadap keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja.
2. Menganalisis bagaimana manfaat baik manfaat individu dan manfaat bersama berpengaruh terhadap keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja.
3. Menganalisis bagaimana pengaruh gender terhadap keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja.
4. Menganalisis bagaimana nilai kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk:

1. Bagi organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alternatif dasar pertimbangan dalam merekrut pekerja untuk bergabung dalam serikat pekerja dan juga berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan anggotanya.
2. Berguna untuk perkembangan penelitian Sumber Daya Manusia khususnya dalam bidang Hubungan Industrial serta bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian secara lebih mendalam.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep-Konsep Dasar

2.1.1 Keinginan Bergabung Dalam Serikat Pekerja

Hubungan perburuhan adalah hubungan berkesinambungan diantara sekelompok karyawan (yang diwakili oleh serikat pekerja) dengan manajemen perusahaan. Serikat pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah-upah, jam-jam kerja dan syarat-syarat dan kondisi kerja lainnya (Henry Simamora, 1997).

Undang-undang Republik Indonesia No.21 tentang Serikat Pekerja pasal 1 mendefinisikan serikat pekerja sebagai *“organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya”*. Sifat-sifat serikat pekerja itu mengandung arti sebagai berikut:

1. Bebas ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak lain.

2. Terbuka ialah bahwa serikat pekerja dalam menerima anggota dan memperjuangkan kepentingan pekerja tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.
3. Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain diluar organisasi.
4. Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak-hak dan kewajibannya dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi yaitu mengakui dan menghargai adanya perbedaan pendapat, tidak memaksakan kehendak serta konsisten melaksanakan putusan yang telah ditetapkan bersama.
5. Bertanggung jawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.

Serikat pekerja merupakan salah satu sarana dan pelaksana utama hubungan industrial. Sebagai pelaksana utama hubungan industrial, serikat pekerja mempunyai peranan dan fungsi berikut ini:

1. Menampung aspirasi dan keluhan pekerja, baik anggota maupun bukan anggota serikat pekerja yang bersangkutan.
2. Menyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada manajemen atau pengusaha baik secara langsung atau melalui Lembaga Bipartit.

3. Mewakili pekerja di Lembaga Bipartit.
4. Mewakili pekerja di Tim Perunding untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama.
5. Mewakili pekerja di lembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya seperti Lembaga Tripartit, P4D dan P4P, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dewan Latihan Kerja, dan lain-lain.
6. Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota, baik secara langsung maupun melalui lembaga-lembaga ketenagakerjaan.
7. Membantu menyelesaikan perselisihan industrial.
8. Meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota.
9. Aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan hubungan industrial yang aman dan harmonis.
10. Menyampaikan saran kepada manajemen baik untuk penyelesaian keluhan kesah pekerja maupun untuk penyempurnaan sistem kerja dan peningkatan produktivitas perusahaan

Bertitik tolak dari pandangan bahwa perusahaan merupakan kepentingan bersama, maka serikat pekerja berfungsi bukan hanya menuntut perbaikan upah dan jaminan sosial, akan tetapi juga untuk memobilisir anggota untuk bekerja secara disiplin, tekun, dan sungguh-sungguh meningkatkan produktivitas perusahaan. Semakin tinggi disiplin dan kesungguhan para pekerja melakukan tugasnya, semakin besar hasil perusahaan dan semakin

besar pula peluang untuk memperjuangkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja.

Demikian juga dengan aktif menciptakan hubungan industrial yang aman dan harmonis, dapat dihindari gangguan produksi termasuk penurunan semangat kerja (*slow-down*) dan pemogokan. Sebagai yang langsung melakukan tugas secara operasional dilapangan, para pekerja melalui serikat pekerja dapat menyampaikan saran-saran menyempurnakan sistem kerja, termasuk penyempurnaan organisasi, penggunaan teknologi dan perbaikan kondisi kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan peningkatan produktivitas tersebut, terbuka kesempatan yang lebih luas untuk meningkatkan upah, jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya

Kehadiran serikat pekerja secara signifikan mengubah beberapa aktifitas sumber daya manusia. Proses perekrutan, prosedur seleksi, tingkat-tingkat upah, kenaikan gaji, paket tunjangan, sistem keluhan, prosedur disiplin dapat berubah secara drastis disebabkan oleh persyaratan perjanjian perburuhan. Tanpa serikat pekerja perusahaan-perusahaan leluasa membuat keputusan-keputusan unilateral menyangkut gaji, jam kerja, kondisi-kondisi kerja. Keputusan-keputusan ini dapat dilakukan perusahaan tanpa masukan-masukan atau persetujuan dari karyawan. Karyawan-karyawan yang tidak berpartisipasi didalam serikat pekerja mestilah menerima persyaratan manajemen, menegosiasikannya sendiri jika ingin mengubahnya atau keluar

dari perusahaan. Bagaimanapun pada saat karyawan berpartisipasi didalam serikat pekerja sehingga memiliki wakil serikat pekerja, perusahaan diwajibkan mengasosiasikan dengan serikat pekerja keputusan bilateral mengenai tingkat gaji, jam kerja, kondisi kerja, dan masalah-masalah dari keamanan pekerjaan.

Disetiap perusahaan perlu dibentuk serikat pekerja bukan saja untuk mengakomodasikan hak pekerja untuk membentuk serikat pekerja, akan tetapi karena serikat pekerja mempunyai peranan sangat penting, diantaranya: serikat pekerja mempunyai fungsi kanalisasi, yaitu fungsi menyalurkan aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan pekerja kepada pengusaha. Kemudian penyampaian saran dari pekerja kepada pimpinan perusahaan dan perintah dari pimpinan kepada para pekerja akan lebih efektif melalui serikat pekerja, karena serikat pekerja sendiri dapat menseleksi jenis tuntutan pekerja yang logis dan realistis, serta penyampaian tuntutan tersebut dalam bahasa yang dapat dimengerti dan diterima oleh pimpinan perusahaan.

Menurut Noe (1994,p.685) ada dua alasan pokok karyawan bergabung menjadi anggota serikat pekerja. Pertama adanya kesenjangan antara upah atau gaji dan kondisi-kondisi yang secara aktual diperoleh pekerja dengan apa yang mereka harapkan. Sedangkan alasan yang kedua adalah akan lebih efektif melalui serikat pekerja apabila mereka ingin adanya perbaikan-perbaikan sesuai yang diharapkan atas beberapa kesenjangan yang timbul pada saat mereka melakukan pekerjaan.

Premack (Allan,1992,p.39) pada penelitiannya menemukan empat faktor utama yang mempengaruhi keinginan pekerja untuk bergabung dalam serikat pekerja, yaitu: tingkat upah, kepuasan kerja ekstrinsik, kepuasan terhadap kebijakan administrasi dan instrumen serikat pekerja.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan antara tingkat upah dengan keinginan untuk bergabung dalam serikat pekerja. Premack dan Hunter (Allan,1992,p.40) menemukan bahwa tingkat upah menjadi faktor yang mudah untuk menentukan keinginan bergabung dalam serikat pekerja.

Ketidakpuasan terhadap masalah dasar seperti upah, manfaat tambahan dan kondisi kerja juga berhubungan kuat dengan keinginan untuk bergabung dalam serikat pekerja. Sehingga pekerja berharap dengan bergabungnya mereka dalam serikat pekerja akan memberikan kepuasan kerja ekstrinsik

Pekerja juga menginginkan kebijakan administrasi yang baik, sehingga bila mereka merasakan ketidakpuasan terhadap isi dan status pekerjaan, hal ini juga menjadi faktor untuk mereka bergabung dalam serikat pekerja. Guest dan Dewel (Allan,1992,p.40) menemukan bahwa alasan mereka bergabung dalam serikat pekerja karena ketidakpuasan dengan keterlibatan pengarah, termasuk berbagai macam partisipasi dalam manajemen, kesempatan personal untuk pengembangan dan pelatihan dan isi pekerjaan. Premack dan Hunter (Allan,1992,p.40) menemukan bahwa pekerja akan mencari pekerjaan yang

lebih memuaskan, namun hal itu akan dilakukan bila ada beberapa alternatif kesempatan kerja.

Instrumen serikat pekerja dalam penelitian Premack (Allan, 1992, p.40) juga menjadi faktor yang mempengaruhi pekerja untuk bergabung dalam serikat pekerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa para pekerja lebih menyukai bergabung dalam serikat pekerja bila keuntungan-keuntungan yang mereka dapatkan lebih dari pada biaya yang mereka harus keluarkan.

Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Paul Tolich (1999) dengan menguji variabel ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu dan manfaat bersama yang akan diperoleh bila pekerja bergabung dalam serikat pekerja, hasil yang diperoleh bahwa alasan dominan pekerja bergabung dalam serikat pekerja dikarenakan ingin memperoleh perbaikan atas upah maupun kondisi kerja yang merupakan bagian dari kebijakan manajemen, dan adanya dukungan bila menghadapi kesulitan ditempat kerja maupun mendapat bantuan hukum serta keuangan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditemukan beberapa kesamaan faktor, yaitu bagi sebagian besar karyawan, keinginan bergabung dengan serikat pekerja terletak pada dua persoalan utama, yaitu: keuntungan ekonomi, baik secara individu maupun bersama dan penghapusan kondisi-kondisi yang tidak adil karena bagi anggota serikat pekerja terdapat kepercayaan bahwa serikat pekerja melindungi mereka terhadap perlakuan-perlakuan yang tidak adil dan diskriminatif oleh manajemen.

2.1.2 Ketidakpuasan Dengan Manajemen

Hubungan industri yang harmonis tidak saja didambakan oleh pekerja, namun juga oleh pemberi kerja (manajemen). Hubungan industri yang harmonis akan menjamin kelangsungan kegiatan produksi. Namun demikian hubungan industri seringkali tidak berjalan harmonis seperti yang diharapkan semua pihak akibat adanya perbedaan persepsi dan perbedaan kepentingan, khususnya antara pihak pekerja dan pemberi kerja.

Bagi pengusaha, mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya merupakan tujuan dari setiap pendirian perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut mereka akan berusaha meningkatkan penerimaan dan menekan pengeluaran. Manajemen berusaha sedapat mungkin menekan biaya yang timbul sedemikian rupa sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien. Termasuk dalam hal ini manajemen berusaha menekan upah pekerja karena upah merupakan salah satu elemen biaya. Kondisi kerja yang baik yang mampu memberikan perlindungan bagi pekerja juga menuntut manajemen untuk menyediakan berbagai fasilitas yang membutuhkan anggaran, maka manajemen memberikan fasilitas kerja yang minimal sehingga tidak membebani keuangan perusahaan. Sementara dipihak pekerja, mereka menginginkan upah yang tinggi dengan kondisi kerja yang baik, artinya pekerja dapat melaksanakan pekerjaan terlindung dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Ketika seseorang menerima pekerjaan, kondisi-kondisi tertentu pekerjaan (upah, jam kerja dan jenis pekerjaan) disebutkan dalam kontrak pekerjaan. Suatu kontrak psikologis juga terdapat antara perusahaan dengan pekerja, berisikan harapan-harapan tidak tertulis pekerja mengenai kondisi-kondisi kerja yang memadai, kebutuhan-kebutuhan untuk pekerjaan tersebut, serta wujud otoritas yang dimiliki perusahaan dalam mengarahkan pekerjaan pada pekerja. Harapan-harapan ini berkaitan dengan keinginan pekerja untuk memuaskan preferensi-preferensi pribadi ditempat kerja. Seberapa jauh perusahaan mampu memuaskan preferensi –preferensi ini untuk menentukan tingkat kepuasan pekerja.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian (Allan,1992,p.43), faktor utama yang mempengaruhi keinginan individu untuk bergabung dalam serikat pekerja adalah ketidakpuasan secara umum atas masalah tradisional ditempat kerja seperti upah, keuntungan tambahan dan kondisi kerja dan peneliti lain menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap isi dan status pekerjaan menjadi faktor motivasi untuk bergabung dalam serikat pekerja.

Setiap pekerjaan memiliki potensi untuk menimbulkan ketidakpuasan. Pekerja melihat serikat pekerja sebagai jalan keluar untuk melihat masalah mereka. Serikat pekerja melihat permasalahan dalam perusahaan dan kemudian mengutamakan manfaat dari keanggotaan serikat pekerja sebagai jalan keluar masalah mereka.

Pekerja menginginkan kompensasi mereka agar wajar dan adil. Upah penting bagi mereka karena upah menyediakan kebutuhan hidup dan kesenangan-kesenangan. Aspek psikologi yang juga penting dari upah termasuk jumlah yang diterima setiap pekerja dibandingkan dengan pekerja lain pada bidang pekerjaan yang sama. Jika pekerja merasa bahwa manajemen membayar pekerja lain lebih besar untuk jenis pekerjaan yang sama atau tingkat pekerjaan lebih rendah, pekerja akan merasa tidak puas. Jika pekerja tidak puas dengan upahnya, maka mereka kemungkinan akan berpartisipasi dalam serikat pekerja untuk meningkatkan standar hidup mereka (Henry Simamora, 1997).

Selain upah, pekerja juga sering mempermasalahkan kondisi kerja. Menurut Robbin (2001), karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya, temperatur, cahaya, kebisingan dan faktor-faktor lingkungan yang tidak ekstrem.

Bila pekerja merasa tidak puas dengan aspek-aspek lingkungan kerjanya, seperti upah, kesempatan promosi, perlakuan atasan, pekerjaan itu sendiri dan peraturan-peraturan kerja mereka mungkin berpartisipasi didalam serikat pekerja akan dapat membantu situasi. Jika mereka percaya bahwa serikat pekerja mampu membantu, mereka kemudian akan menimbang manfaat dan kerugian mereka berpartisipasi didalam serikat pekerja.

Semakin percaya serikat pekerja dapat menghasilkan pekerjaan yang positif, pekerja akan beranggapan dengan berpartisipasi aktif didalam serikat pekerja akan memudahkan dalam menghapus penyebab ketidakpuasan (Maryono dan Sri Sudarsi, 2000,p.77)

Ketidakpuasan terhadap persyaratan-persyaratan dan kondisi-kondisi pekerjaan akan membuat pekerja berupaya mengubah situasi pekerjaan, seringkali melalui serikat pekerja. Suatu studi penting menemukan hubungan yang sangat kuat antara tingkat kepuasan dan proporsi para pekerja untuk berpartisipasi didalam serikat pekerja (Randal dan Susan,1999,p.258).

Waddington (Paul Tolich,1999,p.66), berpendapat bahwa pekerja bergabung didalam serikat pekerja utamanya untuk mendapat dukungan ketika menghadapi masalah kerja serta untuk meningkatkan upah dan kondisi kerja yang lebih baik. Demikian juga yang diungkapkan oleh Farber dan Saks (Yitchak, 1995,p.657) bahwa pekerja mengharapkan tingkat upah yang lebih tinggi bila mereka bergabung dengan serikat pekerja. Sedangkan Perlman (Yitchak, 1995,p.657) menyatakan bahwa pekerja bergabung dengan serikat pekerja dengan tujuan untuk memperoleh keamanan kerja dan kondisi kerja yang lebih baik.

Keuntungan yang dapat diperoleh melalui serikat pekerja adalah memberikan keamanan atas kerja dan penghasilan. Dengan adanya persaingan dalam dunia usaha, mendorong perusahaan untuk mempercepat pekerjaan dan supervisi yang ketat. Persaingan juga membuat pengusaha untuk mengganti

tenaga kerja laki-laki yang memiliki upah tinggi dengan tenaga kerja perempuan yang lebih murah atau pekerja remaja paruh waktu. Alternatif lain adalah dengan memindahkan produksi ke negara yang memiliki tingkat upah yang rendah. Dalam hal ini serikat pekerja berusaha untuk melindungi pekerja dari ketidakamanan sistem persaingan pasar.

Langkah yang dilakukan serikat pekerja adalah mengorganisasi pengusaha untuk membentuk skala pengupahan, langkah yang lain adalah membatasi pengusaha untuk merumahkan pekerja, mensubkontrakkan pekerja, mempekerjakan pekerja yang tidak bergabung dalam serikat pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Paul Tolich (1999) mengatakan bahwa masalah didalam kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja didalam serikat pekerja. Freeman dan Medoff (Yitchak, 1995,p.657) menyatakan bahwa keinginan pekerja bergabung dalam serikat pekerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja dan rasa frustrasi.

2.1.3 Manfaat Serikat Pekerja

Secara umum tujuan pembentukan serikat pekerja adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya (Payaman Simanjuntak, 2003).

Manfaat yang dapat diperoleh dengan bergabung dalam serikat pekerja, yaitu pekerja memiliki kemampuan tawar menawar yang lebih baik terhadap pengusaha. Pembentukan serikat pekerja adalah sebagai jalan untuk

memberikan kepada pekerja kekuatan yang seimbang dalam menentukan upah dan kondisi dari pekerjaan. Dengan bergabung dalam serikat pekerja dapat membantu untuk mencapai struktur upah yang adil. Banyak orang tidak hanya memperhatikan pada jumlah uang yang dibayarkan pada mereka, tetapi juga pada tingkat upah relatif yang dibuat oleh pengusaha lain. Serikat pekerja juga memberikan manfaat kepada pekerja yaitu perlindungan dari kebijakan yang dibuat sepihak oleh manajemen. Serikat pekerja melarang pengusaha melakukan pemberhentian kerja tanpa pemberitahuan, serikat pekerja juga mengenalkan sistem perusahaan sehingga pekerja dapat mengenal keputusan manajemen, pekerja juga diberikan masukan untuk operasional melalui proses negosiasi.

Waddington (Paul Tolich,1999,p.65) mengemukakan bahwa dalam beberapa studi dinyatakan alasan untuk bergabung dengan serikat pekerja adalah manfaat bersama dan manfaat pribadi yang akan diperoleh jika menjadi anggota serikat pekerja. Manfaat bersama adalah hal-hal yang berkaitan dengan organisasi secara keseluruhan dan memasukkan dukungan yang saling menguntungkan serta perbaikan upah dan kondisi kerja. Sedangkan manfaat individu adalah pelatihan dan pendidikan, pelayanan hukum, dan keuangan. Waddington berpendapat bahwa manfaat bersama lebih penting dibanding dengan manfaat individu sebagai alasan untuk bergabung dengan serikat pekerja.

Paul Jarley dan Jack Fiorito (1990) melakukan penelitian mengenai mengapa pekerja bergabung dalam serikat pekerja, dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa ketertarikan pekerja untuk bergabung dalam serikat pekerja karena manfaat yang ditawarkan oleh serikat pekerja. Serikat pekerja memberikan apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh pekerja baik secara individu maupun kelompok pada saat yang sama. Secara individu bertujuan untuk memenuhi aspirasi individual pekerja seperti keamanan ekonomi, terhindar dari kesewenang-wenangan pihak pengusaha. Secara kelompok, aspirasi dari para pekerja diperjuangkan oleh serikat pekerja untuk kepentingan bersama.

Phelp (Paul Tolich,1999,p.65) menyatakan para peneliti berpendapat bahwa lingkungan sosial semakin individual dan konsumtif, bergabung dengan serikat pekerja adalah untuk memperoleh manfaat individu dibanding dengan manfaat bersama. Menurut Paul Tolich (1999) dalam penelitiannya menemukan bahwa kebanyakan pekerja bergabung dengan serikat pekerja karena alasan manfaat bersama yang diperoleh.

Peetz (Paul,1999,p.66) melakukan penelitian untuk melihat mengapa pekerja bergabung dengan serikat pekerja, mengapa mereka bertahan sebagai anggota serikat pekerja dan bagaimana persepsi terhadap serikat pekerja, pekerjaan dan manajemen mempengaruhi mereka untuk bergabung dengan serikat pekerja. Peetz melakukan studi terhadap 942 tenaga kerja dari 35 tempat kerja dan menemukah bahwa, hampir setengah dari responden

menjelaskan alasan mereka berpartisipasi dalam serikat pekerja dikarenakan alasan perlindungan, nasehat, dan adanya perwakilan untuk mereka.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Allan (1992,p.42) didapatkan hasil bahwa alasan utama untuk bergabung dalam serikat pekerja adalah bantuan dan dukungan individu. Dalam hal ini termasuk bantuan saran atau nasihat, bantuan hukum jika ada kasus ditempat kerja dan perbaikan upah serta kondisi kerja.

Penelitian terhadap 3000 tenaga kerja di Victoria Australia yang dilakukan Cregan, Johnston dan Bartram (Paul,1999,p.66) menemukan bahwa 94% anggota berpartisipasi didalam serikat pekerja karena alasan perlindungan kerja dan hak-hak pekerja, kemudian 25% karena dukungan moral, 26% karena kondisi kerja dan 21% karena alasan solidaritas.

Instrumen serikat pekerja dalam penelitian Premack (Allan,1992,p.40) juga menjadi faktor yang mempengaruhi pekerja untuk bergabung dalam serikat pekerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa para pekerja lebih menyukai bergabung dalam serikat pekerja bila keuntungan-keuntungan yang mereka dapatkan lebih dari pada biaya yang mereka harus keluarkan. LeLouarn (Allan,1992,p.40) juga menyatakan bahwa faktor instrumen ini menjadi faktor penentu utama untuk kesediaan bergabung dalam serikat pekerja. Serupa seperti yang disimpulkan oleh Farber dan Saks (Allan,1992,p.40) yaitu, jika kegunaan yang diharapkan sebagai anggota serikat pekerja lebih besar dari kegunaan ketika bukan menjadi anggota

serikat pekerja, maka pekerja akan memilih untuk bergabung dalam serikat pekerja. Kochan (Allan,1992,p.40) menemukan bahwa pekerja-pekerja di Amerika melakukan pendekatan untuk keinginan bergabung dalam serikat pekerja dengan menaksir yang dilakukan serikat pekerja secara nyata bagi anggotanya.

2.1.4 Gender

Berdasarkan data statistik di Amerika Serikat pada tahun 1995, komposisi keanggotaan serikat pekerja lebih didominasi oleh pekerja laki-laki dibanding pekerja perempuan. Rendahnya keterlibatan pekerja perempuan dalam serikat pekerja dikarenakan rendahnya ketertarikan terhadap serikat pekerja dan adanya penghalang yang dihadapi pekerja perempuan untuk mereka bergabung dalam serikat pekerja (Lisa dan Douglas, 1992,p.89).

Pekerja perempuan tidak terlalu tertarik dibandingkan dengan pekerja laki-laki untuk bergabung dalam serikat pekerja. Sebagai contoh, telah terjadi perdebatan bahwa serikat pekerja tidak menarik pekerja perempuan sebagai anggotanya, karena pekerja perempuan lebih memikirkan tanggung jawab terhadap keluarga daripada kondisi ditempat kerja. Pendapat ini konsisten seperti yang dinyatakan Wheeler dan Fiorito (Lisa,1992,p.90) dengan bukti rendahnya keterikatan dengan pekerjaan bagi perempuan seperti tingkat keluar masuk (*turnover*) yang relatif tinggi dan rendahnya dalam memperdalam keterampilan kerja dan mengikuti pelatihan. Selain itu pekerja

perempuan relatif pasif dan kurang berkonfrontasi seperti pekerja laki-laki. Pekerja perempuan lebih memilih untuk melepaskan pekerjaan daripada bergabung dalam serikat pekerja dan terlibat dalam aktifitas yang agresif seperti pemogokan.

Rendahnya ketertarikan pekerja perempuan untuk bergabung dalam serikat pekerja dikarenakan adanya "*masculine culture*" sebagai contoh, Feldberg (Lisa,1992,p.90) meskipun pekerja perempuan memahami dengan yang ada dalam serikat pekerja, kebanyakan dari mereka tidak menyukai maskulinitas serikat pekerja. Pekerja perempuan juga merasa bahwa serikat pekerja, tidak cukup merespon terhadap kebutuhan pekerja perempuan atau mendorong perempuan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam serikat pekerja.

Pekerja perempuan juga menghadapi kendala atau penghalang untuk bergabung dalam serikat pekerja. Meskipun perempuan memiliki ketertarikan yang sama dengan laki-laki untuk bergabung dalam serikat pekerja, saat mereka mencari pekerjaan pada perusahaan yang memiliki serikat pekerja atau pada perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja mereka menjumpai masalah yang tidak dihadapi oleh pekerja laki-laki. Penghalang yang mungkin menahan mereka adalah dari pekerjaan yang tersedia memiliki tekanan dalam upah kerja pada tiga dekade terakhir ini. Banyak perempuan menghadapi tekanan dalam upah kerja dan serikat pekerja yang ada tidak memiliki kekuatan untuk menghadapi pengusaha dan akhirnya keanggotaan serikat

pekerja menurun. Faktor ini dapat menjelaskan mengapa banyak pekerja perempuan yang ingin keterwakilan dalam serikat pekerja akhirnya memilih untuk tidak bergabung.

Serikat pekerja juga enggan untuk mengorganisir pekerja perempuan karena mereka takut dengan tingkat *turnover* yang tinggi pada pekerja perempuan akan menyulitkan mereka untuk mengorganisasi dan mempertahankan mereka dalam serikat pekerja (Leigh dan Hills dalam Lisa, 1992).

Banyak pekerja perempuan yang bergabung dalam serikat pekerja akan menghadapi penghalang tambahan yang disebabkan adanya komitmen terhadap keluarga dan tekanan waktu. Hochschild (1989) dalam Lisa, mengungkapkan adanya "*double day*" yang dihadapi pekerja perempuan yang memiliki tradisi keluarga dan tanggung jawab terhadap rumah tangga. Pekerja perempuan yang aktif dalam serikat pekerja kadangkala menghadapi "*triple day*" yang akhirnya menyebabkan sedikit waktu untuk mengurus anak dan tugas-tugas keluarga lainnya. Fantasia (dalam Lisa, 1992, p.90) menyatakan bahwa banyak pekerja perempuan yang bergabung dalam serikat pekerja merasa bersalah karena waktu yang kurang untuk anak-anak mereka.

Lisa dan Douglas (1992) melakukan penelitian terhadap 1449 responden (671 pekerja perempuan dan 778 pekerja laki-laki) dengan jumlah anggota serikat pekerja sebanyak 250 responden ((86 pekerja perempuan dan 164 pekerja laki-laki). Dalam penelitian tersebut, jumlah pekerja perempuan

yang ingin bergabung dalam serikat pekerja lebih tinggi dari pekerja laki-laki yaitu 23.1% pekerja perempuan dan 20.7% pekerja laki-laki. Alasan-alasan utama mereka untuk bergabung dalam serikat pekerja adalah mereka percaya bahwa serikat pekerja dapat membantu memperbaiki upah, kondisi kerja dan keamanan kerja. Pendapat ini juga serupa dengan hasil penelitian Paul Tolich (1999) yang menyatakan alasan utama pekerja perempuan dan laki-laki bergabung dalam serikat pekerja adalah dukungan jika memiliki masalah ditempat kerja dan kepercayaan terhadap serikat pekerja.

Pada dasarnya antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki memiliki alasan yang sama untuk bergabung dalam serikat pekerja (Anne, 2001.p.648), serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Waddington dan Whitston (1997) dengan ukuran sampel penelitian yang besar dari pekerja di wilayah Amerika dan Inggris menemukan bahwa alasan untuk bergabung dalam serikat pekerja antara pekerja laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan.

Rendahnya pekerja perempuan bergabung dalam serikat pekerja dibandingkan dengan pekerja laki-laki bukan berasal dari rendahnya minat bergabung melainkan karena halangan-halangan yang akan dihadapi mereka jika bergabung dalam serikat pekerja.

2.1.5 Nilai Kerja

Dalam lingkungan sosial saat ini, pekerjaan mengisi kebutuhan dasar dan peran utama dalam kehidupan manusia. Pemusatan terhadap pekerjaan ditunjukkan oleh tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan mereka, jumlah waktu yang mereka berikan untuk pekerjaan. Hal-hal tersebut memberikan arti penting dalam diri mereka. Pekerjaan memiliki implikasi sosial dan ekonomi yang sama pentingnya baik dalam tingkat organisasi maupun umum.

Bagi sebagian orang, pekerjaan dapat memberikan makna pengungkapan diri, sebagai jalan untuk membentuk identitas mereka dan memperoleh status sosial. Bagi sebagian orang yang lain, pekerjaan adalah sebagai alat untuk pemenuhan kebutuhan dasar.

Nilai-nilai kerja secara konseptual digambarkan atas dasar kategori, yaitu bekerja sebagai suatu peran hidup (central role), penghargaan atas hasil kerja (valued work outcomes) dan target kerja (work goal).

Penelitian yang dilakukan oleh Itzhak Harpaz (1999) dengan responden adalah para pekerja di Israel, menunjukkan bahwa menghasilkan uang dan keterlibatan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama dalam mereka bekerja. Sedangkan tujuan mereka bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan yang layak, pekerjaan yang menarik dan otonomi dalam bekerja.

John Tillquist (1996,p.122) melakukan penelitian mengenai nilai kerja kaitannya dengan partisipasi dalam *Electronic Bulletin Board System*. Dengan

menggunakan *Elizur's Work Value Questionnaire* diketahui bahwa prestasi dalam pekerjaan kaitannya dengan kebebasan untuk melakukan pengembangan dalam pekerjaan dan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam bekerja, kemudian menggunakan kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan, pekerjaan yang menarik termasuk didalamnya desain kerja yang tidak membosankan dan pengembangan kreatifitas didalam bekerja yang mampu meningkatkan minat terhadap pekerjaan, adanya umpan balik dan kebebasan dalam bekerja serta pengawasan yang adil dan penuh pertimbangan yang dilakukan oleh supervisor menjadi faktor penting yang mempengaruhi partisipasi dalam *Electronic Bulletin Board System*.

Penelitian yang dilakukan Samir dan Cecil (2000.p.88) terhadap para manajer di India, menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam pekerjaan seperti kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan, pekerjaan yang menarik dan diminati, kemudian pekerjaan dengan tugas yang beragam, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman serta hubungan dengan supervisor adalah hal yang penting didalam mereka bekerja.

Bagi para pekerja, keinginan bergabung dengan serikat pekerja juga dipengaruhi oleh nilai-nilai dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Satish Deshpande dan Jack Fiorito (1989.p.887) menunjukkan bahwa penghargaan atas pekerjaan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, kesempatan meningkatkan pekerjaan melalui pelatihan dan perlakuan oleh supervisor

memiliki pengaruh yang besar terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

Pekerja melalui organisasi serikat pekerja dapat melakukan perundingan bersama dengan pihak manajemen berkaitan dengan pekerjaan mereka, yang artinya mereka memiliki kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti penentuan isi pekerjaan. Adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan yang layak atas hasil kerja juga membuat para pekerja memiliki keinginan bergabung dengan serikat pekerja, mereka percaya serikat pekerja dapat membantu mereka untuk mendapatkan penghargaan yang layak dari perusahaan. Serikat pekerja juga dapat memperjuangkan agar perusahaan memberikan kesempatan bagi pekerjanya untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja melalui pelatihan-pelatihan yang mendukung pekerjaan mereka. Mendapatkan pengawasan yang baik dari supervisor merupakan keinginan dari para pekerja, namun adakalanya perlakuan supervisor dianggap merugikan bagi para pekerja, seringkali didalam pekerjaan seorang supervisor bertindak tidak adil antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain. Untuk menghindari hal ini, bergabung dalam serikat pekerja menjadi pilihan, bagi para pekerja untuk mendapatkan pengawasan yang baik, karena serikat pekerja akan melindungi anggotanya dari perlakuan yang tidak adil.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Paul Tolich dan Mark Harcourt (1999) yang mengambil sample sebanyak 2000 orang dari 5000 orang anggota NZEPMU (*New Zealand Engineering, Printing and Manufacturing Union*) diketahui bahwa alasan dominan pekerja bergabung dengan serikat pekerja (*union*) yaitu dukungan apabila menghadapi kesulitan kerja (33.5%), diikuti dengan kepercayaan kepada serikat pekerja (23.6%), keuntungan industrial misal: kontrak kerja bersama (14.3%) dan perbaikan upah dan kondisi kerja (12.7%) dan selebihnya karena alasan lain seperti layanan bantuan hukum dan keuangan. Sehingga kesimpulan dari penelitian tersebut adalah banyak pekerja bergabung dengan NZEPMU karena keuntungan kolektif yang diperoleh melalui serikat pekerja.

Alasan pekerja bergabung dengan serikat pekerja dikarenakan (1) dukungan ketika pekerja menghadapi masalah, (2) untuk mendapatkan upah dan kondisi kerja yang lebih baik, (3) kepercayaan pada serikat pekerja, dan (4) untuk mendapatkan saran hukum (Waddington, J dan Whitston, C, 1997).

Penelitian yang dilakukan oleh Cregan, Johnston dan Bartram (1998) dari 3000 responden yang diteliti di kota Victoria-Australia, 94% menyatakan mereka bergabung untuk melindungi pekerjaan dan hak-hak mereka, 25% karena dukungan hukum dan moral, 26% karena negosiasi upah dan kondisi kerja, 21% karena solidaritas dan hanya 7% yang selalu menjadi anggota serikat pekerja.

Yitchak Haberfeld (1995) melakukan penelitian terhadap 1800 orang dengan usia antara 18 sampai 70 tahun. Dengan menguji empat hal yang menjadi alasan pekerja bergabung dengan serikat pekerja Histadrut yaitu *non-work benefit*, ideology dan politik, nilai sosial (*social value*) seperti solidaritas, dan atribut wilayah dan pekerjaan. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa alasan dominan pekerja di Israel memutuskan bergabung dengan serikat pekerja Histadrut adalah (1) *non-work benefit* seperti asuransi kesehatan dan bantuan hukum dan (2) nilai sosial (*social value*) dimana pekerja percaya bahwa serikat pekerja sebagai instrumen penting untuk solidaritas pekerja.

Hersch, Joni dan Stone, Joe (1990) dalam penelitiannya yang berjudul *Is Union Job Dissatisfaction Real* menyimpulkan bahwa ketidakpuasan yang dirasakan oleh pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja muncul setidaknya dari dua faktor yaitu tingkat upah dan kondisi kerja.

Dalam laporan IRS Employment Trends mengenai *why white-collar staff join trade unions* berdasarkan penelitian *why do managerial, professional, and technical staffs join unions?* (Waddington, J dan Whitston, C, 1994) bahwa pelayanan dalam bidang keuangan (*financial services*) memiliki pengaruh yang sedikit untuk merekrut anggota serikat pekerja bagi pekerja kerah putih. Hal ini berbeda dengan alasan kebanyakan pekerja bergabung dengan serikat pekerja. Untuk pekerja kerah putih sendiri bergabung dalam serikat pekerja adalah dengan alasan untuk mendapat

dukungan jika terjadi masalah ditempat kerja dan untuk mendapatkan upah dan kondisi kerja yang lebih baik.

Allan Kerr (1992) melakukan penelitian mengapa pekerja bergabung dalam serikat pekerja dan manfaat apa yang diharapkan dari keanggotaan serikat pekerja. Obyek dalam penelitian tersebut adalah pekerja yang bergabung dan yang tidak bergabung dalam serikat pekerja dengan masa kerja dari pekerja minimal tiga tahun. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa alasan utama untuk bergabung dalam serikat pekerja adalah bantuan dan dukungan individu. Dalam hal ini termasuk bantuan saran atau nasihat, bantuan hukum jika ada kasus ditempat kerja dan perbaikan upah serta kondisi kerja. Sedangkan alasan pekerja tidak bergabung dalam serikat pekerja adalah mereka tidak pernah diminta untuk bergabung dalam sebagai anggota serikat pekerja, serikat pekerja tidak memahami permasalahan pekerja perempuan, atau pekerja paruh waktu.

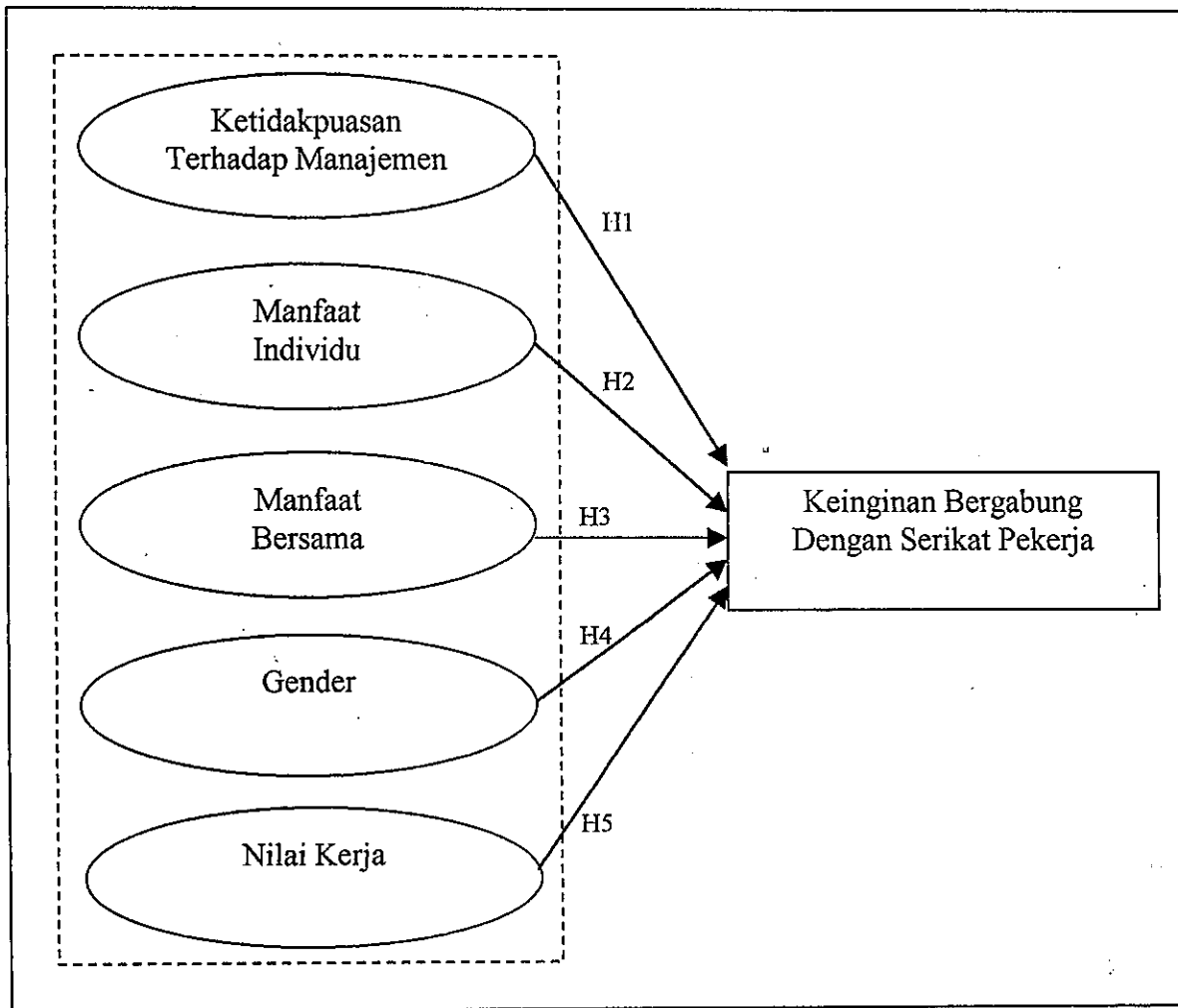
Berdasarkan beberapa hasil penelitian, faktor utama yang mempengaruhi keinginan individu untuk bergabung dalam serikat pekerja adalah ketidakpuasan secara umum atas masalah tradisional ditempat kerja seperti upah, keuntungan tambahan dan kondisi kerja dan peneliti lain menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap isi dan status pekerjaan menjadi faktor motivasi untuk bergabung dalam serikat pekerja.

Lisa dan Douglas (1992) melakukan penelitian terhadap 1449 responden (671 pekerja perempuan dan 778 pekerja laki-laki) dengan jumlah

anggota serikat pekerja sebanyak 250 responden ((86 pekerja perempuan dan 164 pekerja laki-laki). Dalam penelitian tersebut, jumlah pekerja perempuan yang ingin bergabung dalam serikat pekerja lebih tinggi dari pekerja laki-laki yaitu 23.1% pekerja perempuan dan 20.7% pekerja laki-laki. Namun, rendahnya pekerja perempuan bergabung dalam serikat pekerja dibandingkan dengan pekerja laki-laki bukan berasal dari rendahnya minat bergabung melainkan karena halangan-halangan yang akan dihadapi mereka jika bergabung dalam serikat pekerja. Alasan-alasan utama mereka untuk bergabung dalam serikat pekerja adalah mereka percaya bahwa serikat pekerja dapat membantu memperbaiki upah, kondisi kerja dan keamanan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Satish Deshpande dan Jack Fiorito (1989.p.887) terhadap 1.452 responden dengan 622 responden yang belum bergabung dengan serikat pekerja menunjukkan bahwa penghargaan atas pekerjaan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, kesempatan meningkatkan pekerjaan melalui pelatihan dan perlakuan oleh supervisor memiliki pengaruh yang besar terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Paul Tolich (1999) dan dikembangkan untuk penelitian ini.

2.4 Hipotesis Penelitian

H1: Ketidakpuasan terhadap manajemen berpengaruh positif terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

H2: Manfaat individu berpengaruh positif terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja

H3: Manfaat bersama berpengaruh positif terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja

H4: Gender berpengaruh terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

H5: Nilai kerja berpengaruh positif terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

H6: Ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

2.5 Definisi Operasional

1. Keinginan bergabung dengan serikat pekerja adalah keinginan pekerja untuk bergabung atau tidak bergabung dengan serikat pekerja.
2. Ketidakpuasan terhadap manajemen adalah pandangan pekerja terhadap kondisi-kondisi kerja yang mereka hadapi dilihat dari persepsi terhadap upah, kondisi kerja, dan keamanan kerja.

3. Manfaat individu adalah pandangan pekerja terhadap keuntungan-keuntungan pribadi yang diharapkan akan diperoleh dengan bergabung didalam serikat pekerja dilihat dari perwakilan, perlindungan, asuransi kesehatan, bantuan keuangan, pendidikan dan pelatihan.
4. Manfaat bersama adalah pandangan pekerja terhadap keuntungan-keuntungan bersama yang diharapkan yang akan diperoleh dengan bergabung didalam serikat pekerja dilihat dari dukungan moral, solidaritas dan kebersamaan.
5. Gender adalah sebagai penentu keinginan untuk bergabung dalam serikat pekerja yang terbagi atas kelompok pekerja laki-laki dan kelompok pekerja perempuan.
6. Nilai kerja adalah pandangan pekerja terhadap pekerjaan dilihat dari partisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan pengembangan pekerjaan, penghargaan terhadap pekerjaan, dan kepuasan terhadap isi pekerjaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang diperlukan untuk menjawab hipotesis penelitian merupakan data yang diambil atau dikumpulkan langsung dengan menggunakan angket atau kuesioner dari obyeknya yaitu pekerja yang belum tergabung sebagai anggota serikat pekerja dan anggota serikat pekerja yang tergabung dalam Serikat Buruh Independen (SBI) wilayah Kota Semarang. Sedangkan data sekunder berasal dari laporan-laporan penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal, artikel ataupun sumber lain yang mendukung penelitian ini.

Sumber data dalam penelitian ini adalah pekerja yang tidak bergabung dalam serikat pekerja dan pekerja sebagai anggota serikat pekerja yang tergabung dengan organisasi Serikat Buruh Independen (SBI).

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel dari pekerja yang tergabung dalam organisasi Serikat Buruh Indonesia wilayah Kota Semarang. Populasi dari pekerja yang bergabung dalam Serikat Buruh Independen adalah 7643 orang.

Besarnya sampel dihitung dengan rumus:

$$\text{Sample Size} = \frac{N}{1+N (\text{Moe})^2}$$

Dimana:

N = Jumlah populasi

Moe = error maksimum yang diperkenankan (ditetapkan sebesar 10%).

Berdasarkan rumus tersebut diatas, jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan margin of error sebesar 10% dan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah:

$$\begin{aligned} \text{Sample Size} &= \frac{7643}{1+7643(10\%)^2} \\ &= 98 \text{ dibulatkan menjadi } 100 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan sample size, jumlah responden minimal yang dianjurkan dalam penelitian ini adalah 100 orang. Jumlah responden dalam penelitian ini dipilih sebanyak 150 orang, dimana 100 orang adalah responden yang tergabung dengan serikat pekerja sedangkan 50 orang adalah responden yang belum bergabung dengan serikat pekerja.

Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah sampel dengan teknik purposive sampling. Sampel yang diambil merupakan pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun dengan asumsi para pekerja sudah memiliki pengetahuan tentang serikat pekerja.

3.3 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden.

Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup (closed questionnaire) yaitu responden memberikan jawaban atas setiap pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah disediakan.

3.4 Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan adalah model logit. Analisis logit terutama digunakan untuk menganalisis data kualitatif yang mencerminkan pilihan antara dua alternatif. Dalam penelitian ini pilihan tersebut adalah antara keinginan bergabung dengan keinginan tidak bergabung dengan serikat pekerja.

Model logit adalah suatu cara untuk mengkuantitatifkan hubungan antara probabilitas dua pilihan dengan beberapa karakteristik yang dipilih. Suatu probabilitas merupakan angka satu (kawasan andalan) dan nol (kawasan bukan andalan).

Model Logit ini membuat probabilitas tergantung dari variabel-variabel yang diobservasi yaitu X_1 , X_2 , dan seterusnya. Variabel-variabel ini dikalikan dengan koefisien b_1 , b_2 , dan seterusnya. Tujuan estimasi dengan model ini adalah menemukan nilai terbaik bagi masing-masing koefisien. Bila koefisien suatu variabel ternyata positif berarti semakin tinggi nilai variabel tersebut berkaitan dengan semakin rendahnya probabilitas bahwa $Y=0$; dengan kata lain, semakin tinggi nilai suatu variabel berarti semakin tinggi probabilitas $Y=1$.

Ciri utama model logit adalah (Gujarati, 2003:596):

1. Karena P berada diantara 0 dan 1, nilai logit tidak terbatas (antara $-\infty$ hingga ∞).
2. L linier dalam X , namun probabilitas P tidak. Inilah perbedaan utama dengan antara model logit dan LPM karena probabilitas pada LPM meningkat secara linier bersama X .
3. Koefisien b_j mengukur seberapa jauh perubahan L akibat perubahan X sebesar satu unit.

Untuk model logit tidak memiliki asumsi normalitas atas variabel bebas yang digunakan dalam model. Artinya, variabel penjelas tidak harus memiliki distribusi normal.

Alat analisis model logit dalam penelitian ini digunakan untuk menguji probabilitas keinginan bergabung dengan serikat pekerja yang

diprediksi dari ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, gender dan nilai kerja.

Secara matematis, model logit tersebut dapat diwujudkan sebagai berikut:

Model Logit

$$L_i = \ln \left(\frac{P_i}{1-P_i} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$\left(\frac{P_i}{1-P_i} \right)$ = Keinginan bergabung dengan serikat pekerja

β_0 = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Regresi

x_1 = Ketidakpuasan terhadap manajemen

x_2 = Manfaat individu

x_3 = Manfaat bersama

x_4 = Gender

x_5 = Nilai kerja

e = error

Masing-masing variabel penjelas kecuali variabel gender, diberi skor dengan menggunakan skala likert yaitu 1 sampai 5. Khusus untuk variabel gender merupakan variabel *dummy*, dimana 1= pekerja laki-laki, 0= pekerja perempuan.

3.5 Metode Analisis

Analisis dilakukan dengan melakukan uji statistik terhadap data yang dikumpulkan dengan menggunakan bantuan program SPSS 11.0 for Windows.

Data yang akan dianalisis diperoleh dari hasil kuesioner. Pilihan jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai 5. Jawaban setiap instrumen ini, memiliki gradasi dari tertinggi (sangat positif) sampai pada terendah (sangat negatif).

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan adalah dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (a). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1969 dalam Imam Ghazali).

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom $(df) = n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk.

c. Uji Statistik

1. Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Dalam uji. Statistik t digunakan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_A : \beta_i > 0$$

Dimana β_i adalah koefisien variabel independen ke-i adalah parameter hipotesis biasanya dianggap = 0. Artinya tidak ada pengaruh variabel X_i terhadap variabel dependen. Bila nilai t hitung > dari t tabel maka pada tingkat derajat tertentu H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang di uji berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen.

2. Uji Statistik F

Uji statistik F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Dalam uji. Statistik F, digunakan hipotesa sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = 0 \text{ (tidak ada pengaruh)}$$

$$H_A : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots > 0 \text{ (ada pengaruh) untuk } i = 1, \dots, k$$

Untuk uji statistik F, Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum untuk data silang (cross section) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Serikat Buruh Independen

Serikat Buruh Independen (SBI) yang berdiri pada 25 Oktober 2000 adalah salah satu serikat pekerja yang berdiri setelah pasca reformasi. Serikat Buruh Independen didirikan dengan tujuan untuk berjuang mensejahterakan dan mencerdaskan dari buruh untuk buruh. Divisi-divisi yang dimiliki oleh Serikat Buruh Independen adalah Divisi Pengembangan Organisasi dan Jaringan (POJ), Divisi Advokasi, Divisi SDM, Divisi Perlindungan Buruh Perempuan dan Anak, Divisi Penguatan Ekonomi Buruh.

Tabel 4.1
Jumlah unit kerja dan pekerja yang bergabung dalam
Serikat Buruh Independen tahun 2002-2004

Tahun	Jumlah Unit Kerja	Jumlah Anggota
2002	21 Unit Kerja	5410 Orang
2003	27 Unit Kerja	5799 Orang
2004	32 Unit Kerja	7643 Orang

Sumber: Serikat Buruh Independen, tahun 2004

Keanggotaan Serikat Buruh Independen mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan data sejak tahun 2002 sampai dengan Juli 2004 untuk wilayah Kota Semarang, pada tahun 2002 tergabung 21 Unit Kerja dengan jumlah anggota 5410 orang, pada tahun 2003 tergabung 27 Unit Kerja dengan

jumlah anggota 5799 orang dan data terakhir pada bulan Juli 2004 tergabung 32 Unit kerja dengan jumlah anggota 7643 orang.

4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden meliputi keadaan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa bekerja, status pernikahan. Dalam penelitian ini disebar sebanyak 150 kuesioner dengan tingkat pengembalian sebesar seratus persen.

- Distribusi Responden Berdasar Sektor Usaha

Responden dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan sektor usaha. Jumlah sektor usaha tersebut terbagi dalam sembilan kelompok.

Distribusi responden berdasar sektor usaha dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasar Sektor Usaha

Sektor Usaha	Jumlah Anggota Serikat Pekerja	Jumlah Responden
1. Mebel	943 orang	18 orang
2. Garmen	3175 orang	48 orang
3. Taksi	504 orang	12 orang
4. Transportasi Truk	489 orang	12 orang
5. Transportasi Umum	332 orang	9 orang
6. Pakan Ternak	203 orang	8 orang
7. Makanan	797 orang	16 orang
8. Percetakan	564 orang	18 orang
9. Galangan Kapal	278 orang	9 orang

Sumber : data primer

- **Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasar Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persen (%)
Laki-laki	77 orang	51,3
Perempuan	73 orang	48,7

Sumber : data primer

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 77 orang (51,3 %) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang (48,7 %).

- **Responden Menurut Kelompok Umur**

Umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasar Kelompok Umur

Kelompok Umur	Jumlah (orang)	Persen (%)
18 – 26 tahun	72 orang	48
27 – 35 tahun	53 orang	35,33
36 – 44 tahun	14 orang	9,33
45 – 53 tahun	6 orang	4
> 53 tahun	5 orang	3,33

Sumber : data primer

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa responden yang berusia antara 18 – 26 tahun sebanyak 72 orang (48 %), usia antara 27 – 35 tahun sebanyak 53 orang (35,33 %), usia antara 36 – 44 tahun sebanyak 14 orang (9,33 %), usia antara

45 – 53 tahun sebanyak 6 orang (4 %) dan usia lebih dari 53 tahun sebanyak 5 orang (3,33 %).

- **Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasar Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persen (%)
SMP	70 orang	46,67
SMA	76 orang	50,67
D3	4 orang	2,66

Sumber : data primer

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMP sebanyak 70 orang (46,67 %), berpendidikan SMA sebanyak 76 orang (50,67 %) dan berpendidikan D3 sebanyak 4 orang (2,66 %).

- **Responden Menurut Masa Kerja**

Masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasar Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persen (%)
1 – 4 tahun	88 orang	58,67
5 – 8 tahun	48 orang	32
9 – 12 tahun	8 orang	5,33
13 – 16 tahun	2 orang	1,33
> 16 tahun	4 orang	2,67

Sumber : data primer

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa responden yang memiliki masa kerja 1– 4 tahun sebanyak 88 orang (58,67 %), masa kerja 5 – 8 tahun sebanyak 48 orang (32 %), masa kerja 9 –12 tahun sebanyak 8 orang (5,33 %), masa kerja 13 – 16 tahun sebanyak 2 orang (1,33%) dan masa kerja lebih dari 16 tahun sebanyak 4 orang (2,67%).

- **Responden Menurut Status Pernikahan**

Masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasar Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah (orang)	Persen (%)
Menikah	89 orang	59,33
Belum/ tidak menikah	61 orang	40,67

Sumber : data primer

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa jumlah responden yang menikah sebanyak 89 orang (59,33 %) dan responden yang belum atau tidak menikah sebanyak 61 orang (40,67 %).

4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Ketidakpuasan terhadap Manajemen

Untuk mengukur Ketidakpuasan terhadap Manajemen digunakan 4 indikator empirik yaitu : persepsi terhadap upah, kondisi kerja, masalah di tempat kerja dan keamanan kerja. Hasil analisis validitas dan reliabilitas dari variabel Ketidakpuasan terhadap Manajemen disajikan dalam Tabel 4.8 berikut ini.

**Tabel 4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Ketidakpuasan terhadap Manajemen**

Indikator Empirik	r hit	r 0.05	Keterangan
X11	0.6181	0.159	Valid
X12	0.6806	0.159	Valid
X13	0.6814	0.159	Valid
X14	0.6564	0.159	Valid
Reliabilitas	0.8273	0.159	Reliabel

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.8 tampak bahwa dari keempat indikator empirik yang digunakan untuk mengukur Ketidakpuasan terhadap Manajemen, semua indikator empirik tersebut dinyatakan valid karena nilai $r_{hit} > r_{0.05}$. Demikian halnya dengan uji reliabilitasnya, menunjukkan nilai $r_{alpha} > r_{0.05}$ sehingga indikator-indikator empirik tersebut dinyatakan reliabel. Karena indikator-indikator telah valid dan reliabel maka dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Manfaat Individu

Untuk mengukur Manfaat Individu digunakan 5 indikator empirik yaitu : perwakilan, perlindungan, asuransi kesehatan, bantuan keuangan, dan pendidikan pelatihan. Hasil analisis validitas dan reliabilitas dari variabel tingkat upah disajikan dalam Tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Manfaat Individu

Indikator Empirik	r hit	r 0.05	Keterangan
X21	0.5357	0.159	Valid
X22	0.4965	0.159	Valid
X23	0.2606	0.159	Valid
X24	0.6737	0.159	Valid
X25	0.5289	0.159	Valid
Reliabilitas	0.7238	0.159	Reliabel

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.9 tampak bahwa dari kelima indikator empirik yang digunakan untuk mengukur Manfaat Individu, semua indikator empirik tersebut dinyatakan valid karena nilai $r_{hit} > r_{0.05}$. Demikian halnya dengan uji reliabilitasnya, menunjukkan nilai $r_{alpha} > r_{0.05}$ sehingga indikator-indikator empirik tersebut dinyatakan reliabel. Karena indikator-indikator telah valid dan reliabel maka dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Manfaat Bersama

Untuk mengukur Manfaat Bersama digunakan 3 indikator empirik yaitu : dukungan moral, solidaritas dan kebersamaan. Hasil analisis validitas

dan reliabilitas dari variabel Manfaat Bersama disajikan dalam Tabel 4.10. berikut ini.

Tabel 4.10 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Manfaat Bersama

Indikator Empirik	r hit	r 0.05	Keterangan
X31	0.7213	0.159	Valid
X32	0.7167	0.159	Valid
X33	0.7023	0.159	Valid
Reliabilitas	0.8430	0.159	Reliabel

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.10 tampak bahwa dari ketiga indikator empirik yang digunakan untuk mengukur Manfaat Individu, semua indikator empirik tersebut dinyatakan valid karena nilai $r_{hit} > r_{0.05}$. Demikian halnya dengan uji reliabilitasnya, menunjukkan nilai $r_{alpha} > r_{0.05}$ sehingga indikator-indikator empirik tersebut dinyatakan reliabel. Karena indikator-indikator telah valid dan reliabel maka dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Nilai Kerja

Untuk mengukur Nilai Kerja digunakan 4 indikator empirik yaitu: partisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan pengembangan pekerjaan, penghargaan terhadap pekerjaan dan kepuasan terhadap isi pekerjaan. Hasil analisis validitas dan reliabilitas dari variabel nilai kerja disajikan dalam Tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Nilai Kerja

Indikator Empirik	r hit	r 0.05	Keterangan
X41	0.5127	0.159	Valid
X42	0.5781	0.159	Valid
X43	0.6103	0.159	Valid
X44	0.4232	0.159	Valid
Reliabilitas	0.7291	0.159	Reliabel

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.11 tampak bahwa dari keempat indikator empirik yang digunakan untuk mengukur Manfaat Individu, semua indikator empirik tersebut dinyatakan valid karena nilai $r_{hit} > r_{0.05}$. Demikian halnya dengan uji reliabilitasnya, menunjukkan nilai $r_{alpha} > r_{0.05}$ sehingga indikator-indikator empirik tersebut dinyatakan reliabel. Karena indikator-indikator telah valid dan reliabel maka dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4 Hasil Analisis Model Logit

Dari hasil uji komputasi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$L_i = \ln \left(\frac{P_i}{1-P_i} \right) = 0,159 X_1^{**} + 0,156 X_2^* + 0,381 X_3^* + 0,135 X_4^{**} + 0,178 X_5^*$$

(1,847)
(2,011)
(4,287)
(1,836)

(2,370)

$$R^2 = 0.245 ; \text{Multiple } R = 0.495$$

Keterangan :

X1 = Ketidakpuasan Terhadap Manajemen

X2 = Manfaat Individu

X3 = Manfaat Bersama

X4 = Gender

X5 = Nilai Kerja

$L_i = I_n \left[\frac{P_i}{1-P_i} \right]$ = Keinginan Bergabung Dengan Serikat Pekerja

(...) = Nilai t hitung

(...)* = Signifikan pada $\alpha = 5\%$

(...)** = Signifikan pada $\alpha = 10\%$

t 0,025 = 1.960

t 0,05 = 1.645

Hasil analisis komputasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.245 yang berarti bahwa 24,5% pengaruh keinginan bergabung dengan serikat pekerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh faktor ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja. Sementara sisanya 75,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Besarnya nilai koefisien korelasi (Multiple R) = 0.495 yang berarti adanya hubungan yang cukup antara ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja dengan keputusan bergabung dengan serikat pekerja.

4.5 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan dengan menghitung F hitung dan t hitung yang kemudian dibandingkan dengan t tabel dan F tabel. Uji ini dilakukan untuk menerima atau menolak hipotesis, yaitu:

1. Bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, dikatakan signifikan, artinya secara bersama-sama variabel bebas (independent) berpengaruh signifikan terhadap variabel tak bebas (dependent), dengan kata lain berarti hipotesa diterima.
2. Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, dikatakan signifikan artinya secara individu masing-masing variabel bebas (independent) berpengaruh signifikan terhadap variabel tak bebas (dependent), dengan kata lain hipotesa diterima.

4.5.1 Uji Statistik F

Dari analisa komputasi untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja terhadap keinginan bergabung dalam serikat pekerja dapat disusun tabel sidik ragam sebagai berikut.

Tabel 4.12 Metode Sidik Ragam

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	Derajat Bebas	Kuadrat Tengah	F Hitung	F Tabel (0,05)
Regresi	154.224	5	30.845	9.341	2.21
Residual	475.484	144	3.302		
Total	629.708	149			

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa $F \text{ hitung} > F_{0,05}$ sehingga dapat dikatakan bahwa ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja secara bersama-sama mempengaruhi probabilitas keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

4.5.2 Uji Statistik t

Dibawah ini adalah tabel uji statistik t yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil uji statistik t dijelaskan pada sub bab ini

Tabel 4.13 Uji Statistik t

Variabel	Koef. Standar	t hitung	Signifikansi
Ketidakpuasan terhadap manajemen	0.159	1.847	0.067
Manfaat individu	0.156	2.011	0.046
Manfaat bersama	0.381	4.287	0.000
Gender	0.135	1.836	0.068
Nilai kerja	0.178	2.370	0.019

Sumber: data primer

4.5.2.1 Pengaruh ketidakpuasan terhadap manajemen terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja

Hasil penelitian dan pengujian komputasi menunjukkan adanya pengaruh yang nyata positif antara ketidakpuasan terhadap manajemen terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai t-hitung ($1.847 > t_{0,05} (1,645)$) pada selang kepercayaan 90% dan koefisien standar (beta) 0.159. Hal ini berarti semakin besar

ketidakpuasan terhadap manajemen maka semakin besar juga probabilitas keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

4.5.2.2 Pengaruh manfaat individu terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja

Hasil penelitian dan pengujian komputasi menunjukkan adanya pengaruh yang nyata positif antara manfaat individu terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai t-hitung (2.011) $>$ $t_{0,025}$ ($1,960$) pada selang kepercayaan 95% dan koefisien standar (beta) 0.156. Hal ini berarti semakin besar manfaat individu maka semakin besar juga probabilitas keinginan bergabung dengan serikat pekerja

4.5.2.3 Pengaruh manfaat bersama terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja

Hasil penelitian dan pengujian komputasi menunjukkan adanya pengaruh yang nyata positif antara manfaat bersama terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai t-hitung (4.287) $>$ $t_{0,025}$ ($1,960$) pada selang kepercayaan 95% dan koefisien standar (beta) 0.381. Hal ini berarti semakin besar manfaat bersama maka semakin besar juga probabilitas keinginan bergabung dengan serikat pekerja

4.5.2.4 Pengaruh gender terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja

Hasil penelitian dan pengujian komputasi menunjukkan adanya pengaruh yang nyata positif antara gender terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai t-hitung $(1,836) > t_{0,05} (1,645)$ pada selang kepercayaan 90% dan koefisien standar (beta) 0.135. Dalam penelitian ini terbukti bahwa pekerja laki-laki cenderung ingin bergabung dengan serikat pekerja dibanding dengan pekerja perempuan.

4.5.2.5 Pengaruh nilai kerja terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja

Hasil penelitian dan pengujian komputasi menunjukkan adanya pengaruh yang nyata positif antara nilai kerja terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai t-hitung $(2,370) > t_{0,025} (1,960)$ pada selang kepercayaan 95% dan koefisien standar (beta) 0.178. Hal ini berarti semakin tinggi nilai kerja maka semakin besar juga probabilitas keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Hubungan antara Ketidakpuasan Terhadap Manajemen dan Keinginan Bergabung dengan Serikat Pekerja

Variabel ketidakpuasan terhadap manajemen berpengaruh terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Allan (1992) yang menyatakan bahwa keinginan individu bergabung dengan serikat pekerja dipengaruhi oleh faktor ketidakpuasan secara umum ditempat kerja seperti upah, kondisi kerja, keamanan kerja. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Waddington yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pekerja bergabung dalam serikat pekerja untuk mendapatkan dukungan ketika menghadapi masalah kerja serta untuk meningkatkan upah dan kondisi kerja yang lebih baik. Faktor keamanan kerja sebagaimana yang diungkapkan oleh Perlman, juga menjadi salah satu faktor pekerja bergabung dalam serikat pekerja.

Dalam penelitian ini, kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap manajemen yang menyangkut masalah seperti upah, kondisi kerja, dan keamanan kerja ternyata mempengaruhi keinginan dari para pekerja untuk bergabung dalam serikat pekerja. Para pekerja seringkali tidak puas dengan upah, kondisi kerja yang mereka terima, namun jika mereka memperjuangkan secara individu untuk mendapatkan upah yang layak ataupun kondisi kerja yang baik seringkali posisi mereka menjadi lemah.

Ketidakmampuan mereka untuk melakukan perjuangan secara individu membuat mereka membutuhkan sebuah organisasi yang dapat membantu memperjuangkan kepentingan mereka.

Melalui serikat pekerja, mereka berharap organisasi ini dapat membantu untuk memperjuangkan yang menjadi hak mereka setelah mereka bekerja bagi perusahaan seperti mendapatkan upah yang layak dan peningkatan upah yang mereka terima serta mendapatkan kondisi kerja yang lebih baik. Adanya dukungan yang mereka dapatkan dari serikat pekerja dalam menghadapi masalah ditempat kerja maupun untuk mendapatkan rasa aman dalam bekerja seperti tidak adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak juga menjadi pertimbangan untuk bergabung dengan serikat pekerja.

Faktor-faktor diatas yang berkaitan dengan ketidakpuasan terhadap manajemen mampu mempengaruhi keinginan mereka untuk bergabung dengan serikat pekerja, berarti dalam hal ini penelitian yang dilakukan juga mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap manajemen mempunyai pengaruh yang positif terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

4.6.2 Hubungan antara Manfaat Individu dan Keinginan Bergabung dengan Serikat Pekerja

Variabel manfaat individu berpengaruh positif terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja, ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan

oleh Waddington yang menyatakan manfaat individu seperti perlindungan hukum, pelatihan dan pendidikan, bantuan keuangan berpengaruh terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja. Peetz dalam penelitiannya menyatakan bahwa alasan pekerja bergabung dengan serikat pekerja karena adanya perlindungan, nasehat, dan adanya perwakilan untuk mereka berunding dengan perusahaan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Cregan, Johnston, Bartram bahwa pekerja bergabung dengan serikat pekerja karena alasan perlindungan kerja dan hak-hak mereka.

Dalam penelitian ini, para pekerja berkeinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja karena mereka merasakan manfaat secara individu seperti adanya wakil untuk melakukan perundingan dengan perusahaan. Dimana serikat pekerja sebagai wakil berunding mempunyai fungsi menyalurkan aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan masing-masing pekerja kepada pengusaha, dengan adanya keterwakilan melalui serikat pekerja akan memudahkan pekerja mengajukan tuntutan kepada perusahaan dibanding jika mereka melakukan tuntutan secara individu.

Manfaat individu lainnya yang didapatkan jika mereka bergabung dengan serikat pekerja adalah mereka akan mendapatkan bantuan dan perlindungan hukum jika mereka mengalami masalah dengan perusahaan. Serikat pekerja akan terus melakukan pendampingan terhadap para

anggotanya jika mereka mengalami masalah dengan perusahaan sehingga didapatkan penyelesaian yang tidak merugikan anggotanya.

Adanya pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh serikat pekerja kepada para anggota, juga menjadi keuntungan yang akan didapat oleh para pekerja. Bagi para anggota dengan adanya pemberian pelatihan ataupun pendidikan tambahan seperti yang dilakukan oleh Serikat Buruh Independen dengan mengadakan sekolah buruh yang memberikan pengetahuan-pengetahuan kepada para anggotanya mengenai jamsostek, hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha, dirasakan oleh para pekerja sebagai manfaat yang menguntungkan secara individu, karena pengetahuan mereka menjadi bertambah dan mereka menjadi lebih mengerti hak dan kewajiban para pekerja dan pengusaha.

Kasus-kasus yang sering dihadapi oleh para pekerja didalam perusahaan selain masalah upah, jamsostek atau asuransi kesehatan sering menjadi masalah antara pekerja dan pengusaha. Dengan semakin mahalnya biaya kesehatan saat ini, para pekerja berkeinginan agar perusahaan menyediakan program jamsostek bagi mereka. Serikat pekerja sendiri terus mengupayakan agar perusahaan memberikan program asuransi kesehatan bagi para anggotanya yang pada dasarnya asuransi kesehatan ini adalah hak yang harus diterima oleh para pekerja dan hal ini sesuai dengan aturan undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Bantuan keuangan bagi para anggota yang diberikan oleh serikat pekerja seperti bantuan perumahan untuk renovasi, setifikasi, pemasangan instalasi listrik dan PDAM juga menjadi manfaat yang dirasakan secara individu oleh para pekerja jika mereka bergabung dengan serikat pekerja.

Manfaat-manfaat yang diterima secara individu oleh para pekerja jika mereka bergabung dengan serikat pekerja seperti adanya pendampingan dan perlindungan hukum, mendapatkan pelatihan dan pendidikan, bantuan untuk asuransi kesehatan serta bantuan keuangan mampu mempengaruhi keinginan pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja. Sehingga dalam penelitian ini manfaat individu yang diterima oleh pekerja jika menjadi anggota serikat pekerja mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa manfaat individu mempunyai pengaruh yang positif terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

4.6.3 Hubungan antara Manfaat Bersama dan Keinginan Bergabung dengan Serikat Pekerja

Variabel manfaat bersama berpengaruh positif terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja, ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Waddington dimana manfaat bersama adalah hal-hal yang berkaitan dengan organisasi secara keseluruhan dan memasukkan dukungan yang saling menguntungkan serta perbaikan upah dan kondisi kerja. Secara kelompok, aspirasi dari para pekerja diperjuangkan oleh serikat pekerja untuk

kepentingan bersama. Waddington berpendapat bahwa manfaat bersama lebih penting dibanding manfaat individu sebagai alasan untuk bergabung dengan serikat pekerja. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Paul Tolich yang menemukan bahwa kebanyakan perkerja bergabung dengan serikat pekerja karena alasan manfaat bersama yang diperoleh.

Pada penelitian ini, manfaat bersama mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap keinginan pekerja bergabung dengan serikat pekerja. Para pekerja setuju jika rekan mereka bergabung dengan serikat pekerja, hal ini berarti akan memudahkan para pekerja untuk melakukan tindakan bersama dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Jika pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja semakin banyak maka posisi tawar-menawar mereka dengan perusahaan juga semakin kuat.

Manfaat bersama yang mereka peroleh dengan tindakan bersama ini, pekerja dapat mengajukan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan, pekerja secara bersama-sama dapat memperjuangkan besarnya jumlah pesangon agar sesuai dengan peraturan yang ada, mendapatkan hak-hak normatif seperti cuti, jamsostek, uang lembur, upah minimum. Selain itu dengan bergabung dalam serikat pekerja, para pekerja juga dapat memperjuangkan survei kebutuhan hidup minimum untuk digunakan dalam perhitungan upah minimum.

Dalam penelitian ini, manfaat bersama yang diterima oleh para pekerja ternyata mempengaruhi keinginan mereka untuk bergabung dengan serikat pekerja. Berarti hasil penelitian ini juga mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa manfaat bersama mempunyai pengaruh yang positif terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

4.6.4 Hubungan antara Gender dan Keinginan Bergabung dengan Serikat Pekerja

Berdasarkan data statistik di Amerika Serikat pada tahun 1995, komposisi keanggotaan serikat pekerja lebih didominasi oleh pekerja laki-laki dibanding pekerja perempuan. Bahwa variabel gender berpengaruh terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisa dan Douglas yang menyatakan rendahnya keterlibatan pekerja perempuan dalam serikat pekerja dikarenakan rendahnya ketertarikan terhadap serikat pekerja dan adanya penghalang yang dihadapi pekerja perempuan untuk mereka bergabung dalam serikat pekerja. Wheeler dan Fiorito juga menyatakan bahwa pekerja perempuan relatif pasif dan kurang berkonfrontasi seperti pekerja laki-laki, sehingga pekerja perempuan lebih memilih untuk melepaskan pekerjaan daripada bergabung dalam serikat pekerja dan terlibat dalam aktifitas yang agresif seperti pemogokan.

Dalam penelitian ini kelompok pekerja laki-laki lebih berkeinginan untuk bergabung dalam serikat pekerja dibanding kelompok pekerja perempuan. Alasan pekerja laki-laki bergabung dengan serikat pekerja adalah

untuk mendapatkan perbaikan upah, kondisi kerja dan keamanan kerja. Pekerja laki-laki tidak terhalang dengan tekanan waktu seperti halnya yang dialami pekerja perempuan, sehingga membuat mereka memiliki waktu yang lebih banyak untuk melakukan perjuangan melalui serikat pekerja.

Berbeda dibandingkan dengan pekerja laki-laki yang memiliki kesempatan yang lebih besar dalam bergabung dengan serikat pekerja, bagi kelompok pekerja perempuan rendahnya keinginan bergabung dalam serikat pekerja dikarenakan adanya halangan-halangan yang mereka hadapi jika bergabung dengan serikat pekerja seperti adanya tanggung jawab terhadap keluarga dan tekanan waktu, sehingga adanya pengaruh gender terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja dalam penelitian ini mendukung juga penelitian-penelitian sebelumnya.

4.6.5 Hubungan antara Nilai Kerja dan Keinginan Bergabung dengan Serikat Pekerja

Variabel nilai kerja berpengaruh terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja, ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Deshpande dan Fiorito (1989) yang menyatakan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan, kesempatan pengembangan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, harapan adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi pekerja berkeinginan bergabung dengan serikat pekerja.

Dalam penelitian ini para pekerja berkeinginan bergabung dalam serikat pekerja dengan harapan mereka dapat ikut serta dalam pengambilan keputusan yang akan mempengaruhi pekerjaan mereka. Mereka berharap dapat terlibat dalam pengambilan keputusan untuk kebijakan-kebijakan dalam perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka seperti penentuan isi pekerjaan, pengawasan terhadap pekerjaan, perusahaan juga diharapkan untuk lebih menghargai pekerjaan yang mereka lakukan dengan memberikan balas jasa yang sesuai, selain itu dengan bergabung dalam serikat pekerja, para pekerja juga dapat memperjuangkan agar perusahaan dapat memberikan kesempatan pengembangan dalam pekerjaan misalnya melalui pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan mereka berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa bagi para pekerja nilai kerja berpengaruh positif terhadap keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja, sehingga hasil penelitian ini juga mendukung penelitian-penelitian sebelumnya.

Secara keseluruhan, bahwa variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender, dan nilai kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap keinginan pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja, dan hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang telah dijelaskan.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis model logit yang telah dilakukan maka dapat ditarik simpulan bahwa variabel bebas yang terdiri dari ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja berpengaruh positif terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja. Hal ini berarti semakin besar ketidakpuasan terhadap manajemen, semakin besar manfaat individu, semakin besar manfaat bersama, dan semakin tinggi nilai kerja maka semakin besar keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja. dan perbedaan gender berpengaruh terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja, dimana pekejja laki-laki lebih memiliki keinginan bergabung dengan serikat pekerja dibanding dengan pekerja perempuan.
2. Variabel manfaat bersama memiliki pengaruh yang paling besar terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja. Para pekerja setuju jika rekan mereka bergabung dengan serikat pekerja, hal ini berarti akan memudahkan para pekerja untuk melakukan tindakan bersama dalam

memperjuangkan hak-hak mereka. Jika pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja semakin banyak maka posisi tawar-menawar mereka dengan perusahaan juga semakin kuat.

3. Dari hasil analisis diperoleh bahwa 24,5% pengaruh keinginan bergabung dengan serikat pekerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh faktor ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja. Sementara sisanya 75,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Paul Tolich (1999) membuktikan bahwa ada tiga alasan secara umum mengapa orang bergabung dengan serikat pekerja. Pertama untuk mencari perbaikan dalam situasi pekerjaan yang tidak memuaskan, kedua karena secara ekonomis lebih banyak keuntungan yang diperoleh daripada biayanya yaitu adanya manfaat individu dan manfaat bersama yang diperoleh. Kemudian Lisa dan Douglas (1992) menyatakan bahwa gender juga berpengaruh dalam pengambilan keputusan untuk bergabung dengan serikat pekerja. dan nilai kerja berpengaruh terhadap

keinginan bergabung dengan serikat pekerja, ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Deshpande dan Fiorito (1989).

Dalam penelitian ini obyek penelitian adalah para pekerja yang sudah bergabung dan belum bergabung dengan Serikat Buruh Independen di wilayah Kota Semarang dan penelitian ini membuktikan bahwa ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja berpengaruh terhadap keinginan bergabung dengan serikat pekerja.

5.2.2 Implikasi Kebijakan

Ketidakpuasan terhadap manajemen menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan pekerja bergabung dengan serikat pekerja, Ketidakpuasan terhadap masalah dasar seperti upah, keamanan kerja dan kondisi kerja berhubungan kuat dengan keinginan untuk bergabung dalam serikat pekerja. Pihak manajemen diharapkan dapat lebih meminimalisir pemicu ketidakpuasan yang dirasakan pekerja dengan cara seperti memberikan upah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak sehingga dapat dihindari terjadinya gangguan produksi termasuk penurunan semangat kerja (*slow-down*) dan pemogokan.

Serikat pekerja berfungsi bukan hanya menuntut perbaikan upah dan jaminan sosial, akan tetapi juga diharapkan untuk memobilisir anggota untuk bekerja secara disiplin, tekun, dan sungguh-sungguh meningkatkan

produktivitas perusahaan. Semakin tinggi disiplin dan kesungguhan para pekerja melakukan tugasnya, semakin besar hasil perusahaan dan semakin besar pula peluang untuk memperjuangkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan bergabung dengan serikat pekerja berdasarkan ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat individu, manfaat bersama, gender dan nilai kerja pada pekerja yang bergabung dalam Serikat Buruh Independen wilayah kota Semarang. Penelitian ini belum memasukan faktor-faktor lain yang mempengaruhi keinginan bergabung dengan serikat pekerja berdasarkan perbedaan tingkat pendidikan, status pernikahan, status pekerja antara pekerja kerah biru dan pekerja kerah putih.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian mendatang dapat dikembangkan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan bergabung dengan serikat pekerja pada organisasi serikat pekerja yang berbeda dan wilayah penelitian di kota yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonymous, 1994, "Why White-Collar Staff Join Trade Unions", **Industrial Relation Review & Report**, Aug, p:2-3
- Chatterjee, Samir R dan Pearson, Cecil A L, 2000, "Indian Managers In Transition: Orientation, Work Goals, Values and Ethic", **Management International Review**, p:81
- Deshpande, Satish P dan Fiorito, Jack, 1989, "Specific and General Beliefs In Union Voting Models", **Academy of Management Journal**, Dec, p:883-897
- Forest, Anne, 2001, Connecting Women With Unions. What Are The Issues?. **Relations Industrielles**, vol. 56, No. 4
- Gujarati, N Damodar, 2003, **Basic Econometric**, Mc-Graw-Hill, Inc.
- Haberfeld, Yitchak, 1995, Why Do Workers Join Union? The Case Of Israel, **Industrial and Labor Review**, Vol. 48, No.4
- Harpaz, Itzhak, 1999, "the Transformation of Work Values In Israel", **Monthly Labor Review**, May, p:46
- Henry Simamora, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, STIE YKPN. Jogjakarta
- Hersch, Joni dan Stone, Joe A, 1990, Is Union Job Dissatisfaction Real?, **Journal Of Human Resources**
- Imam Ghozali, 2001, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Jarley, Paul dan Fiorito, Jack, 1990, Associate Membership: Unionism or Consumerism, **Industrial and Labor Relation Review**, Vol.43, No.2
- Kaufman, Bruce E dan Hotchkiss, Julie L. 2000. **The Economic of Labor Market**. Harcout.Inc.

- Kerr, Allan, 1992, Why Public Sector Workers Join Unions: An Attitude Survey of Workers in the Health Service and Local Government, **Employee Realties**, Vol. 14, p:39-54
- Lembaga Bantuan Hukum, 2004, **Kebijakan Perburuhan Di Indonesia**, Semarang, Indonesia
- Maryono dan Sudarsi, 2000, Serikat Pekerja: Implikasinya Terhadap Kebijakan Manajemen, **Gema Stikubank**
- M Iqbal Hasan, 2002, **Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mondy, Wayne R dan Noe, Robert m, 1993, **Human Resource Management**, Allyn and Bacon, Fifth Edition
- Mudrajad Kuncoro, 2001, **Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi**. UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Noe, Raymond. Et al, 1994, **Human Resources, Management: Gaining A Competitive Advantage**, Richard D. Irwin Inc. Sydney, Australia
- Payaman Simanjuntak, 2003, **Manajemen Hubungan Industrial**, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Robins, Stephen S, 2002, **Perilaku Organisasi**, Prenhallindo, Jakarta
- Schuler, Randal S dan Jackson, Susan E, 1999, **MDSM Menghadapi Abad ke 21**. Erlangga, Jakarta
- Schur, Lisa A dan Kruse, Douglas L, 1992, Gender Differences in Attitude Toward Unions, **Industrial and Labor Relation Review**
- Tillquist, John, 1996, "Participation on Electronic Bulletin Board System: An Empirical Analysis of Work Value Congruency", **Journal of Management Information System**, p:107-126
- Tolich, Paul dan Harcourt, Mark. 1999. Why People Join Unions?. New Zealand **Journal of Industrial Relation**, Vol.24, Feb, p:63-73