

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PARTISIPASI PEKERJA DI DALAM SERIKAT  
PEKERJA  
(Studi Kasus di Kota Semarang)**



**T E S I S**

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

**Disusun Oleh :**

**HAMONG SANTONO  
C4A000041**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2002**

## PERSETUJUAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul:

### **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PARTISIPASI PEKERJA DI DALAM SERIKAT PEKERJA**

(Studi Kasus Di Kota Semarang)

yang disusun oleh Hamong Santono, NIM C4A000041  
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Februari 2002  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama



(Dra. Indi Djastuti, MS)

Pembimbing Anggota



(Drs. Syuhada Sofyan, MSIE)

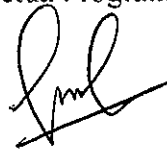
Semarang    Maret 2002

Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program



(Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo)



## SERTIFIKASI

Saya, Hamong Santono, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program Magister Manajemen ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya

**Hamong Santono**

**28 Pebruari 2002**

## ABSTRACT

The fall of new regime brings changes in some fields, among other thing is freedom to unity. That freedom is the main base in the establishment of new union: Union is workers organizations which is independent and has purpose to improve the prosperity of the members. To achieve this purpose, participation from the members are must.

This research aims to know the factors influencing workers participation in the union. Four factors hypothesized influencing worker participation are : unsatisfied to the management, collective benefits, individual benefits, and political/ideological trust.

This research using regression analysis, with dependent variable workers participation, and independent variable : unsatisfied to the management, collective benefits, individual benefits, and political/ideological trust, from those we can obtain regression equation as follow.

$$Y = 0,873 + 0,129 X1 + 0,407 X2 + 0,457 X3 - 0,0008 X4$$

F test indicated that the four independent variables influence to independent variable simultaneously. Then, t- test indicated that political/ideological trust does not influence to workers participation in the union and from t - estimated individual benefits are the most dominant variable influencing workers participation in the union.

## ABSTRAKSI

Jatuhnya rezim orde baru membawa perubahan pada beberapa bidang, diantaranya adalah kebebasan untuk berserikat dan berkumpul. Kebebasan untuk berserikat dan berkumpul tersebut merupakan dasar utama bagi munculnya serikat pekerja baru. Serikat pekerja merupakan organisasi pekerja yang bersifat mandiri dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Untuk mencapai tujuannya, maka partisipasi dari anggotanya (pekerja) merupakan hal mutlak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Ada empat faktor yang diduga mempengaruhi partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja yaitu ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, dan kepercayaan politik atau ideologi.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda, dengan variabel tak bebas partisipasi pekerja, dan variabel bebas ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, dan kepercayaan politik atau ideologi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,873 + 0,129 X_1 + 0,407 X_2 + 0,457 X_3 - 0,0008 X_4$$

Dari hasil uji F diketahui bahwa secara bersama-sama keempat variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tak bebas. Sedangkan hasil dari uji t diketahui bahwa variabel kepercayaan politik atau ideologi tidak berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja dan dari nilai t hitung variabel manfaat individu merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala berkat dan rahmat-Nya atas selesainya penelitian dan penulisan tesis ini. Tesis ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat guna memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari menyadari bahwa dengan bantuan berbagai pihak maka pelaksanaan, penyusunan sampai selesainya tesis ini dapat terwujud. Oleh karena itu pada kesempatan ini, secara khusus penulis sampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Dra. Indi Djastuti, MS dan Bapak Drs. Syuhada Sofyan, MSIE, selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan menyumbangkan pikiran sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
2. Ibu Umi dari Departemen Tenaga Kerja Kota Semarang, atas data-data yang diberikan sehingga tesis ini dapat terselesaikan
3. Teman-teman SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) kota Semarang, atas ide-ide yang diberikan.
4. Endria, atas doa restu dan dukungan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak, Ibu, Adikku, Bapak dan Ibu Djepareng atas doa restu dan dukungannya.

6. Bapak Choirul Bahrun, Sandy, dan teman-teman angkatan XIII atas dukungan yang diberikan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini, dan penulis akan dengan senang hati menerima kritik dan saran yang diberikan terhadap tesis ini. Lepas dari kekurangan yang ada dalam tesis ini, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat khususnya dalam bidang hubungan industrial.

Semarang, 13 Maret 2002



Penulis

## DAFTAR ISI

<b>Lembar Pengesahan .....</b>	<b>i</b>
<b>Sertifikasi .....</b>	<b>ii</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>iii</b>
<b>Abstraksi .....</b>	<b>iv</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>v</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Rumus .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xiv</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I    Pendahuluan .....</b>	<b>1</b>
1.1.    Latar Belakang .....	1
1.2.    Rumusan Masalah .....	7
1.3.    Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	9
1.3.1    Tujuan Penelitian .....	9
1.3.2    Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II    Telaah Pustaka dan Pengembangan Model .....</b>	<b>11</b>
2.1.    Telaah Pustaka .....	11
2.1.1    Partisipasi Di Dalam Serikat Pekerja .....	11
2.1.2    Ketidakpuasan Terhadap Manajemen .....	16
2.1.3    Kegunaan atau Manfaat Serikat Pekerja .....	21
2.1.4    Politik atau Kepercayaan Ideologi .....	23
2.1.5    Penelitian Terdahulu .....	25

2.2.	Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis .....	26
2.2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	26
2.2.2	Hipotesis .....	27
2.2.3	Definisi Operasional Variabel .....	27
2.3.	Skala Pengukuran .....	29
<b>BAB III</b>	<b>Metode Penelitian .....</b>	<b>31</b>
3.1.	Jenis dan Metode Penelitian .....	31
3.2.	Jenis dan Sumber Data .....	31
3.3.	Populasi dan Sampel .....	32
3.4.	Uji Kuesioner .....	32
3.5	Teknik Analisis Data .....	34
3.5.1	Analisa Regresi .....	35
<b>BAB IV</b>	<b>Analisa Data .....</b>	<b>42</b>
4.1	Gambaran Umum Ketenagakerjaan di Kota Semarang ..	42
4.2	Gambaran Umum Serikat Pekerja di Kota Semarang ....	42
4.3	Gambaran Umum Responden .....	43
4.3.1	Responden Menurut Kelompok Umur .....	44
4.3.2	Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	45
4.3.3	Responden Menurut Status Pernikahan .....	45
4.3.4	Responden Menurut Masa Kerja .....	46
4.3.5	Responden Menurut Jenis Kelamin .....	46
4.4	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
4.4.1	Uji Validitas .....	47
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	50
4.5	Analisa Kualitatif .....	51

4.5.1	Hubungan Antara Partisipasi Pekerja dengan Ketidakpuasan Terhadap Manajemen .....	51
4.5.2	Hubungan Antara Partisipasi Pekerja dengan Manfaat Bersama .....	53
4.5.3	Hubungan Antara Partisipasi Pekerja dengan Manfaat Individu .....	55
4.5.4	Hubungan Antara Partisipasi Pekerja dengan Kepercayaan Politik atau Ideologi .....	57
4.6	Analisa Kuantitatif .....	59
4.6.1	Uji Ekonometri (Asumsi Penyimpangan Klasik) .....	59
4.6.1.1	Uji Multikolinearitas .....	59
4.6.1.2	Uji Heterokedastisitas .....	60
4.6.1.3	Uji Autokorelasi .....	61
4.6.1.4	Uji Normalitas .....	62
4.6.2	Pengaruh Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Pekerja di Dalam Serikat Pekerja .....	63
4.6.3	Pengujian Hipotesis .....	65
4.6.4	Uji F .....	66
4.6.5	Uji t .....	66
4.6.5.1	Ketidakpuasan Terhadap Manajemen .....	66
4.6.5.2	Manfaat Bersama .....	66
4.6.5.3	Manfaat Individu .....	67
4.6.5.4	Kepercayaan Politik atau Ideologi .....	67
4.6.6	Koefisien Determinasi .....	71
<b>BAB V</b>	<b>Simpulan dan Implikasi Kebijakan .....</b>	<b>73</b>

5.1	Simpulan .....	73
5.2	Implikasi .....	74
5.2.1	Implikasi Teoritis .....	74
5.2.2	Implikasi Manajerial .....	75
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	78
5.4	Agenda Penelitian Yang Akan Datang .....	78
	Daftar Referensi .....	79
	Lampiran-Lampiran	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keanggotaan serikat pekerja berdasarkan sektor kerja di Kota Semarang .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 2.2	Variabel dan Indikator Pengukuran .....	29
Tabel 4.1	Jumlah Serikat pekerja Berdasarkan Sektor Usaha .....	43
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Sektor Usaha dan Perusahaan ..	44
Tabel 4.3	Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur .....	44
Tabel 4.4	Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	45
Tabel 4.5	Distribusi Responden Menurut Status Pernikahan .....	45
Tabel 4.6	Distribusi Responden Menurut Masa Kerja .....	46
Tabel 4.7	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Partisipasi Pekerja .....	48
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Ketidakpuasan Terhadap Manajemen	48
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Manfaat Bersama .....	49
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Manfaat Individu .....	49
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Ideologi atau Kepercayaan Politik .....	50
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4.14	Hubungan Antara Partisipasi Pekerja dengan Ketidakpuasan	

	Terhadap Manajemen .....	52
Tabel 4.15	Hubungan Antara Manfaat Bersama dengan Partisipasi Pekerja ....	54
Tabel 4.16	Hubungan Antara Manfaat Individu dengan Partisipasi Pekerja ....	56
Tabel 4.17	Hubungan Antara Kepercayaan Politik atau Ideologi dengan Partisipasi Pekerja .....	57
Tabel 4.18	Uji Multikolinearitas .....	60
Tabel 4.19	Uji Heterokedastisitas .....	61
Tabel 4.20	Nilai t Hitung dan F Hitung Untuk Masing-Masing Variabel .....	65
Tabel 4.21	Demonstrasi Pekerja di Kota Semarang .....	71

## DAFTAR RUMUS

3.1.	Uji Validitas .....	33
3.2.	Uji Reliabilitas .....	34
3.3.	R Square .....	36
3.4.	R Square .....	36
3.5.	t hitung .....	37
3.6.	F hitung .....	38

## DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	23
Gambar. 2	Deteksi Masalah Autokorelasi .....	41
Gambar.3	Uji Autokorelasi .....	62
Gambar. 4	Uji Normalitas .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Data Penelitian
Lampiran 3	Hasil Analisa Regresi
Lampiran 4	Uji Heterokedastisitas
Lampiran 5	Data Uji Validitas Variabel Partisipasi Pekerja
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Partisipasi Pekerja
Lampiran 7	Data Uji Validitas Ketidakpuasan Terhadap Manajemen
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Ketidakpuasan Terhadap Manajemen
Lampiran 9	Data Uji Validitas Variabel Manfaat Bersama
Lampiran 10	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Manfaat Bersama
Lampiran 11	Data Uji Validitas Variabel Manfaat Individu
Lampiran 12	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Manfaat Individu
Lampiran 13	Data Uji Validitas Variabel Kepercayaan Politik atau Ideologi
Lampiran 14	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepercayaan Politik atau Ideologi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pembangunan ekonomi bertujuan meningkatkan standar hidup masyarakat. Peningkatan tersebut akan tercapai jika produksi nasional dapat ditingkatkan lebih cepat dari pertumbuhan penduduk. Di samping jumlah produksi ditingkatkan perlu juga diperhatikan tingkat pemerataan agar pertumbuhan ekonomi yang dicapai dapat dinikmati oleh seluruh penduduk.

Selama proses pembangunan ekonomi berlangsung dibutuhkan sumber daya dan unsur pendukung lainnya, termasuk sumber daya alam, teknologi, dan sumber daya manusia dalam jumlah dan kualitas yang memadai, agar tercipta produktivitas yang tinggi sehingga target pertumbuhan ekonomi dapat tercapai. Dalam pengembangan sumber daya manusia, sudah menjadi kesepakatan umum yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur pendukung utama dalam proses pembangunan. Bahkan akhir-akhir ini sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang amat menentukan proses pembangunan, terutama di negara berkembang.

Pembangunan nasional yang dilakukan sejak akhir tahun 1970, yaitu pada saat munculnya orde baru diwarnai dengan meningkatnya perekonomian nasional antara lain dengan berkembangnya industrialisasi. Dengan situasi demikian membawa

konsekuensi perlunya peningkatan perhatian terhadap sektor ketenagakerjaan, khususnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja. Secara makro kondisi ketenagakerjaan di Indonesia kurang menguntungkan, dimana kondisi penyediaan tenaga kerja lebih besar dari permintaan tenaga kerja. Permasalahan ketenagakerjaan makro di Indonesia tersebut akan menjadi lebih sulit karena ditambah dengan permasalahan-permasalahan mikro yang ada di perusahaan.

Masalah ketenagakerjaan yang ada di tingkat perusahaan itu di antaranya adalah persoalan buruh atau pekerja. Persoalan buruh sering dikaitkan dengan tingkat kemiskinan, sehingga pekerja di Indonesia identik dengan upah dan daya beli yang rendah, jam kerja yang panjang, dan tidak memadainya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

Pembahasan tentang pekerja dan permasalahannya tersebut tidak akan terlepas dengan peran dan fungsi dari serikat pekerja. Gerakan serikat pekerja yang ada di Indonesia mempunyai sejarah yang panjang, dimana gerakan ini dimulai sejak abad XIX (1879). Hal ini ditandai dengan lahirnya NIOG (Netherland Indiche Onder Werpen Genootschaft) sebagai serikat pekerja pertama yang mengorganisir guru-guru di sekolah Belanda (Uwiyono, 2000). Selanjutnya disusul dengan lahirnya serikat pekerja – serikat pekerja lain berdasarkan sektor dan profesinya. Pembentukan serikat pekerja di kalangan pekerja Belanda ini telah mendorong terbentuknya serikat pekerja di kalangan pekerja Indonesia. Pada tahun 1908 VSTP (Vereniging Van Spoor en Trem Personeel) serikat pekerja dari kalangan pekerja Indonesia terbentuk (Uwiyono,2000). Setelah Indonesia merdeka perkembangan serikat pekerja di Indonesia berkembang dengan sangat cepat dan banyak partai politik yang

membentuk serikat pekerja dengan tujuan untuk memperkuat posisinya dalam masyarakat. Antara lain Nahdlatul Ulama (NU) membentuk SARBUMUSI (Serikat Buruh Muslim Indonesia), kemudian Partai Nasional Indonesia (PNI) membentuk KBM (Kesatuan Buruh Marhein), Partai Komunis Indonesia (PKI) membentuk SOBSI (Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia).

Pada masa Orde Baru, pekerja telah ditata sedemikian rupa oleh pemerintah sebagai akibat hubungan yang kompleks antara pertimbangan-pertimbangan ekonomi dan politik. Artinya kebijakan perburuhan di masa Orde Baru tidak semata-mata dibentuk oleh tuntutan agenda ekonomi pada waktu itu. Pertimbangan-pertimbangan politik pun turut berperan dalam kebijakan tersebut, khususnya mencegah kembali elemen-elemen radikal dalam gerakan buruh dan secara lebih umum untuk membatasi ruang gerak tiap organisasi yang bersifat massal. Hal itu akhirnya berpengaruh juga terhadap gerakan serikat pekerja dimana mereka telah diarahkan untuk mendemobilisasi buruh sebagai kekuatan sosial politik (Hadiz, 1990). Kondisi ini menyebabkan partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja sangat rendah, karena segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja telah di tata sedemikian rupa sehingga pekerja harus menerima segala perlakuan dari perusahaan.

Setelah Orde Baru tidak lagi berkuasa kondisi perburuhan di Indonesia tetap belum mengalami kemajuan. Walaupun demikian muncul fenomena baru di dalam hubungan industrial di Indonesia yaitu munculnya serikat pekerja- serikat pekerja baru, yang muncul sebagai akibat ketidakpuasan terhadap serikat pekerja yang ada selama ini (SPSI). SPSI yang sekarang berganti nama menjadi FSPSI (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) di masa orde baru merupakan alat kontrol dan

demobilisasi massa sehingga tidak sesuai dengan harapan. Kegagalan SPSI dalam peningkatan hak-hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan pada masa Orde Baru disebabkan oleh: pertama, faktor internal yang berkaitan dengan struktur atau bentuk organisasi SPSI dan kemandirian SPSI. Kedua, adalah faktor eksternal yang meliputi antara lain peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan, pelaksanaan pola hubungan industrial Pancasila, sikap pengusaha, kondisi ekonomi, situasi politik dan lain-lain (Uwiyono, 2000). Lebih lanjut Uwiyono (2000) mengatakan, dilihat dari struktur organisasi, SPSI diupayakan terus menerus sebagai wadah tunggal selama masa orde baru, telah memperlemah militansinya sebagai serikat pekerja, sehingga SPSI kehilangan kehilangan fungsi kontrolnya sebagai serikat pekerja. Ketiadaan persaingan antar serikat pekerja memperlemah semangat SPSI untuk memperjuangkan hak-hak anggotanya.

Munculnya keanekaragaman serikat pekerja pada era reformasi ini dimulai dengan pecahnya FSPSI menjadi dua yaitu FSPSI (yang lama) dan FSPSI Reformasi (yang baru), serta munculnya berbagai macam serikat pekerja. Beberapa serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja yaitu, SARBUMUSI (Serikat Buruh Muslimin Indonesia), KBM (Kesatuan Buruh Marhein), FSBDI (Federasi Serikat Buruh Demokrasi Indonesia), PPMI (Persaudaraan Pekerja Muslimin Indonesia), FSPSI (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), FSPSI Reformasi (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Reformasi) , SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia), FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Muslim Indonesia), GASPERMINDO (Gabungan Serikat Pekerja Merdeka Indonesia), SP Independent, KPNI (Kesatuan Pekerja Nasional Indonesia) , dan GSBI (Gabungan Serikat Buruh

Indonesia) (Uwiyono,2000). Di samping itu pemerintah juga mendorong terbentuknya serikat pekerja tingkat perusahaan (SPTP), yaitu serikat-serikat pekerja yang bebas (non afiliasi) di tingkat perusahaan. Pemerintah juga mulai memberlakukan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja yang mulai berlaku efektif mulai tanggal 4 Agustus 2000 maka segala hal yang berkaitan dengan serikat pekerja,sekarang ini harus menyesuaikan dengan undang-undang tersebut. Berlakunya undang-undang tersebut membuka peluang bagi serikat pekerja untuk berperan lebih aktif dalam memperjuangkan kepentingan pekerja. Dengan banyaknya pilihan serikat pekerja, membuat pekerja lebih mempunyai pilihan untuk bergabung dengan serikat pekerja sesuai dengan harapan-harapan yang ingin dicapai. Kebebasan untuk memilih tersebut, memungkinkan pekerja untuk dapat berpartisipasi lebih aktif di dalam serikat pekerja.

Perubahan yang terjadi sekarang ini adalah, untuk mempertahankan eksistensinya serikat pekerja tidak lagi bisa bergantung pada pemerintah, sehingga penggalangan kekuatan internal organisasi serikat pekerja merupakan satu-satunya jaminan. Hal ini merupakan tantangan bagi serikat pekerja untuk merekrut anggota sebanyak-banyaknya dan meningkatkan partisipasi anggotanya

Keanggotaan serikat pekerja di Propinsi Jawa Tengah khususnya di Kota Semarang masih sedikit. Hal ini dapat dilihat dari jumlah anggota serikat pekerja yang terdaftar melalui serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah. Tabel berikut ini menjelaskan tentang keanggotaan serikat pekerja berdasarkan sektor di Kota Semarang.

**Tabel 1.1. Keanggotaan Serikat Pekerja Berdasarkan Sektor Usaha Kota****Semarang Tahun 2000**

Sektor Usaha	Anggota Serikat Pekerja	%
Kayu dan Hutan	2.195	4,29
Percetakan dan Penerbitan	4.640	9,06
Rokok Tembakau Makanan dan Minuman	6.715	13,11
KEP	9.540	18,63
LEM	5.039	9,84
Tesktil Sandang dan Kulit	11.676	22,80
Farmasi dan Kesehatan	3.073	6,00
Pariwisata	2.231	4,37
Transportasi	5.316	10,38
Niaga dan Bank	786	1,53
<b>Total</b>	<b>51.211</b>	<b>100</b>

**Sumber : Departemen Tenaga Kerja Kota Semarang**

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah pekerja yang masuk ke dalam serikat pekerja adalah sebesar 51.211 orang . Sedangkan jumlah pekerja yang ada di Kota Semarang adalah sebesar 142.466 orang. Ini berarti hanya sebesar 35,95 % pekerja yang terdaftar dan berpartisipasi di dalam serikat pekerja. Dengan demikian serikat pekerja harus dapat mengoptimalkan kinerjanya dengan cara meningkatkan partisipasi anggotanya, agar harapan-harapan anggotanya dapat tercapai. Seiring

dengan semakin baiknya serikat pekerja melalui partisipasi anggotanya, pada gilirannya serikat pekerja akan dapat menarik anggota baru.

Secara garis besar partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja terbentuk karena dua alasan, yang pertama adalah alasan ideologis dan yang kedua adalah alasan-alasan yang bersifat pragmatis seperti ketidakpuasan terhadap manajemen (Simamora, 1997). Menurut Wheeler dan McClenden (1991), ada tiga faktor penting untuk menjelaskan mengapa pekerja berpartisipasi di dalam serikat pekerja yaitu: ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat yang diperoleh (utilitarian), dan kepercayaan politik atau ideologi. Menurut Paul Tolich dan Mark Harcourt (1996, hal :71) partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu mempunyai masalah dengan kerja, perbaikan upah dan kondisi kerja, percaya terhadap serikat pekerja, sebagian besar pekerja adalah anggota serikat pekerja, memperoleh pelayanan hukum, pelatihan dan keuangan, dan pelayanan profesional.

Walaupun alasan politik maupun ideologi sangat jarang untuk dijadikan alasan untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja, akan tetapi di Indonesia hal ini masih cukup relevan sebagai sebagai salah satu faktor yang menyebabkan pekerja berpartisipasi di dalam serikat pekerja. Hal ini disebabkan karena kebijakan perburuhan di Indonesia yang tidak hanya dilihat dari aspek ekonomi tetapi juga aspek politik. Kondisi ini adalah sesuatu yang umum terjadi di negara berkembang seperti Indonesia dimana keterlibatan negara dalam proses industrialisasi di dunia ketiga berada dalam posisi yang sangat dominan dan oleh karenanya dapat mempengaruhi sistem hubungan industrial (S.A. Siddique, 1989 hal :390).

## 1.2. Rumusan Masalah

Masalah-masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial di Indonesia masih sering terjadi, dan pada saat ini telah banyak lahir serikat pekerja-serikat pekerja baru. Dengan semakin banyaknya serikat pekerja membuat semakin besar tantangan yang dihadapi oleh pihak manajemen maupun serikat pekerja dalam menciptakan sistem hubungan industrial yang harmonis.

Banyaknya serikat pekerja yang muncul sekarang ini, haruslah diimbangi oleh partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Partisipasi anggota serikat pekerja menjadi sangat penting, karena serikat pekerja pada saat ini merupakan organisasi yang mandiri sehingga hidup matinya suatu serikat pekerja ditentukan oleh serikat pekerja itu sendiri. Untuk itu dalam penelitian ini rumusan masalah yang diajukan adalah :

- Apakah ketidakpuasan terhadap manajemen berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja
- Apakah manfaat bersama berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja
- Apakah manfaat individu berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja
- Apakah kepercayaan politik atau ideologi berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja
- Apakah keempat faktor di atas secara bersama-sama berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

- Menganalisis pengaruh faktor ketidakpuasan terhadap manajemen terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.
- Menganalisis pengaruh faktor manfaat bersama (*collective benefits*) terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.
- Menganalisis pengaruh faktor manfaat individu (*individual benefits*) terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.
- Menganalisis pengaruh faktor kepercayaan politik atau ideologi terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.
- Menganalisis secara bersama-sama pengaruh variabel ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, dan kepercayaan politik atau ideologi terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.

#### **1.3.2. Kegunaan**

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi akademisi di bidang sumber daya manusia, khususnya pada bidang hubungan industrial di Indonesia

Dari segi praktis, penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi serikat pekerja, pihak manajemen maupun lembaga lain yang terkait tentang seberapa

jauh faktor-faktor yang dijadikan alasan pekerja untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja berpengaruh, terutama di dalam kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pekerja.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

#### 2.1. Telaah Pustaka

##### 2.1.1. Partisipasi Di Dalam Serikat Pekerja

Hubungan perburuhan (*labor relations*), adalah hubungan berkesinambungan diantara sekelompok karyawan (yang diwakili oleh serikat pekerja) dengan manajemen perusahaan. Serikat pekerja (*union*) adalah sebuah organisasi yang berunding bagi para karyawan tentang upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi pekerjaan lainnya (Henry Simamora, 1997). Sedangkan Undang-Undang Republik Indonesia No.21 Tentang Serikat Pekerja Pasal 1 mendefinisikan serikat pekerja sebagai, organisasi pekerja yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, dan bertanggung jawab yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja, dan keluarganya. Sifat-sifat serikat pekerja itu mengandung arti sebagai berikut :

1. Mandiri, yakni keberadaannya tidak dikendalikan oleh pihak manapun melainkan oleh kekuatan sendiri baik dalam mendirikan, menjalankan, maupun mengembangkan organisasi.
2. Demokratis, yakni 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.

3. Bebas, yakni sebagai organisasi di dalam melaksanakan hak-hak dan kewajibannya tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak lain.
4. Bertanggung jawab, yakni dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajiban bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat , dan negara.

Serikat pekerja dipandang sebagai organisasi yang memberikan kegunaan bagi pekerja dan bersifat normatif (Schein, 1980, dalam Kelloway dan Julian Barling, 1993, hal: 262). Sebagai organisasi yang memberikan kegunaan, serikat pekerja menyediakan kepada anggotanya beberapa manfaat melalui proses tawar menawar bersama (Freeman dan Medoff, 1984 dalam Kelloway dan Julian Barling, 1993, hal : 262). Sebagai organisasi normatif keberadaan serikat pekerja ditandai dengan kurang berperannya pekerja di dalam organisasi, dalam hal ini keterlibatan moral di dalam serikat pekerja (Schein, 1980, dalam Kelloway dan Julian Barling, 1993, hal: 262). Kegunaan dan sifat normative dari serikat pekerja merupakan sumber dari perbedaan dalam partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Menurut Olson 1970 (dalam Kelloway dan Julian Barling, 1993, hal : 262) lebih 90% anggota serikat pekerja tidak menghadiri pertemuan organisasi, di lain sisi lebih dari 90% anggota serikat pekerja memberikan suaranya sebagai kekuatan untuk memiliki serikat pekerja dan sedapat mungkin membayar iuran organisasi. Menurut Nicholson, 1978 ( dalam Kelloway dan Julian Barling, 1993, hal :262), hanya sedikit perhatian terhadap definisi partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja merupakan bentuk perilaku yang terus menerus dioperasionalkan dengan

sedikit usaha untuk memahami bagaimana bentuk partisipasi tersebut dapat dapat dihubungkan. Menghadiri pertemuan, membayar iuran, menggunakan prosedur keluhan merupakan indikator dari partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.

Partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja menjadi penting karena hal ini merupakan indikasi dukungan pekerja terhadap serikat pekerja (Anderson, 1978, dalam Aryee dan Deebrah, 1997, hal:130). Penelitian mengenai partisipasi pekerja diadopsi berdasarkan serikat pekerja sebagai organisasi dan konsisten dengan definisi bahwa organisasi sebagai institusi bersama dengan mempertunjukkan keadaan yang permanen (Child Loveridge dan Warner, 1973 dalam Aryee dan Deebrah, hal:130). Kondisi permanen tersebut dijelaskan dari keterlibatan pekerja secara spesifik dalam peran dan perilaku di organisasi.

Serikat pekerja muncul akibat adanya industrialisasi. Pada masa pra-industrialisasi kebanyakan pekerja adalah pekerja mandiri yang bekerja di rumah dan tanahnya sendiri. Industrialisasi telah menyebabkan melemahnya sistem kemandirian ini dan mengakibatkan banyak pekerja tergantung pada pemilik bengkel, pabrik, atau perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan. Industrialisasi juga memisahkan fungsi-fungsi manajemen dan tenaga kerja (Simamora, 1997).

Kehadiran serikat pekerja secara signifikan mengubah beberapa aktivitas sumber daya manusia. Proses perekrutan, prosedur seleksi, tingkat-tingkat upah, kenaikan gaji, paket tunjangan, sistem keluhan, dan prosedur disiplin dapat berubah secara drastis disebabkan oleh persyaratan perjanjian perburuhan (*labor agreement*). Tanpa serikat pekerja perusahaan-perusahaan leluasa membuat keputusan-keputusan

unilateral (*unilateral decisions*) menyangkut gaji, jam kerja, kondisi-kondisi kerja. Keputusan-keputusan ini dapat dilakukan oleh perusahaan tanpa masukan-masukan atau persetujuan dari karyawan. Karyawan-karyawan yang tidak berpartisipasi di dalam serikat pekerja mestilah menerima persyaratan manajemen, menegosiasikannya sendiri jika ingin mengubahnya, atau keluar dari perusahaan. Bagaimanapun pada saat karyawan berpartisipasi di dalam serikat pekerja sehingga memiliki wakil serikat pekerja, perusahaan diwajibkan mengasosiasikan dengan serikat pekerja dalam pengambilan keputusan bilateral (*bilateral decision making*), mengenai tingkat gaji, jam kerja, kondisi kerja, dan masalah-masalah lain dari keamanan pekerjaan. Untuk menghadapi setiap karyawan secara satu persatu perusahaan mestilah berunding dengan serikat pekerja yang mewakili pekerja.

Dengan semakin besarnya partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja akan memperbesar pengaruh mereka ke dalam wilayah-wilayah lain manajemen seperti penjadwalan kerja, penyusunan standar kerja, desain ulang pekerjaan, dan pengenalan peralatan dan metode baru. Perusahaan-perusahaan biasanya menolak pelanggaran batas ke dalam wilayah-wilayah pengambilan keputusan ini dengan mengakui secara sepihak bahwa persoalan-persoalan ini merupakan hak prerogatif manajemen. Apakah manajemen berhasil dalam mempertahankan pengendalian eksklusif terhadap hak-hak prerogatif ini akan tergantung pada kekuatan relatif dari kedua belah pihak dalam perundingan kolektif (*collective bargaining*) dan pada resolusi terhadap konflik-konflik lainnya seperti keluhan, pemogokan, dan perlambatan kerja.

Kebanyakan pekerja menginginkan upah yang tinggi dan kondisi kerja yang baik, artinya pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya terlindung dari kemungkinan

kecelakaan maupun kondisi kerja yang baik meliputi antara lain hubungan kerja yang harmonis antar pekerja maupun antara pekerja dengan manajemen. Untuk dapat mencapai hasil seperti yang diinginkan pekerja sering tidak memiliki kemampuan tawar menawar dengan pihak manajemen untuk menuntut upah yang tinggi serta kondisi kerja yang baik. Untuk meningkatkan kemampuan tawar menawar dengan pihak manajemen, alternatif yang sangat rasional bagi pekerja adalah dengan membentuk serikat pekerja dan berpartisipasi di dalamnya.

Keberadaan serikat pekerja meskipun secara hukum merupakan hal yang legal bagi setiap pekerja, namun sering kurang mendapatkan tanggapan positif dari pihak manajemen. Hal ini disebabkan karena pihak manajemen tidak ingin ada campur tangan pihak lain yang memaksakan kehendak sehingga tidak sesuai dengan garis kebijaksanaan manajemen.

Dengan semakin banyaknya serikat pekerja yang muncul terutama setelah era reformasi sekarang ini, membuktikan bahwa serikat pekerja yang dulu hanya diwakili oleh SPSI ternyata tidak memberikan harapan yang baik bagi pekerja. Sekarang ini pekerja mempunyai banyak pilihan untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja, dan munculnya serikat pekerja baru ini membuktikan bahwa kesadaran pekerja akan hak-hak mereka semakin tinggi.

### **2.1.2 Ketidakpuasan Terhadap Manajemen**

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 pribadinya di tempat kerja. Seberapa jauh perusahaan mampu memuaskan preferensi-preferensi ini untuk menentukan tingkat kepuasan pekerja.

Pekerja menginginkan kompensasi mereka agar wajar dan adil. Upah penting bagi mereka karena upah menyediakan kebutuhan hidup dan kesenangan-kesenangan. Jika pekerja tidak puas dengan upahnya, maka mereka kemungkinan akan berpartisipasi di dalam serikat pekerja untuk meningkatkan standar hidup mereka (Simamora, 1997).

Beberapa istilah dan pengertian banyak digunakan dalam pembahasan upah. Pertama, ada perbedaan antara upah uang (*money wages*), upah riil (*real wages*), dan biaya tenaga kerja (*labour costs*). Upah uang adalah pembayaran secara tunai yang diterimapekerja untuk pekerjaannya. Pekerja tidak hanya berkepentingan pada pembayaran dalam uang, tetapi pada barang dan jasa yang dapat dibeli dengan upahnya. Inilah yang disebut dengan upah riil. Jika upah uang naik, tetapi harga pangan, sandang, perumahan dan kebutuhan lainnya naik lebih tinggi, upah riil turun dan pekerja serta keluarganya menjadi lebih miskin. Di banyak negara, terutama di negara berkembang, upah dibayarkan sebagian dalam uang dan sebagian dalam jenis, seperti beras, transport, pengobatan dan kebutuhan lain. Nilai total upah dalam uang dapat dihitung dengan memperkirakan nilai pasar dari pembayaran dalam jenis, dan menambahkannya dalam pembayaran uang. Nilai total dalam uang dari upah

yang dibayarkan pengusaha, bersama dengan pembayaran lain untuk pekerjanya (jaminan sosial, pendidikan/pelatihan) merupakan biaya tenaga kerja, dan menjadi bagian dari total biaya produksinya (Sentanoe,1995).

Pembedaan upah lainnya adalah antara upah paruh waktu (*time rates*) dan upah potong (*piece rates*) atau metode pembayaran lainnya dimana upah dihubungkan dengan hasil produksi (output) sehingga pekerja memiliki insentif untuk menaikkan produksinya. Dalam upah waktu pekerja dibayar dalam upah tertentu karena bekerja satu jam, hari, minggu, atau bulan. Dalam upah potong, pekerja menerima upah karena mengerjakan suatu kuantitas pekerjaan tertentu, misalnya: memasang 500 bata. Pekerja yang cepat dan bersemangat akan melakukan lebih banyak pekerjaan dan memperoleh lebih banyak upah dari pekerja yang lambat dan malas (Sentanoe, 1995).

Oleh karena itu, upah masuk ke dalam kebijakan dan hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Semua pihak itu mempunyai kepentingan untuk meningkatkan kuantitas barang dan jasa, yang memberikan upah, laba, dan penghasilan. Namun kontroversi sering timbul mengenai bagaimana kue barang dan jasa ini harus dibagi diantara mereka. Dimana serikat pekerja telah mantap, kekuatan tawar menawar atas upah dengan pengusaha sering sangat tajam. Meskipun masing-masing pihak menginginkan mencapai kesepakatan, perbedaan antara upah yang ditawarkan oleh pengusaha dan jumlah yang mau diterima pekerja bisa terlalu besar untuk tercapinya suatu penyelesaian. Dalam keadaan itu, konflik tajam terjadi dan kekuatan masing-masing pihak akhirnya ditunjukkan dengan

mogok atau penutupan perusahaan sampai satu pihak terpaksa mengalah atau tercapai kompromi.

Selain upah hal lain yang sering dipermasalahkan oleh pekerja atau karyawan adalah masalah kondisi kerja. Pada pembicaraan sehari-hari kondisi kerja sering disalahtafsirkan dengan lingkungan kerja, padahal sebenarnya kondisi kerja merupakan salah satu faktor dari lingkungan kerja. Kondisi kerja adalah kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada waktu perusahaan akan didirikan oleh perusahaan tersebut (Agus Asyhari, 1994, dalam Indra Gunawan, 2000, hal:18). Kondisi kerja sangat berkaitan dengan layout pabrik, oleh sebab itu kondisi kerja harus direncanakan bersamaan pada saat perencanaan pembangunan pabrik. Tujuan untuk merencanakan kondisi kerja dalam perusahaan sesuai dengan tujuan dari perencanaan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Agus Asyhari, 1994, dalam Indra Gunawan, 2000, hal:19).

Menurut Robbins (1993, dalam Djoddy Ismanto 2000, hal :20), karyawan akan memperhatikan kondisi kerjanya demi kenyamanan pribadi dan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan lebih suka dalam kondisi kerja yang tidak berbahaya dan nyaman. Suhu, cahaya, tingkat kebisingan, dan sebagainya tidak ekstrem. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka apabila tempat kerjanya relatif dekat dengan rumah, dalam lingkungan yang bersih, fasilitas yang modern dan dilengkapi dengan peralatan dan mesin yang memadai.

Faktor-faktor kondisi kerja yang harus direncanakan selaras dengan perencanaan pabrik adalah :

1. Penerangan

Penerangan di dalam kondisi kerja ini adalah cukupnya sinar matahari yang masuk di dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan.

## 2. Suhu Udara

Suhu udara pada ruang kerja para karyawan perusahaan akan ikut mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan perusahaan yang bersangkutan.

## 3. Suara Bising

Suara bising yang terjadi di dalam ruang produksi pada umumnya belum mendapat perhatian dengan semestinya.

## 4. Ruang gerak yang diperlukan

Agar para karyawan perusahaan yang bersangkutan ini dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruang untuk karyawan ini haruslah memadai.

Selain upah dan kondisi kerja, masalah lain yang sering muncul antara manajemen dengan pekerja adalah masalah keamanan kerja, dimana yang biasanya terjadi adalah masalah pemecatan terhadap karyawan dan munculnya praktek pensubkontrakkan kerja. Masalah-masalah ini masing-masing sering terjadi, sehingga pekerja berusaha untuk memasukkan klausa-klausa tersebut ke dalam kesepakatan kerja bersama.

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

Semakin percaya serikat pekerja dapat menghasilkan pekerjaan yang positif, pekerja akan beranggapan dengan berpartisipasi aktif di dalam serikat pekerja akan semakin instrumental dalam menghapuskan penyebab ketidakpuasan (Maryono dan Sri Sudarsi,2000). Menurut Freeman dan Medoff, 1984 (dalam Yitchak Haberfeld, 1995, hal: 657), serikat pekerja menyediakan pekerja suara bersama dalam rangka menghilangkan sumber ketidakpuasan”.

Ketidakpuasan terhadap persyaratan-persyaratan dan kondisi-kondisi implisit 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 di dalam serikat pekerja (Maryono dan Sri Sudarsi, 2000). Partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja disebabkan karena mereka mempunyai masalah dalam kerja, kemudian upah dan kondisi kerja (Waddington dan Whitson, 1997 dalam Paul Tolich dan Mark Harcourt, 1996, hal : 66). Menurut George R. Grai dan Myers (1999, hal:38), mengatakan bahwa usaha untuk melindungi dan mendorong pekerja dan untuk memastikan perlakuan adil terhadap pekerja merupakan dasar yang kuat bagi kepercayaan antara manajemen dan pekerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Paul Tolich dan Mark Harcourt (1996), yang mengatakan bahwa masalah di dalam kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Penelitian lain mengatakan bahwa, negoisasi mengenai upah dan kondisi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi pekerja untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja (Kerr, 1992, dalam Paul Tolich dan Mark Harcourt, 1996, hal:66). Menurut Freeman dan Medoff,

1984 (dalam Yitchak Heberfeld, 1995, hal :657) menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja dan rasa frustasi merupakan alasan pekerja untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja.

### **2.1.3. Kegunaan atau Manfaat Serikat Pekerja**

Secara umum serikat pekerja bertujuan untuk mempromosikan kepentingan-kepentingan anggota dan kelangsungan hidup dari serikat pekerja itu sendiri serta berusaha mempertahankan atau meningkatkan dukungan pekerja dengan menyediakan kebutuhan-kebutuhan mereka (Maryono dan Sri Sudarsi, 2000). Sedangkan FSPSI mendefinisikan fungsinya sebagai berikut :

- a. Pembela dan pelindung hak-hak dan kepentingan serta penyalur aspirasi pekerja.
- b. Pendorong dan penggerak pekerja dalam turut mensukseskan program-program pembangunan nasional, khususnya pembangunan sosial ekonomi.
- c. Wahana peningkatan kesejahteraan pekerja
- d. Wadah pembinaan kader-kader bangsa yang menunjang pembangunan nasional secara profesional, disiplin, trampil, produktif, dan berwawasan kebangsaan.
- e. Mitra yang aktif dalam proses pengambilan keputusan politik ketenagakerjaan serta pelaksanaan kontrol sosial terhadap pelaksanaannya.

Beberapa studi mengemukakan bahwa pekerja memandang manfaat atau kegunaan serikat pekerja dari dua aspek yaitu, manfaat bersama dan manfaat individu. Menurut Waddington dan Whitson, 1997 (dalam Paul Tolich dan Mark

Harcourt, 1996, hal:65), 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. Lebih lanjut Waddington menyatakan bahwa manfaat bersama untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja tetap lebih penting dibandingkan manfaat individu. Menurut Phelps Brown, 1990 (dalam Paul Tolich dan Mark Harcourt, 1996, hal:66) beberapa peneliti mengungkapkan bahwa partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja lebih banyak disebabkan oleh manfaat individu dibandingkan manfaat bersama. Menurut Paul Tolich dan Mark Harcourt (1996, hal:65), penelitian sekarang mengasumsikan bahwa pekerja berpartisipasi dalam serikat pekerja lebih banyak disebabkan oleh kebutuhan akan manfaat bersama dibandingkan manfaat individu.

Menurut survai yang dilakukan oleh Peetz (1997, dalam Paul Tolich dan Mark Harcourt, 1996, hal:66) yang melakukan studi terhadap 942 tenaga kerja dari 35 tempat kerja menemukan bahwa, hampir setengah dari responden menjelaskan alasan mereka berpartisipasi di dalam serikat pekerja dikarenakan alasan perlindungan, nasehat, dan adanya perwakilan buat mereka. Menurut penelitian terhadap 3000 tenaga kerja di Victoria Australia yang dilakukan oleh Creegan, Johnston, dan Bartram, 1994 (dalam Paul Tolich dan Mark Harcourt, 1996, hal:66), menemukan bahwa 94 persen anggota berpartisipasi di dalam serikat pekerja karena alasan perlindungan kerja dan hak-hak pekerja, kemudian 25 persen karena dukungan moral, 26 persen karena kondisi kerja, dan 21 persen karena alasan solidaritas. Menurut Anat

Levy (1990, hal:41), pekerja mempunyai hasrat untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja apabila serikat pekerja memberikan kegunaan bagi pekerja.

#### **2.1.4. Politik atau Kepercayaan Ideologi**

Negara-negara di dunia ketiga sangat turut campur dan berusaha untuk mengontrol setiap aspek dari sistem hubungan industrial. Keterlibatan pemerintah dalam sistem hubungan industrial di berbagai negara dunia ketiga hampir secara total dan secara kualitatif berbeda dengan yang ada di barat (Shaheed,1997 dalam S.A. Siddique, hal:394). Dengan ikut campurnya pemerintah dalam hubungan industrial, secara langsung ataupun tidak langsung pemerintah mencoba mempertahankan kepentingannya terutama dalam bidang ekonomi dan politik perburuhan. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan buruh murah, yang akhirnya menimbulkan sentimen-sentimen terhadap sistem ekonomi kapitalis.

Kebanyakan rumah tangga di negara berkembang lebih mencurahkan pekerjaannya untuk memproduksi secara langsung bagi pemenuhan kebutuhan mereka sendiri terutama kebutuhan makanan (Freund, 1981; 5, dalam S.A. Siddique, hal: 391). Hal tersebut merupakan pola dalam pembentukan kelas dalam konteks kelas pekerja di negara berkembang yang telah memperlemah posisi kelas pekerja dengan dua cara, pertama diciptakan sebuah pembagian kelas pekerja yang dapat disebut sebagai "semi proletariat" , dan kedua mencegah perkembangan pasar tenaga kerja di negara-negara berkembang. Lebih jauh, keberadaan berbagai kelompok di dalam kelas pekerja telah memunculkan konflik ideologis dan kepentingan diantara mereka di negara berkembang (Taylor 1979 ;238, dalam S.A. Siddique, hal:391). Posisi lemah yang dimiliki kelas pekerja di negara berkembang telah mendesak

mereka untuk terpaksa melakukan tindakan politik untuk mengatasi kekurangan mereka. Para pekerja di negara berkembang mendapati bahwa tindakan politik lebih efektif daripada tindakan ekonomi untuk menyelesaikan permasalahan mereka (Clegg, 1976 ; 4, dalam S.A.Siddique, hal:391).

Menurut Deery dan De Cieri, 1991(dalam Paul Tolich dan Mark Harcourt, 1996, hal:70), kepercayaan ideologi merupakan motif kunci bagi pekerja untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Paul Tolich dan Mark Harcourt (1996, hal: 71) di mana mereka menemukan bahwa, kepercayaan terhadap politik serikat pekerja merupakan alasan kedua terpenting untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja. Menurut Yitchak Haberfeld (1995, hal:658), pekerja berpartisipasi di dalam serikat pekerja merupakan hasil dari kepercayaan politik,di beberapa negara serikat pekerja berafiliasi dengan partai politik.

### 2.1.3. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu tentang alasan pekerja untuk masuk serikat pekerja terangkum dalam tabel 2.1. berikut ini.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

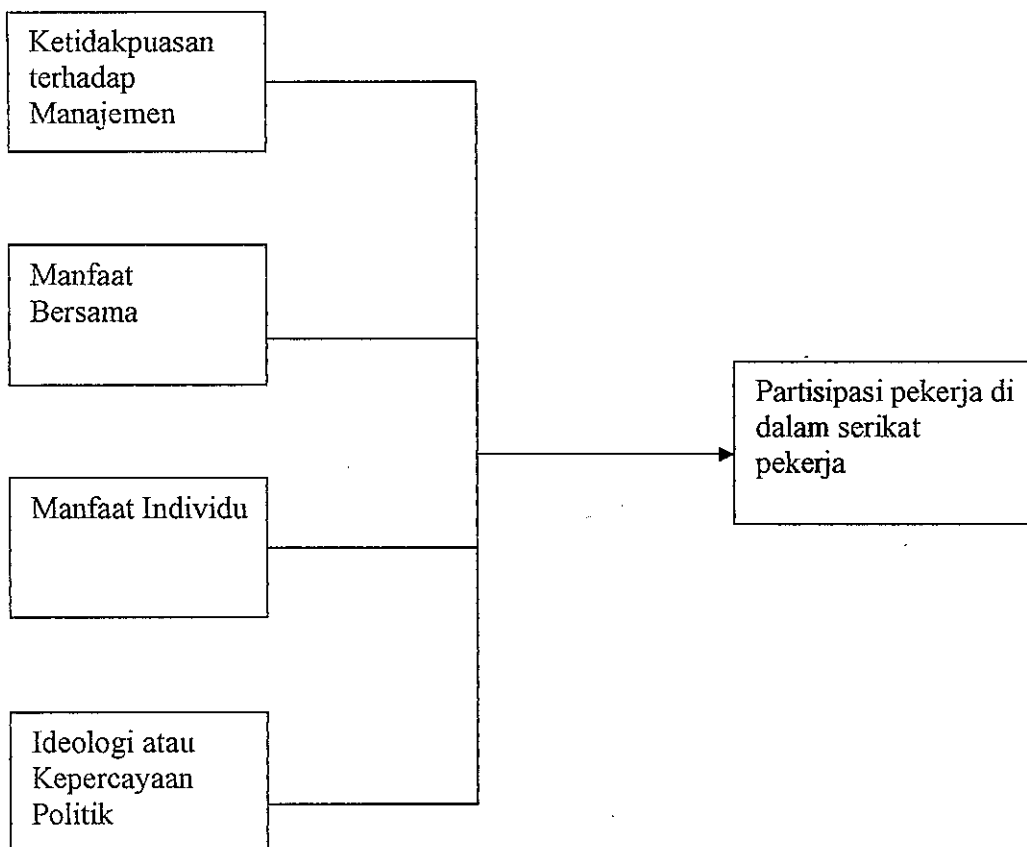
Judul	Pengarang	Hasil Penelitian
<i>Why do people join unions ? a case study of the New Zealand engineering, printing and manufacturing union (1999)</i>	Paul Tolich dan Mark Harcourt	Kebanyakan pekerja berpartisipasi dengan serikat pekerja karena mereka mempunyai masalah dengan kerja dan disebabkan mereka percaya terhadap serikat pekerja.
<i>Why do workers join unions? The case of Israel (1995)</i>	Yitchak Habelfeld	Pekerja di Israel berpartisipasi dengan serikat pekerja karena non work benefit dan social value
<i>Heterogeneity' and union membership determination (1990)</i>	Anat Levy	Ada dua kondisi yang harus diperoleh pekerja untuk berpartisipasi dengan serikat pekerja yang pertama adalah dengan berpartisipasi dengan serikat pekerja, pekerja berharap ada peningkatan upah, kedua dengan berpartisipasi dengan serikat pekerja, pekerja akan memperoleh manfaat tambahan.
<i>Why white collar staff join trade union. (1994)</i>	IRS Employment Trends (news)	Pekerja berpartisipasi dalam serikat pekerja karena mempunyai masalah dengan kerja, kebanyakan pekerja adalah anggota serikat pekerja, kepercayaan terhadap serikat pekerja, ingin memperbaiki upah dan kondisi kerja, dan pelatihan dan pendidikan.
<i>Determinant of Australian trade unions membership (1998)</i>	C. Cregan, S. Johnson, T. Bartram	Pekerja berpartisipasi dengan serikat pekerja, karena ingin melindungi pekerjaan dan hak-hak mereka, dukungan moral, negosiasi upah dan kondisi kerja, serta solidaritas
<i>Why join? Why stay? union, employer and aspect of union membership in Australia (1997)</i>	D. Peetz	Lebih dari setengah responden berpartisipasi dengan serikat pekerja karena alasan perlindungan, nasehat dan mempunyai wakil.
<i>Why do people join unions in a period of membership decline (1997)</i>	Waddington, Jeremy, Whitston, and Colin	Pekerja berpartisipasi dengan serikat pekerja disebabkan karena manfaat bersama

UPT-PUSTAK-UNDIR

## 2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis

### 2.2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dijelaskan diatas maka kerangka pemikiran teoritis yang diajukan adalah sebagai berikut :



Gambar. 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

### **2.2.2. Hipotesis**

- a. Ketidakpuasan terhadap manajemen berpengaruh positif terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.
- b. Manfaat bersama berpengaruh positif terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.
- c. Manfaat individu berpengaruh positif terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.
- d. Kepercayaan politik atau ideologi berpengaruh positif terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.
- e. Ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu dan kepercayaan politik atau ideologi secara bersama-sama berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.

### **2.2.3. Definisi Operasional Variabel**

1. Partisipasi di dalam serikat pekerja adalah persepsi anggota serikat pekerja terhadap kewajiban-kewajibannya sebagai anggota serikat pekerja dilihat dari mematuhi AD/ART, membela serikat pekerja, membayar iuran, aktif menghadiri pertemuan.
2. Ketidakpuasan terhadap manajemen adalah persepsi pekerja terhadap kondisi-kondisi normatif kerja yang mereka hadapi, dilihat dari upah, kondisi kerja, dan keamanan kerja, diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 (Yitchak Habersfeld, 1995 ; hal : 664).

3. Manfaat bersama adalah persepsi pekerja terhadap keuntungan-keuntungan bersama yang diharapkan yang akan diperoleh dengan berpartisipasi di dalam serikat pekerja dilihat dari dukungan moral, solidaritas, dan diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 (Yitchak Haberfeld, 1995; hal: 658).
4. Manfaat individu adalah persepsi pekerja terhadap keuntungan-keuntungan pribadi yang diharapkan akan diperoleh dengan berpartisipasi di dalam serikat pekerja dilihat dari perwakilan, perlindungan, pendidikan dan pelatihan, dan diukur dengan skala likert 1-5 (Yitchak Haberfeld, 1995; hal:658).
5. Kepercayaan politik atau ideologi adalah persepsi pekerja terhadap ideologi ataupun kepercayaan politik serikat pekerja, dilihat dari kepercayaan terhadap serikat pekerja sebagai tempat untuk menyalurkan aspirasi politik dan hubungan serikat pekerja dengan partai politik, diukur dengan skala likert 1-5 (Paul Tolich dan Mark Harcourt, 1996; hal:71, Yitchak Haberfeld, 1995; hal:658).

### 2.3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, masing-masing variabel penelitian diukur dengan indikator-indikator penelitian.

**Tabel 2.2. Variabel dan Indikator Pengukuran**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Dependent : Partisipasi di dalam serikat pekerja.	Diukur dari kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh anggota serikat pekerja, seperti mentaati AD/ART, membela dan menjunjung tinggi nama baik organisasi, membayar iuran anggota, aktif dalam melaksanakan keputusan organisasi, menghadiri rapat.
Independent : Ketidakpuasan terhadap manajemen Manfaat bersama Manfaat individu Kepercayaan politik dan ideology	diukur dengan upah, kondisi kerja, dan keamanan kerja diukur dengan solidaritas dan dukungan moral diukur dengan : memperoleh perwakilan, perlindungan hukum, pendidikan dan pelatihan, asuransi kesehatan, dan dana pensiun diukur dengan : kepercayaan terhadap serikat pekerja sebagai sarana menyalurkan aspirasi politik pekerja dan hubungan serikat pekerja dengan partai politik

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala pengukuran ordinal, skala ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap suatu jawaban. Dalam menentukan bobot (skor) digunakan skala likert yang terbagi ke dalam 5 jenjang yaitu:

- a. Kategori jawaban sangat tinggi                      diberi skor 5
- b. Kategori jawaban tinggi                                diberi skor 4
- c. Kategori jawaban sedang                                diberi skor 3

d. Kategori jawaban rendah                      diberi skor 2

e. Kategori jawaban sangat rendah              diberi skor 1

Skor ini kemudian menjadi ukuran dalam memberikan skor pada suatu jawaban responden terhadap suatu pertanyaan atau untuk menggolongkan tingkatan dari hasil jawaban.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Masri Singarimbun, 1989). Sedangkan metode yang digunakan adalah metode survai yaitu metode yang tidak hanya terbatas pada pengumpulan data tetapi juga meliputi analisa dan interpretasinya.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebar, dimana kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja, ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, dan kepercayaan politik atau ideologi. Data sekunder diperoleh dari lembaga-lembaga lain dimana data-data tersebut berkaitan dan mendukung terhadap permasalahan yang diteliti. Sumber data adalah populasi penelitian dalam hal ini adalah pekerja yang tergabung di dalam serikat pekerja yang di wilayah kerja Kota Semarang.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja pada perusahaan-perusahaan di Kota Semarang yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja Kota Semarang. Yang dimaksud dengan pekerja di sini adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan metode cluster random sampling. Teknik pengambilan sampel ini digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti sangat luas. Oleh karena itu pengambilan sampel dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah dengan membagi jumlah serikat pekerja berdasarkan sektor usaha, dimana terdapat 10 sektor usaha. Kemudian dari masing-masing sektor usaha dipilih secara acak untuk memperoleh satu serikat pekerja di perusahaan untuk masing-masing sektor usaha, sehingga akhirnya diperoleh 10 serikat pekerja yang mewakili tiap-tiap sektor usaha. Dari masing-masing serikat pekerja diambil sampel secara acak proporsional sebanyak 30 orang, sehingga jumlah sampel keseluruhan sebanyak 300 responden (30 x 10 perusahaan).

### **3.4 Uji Kuesioner**

Kuesioner yang dipakai harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan

dengan skor total. Untuk itu perlu dilakukan pengujian terhadap kuesioner tersebut yaitu:

**a. Uji Validitas (Lincoln Arsyad, 1994) :**

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)} \sqrt{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (3.1)$$

dimana :

r = koefisien korelasi

$\sum X$  = jumlah skor item

$\sum Y$  = jumlah skor total

n = jumlah sampel

Besaran korelasi yang ditetapkan sebagai berikut :

0,00 – 0,20 tidak ada korelasi

0,21 – 0,40 korelasi lemah

0,41 – 0,60 korelasi sedang

0,61 – 0,80 korelasi kuat

0,81 – 1,00 korelasi sangat kuat

Dengan berdasarkan penafsiran di atas, maka suatu indikator empiris dikatakan sah jika koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,41. Jika koefisien korelasinya lebih kecil dari 0,41, maka indikator empiris tersebut tidak sah. Setelah semua korelasi dihitung antar masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi yang dihasilkan tersebut dapat dilihat sah atau tidak, dapat dilihat dari tabel signifikansi nilai r product moment..

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau seberapa konsisten suatu instrumen mengukur konsep-konsep yang ada. Selanjutnya dilakukan suatu estimasi keseluruhan test dengan menggunakan koefisien alpha yang dikemukakan oleh Cronbach. Keterandalan suatu indikator dapat dirumuskan dengan rumus Richardson (Dongoran, 1987) :

$$rtt = \frac{n(r)}{1 + (r-1)(r)} \quad (3.2.)$$

dimana :

rtt : koefisien korelasi

r : jumlah indikator empiris yang digunakan untuk mengukur suatu konsep

r : rata-rata intercorrelation antar indikator empiris suatu konsep

Ukuran yang dipakai apakah suatu indikator empiris suatu konsep handal atau tidak handal sebagai standar dari rtt (cronbach alpha) adalah lebih besar 0,6. Jadi apabila rtt (cronbach alpha) yang di lebih besar dari 0,6 maka indikator empiris suatu konsep tersebut dianggap handal.

## 3.5. Teknik Analisis Data

Data primer yang diperoleh dari hasil angket yang disebarkan dianalisis secara statistik dan diolah dengan bantuan komputer untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja, serta mengetahui

seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

### 3.5.1. Analisa Regresi

Data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan responden dianalisis secara statistik dan diolah dengan komputer untuk mengetahui pengaruh peubah-peubah bebas terhadap peubah terikat. Analisis yang digunakan adalah metode kuadrat terkecil. Dari analisis tersebut dapat diketahui kuat lemahnya pengaruh peubah bebas terhadap peubah terikat dengan melihat koefisien regresi.

Untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja adalah dengan model regresi linier berganda. Menurut Sudjana (1997), analisa regresi merupakan analisis yang digunakan untuk melihat hubungan yang ada diantara variabel-variabel sehingga dari hubungan yang diperoleh kita dapat menaksir variabel yang satu apabila harga variabel lainnya diketahui. Sedangkan menurut J. Supranto (1987), analisa regresi bertujuan untuk memperkirakan nilai dari variabel-variabel tak bebas pada nilai variabel bebas tertentu.

Dalam penelitian ini persamaan regresi yang dibuat adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + e$$

dimana:

Y : Partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja

$b_0$  : intersep

$b_1 - b_4$  : Koefisien regresi parsial untuk variabel  $x_1 - x_4$

- x1 : Ketidakpuasan terhadap manajemen
- x2 : Manfaat bersama
- x3 : Manfaat individu
- x4 : Kepercayaan politik atau ideologi
- e<sub>1</sub> : Galat (kesalahan pengganggu)

Berdasarkan pada hasil analisis linier berganda tersebut akan dapat diketahui pengaruh dan tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap keputusan masuk ke dalam serikat pekerja.

Selanjutnya besarnya kontribusi secara simultan (koefisien determinasi) diperoleh dengan rumus :

$$R^2 = \frac{\text{SS regresi}}{\text{SS Total}} \quad (3.3.)$$

Kalau diuraikan menjadi sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\text{SS regresi} - \text{SS residu}}{\text{SS total}} = 1 - \frac{\text{SS residu}}{\text{SS total}} = 1 - \frac{e}{Y} \quad (3.4.)$$

Dari hasil regresi yang diperoleh, kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, baik secara simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui pula seberapa besar pengaruhnya. Dalam hal ini ada dua bentuk pengujian, yaitu :

1. Uji t statistik untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Adapun tahap pengujiannya adalah :

a. Menentukan formula null hipotesis statistik yang akan diuji :

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) terhadap variabel tak bebas (Y) secara parsial.

$H_0 : \beta_1 > 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x), terhadap variabel tak bebas (Y) secara parsial.

b. Menentukan nilai t hitung dengan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{\beta_1}{S_e(\beta_1)} \quad (3.5)$$

Dimana :

$\beta_1$  = koefisien regresi

$S_e(\beta_1)$  = standar deviasi dari estimasi  $\beta_1$

c. Dengan tingkat kepercayaan 95 %,  $df = n - k$ , diperoleh nilai t tabel, kemudian membandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

- Bila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  dinyatakan ditolak atau menerima  $H_a$ .
- Bila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  dinyatakan diterima atau menolak  $H_a$ .

2. Uji F statistik untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel tergantung (Y). Adapun tahap pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan formula null hipotesis, secara statistik yang diuji dalam bentuk :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tergantung secara simultan.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 > 0$ , artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara simultan.

b. Menentukan nilai F hitung :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)} \quad (3.6)$$

c. Dengan tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$  dan degree of freedom (derajat kebebasan)  $df = n-k-1$  akan diperoleh nilai F tabel , kemudian membandingkan dengan nilai F hitung yang diperoleh untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

- Bila F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  dinyatakan ditolak atau menerima  $H_a$
- Bila F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  dinyatakan diterima atau menolak  $H_a$ .

Bagian penting dari prosedur statistik mengenai model dari data adalah menetapkan seberapa baik model tersebut secara nyata sesuai, sekaligus mendeteksi kemungkinan pelanggaran asumsi yang diperlukan dalam data yang sedang dianalisis, ada 4 formula yang digunakan, yaitu :

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat *normal probability plot* (dalam program SPSS) yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus

diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji lain yang sering dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak adalah dengan melakukan uji Kolmogorov - Smirnov Test. Apabila dari hasil dari pengujian menunjukkan angka yang signifikan maka data tidak terdistribusi secara normal, tetapi apabila sebaliknya maka data terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat multikolinearitas.

- Kolinearitas seringkali diduga karena  $R^2$  tinggi (0,7-1,0) dan ketika derajat nol juga tinggi, tetapi sangat sedikit bahkan tidak satupun koefisien regresi parsial yang secara individual penting secara statistik atas dasar pengujian t yang konvensional.
- Jika  $R^2$  tinggi, ini berarti uji F dari prosedur analisis varians dalam sebagian kasus akan menolak  $H_0$ . Bahwa nilai koefisien kemiringan parsial secara simultan sebenarnya adalah nol meskipun uji t adalah sebaliknya.
- Meskipun korelasi derajat nol yang tinggi mungkin mengusulkan kolinearitas, tidak perlu bahwa mereka tinggi berarti mempunyai kolinearitas dalam satu fokus spesifik. Untuk melatakn persoalan agar secara teknik, korelasi derajat nol yang tinggi merupakan kondisi yang cukup, tetapi tidak perlu adanya kolinearitas karena hal ini dapat terjadi meskipun korelasi derajat nol atau

sederhana relatif rendah ( $<0.05$ ). Adapun pedoman untuk suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah (Singgih Santoso, 2000):

- Mempunyai nilai VIF di sekitar 1
- Mempunyai angka tolerance mendekati 1
- Koefisien korelasi antar variabel independen haruslah rendah.

### **3. Uji Heterokedastisitas**

Uji ini untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pencaran dari variabel-variabel. Selain itu menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk melihat adanya heterokedastisitas dapat dilihat dari scatter plotnya, dimana sebaran datanya bersifat increasing varians of  $u$ , decreasing varians of  $u$ , dan kombinasi keduanya. Selain itu juga dapat dilihat melalui grafik normalitasnya terhadap variabel yang digunakan. Jika data yang dimiliki terletak menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak ada yang berpencar maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

### **4. Uji Autokorelasi**

Uji ini untuk mengetahui gangguan yang terjadi pada hubungan antar variabel yang diteliti, apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan autokorelasi.

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak terjadi autokorelasi bila  $du < d < 4-du$ . Apabila hasil dari pengujian ekonometri tersebut tidak ditemukan adanya indikator penyimpangan, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah memenuhi syarat ekonometrika (asumsi penyimpangan klasik) untuk analisa regresi. Namun secara umum bisa diambil patokan apabila :

$0 < d < dl$ , maka ada autokorelasi positif

$dl \leq d \leq du$ , maka tidak dapat diambil keputusan

$4-dl < d < 4$ , maka ada autokorelasi negatif

$4-du \leq d \leq 4-dl$ , maka tidak dapat diambil keputusan

$du < d < 4-du$  maka tidak ada autokorelasi positif maupun negatif

+	no decision	tidak ada autokorelasi	no decision	-
0	dl	du	4-du	4-dl
4				

**Gambar. 2 Deteksi Terhadap Masalah Autokorelasi**

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA**

#### **4.1. Gambaran Umum Ketenagakerjaan di Wilayah Kerja Kota Semarang**

Pembangunan nasional yang diwarnai dengan semakin berkembangnya dunia industri dimana banyak perusahaan baru yang muncul hingga saat ini. Menurut data yang ada di Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Semarang, jumlah perusahaan yang terdaftar sebagaimana diwajibkan oleh UU No.7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, jumlah perusahaan yang ada di Kota Semarang sebanyak 3359 perusahaan.

Tenaga kerja yang dipekerjakan pada perusahaan berjumlah 142.494 orang, yang terdiri dari warga negara Indonesia dan warga negara asing. Jumlah tenaga kerja dari warga negara Indonesia berjumlah 71.446 orang pekerja laki-laki dan 71.020 orang pekerja perempuan. Sedangkan tenaga kerja asing berjumlah 28 orang pekerja laki-laki.

#### **4.2. Gambaran Umum Serikat Pekerja di Kota Semarang**

Setelah era reformasi bergulir, jumlah serikat pekerja berkembang dengan pesat, demikian pula dengan serikat pekerja di Kota Semarang. Jumlah serikat pekerja yang ada di Kota Semarang dan terdaftar di Departemen Tenaga Kerja berjumlah 257 serikat pekerja dengan jumlah anggota sebanyak 51.211 orang. Sektor usaha yang mempunyai serikat pekerja paling banyak adalah sektor usaha pariwisata yaitu sebanyak 34 serikat pekerja, sedangkan sektor usaha yang

mempunyai anggota paling banyak adalah serikat pekerja di sektor tekstil, sandang, dan kulit (TSK). Jumlah serikat pekerja berdasarkan sektor usaha dijelaskan pada tabel 4.1. berikut ini.

**Tabel 4.1. Jumlah Serikat Pekerja Berdasarkan Sektor Usaha**

Sektor Usaha	Jumlah
Kayu dan hutan	30
Peberbitan dan percetakan	31
Rokok tembakau makanan dan minuman	25
KEP (Kimia, Energi dan Pertambangan)	25
LEM (Logam, Elektronik dan Mesin)	25
TSK (Tekstil, Sandang, dan Kulit)	25
Farmasi dan kesehatan	13
Pariwisata	34
Transportasi	41
Niaga dan Bank	8
<b>Total</b>	<b>257</b>

Sumber : Departemen Tenaga Kerja

### 4.3. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden meliputi keadaan responden, umur responden, tingkat pendidikan responden, status responden, masa kerja responden dan jenis kelamin. Dalam penelitian ini, disebar sebanyak 300 kuesioner dan kuesioner yang kembali adalah sebanyak 223 kuesioner. Sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 223 responden, yang tersebar di 10 perusahaan yang ada di Kota Semarang. Distribusi responden berdasarkan sektor usaha dan perusahaan dijelaskan pada tabel 4.2. berikut ini.

**Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Sektor Usaha dan Perusahaan**

Sektor Usaha	Perusahaan	Jumlah Anggota Serikat Pekerja	Responden
Kayu dan Hutan	PT. Karisma Klasik Indonesia	284	27
Niaga dan Bank	PT. Alfa Retailindo	134	21
Pdan P	PT. Kurnia Jati Utama	147	19
RTMM	PT. Inti Manis	140	30
KEP	PT. Simoplas	875	23
LEM	PT. Fumira	225	25
TSK	PT. Rodeo	1200	20
Farkes	RS. Elisabeth	985	30
Pariwisata dan Jasa	Hotel Rinjani	149	17
Transport	PT. Elteha Semarang	318	11
<b>Total</b>		<b>4457</b>	<b>223</b>

Sumber: Departemen Tenaga Kerja

#### 4.3.1. Responden Menurut Kelompok Umur

Umur responden pada saat penelitian ini dilaksanakan dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut ini.

**Tabel 4.3. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur**

Kelompok Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persen (%)
20-24	79	35,43
25-29	87	39,01
30-34	14	6,28
35-39	16	7,17
40-44	7	3,14
45-49	11	4,93
50-54	6	2,69
55-57	3	1,35
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer

Dari tabel 4.3. di atas terlihat bahwa sebagian responden berusia antara 25-29 tahun, yaitu sebanyak 87 orang (39,01%). Responden yang berusia antara 20-24 tahun sebanyak 79 orang (35,43%), responden yang berusia antara 30-34 tahun sebanyak 14 orang (6,28%), responden yang berusia antara 35-39 tahun sebanyak

16 orang (7,17 %), responden yang berusia 40-44 tahun sebanyak 7 orang (3,14%), responden yang berusia 45-49 tahun sebanyak 11 orang (4,93%), responden yang berusia 50-54 tahun sebanyak 6 orang (2,69%), dan responden yang berusia antara 55-57 tahun 3 orang (1,35%).

#### 4.3.2. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Distribusi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut ini.

**Tabel 4.4. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persen (%)
Sekolah Dasar	10	4,48
Sekolah Menengah Pertama	74	33,18
Sekolah Menengah Umum	95	42,60
Perguruan Tinggi	44	19,74
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.4. diatas terlihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan Sekolah Menengah Umum yaitu sebanyak 95 orang (42,60%), kemudian responden dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama sebanyak 74 orang (33,18%). Responden yang mengenyam pendidikan Perguruan Tinggi sebanyak 44 orang (19,74%) dan responden yang berpendidikan Sekolah Dasar sebanyak 10 orang (4,48%).

#### 4.3.3. Responden Menurut Status Pernikahan

Distribusi responden menurut status pernikahan dapat dilihat pada tabel 4.5. berikut ini.

**Tabel 4.5. Distribusi Responden Menurut Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah (orang)	Persen (%)
Belum menikah	97	43,50
Menikah	126	56,50
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.5. diatas terlihat bahwa sebagian besar responden telah menikah yaitu sebanyak 126 orang (56,50%), sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 97 orang (43,50%).

#### 4.3.4. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Distribusi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.6. berikut ini.

**Tabel 4.6. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja**

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persen (%)
0-3	69	57,85
4-7	129	30,94
>7	25	11,21
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, sebagian besar responden mempunyai masa kerja antara 4-7 tahun yaitu sebanyak 129 orang (57,85%), kemudian responden yang mempunyai masa kerja 0-3 tahun sebanyak 69 orang (30,94%) dan responden yang mempunyai masa kerja lebih dari 7 tahun sebanyak 25 orang (11,21%).

#### 4.3.5. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Distribusi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

**Tabel 4.7. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persen (%)</b>
Laki-Laki	91	40,81
Perempuan	132	59,19
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer

Dari tabel 4.7. di atas terlihat bahwa sebagian besar responden mempunyai jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 132 orang (59,19%). Sedangkan responden yang mempunyai jenis kelamin laki-laki sebanyak 91 orang (40,81%).

#### **4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **4.4.1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Suatu indikator empiris dikatakan sah apabila nilai koefisien korelasi (Corrected Item – Total Correlation) lebih besar atau sama dengan 0,41. Dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 30 pekerja, menghasilkan nilai koefisien korelasi (Corrected Item – Total Correlation) untuk semua indikator empiris lebih besar dari 0,41. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator empiris sudah valid.

**Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Partisipasi Pekerja di Dalam Serikat Pekerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	15,6000	6,8690	,6182	,7006
BUTIR2	15,7667	7,3575	,4449	,7603
BUTIR3	15,7000	7,3897	,4334	,7645
BUTIR4	15,8333	7,5230	,5753	,7208
BUTIR5	15,7667	6,1851	,6592	,6814

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.8 terlihat bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation untuk setiap pertanyaan variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja adalah lebih besar dari 0,41, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variable partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja sudah valid.

**Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Ketidakpuasan Terhadap Manajemen**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	5,6333	3,2057	,4651	,6626
BUTIR2	5,5333	2,2575	,5022	,6232
BUTIR3	5,3000	2,3552	,5868	,4919

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.9 terlihat bahwa nilai Corrected Item – Total Correlation untuk variable ketidakpuasan terhadap manajemen adalah lebih besar dari 0,41. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel ketidakpuasan terhadap manajemen sudah valid.

**Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas untuk Variabel  
Manfaat Bersama (*Collective Benefits*)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	12,1667	5,3161	,6144	,6986
BUTIR2	11,8667	6,3264	,6069	,7113
BUTIR3	12,0000	5,5862	,6423	,6833
BUTIR4	11,8667	6,0506	,4673	,7779

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.10 terlihat bahwa nilai Corrected Item – Total Correlation untuk variabel manfaat bersama adalah lebih besar dari 0,41. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel manfaat bersama sudah valid.

**Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas untuk Variabel  
Manfaat Individu (*Individual Benefits*)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	13,7333	9,1678	,4842	,7686
BUTIR2	14,1667	8,0747	,5023	,7577
BUTIR3	15,0000	6,8276	,6886	,6918
BUTIR4	15,0333	6,5161	,6391	,7131
BUTIR5	14,8667	7,9126	,5095	,7558

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.11 terlihat bahwa nilai Corrected Item – Total Correlation untuk variabel manfaat individu adalah lebih besar dari 0,41. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel manfaat individu sudah valid.

**Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Ideologi atau Kepercayaan Politik**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	2,2667	1,1678	,5956	,
BUTIR2	3,2333	,9437	,5956	,

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.12 terlihat bahwa nilai Corrected Item – Total Correlation untuk variabel kepercayaan politik atau ideologi adalah lebih besar dari 0,41. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel kepercayaan politik atau ideologi sudah valid.

#### 4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau seberapa konsisten suatu instrumen mengukur konsep-konsep yang ada. Indikator empiris suatu konsep dikatakan handal apabila nilai rtt (koefisien korelasi atau alpha dalam program SPSS) adalah sebesar 0,6. Dari hasil uji validitas di peroleh nilai rtt untuk masing-masing indikator empiris suatu konsep lebih besar dai 0,6, sehingga dapat dikatakan indkator empiris suatu konsep sudah reliabel (sahih) Untuk lebih jelasnya lihat tabel 4.13. berikut ini.

**Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai rtt (koefisien korelasi)
Partisipasi Pekerja di Dalam Serikat Pekerja	0,7693
Katidakpuasan Terhadap Manajemen	0,6922
Manfaat Bersama	0,7733
Manfaat Individu	0,7812
Ideologi dan Kepercayaan Politik	0,7439

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

UPT-PONTIAR-DINDI

#### **4.5. Analisa Kualititaif**

Pada bagian ini jawaban dari setiap responden didiskripsikan antara variabel tak bebas (partisipasi di dalam serikat pekerja) dengan setiap variabel bebas (ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, dan kepercayaan politik atau ideologi).

##### **4.5.1. Hubungan Antara Partisipasi Pekerja di Dalam Serikat Pekerja dengan Ketidakpuasan Terhadap Manajemen**

Hubungan antara variabel ketidakpuasan terhadap manajemen yang diukur dari persepsi responden terhadap kondisi-kondisi normatif kerja yang mereka terima di tempat kerjaseperti upah, kondisi kerja dan keamanan kerja dengan variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja yang diukur dari persepsi responden terhadap kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh anggota serikat pekerja seperti mentaati anggran dasar dan anggaran rumah tangga, menjaga nama baik organisasi, membayar iuran organisasi, aktif menjalankan keputusan organisasi dan aktif mengikuti pertemuan organisasi secara deskriptif tercermin dari distribusi jawaban respoden yang digambarkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.14. Hubungan Antara Partisipasi Pekerja dengan Ketidakpuasan Terhadap Manajemen**

KTM \ pp	Sangat puas		Puas		Biasa Saja		Tidak Puas		Sangat tidak puas		Total	
	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%
Sangat setuju					8	3,59	23	10,31	21	9,41	52	22,32
Setuju			20	8,97	51	22,87	35	15,7	9	4,03	115	52,57
Ragu-ragu			14	6,29	22	9,87	20	8,96			56	25,11
Tidak setuju												
Sangat tidak setuju												
<b>Total</b>			<b>34</b>	<b>15,26</b>	<b>81</b>	<b>36,03</b>	<b>78</b>	<b>26,01</b>	<b>30</b>	<b>13,44</b>	<b>223</b>	<b>100</b>

Sumber : Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4.14 terlihat bahwa sebanyak 52 responden (22,32%) menjawab sangat setuju terhadap variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja yang diukur dari kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh anggota serikat pekerja. Dari 52 responden tersebut sebanyak 8 responden (3,59%) menjawab biasa saja terhadap variabel ketidakpuasan terhadap manajemen sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mereka berpartisipasi di dalam serikat pekerja, 23 responden (10,31%) menjawab tidak puas dan 21 responden (9,41%) menjawab sangat tidak puas. Kemudian sebanyak 115 (52,57%) responden menjawab setuju terhadap variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja yang diukur dari kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh anggota serikat pekerja, dimana dari 115 responden sebanyak 20 responden (8,97%) menjawab puas dengan variabel ketidakpuasan terhadap manajemen sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mereka untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja, 51 responden (22,87%) menjawab biasa saja, 35 responden (15,37%) menjawab tidak puas, dan 9

responden (4,03%) menjawab sangat tidak puas. Selain itu sebanyak 56 (25,11%) responden menjawab ragu-ragu terhadap variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja, dimana 14 responden (6,29%) menjawab puas variabel ketidakpuasan terhadap manajemen sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mereka untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja, 22 responden (9,87%) menjawab biasa saja, dan 20 responden ( 8,96%) merasa tidak puas.

#### **4.5.2. Hubungan Antara Manfaat Bersama dengan Partisipasi Pekerja di Dalam Serikat Pekerja**

Hubungan antara variabel manfaat bersama yang diukur dari persepsi responden terhadap manfaat-manfaat bersama yang diperoleh responden seperti perasaan senang untuk membantu temannya yang mengalami kesulitan, semakin mudah melakukan gerakan bersama, memberikan dukungan moral kepada temannya yang berpartisipasi di dalam serikat pekerja, dan keinginan untuk bekerjasama dengan temannya dengan variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja yang diukur dari persepsi responden terhadap kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh anggota serikat pekerja secara deskriptif tercermin dari distribusi jawaban responden yang digambarkan pada tabel 4.15. berikut ini.

**Tabel 4.15. Hubungan Antara Manfaat Bersama dengan Partisipasi Pekerja**

MB \ PP	sangat setuju		Setuju		ragu-ragu		tidak setuju		Sangat tidak setuju		total	
	Jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%
sangat setuju	42	18,83	15	6,73							57	25,56
Setuju	48	21,52	59	26,46							107	47,98
Ragu-ragu	8	3,59	51	22,87							59	26,46
Tidak setuju												
sangat tidak setuju												
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>43,94</b>	<b>125</b>	<b>56,06</b>							<b>223</b>	<b>100</b>

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4.15. terlihat bahwa sebanyak 57 responden (25,56%), menjawab sangat setuju terhadap variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja yang diukur dari kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh anggota serikat pekerja, dimana 42 responden (18,83%) menjawab sangat setuju terhadap variabel manfaat bersama, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mereka untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja, dan 15 responden (6,73%) menjawab setuju. Kemudian terdapat 107 responden (47,98%) menjawab setuju dengan variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja, dan dari 107 responden tersebut 48 responden (21,52%) menjawab sangat setuju terhadap manfaat bersama, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mereka untuk berpartisipasi dalam serikat pekerja, dan 59 responden (26,46%) menjawab setuju. Sebanyak 59 responden (26,46%) menjawab ragu-ragu terhadap variabel partisipasi di dalam serikat pekerja, dimana 8 responden (3,59%) menjawab sangat setuju terhadap manfaat bersama yang mereka peroleh, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mereka untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja

dan 51 responden (22,87%) menjawab setuju terhadap manfaat bersama yang mereka peroleh dengan berpartisipasi di dalam serikat pekerja.

#### **4.5.3. Hubungan antara Manfaat Individu dan Partisipasi Pekerja di Dalam Serikat Pekerja**

Hubungan antara variabel manfaat individu yang diukur dari persepsi responden terhadap manfaat individu yang diperoleh dengan berpartisipasi di dalam serikat pekerja seperti mempunyai wakil untuk berunding dengan pihak manajemen, memperoleh perlindungan hukum, memperoleh tambahan keterampilan, memperoleh asuransi kesehatan, dan memperoleh tunjangan pensiun dengan variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja yang diukur dari persepsi responden terhadap kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh anggota serikat pekerja, secara deskriptif tercermin dari distribusi jawaban responden yang digambarkan pada tabel 4.16 berikut ini.

**Tabel 4.16. Hubungan Antara Partisipasi Pekerja dengan Manfaat Individu**

IB \ PP	Sangat setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		total	
	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%
Sangat setuju	16	7,17	31	13,90	6	2,70					53	23,76
Setuju	7	3,14	72	32,29	35	15,70					114	51,13
Ragu-ragu			19	8,52	32	14,35	5	2,24			56	25,11
Tidak setuju												
Sangat tidak setuju												
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>10,31</b>	<b>122</b>	<b>54,71</b>	<b>73</b>	<b>32,75</b>					<b>223</b>	<b>100</b>

Sumber : Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa sebanyak 53 responden (23,76%) menjawab sangat setuju terhadap variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja yang diukur dari kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh anggota serikat pekerja, dimana dari 53 responden tersebut sebanyak 16 responden (7,17%) menjawab sangat setuju dengan manfaat individu yang mereka peroleh, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mereka untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja, sebanyak 31 responden (13,90%) menjawab setuju, dan 6 responden (2,70%) menjawab ragu-ragu terhadap manfaat individu yang mereka peroleh. Kemudian sebanyak 114 responden (51,13%) menjawab setuju dengan variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja, dan dari 114 responden tersebut sebanyak 7 responden (3,14%) menjawab sangat setuju dengan variabel manfaat individu yang mereka peroleh, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mereka berpartisipasi di dalam serikat pekerja, 72 responden (32,29%) menjawab setuju dan 35 responden (15,70%) menjawab ragu-ragu terhadap manfaat individu yang mereka peroleh. Selain itu sebanyak 56 responden (25,11%) menjawab ragu-ragu dengan variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja, dimana dari 56 responden tersebut sebanyak 19 responden (8,52%) menjawab setuju atas manfaat individu yang mereka peroleh sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mereka untuk berpartisipasi di dalam serikat

pekerja, 32 responden (14,35%) menjawab ragu-ragu, dan 5 responden (2,24%) menjawab tidak setuju terhadap manfaat individu yang mereka peroleh.

#### 4.5.4. Hubungan Antara Kepercayaan Politik atau Ideologi dengan Partisipasi Pekerja

Hubungan antara variabel kepercayaan politik atau ideologi yang diukur dari persepsi responden terhadap ideologi atau kepercayaan politik serikat pekerja seperti, kepercayaan bahwa dengan berpartisipasi di dalam serikat pekerja dapat menyalurkan aspirasi politik pekerja dan apakah serikat pekerja harus berafiliasi dengan partai politik untuk mempermudah perjuangan mereka dengan variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja yang diukur dari persepsi responden terhadap kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh anggota serikat pekerja, secara deskriptif tercermin dari distribusi jawaban responden yang termuat pada tabel 4.17 berikut ini.

**Tabel 4.17. Hubungan Antara Partisipasi Pekerja dengan Kepercayaan Politik atau Ideologi**

KPI PP	sangat setuju		setuju		ragu-ragu		tidak setuju		sangat tidak setuju		total	
	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%
Sangat setuju	4	1,79	10	4,48	21	9,42	17	7,62	1	0,45	53	23,77
Setuju	7	3,14	32	14,35	31	13,90	37	16,60	11	4,93	118	52,91
Ragu-ragu	2	0,9	20	8,97	12	5,38	11	4,93	7	3,14	52	23,32
Tidak setuju												
Sangat tidak setuju												
total	13	5,83	62	27,80	64	28,70	65	29,15	19	8,52	223	100

Sumber : Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa sebanyak 53 responden (23,77%) menjawab sangat setuju terhadap variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Dari 53 responden tersebut sebanyak 4 responden (1,79%) menjawab sangat setuju terhadap variabel kepercayaan politik atau ideologi, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mereka berpartisipasi di dalam serikat pekerja, 10 responden (4,48%) menjawab setuju, 21 responden (9,42%) menjawab ragu-ragu, 17 responden (7,62%) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (0,45%) menjawab sangat tidak setuju. Kemudian sebanyak 118 responden (52,91%) menjawab setuju dengan variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja, dimana dari 118 responden tersebut sebanyak 7 responden (3,14%) menjawab sangat setuju terhadap variabel kepercayaan politik atau ideologi, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mereka untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja, 32 responden (14,35%) menjawab setuju, 31 responden menjawab ragu-ragu, 37 responden (16,60 %) menjawab tidak setuju, dan 11 responden (4,93 %) menjawab sangat tidak setuju. Selain itu sebanyak 52 responden (23,32%) menjawab ragu-ragu terhadap variabel partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja, dimana dari 52 responden tersebut sebanyak 2 responden (0,9%) menjawab sangat setuju terhadap variabel kepercayaan politik atau ideologi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mereka untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja, 20 responden (8,97%) menjawab setuju, 12 responden (5,38%) menjawab ragu-ragu, 11 responden (4,93%) menjawab tidak setuju, dan 7 responden (3,14 %) menjawab sangat tidak setuju.

## **4.6. Analisa Kuantitatif**

Data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner dianalisis secara statistik dan diolah dengan menggunakan program SPSS, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi.

### **4.6.1. Uji Asumsi Penyimpangan Klasik**

Uji ini dilakukan untuk memenuhi syarat agar persamaan yang diperoleh model linear regresi berganda dapat diterima. Uji asumsi penyimpangan klasik dilakukan dengan cara : uji multikolinaritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi, dan normalitas.

#### **4.6.1.1. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat antar variabel independent dalam model regresi. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan 3 cara, dan dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai matrik korelasi masing variabel independen. Jika matrik korelasi masing-masing variabel independen mempunyai nilai yang tinggi atau sempurna (0,8 -1,00) maka diduga ada masalah multikolinearitas dari variabel tersebut.

**Tabel 4.18**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficient Correlations

Model			RATA2X4	RATA2X1	RATA2X3	RATA2X2
1	Correlations	RATA2X4	1,000	-,033	-,137	,102
		RATA2X1	-,033	1,000	,167	,366
		RATA2X3	-,137	,167	1,000	-,300
		RATA2X2	,102	,366	-,300	1,000
Covariances	RATA2X4	6,734E-04	-2,898E-05	-1,900E-04	2,035E-04	
	RATA2X1	-2,898E-05	1,176E-03	3,057E-04	9,613E-04	
	RATA2X3	-1,900E-04	3,057E-04	2,853E-03	-1,229E-03	
	RATA2X2	2,035E-04	9,613E-04	-1,229E-03	5,875E-03	

a. Dependent Variable: RATA2Y

**Sumber: Hasil Pengolahan SPSS**

Dari tabel 4.18 diatas terlihat bahwa korelasi antar variabel independen adalah rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari model regresi tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

#### 4.6.1.2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak tetap maka terjadi masalah heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak mempunyai masalah heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi masalah heterokedastisitas antara lain, metode grafik (scatterplot), uji Park, uji Glejser, dan uji White. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heterokedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Jika variabel bebas signifikan mempengaruhi variabel tak bebas ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka dapat disimpulkan terjadi masalah heterokedastisitas.

**Tabel 4.19**  
**Uji Heterokedastisitas**

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	,092	,210		,440	,615
	RATA2X1	2,359E-02	,019	,092	1,263	,208
	RATA2X2	4,019E-02	,042	,073	,962	,337
	RATA2X3	-9,021E-02	,015	-,047	-,612	,470
	RATA2X4	8,205E-03	,014	,038	,580	,562

a. Dependent Variable: AB

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Tabel 4.19 menunjukkan hasil analisa regresi dari nilai residual yang diabsolutkan dengan variabel-variabel independen. Tabel 4.19 tersebut menunjukkan tidak satupun dari variabel bebas yang mempengaruhi secara signifikan nilai residual yang diabsolutkan ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ), dalam hal ini  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,96. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

#### 4.6.1.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka di dalam model regresi terdapat masalah autokorelasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi masalah autokorelasi, salah satunya adalah uji Durbin Watson.

Dari hasil pengujian statistik melalui program SPSS diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,909. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai  $d_U$  dan

$d_L$  dari tabel Durbin Watson. Jika nilai  $d < d_L$  maka terdapat masalah autokorelasi positif, Jika nilai  $d > 4 - d_L$  maka terjadi autokorelasi negatif. Jika  $d_L \leq d \leq d_U$  atau  $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$  maka tidak dapat disimpulkan. Jika  $d_U < d < 4 - d_U$ , maka tidak terdapat masalah autokorelasi. Dari tabel Durbin Watson dengan  $n = 223$  dan  $k' = 4$  diperoleh nilai  $d_U = 1,76$  dan nilai  $d_L = 1,59$

+	no decision	tidak ada autokorelasi	no decision	-		
0	$d_L$	$d_U$	2	$4 - d_U$	$4 - d_L$	4
	1,57	1,76	$d = 1,909$	2,24		

**Gambar.3 Uji Autokorelasi**

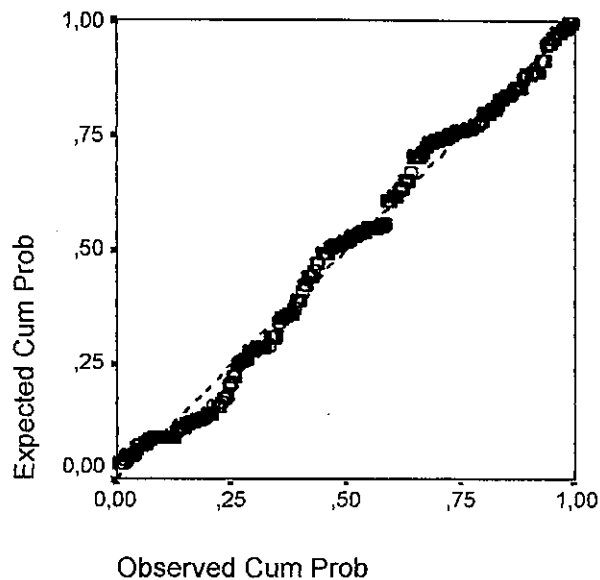
Dari hasil uji Durbin Watson di atas terlihat bahwa nilai  $d$  (1,909) terletak diantara  $d_U$  (1,76) dan  $4 - d_U$  (2,24) dengan kata lain  $d_U < d < 4 - d_U$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tidak terdapat masalah autokorelasi.

#### 4.6.1.4 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas data dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

## Normal P-P Plot of Regression Stanc

Dependent Variable: RATA2Y



**Gambar.4 Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari gambar 4 terlihat bahwa distribusi data mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

### **4.6.2. Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Pekerja di Dalam Serikat Pekerja**

Dari hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai koefisien regresi sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,873 + 0,129 X1 + 0,407 X2 + 0,457 X3 - 0,0008 X4$$

Dimana :

Y = Partisipasi Pekerja di Dalam Serikat Pekerja

X1 = Ketidakpuasan Terhadap Manajemen

X2 = Manfaat Bersama

X3 = Manfaat Individu

X4 = Kepercayaan Politik atau Ideologi

Dari hasil tersebut terlihat bahwa konstanta adalah sebesar 0,873, kemudian intersep atau koefisien regresi dari X1 (ketidakpuasan terhadap manajemen) adalah 0,129, koefisien regresi dari X2 (manfaat bersama) adalah 0,407, koefisien regresi dari X3 (manfaat individu) adalah 0,457, koefisien regresi dari X4 (kepercayaan politik dan ideologi) adalah - 0,0008.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,129 untuk variabel ketidakpuasan terhadap manajemen, mempunyai arti bahwa semakin besar rasa tidak puas pekerja terhadap manajemen seperti upah, kondisi kerja, dan keamanan kerja, maka semakin besar partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,407 untuk variabel manfaat bersama, mempunyai arti bahwa semakin besar manfaat bersama yang diperoleh pekerja seperti rasa solidaritas dan dukungan moral maka semakin besar partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,457 untuk variabel manfaat individu, memberikan arti bahwa semakin besar manfaat individu yang diperoleh pekerja dengan masuk ke dalam serikat pekerja seperti adanya perwakilan untuk berunding dengan manajemen, mendapatkan perlindungan hukum, memperoleh pelatihan dan pendidikan, mendapatkan asuransi kesehatan, dan memperoleh jaminan pensiun, maka semakin besar partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Nilai koefisien regresi sebesar - 0,0008 untuk variabel kepercayaan politik dan ideologi, memberikan arti bahwa semakin besar kepercayaan pekerja

#### **4.6.4 Uji F**

Dari hasil perhitungan statistik (program SPSS) diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 60,046 sedangkan F tabel sebesar ( dengan df 4,218) sebesar 2,12 . Hal ini berarti F hitung (60,046) lebih besar dari F tabel (2,12), sehingga secara bersama-sama variabel ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, dan kepercayaan politik atau ideologi berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.

#### **4.6.5 Uji t**

##### **4.6.5.1 Ketidakpuasan Terhadap Manajemen**

Dari hasil perhitungan statistik (program SPSS) diperoleh nilai t hitung untuk variabel ketidakpuasan terhadap manajemen sebesar 3,751 , sedangkan t tabel dengan  $n = 223$  adalah sebesar 1,960. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung ( 3,751) lebih besar dari nilai t tabel (1,960), hal ini berarti ketidakpuasan terhadap manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.

##### **4.6.5.2 Manfaat Bersama (*Collective Benefits*)**

Dari perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel manfaat bersama sebesar 5,314 sedangkan nilai t tabel dengan  $n= 223$  adalah sebesar 1,960. Hal ini berarti nilai t hitung (5,314) lebih besar dari nilai t tabel (1,960), sehingga variabel manfaat bersama berpengaruh secara signifikan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja..

#### **4.6.5.3 Manfaat Individu**

Dari perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel manfaat individu adalah sebesar 8,557 sedangkan nilai t tabel dengan  $n = 223$  adalah sebesar 1,960. Hal ini berarti nilai t hitung (8,557) lebih besar dari nilai t tabel (1,960), sehingga variabel manfaat individu berpengaruh secara signifikan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.

#### **4.6.5.4 Kepercayaan Politik atau Ideologi**

Dari hasil pengujian statistik dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepercayaan politik dan ideologi adalah sebesar  $-0,320$  sedangkan nilai t tabel dengan  $n = 223$  adalah sebesar 1,960. Hal ini berarti nilai t hitung ( $-0,320$ ) lebih kecil dari nilai t tabel (1,960), sehingga variabel kepercayaan politik atau ideologi tidak berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.

Dari hasil uji t di atas, dari empat variabel yang diduga mempengaruhi partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja yaitu ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, dan kepercayaan politik atau individu, terdapat tiga variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja yaitu ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, dan manfaat individu. Sedangkan variabel kepercayaan politik atau ideologi tidak berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.

Variabel ketidakpuasan terhadap manajemen berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Waddington dan Whitson tahun 1997 yang menyatakan bahwa alasan pekerja berpartisipasi dalam serikat pekerja disebabkan karena mereka mempunyai masalah dengan kerja, upah, dan kondisi kerja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Paul Tolich dan Mark Harcourt (1996) yang menyatakan bahwa masalah di dalam kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pekerja untuk berpartisipasi dalam serikat pekerja. Freeman dan Medoff, 1984 (dalam Yitchak Heberfeld, 1995, hal: 657) juga menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja dan rasa frustrasi merupakan alasan untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja.

Kondisi ini disebabkan upah yang diterima pekerja masih rendah jika dibandingkan kebutuhan hidup yang harus dijalani oleh pekerja, kemudian kondisi kerja di banyak perusahaan yang masih buruk dan ditambah lagi dengan krisis ekonomi yang terjadi, menyebabkan banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga pekerja merasa tidak aman dalam bekerja. Dengan kondisi tersebut jelas tidak menguntungkan bagi pekerja, karena pekerja menginginkan kompensasi yang adil dan pada akhirnya pekerja merasa perlu untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja untuk dapat memperjuangkan kepentingan mereka.

Variabel manfaat bersama berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Waddington dan Whitson, 1997 yang menyatakan bahwa manfaat bersama lebih penting dibandingkan manfaat individu sebagai alasan untuk berpartisipasi di

dalam serikat pekerja. Sedangkan menurut Anat Levy (1990, hal:41), menyatakan bahwa hasrat untuk berpartisipasi dengan serikat pekerja apabila serikat pekerja memberikan kegunaan bagi pekerja.

Manfaat bersama yang diperoleh pekerja dengan berpartisipasi di dalam serikat pekerja yaitu munculnya rasa solidaritas diantara pekerja dan dukungan moral pekerja terhadap pekerja yang lain. Kondisi ini muncul akibat perlakuan-perlakuan yang tidak menyenangkan yang dialami pekerja seperti upah yang rendah. Dengan kondisi ini pekerja akan senang hati untuk menolong temannya yang sedang dilanda kesulitan dan juga mendukung temannya jika temannya tersebut ingin berpartisipasi di dalam serikat pekerja. Munculnya rasa solidaritas dan dukungan moral diantara anggota serikat pekerja tentunya akan menguntungkan serikat pekerja, karena dengan sendirinya pekerja akan berpartisipasi aktif di dalam serikat pekerja. Dengan begitu maka serikat pekerja bertambah solid sebagai upaya untuk meningkatkan posisi tawar pekerja dan juga mempermudah melakukan gerakan bersama dalam rangka memperjuangkan hak-hak pekerja dan serikat pekerja.

Variabel manfaat individu berpengaruh signifikan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Peetz, 1995 (dalam Paul Tolich dan Mark Harcourt, 1996, hal: 66), yang menyatakan alasan pekerja untuk berpartisipasi di dalam serikat disebabkan perlindungan hukum, nasehat, dan adanya perwakilan buat mereka.

Manfaat individu yang diperoleh pekerja dengan berpartisipasi di dalam serikat pekerja merupakan hal wajar yang diinginkan oleh setiap pekerja. Keinginan untuk memperoleh perlindungan hukum, peningkatan ketrampilan,

tunjangan pensiun, asuransi kesehatan dan sebagainya merupakan keinginan pekerja yang muncul sebagai akibat dari kurangnya perhatian perusahaan (manajemen) terhadap pekerja. Selain itu salah satu tujuan dari didirikannya serikat pekerja adalah meningkatkan kesejahteraan pekerja (Undang-Undang Republik Indonesia No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja pasal 4 ayat 1), dan di era *Multi-Union* ini manfaat-manfaat individu merupakan salah satu cara dari serikat pekerja untuk menarik anggota, sehingga dapat bersaing dengan serikat pekerja lainnya. Dengan adanya manfaat individu ini menyebabkan pekerja merasa perlu untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja.

Variabel kepercayaan politik atau ideologi tidak berpengaruh terhadap keputusan pekerja untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deery dan De Cieri , 1991 (dalam Paul Tolich dan Mark Harcourt, 1996, hal :70) yang menyatakan bahwa kepercayaan ideologi merupakan motif kunci bagi pekerja untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Paul Tolich dan Mark Harcourt (1996, hal :71) yang menyatakan bahwa kepercayaan terhadap politik serikat pekerja merupakan alasan kedua terpenting untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja. Menurut Yitchak Haberfeld (1995, hal : 658), yang menyatakan partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja merupakan hasil dari kepercayaan politik.

Kepercayaan politik atau ideologi tidak berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja, hal ini dikarenakan pekerja beranggapan bahwa serikat pekerja bukanlah tempat yang tepat untuk menyalurkan aspirasi politiknya. Pekerja berharap dengan berpartisipasi di dalam serikat pekerja mereka

memperoleh sesuatu yang nyata, dan untuk menyalurkan hasrat politik mereka, masing-masing pekerja sudah mempunyai pilihan. Di masa sekarang ini banyak serikat pekerja berafiliasi dengan partai politik tertentu, bahkan sekarang ada partai buruh, akan tetapi pekerja tidak mempercayainya karena pekerja tidak mau diperalat oleh partai politik sebagai komoditas politik, yang setelah pemilihan umum mereka ditinggalkan kembali oleh partainya. Yang diinginkan pekerja adalah serikat pekerja yang benar-benar memperjuangkan kepentingan pekerja, tanpa kepentingan-kepentingan lain yang mendompleng kepentingan pekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kasus demonstrasi pekerja, dimana faktor politik atau ideologi bukan merupakan isu yang mereka perjuangkan. Sehingga kepercayaan politik atau ideologi bukan merupakan alasan pekerja untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja.

Tabel 4.21. Demonstrasi Pekerja di Kota Semarang

No	Tahun	Jumlah kasus	Tuntutan normatif	Tuntutan non normatif
1	95/96	42	UMR	Jamsostek, THR
2	96/97	40	UMR, jam kerja	Jamsostek, transport
3	97/98	59	UMR, jam kerja	Jamsostek, syarat kerja
4	98/99	78	UMR	Cuti, THR
5	99/00	108	UMR	Koperasi karyawan
6	00/01	84	UMR, jam kerja	THR

Sumber : Departemen Tenaga Kerja Kota Semarang, tahun 2002

#### 4.6.6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil perhitungan statistik diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,724, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,524, sedangkan nilai adjusted  $R$  square ( $\hat{R}^2$ ) adalah sebesar 0,515. Nilai  $R$  sebesar 0,724 menunjukkan hubungan kuat antara

partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja dengan variabel-variabel independent (ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, dan kepercayaan politik dan ideologi). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan nilai adjusted R square mempunyai arti yang sama namun dalam analisa regresi multivariate biasanya yang digunakan adalah nilai adjuated R square ( $\hat{R}^2$ ).

Nilai adjusted R square sebesar 0,515 menunjukkan bahwa 51,15% variasi dari partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja dapat dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel independent, sedangkan sisanya (48,85%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### 5.1. Kesimpulan

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

1. Dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan maka dapat ditarik simpulan bahwa variabel bebas yang terdiri ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, dan manfaat individu berpengaruh positif terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Hal ini berarti bahwa semakin tidak puas pekerja terhadap manajemen, semakin besar manfaat bersama yang diperoleh pekerja, dan semakin besar manfaat individu yang diperoleh pekerja, maka semakin besar partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Sedangkan variabel bebas lainnya yaitu kepercayaan politik atau ideologi tidak berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Hal ini berarti bahwa semakin besar kepercayaan pekerja terhadap politik atau ideologi serikat pekerja maka semakin kecil partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.
2. Variabel manfaat individu mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Hal ini karena pekerja pada dasarnya menginginkan peningkatan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya dan serikat pekerja memberikan manfaat-manfaat yang secara individu dapat dinikmati oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya dan keluarganya.

3. Dari hasil analisis diperoleh bahwa variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel tak bebas (partisipasi di dalam serikat pekerja) dapat dijelaskan sebesar 51,5%, oleh perubahan variabel bebasnya (ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, dan kepercayaan politik dan ideologi). Sedangkan sisanya sebesar 48,5 % dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

## **5.2. Implikasi**

### **5.2.1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, dan kepercayaan politik atau ideologi terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh Wheeler dan Mc Clendon( 1991), membuktikan bahwa partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat serikat pekerja, dan kepercayaan politik atau ideologi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini dengan obyek penelitian anggota serikat pekerja, yang ada di perusahaan-perusahaan di wilayah kerja Kota Semarang, membuktikan bahwa faktor ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Sedangkan kepercayaan politik atau ideologi tidak berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Hal ini disebabkan karena asas politik atau ideologi yang dianut serikat pekerja adalah Pancasila dan pekerja tidak mengetahui ideologi politik lain selain

Pancasila. Alasan lain adalah selama ini pekerja merasa hanya sebagai obyek kepentingan elite politik dimana pemanfaatan massa pekerja untuk kepentingan tertentu lebih menonjol daripada mengurus nasib pekerja itu sendiri. Sedangkan yang diinginkan oleh pekerja adalah peningkatan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya.

### **5.2.2. Implikasi Manajerial**

Dari jawaban responden terhadap variabel ketidakpuasan terhadap manajemen, menunjukkan bahwa kebanyakan responden merasa tidak puas dan biasa saja terhadap kondisi-kondisi normatif kerja yang mereka terima di tempat kerja. Hal ini merupakan kenyataan umum yang terjadi pada pada sektor ketenagakerjaan. Pandangan yang menganggap upah pekerja (sebagai salah satu sumber dari ketidakpuasan), sebagai keunggulan kompetitif dalam dunia usaha, sehingga dijadikan sebagai daya tarik investasi, menyebabkan perusahaan (manajemen) akan menganggap pekerja sebagai faktor produksi yang sah untuk ditekan. Selain itu kondisi kerja dan keamanan kerja yang diberikan perusahaan kepada pekerja, sering menjadi sumber ketidakpuasan pekerja. Kondisi ini menyebabkan konflik antara pekerja dan pengusaha selalu muncul dan untuk berhadapan secara personal dengan dengan pengusaha pekerja tentunya akan mengalami kesulitan, sehingga pekerja beranggapan mereka harus berpartisipasi di dalam serikat pekerja untuk mempermudah menyuarakan tuntutan mereka.

Untuk mengurangi ketidakpuasan pekerja terhadap manajemen, perusahaan (manajemen) dituntut untuk dapat berkomunikasi dengan baik dengan pihak pekerja dan perlu adanya transparansi dari pihak manajemen. Adanya

komunikasi yang baik dan adanya transparansi tersebut, maka manajemen dapat mengetahui sejauh mana keterikatan emosional pekerja terhadap manajemen, dan mengetahui masalah-masalah yang menjadi sumber ketidakpuasan. Dalam proses untuk mencapai hal tersebut maka manajemen harus menerapkan manajemen terbuka untuk dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Manajemen terbuka di sini tentu saja tidak hanya menyerap aspirasi pekerja yang disuarakan serikat pekerja dengan memenuhi segala hal yang menjadi tuntutan pekerja, tetapi manajemen juga dapat menyampaikan keterbatasan perusahaan secara terbuka sehingga pekerja juga dapat memahami kesulitan-kesulitan yang dihadapi manajemen.

Dengan berpartisipasi di dalam serikat pekerja, pekerja merasa solidaritas diantara mereka menjadi semakin tinggi. Kondisi ini tentunya menguntungkan bagi serikat pekerja dan pekerja itu sendiri, dan tentunya juga berpengaruh terhadap manajemen. Manajemen harus lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan terutama yang berkaitan dengan pekerja. Menyikapi kondisi tersebut mau tidak mau manajemen harus menganggap serikat pekerja sebagai mitra bukan sebagai musuh dan hubungan yang kooperatif antara manajemen dengan serikat pekerja harus dikembangkan. Hubungan yang kooperatif tersebut dapat tercipta apabila antara serikat pekerja dan manajemen saling berbagi informasi, mencoba memecahkan masalah bersama-sama, dan masing-masing pihak menjalankan fungsinya secara proporsional.

Dengan mengetahui alasan pekerja untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja, pihak manajemen dapat menampung dan menjadi fasilitator, karena partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja tidak hanya di dasarkan pada alasan-

alasan yang berkaitan dengan pekerjaan semata, juga didasarkan oleh alasan untuk bersosialisasi (rasa solidaritas dan dukungan moral). Hal ini menunjukkan bahwa pekerja menginginkan hubungan yang bersifat kekeluargaan. Manajemen dapat bekerjasama dengan serikat pekerja untuk mengadakan acara rekreasi bersama untuk lebih mendekatkan diri dengan pihak pekerja dan pada akhirnya pekerja merasa dihargai sebagai makhluk sosial. Dengan begitu ikatan emosional antara pekerja dengan perusahaan menjadi kuat. Karena mempunyai ikatan emosional dengan perusahaan, jika perusahaan mengalami masalah dengan pihak lain (pesaing ataupun pemerintah), pekerja melalui serikat pekerja akan membantu perusahaan.

Serikat pekerja harus menjaga dan bahkan harus meningkatkan kondisi lingkungan organisasinya dan harus dapat memposisikan dirinya sebagai wakil dari pekerja, dengan cara terus melakukan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan kepentingan pekerja, seperti melakukan aksi bersama, pemberian dana pensiun, asuransi kesehatan, pemberian pelatihan dan pendidikan dan lain sebagainya, sehingga pekerja dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaannya. Agar aktivitas-aktivitas tersebut dapat berjalan dengan baik maka dibutuhkan partisipasi dari anggota serikat pekerja, terutama dalam proses pengambilan keputusan, sehingga organisasi serikat pekerja menjadi dinamis dan dapat terus bertahan sebagai organisasi yang memberikan manfaat kepada anggotanya (pekerja). Serikat pekerja juga dapat mendirikan divisi usaha sendiri misalnya membentuk koperasi, yang hasilnya dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya dan rasa memiliki dari anggota serikat pekerja terhadap organisasi serikat pekerja menjadi semakin besar.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya meneliti sebatas faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja dan obyek penelitiannya hanya terbatas pada perusahaan-perusahaan yang berada di wilayah kerja kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Semarang. Sedangkan proses perekrutan anggota serikat pekerja dan karakteristik dari masing-masing sektor usaha sebagai faktor pembeda dalam proses perekrutan anggota serikat pekerja tidak diteliti pada penelitian ini.

### 5.4. Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Untuk peneliti yang akan datang, bisa melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perekrutan anggota serikat pekerja seperti *shop steward, made contact my self, through a friend, recommended by management, direct approach from union head office*, dan lain sebagainya dengan mengambil responden pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja. Selain itu perlu dilihat karakteristik dari masing-masing sektor usaha sebagai faktor pembeda dalam proses perekrutan anggota serikat pekerja.

## Daftar Referensi

- Anat Levy, 1990, "Heterogenity and Union Membership Determination", **Journal of Labor Research**, Vol. 11, No.1
- Aryee Samuel, and Yaw A. Debrah, 1997, " Member's Participation in the Union: An Investigation of Some Determinants in Singapore", **Human Relations**, Vol.50, No.2
- Farnham, David, and John Pimlott, (1995), **Understanding Industrial Relations**, Colset Private Limited, Singapore
- Fiorito J, Gallagher, and Cynthia VF, 1988, "Satisfaction With Union Representation", **Industrial and Labor Relation Review**, Vol.41, No.2, January
- George, R, Gray, Donald W, Myers and Philips S, Myer, 1999, "Cooperative Provisions in Labor Agreement", **Monthly Labor Review**, January
- Haberfeld, Y, 1995, "Why Do Workers Join Unions ? The Case Of Israel", **Industrial and Labor Relation Review**, Vol.48, No.4, July
- Henry, Simamora, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, STIE YKPN, Yogyakarta
- Kelloway, Kevin, and Julian Barling, 1993, "Member's Participation in Local Union Activities: Measurement, Prediction, and Replication", **Journal of Applied Psychology**, Vol.78, No2, pp: 262-279
- Lucy A. Newton and Lynn M Shore, 1992, "A Model Of Union Membership, Instrumentality, Commitment, and Opposition", **Academy of Management Review**, Vol.17, No.2, pp: 275-298
- Maryono dan Sri Sudarsi, 2000, "Serikat Pekerja: Implikasinya Terhadap Kebijakan Manajemen", **Gema Stikubank**, Januari

- Paul Tolich dan Mark Harcourt, 1996, "Why People Join Unions?", New Zealand Journal of Industrial Relations, Vol.24 No.1**
- Paul J, and Fiorito J, 1990, "Associate Membership : Unionism or Consumerism", Industrial and Labor Relation Review, Vol. 43 No.2, January**
- Santoso, Singgih, 2000, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, Elex Media Komputindo, Jakarta**
- Sarosh, K, Daniel G, Kurt W, 1993, "The Development of Members Attitudes Toward Their Unions : Sweden and Canada", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 46, No.3**
- Sentanoe, Kertonegoro, 1999, Gerakan Serikat Pekerja, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia**
- Shamad, Yunus, (1995), Hubungan Industrial di Indonesia, Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta**
- Shiddique, S.A, 1989, "Industrial Relations in a Third World Setting, A Possible Model ", The Journal of Industrial Relation, September**
- Sudono, Agus, (1997), Perburuhan dari Masa Kemasa, Pustaka Cudesindo, Jakarta**
- Undang-Undang Republik Indonesia, No. 21 Tahun 2000, Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, BP. Panca Usaha, Jakarta**
- Undang-Undang Republik Indonesia, No.25, Tahun 1997, Tentang Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta**
- Uwiyono, 2000,"Serikat Pekerja dan Peningkatan Hak-Hak Asasi serta Standar Ketenagakerjaan di Indonesia", Jurnal Pusat Studi Indonesia, Vol.10**

Vedi R, Hadiz, 1996, "Buruh Dalam Penataan Politik Awal Orde Baru", **Prisma**  
7, Juli

# DAFTAR RIWAYAT HIDUP

**Nama** : HAMONG SANTONO

**NIM** : C4A000041

## **I. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. Lulus dari SDN 04 Jakarta, tahun 1987
2. Lulus dari SMPN 41 Jakarta, tahun 1990
3. Lulus dari SMAN 109 Jakarta, tahun 1993
4. Lulus dari Fakultas Pertanian, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, tahun 1999

## **II. RIWAYAT PEKERJAAN**

1. Koordinator Divisi Jaringan, Yayasan Gemi Nastiti, Salatiga, tahun 1995-1996
2. Koordinator Divisi Pengembangan Masyarakat Marginal , Yayasan Gemi Nastiti, Salatiga, tahun 1997-2000

## **III. RIWAYAT KURSUS / PELATIHAN**

1. Pelatihan Jurnalistik, Yayasan Gemi Nastiti, Salatiga, tahun 1995
2. Kursus *Training for Trainer*, INSIST, Yogyakarta, 1998
3. Kursus komputer, LPK Budiman, Semarang, 2002