

ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HARMONISASI HUBUNGAN KEMITRAAN ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA

Mugi Harsono

Universitas Sebelas Maret Surakarta

Agus Ambarepto

Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

ABSTRACT

This research target is test the influence of worker perception about invitation regulation in laborship area, the existence of union labor and the existence of union to the harmonization relationship between worker and entrepreneur: study of at trade union manager/union labor.

The first questioner is to measure the influence about understanding of regulation of invitation in laborship area. The second questioner is to measure the influence workers perception about the labor prosperity, the third questioner to measure the influence workers perception about the existence of union labor, and the fourth questioner is the harmonization between worker and entrepreneur by using alpha cronbach value equal to 0.6. in this research used by an appliance test the doubled linear analysis regression and also test the classic assumption.

The result from this research is to show the existence of positive influence and significant of among the influence of worker perception about invitation regulation in laborship area. Labor prosperity and harmonization relationship between worker and entrepreneur by simultant

Keywords: *worker, labor prosperity, union labor, harmonization relationship*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industrialisasi memang dapat meningkatkan jumlah kesempatan kerja. Dengan demikian maka jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam hubungan kerja juga meningkat. Hal ini membawa konsekuensi adanya potensi timbulnya masalah dalam hubungan industrial, bahkan masalah ini dapat menimbulkan kerawanan.

Adapun berbagai faktor yang menyebabkan masalah tersebut menjadi rawan. Faktor-faktor tersebut dapat datang dari pekerja, pengusaha, aparat pemerintah maupun peraturan perundang-undangan yang sudah dinilai tidak sesuai

lagi dengan perkembangan situasi/keadaan sekarang. Selain dari pada itu perkembangan dunia internasional mendorong pula lebih terangkatnya masalah tersebut. Hal ini membawa perubahan hubungan antara pimpinan perusahaan dengan pekerja yang dinilai dalam posisi lemah.

Untuk menanggulangi masalah tersebut, maka perlu adanya suatu upaya atau langkah kongkrit khususnya dari pihak pengusaha/pimpinan perusahaan. Upaya penting yang perlu dilakukan antara lain adalah penerapan peraturan perundang-undangan, membina dan menjalin komunikasi dan memberikan perhatian kepada para pekerja yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan.

Selain dari pada itu, pekerja juga perlu ditingkatkan pengetahuan mereka tentang berbagai peraturan perundang-undangan khususnya di bidang ketenagakerjaan dan prosedur tata cara penyelesaian masalah hubungan industrial serta berbagai masalah ekonomi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pendidikan atau pembinaan-pembinaan masalah hubungan industrial.

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) merupakan sistem yang sesuai dengan nilai-nilai sosial budaya bangsa Indonesia, mempunyai peranan yang besar dalam mengantisipasi dan mencegah timbulnya masalah ketenagakerjaan. Namun demikian sistem ini bukan sepenuhnya dapat dipahami dengan baik oleh sementara para pelaku proses produksi. Sehingga masih ditemukan masalah-masalah yang seharusnya tidak perlu terjadi, jika semua pihak memahami betul dan melaksanakan HIP dengan baik.

Belakangan ini sangat terasa bahwa semakin meningkatnya kapasitas hubungan antar bangsa, globalisasi dalam segala segi kehidupan mengakibatkan semakin tipisnya batas antar negara. Demikian pula dengan pengaruh nilai-nilai sosial budaya negara lain sangat terasa pada kehidupan bangsa kita.

Arus globalisasi tersebut tidak dapat lepas dari praktik hubungan industrial yang kita terapkan. Dengan demikian maka sistem hubungan industrial yang diterapkan di negara lain, juga berpengaruh pada sikap sementara masyarakat industrial di Indonesia.

Krisis multidimensi yang masih dialami Bangsa Indonesia sampai saat ini belum dapat terselesaikan dengan baik, khususnya dikalangan dunia usaha yang sampai kini masih mengalami kelesuan sehingga cenderung para pengusaha hanya dapat pasrah, tidak lagi memikirkan besarnya keuntungan yang akan diperoleh melainkan bagaimana caranya perusahaan dapat bertahan hidup.

Kecenderungan tersebut membuat para pekerja merasa kurang diperhatikan tingkat kesejahteraannya, padahal pekerja dalam hal ini tidak hanya sebagai alat produksi saja melainkan sebagai asset dan partner atau mitra kerja pengusaha dalam rangka mempertahankan bahkan meningkatkan usaha perusahaan.

Dampak yang timbul adalah adanya ketidak harmonisan hubungan kemintaraan antara pengusaha dan pekerja yang disebabkan oleh selain tingkat kesejahteraan pekerja juga masalah keberadaan dari pada serikat pekerja/ serikat

buruh diperusahaan maupun kurang terbukannya sistem manajemen perusahaan. Dalam kenyataan di lapangan seringkali ketidakharmonisan tersebut berakibat munculnya berbagai keresahan hubungan industrial seperti halnya aksi unjuk rasa dan pemogokan.

Bahkan masalah yang muncul tidak hanya bersifat teknis hubungan industrial, akan tetapi terbawa berbagai masalah lain yang menjadikan permasalahan semakin kompleks dan berkembang serta berpengaruh pada stabilitas sosial. Untuk mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial, pengusaha dapat mengambil berbagai langkah strategis. Untuk itu memang diperlukan perhatian khusus dari pengusaha berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh, pemeliharaan hubungan baik dengan pekerja/buruh dan hubungan industrial secara umum.

Pada dasarnya secara umum penyebab aksi unjuk rasa maupun pemogokan tidak jauh berbeda dengan penyebab perselisihan, demikian pula strategi mengantisipasi atau mencegahnya. Mengembangkan deteksi dini (dapat dibentuk suatu tim) adalah merupakan cara yang tidak sulit dan hasilnya cukup efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses kognitif yang membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. (Gibson, Ivan Cevich dan Donelly 1996).

Moskowitz dan Orgel (1969) (Walgito, 1990) mengatakan bahwa persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu. Sedangkan menurut (Robbins, 1996), menyatakan bahwa persepsi adalah sebagai suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka.

Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

- Pelaku persepsi (*Perceiver*).
Bila seorang individu memandang pada suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu.
- Target atau objek yang dipersepsikan.
Karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Target tidak dipandang dalam keadaan terisolasi, hubungan suatu target dengan latar belakangnya mempengaruhi persepsi.
- Situasi di mana persepsi itu dilakukan.

Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi kita. Waktu adalah di mana suatu objek/peristiwa itu dilihat dapat mempengaruhi perhatian, seperti juga lokasi, cahaya, panas atau setiap jumlah faktor situasional.

Pemahaman Peraturan Perundangan di Bidang Ketenagakerjaan

Peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan bidang hubungan industrial, syarat-syarat kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Asing (PTKA) merupakan norma-norma yang harus diindahkan dan dipahami bersama oleh semua pihak yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan, baik oleh pekerja/buruh, pengusaha maupun oleh aparat pemerintah sendiri.

Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.

Fungsi HIP :

- Menjadi sarana perwujudan trilogi pembangunan, yakni pertumbuhan ekonomi yang sehat, pemerataan hasil-hasil pembangunan serta stabilitas keamanan yang dinamis.
- Menjadi sarana aktualisasi diri pekerja dan pengusaha serta perwujudan demokrasi industrial dalam dunia kerja, terutama dalam hak berserikat dan proses tawar menawar dalam perundingan bersama secara bebas dan bertanggung jawab.
- Menjadi sarana pengembangan kemitraan sosial yang sehat dan luas melalui bipartisme dan tripartisme.
- Menjadi salah satu landasan etika industrial, etika bisnis, budaya perusahaan dan produktivitas.
- Menjadi sarana untuk mengendalikan ekonomi pasar dan kapitalisme yang cenderung makin meningkat agar menjadi lebih manusiawi seraya untuk mencegah eksese dari paham adu kekuatan secara bebas, serta mengatasi ketimpangan pasar yang dalam banyak hal mengorbankan pekerja.

Tujuan HIP :

1. Umum

Mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

2. Khusus

Terwujudnya ketenangan kerja dan kemajuan berusaha (*industrial harmony and economic development*). Sedangkan pengertian ketenangan kerja dan kemajuan berusaha adalah kondisi harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang mengandung unsur-unsur :

- Terjaminnya hak semua pihak.
- Bila timbul perselisihan diselesaikan dengan baik melalui musyawarah dan mufakat.
- Mogok dan penutupan perusahaan (*lock out*) dihindari semaksimal mungkin dan hanya dipergunakan sebagai upaya terakhir
- Meningkatnya kesejahteraan pekerja, produktivitas dan kemajuan perusahaan.

Pengertian Mogok Kerja dan Unjuk Rasa

Mogok kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh para pekerja dengan maksud untuk menekan pengusaha agar bersedia memenuhi kehendaknya/tuntutannya, sedang unjuk rasa adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pekerja dengan maksud untuk mendapatkan perhatian baik dari pengusaha khususnya maupun khalayak umum.

Hubungan industrial antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang kurang baik pada dasarnya merupakan “Bom Waktu” yang pada saatnya akan meledak apabila muncul aksi unjuk rasa atau pemogokan, maka akan dapat merugikan banyak pihak antara lain pekerja, pengusaha maupun pemerintah. Aksi unjuk rasa atau pemogokan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah merupakan salah satu kasus yang paling meresahkan khususnya bagi dunia usaha dalam kaitannya dengan hubungan kerja dan hubungan industrial.

Penyebab dari pada pemogokan dan unjuk rasa secara garis besar adalah adanya tuntutan hak yang bersifat normatif dan tuntutan non normatif. Tuntutan hak yang bersifat normatif misalnya saja jamsostek, upah minimum Kabupaten/Kota (UMK), upah lembur dan cuti. Sedangkan yang bersifat non normatif seperti perbaikan menu makan dan uang makan, tunjangan transport dan insentif lain.

Mengingat bahwa kejadian mogok kerja/unjuk rasa merugikan banyak pihak, maka kejadian tersebut harus dapat diupayakan secara maksimal untuk dihindari. Upaya mencegah atau menghindari adalah dengan cara melakukan pembinaan yang berkesinambungan.

Upaya melakukan pencegahan tersebut dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara :

- Keterbukaan dan kesediaan menerima kehadiran serikat pekerja/serikat buruh;
- Sikap tanggap terhadap masalah pengupahan, dan kesejahteraan dalam arti umum;

- Memperhatikan dan memperlakukan pekerja secara manusiawi;
- Mengembangkan forum komunikasi dan kebiasaan bermusyawarah.
Sebaliknya pekerja/buruh perlu bersikap dan bersedia :
- Melakukan komunikasi dengan pimpinan perusahaan dan dapat memahami kondisi perusahaan;
- Mampu mengendalikan diri serta mengembangkan kebiasaan bermusyawarah;
- Tidak bersikap konfrontatif dan menghindarkan diri dari perbuatan destruktif.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. (UU No.13 Tahun 2003). Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) lainnya ialah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawannya terputus. (Sondang P.Siagian, 2002).

Beberapa faktor yang menimbulkan pemutusan hubungan kerja yaitu :

- Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri
- Pekerja meninggal dunia
- Habis masa berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
- Alasan mendesak perusahaan
- *Force Majeur* (Bencana alam, kebakaran, dsb)
- Karena usia pensiun

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dilarang dengan alasan, pekerja :

- Tidak masuk kerja karena sakit selama tidak lewat 12 bulan terus menerus ;
- Memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai perundangan yang berlaku ;
- Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya ;
- Menikah ;
- Perempuan hamil, melahirkan, gugur kandung, atau menyusui bayinya;
- Mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di satu perusahaan kecuali diatur lain dalam PK, PP, PKB ;
- Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja atau didalam jam kerja ;
- Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan ;
- Memiliki perbedaan paham, agama, aliran politik, suku warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan ;
- Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut keterangan dokter penyembuhannya tidak dapat dipastikan.

Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

Adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial, meliputi ;

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Kesejahteraan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat,

- Maksud
Untuk meningkatkan pendapatan pekerja sebagai pelaksana pembangunan nasional dan terwujudnya kegiatan yang menguntungkan bagi pertumbuhan dan perkembangan pekerja yang meliputi aspek psikologis, sosial budaya, ekonomi, politik serta yuridis.
- Tujuan
Menjamin kebutuhan dasar pekerja secara wajar yang menyangkut segi-segi kelangsungan hidup, pertumbuhan dan perkembangan serta perlindungan pekerja yang menjuadi haknya, agar menjadi manusia Indonesia seutuhnya serta membina lingkungan hidup pekerja yang menguntungkan bagi kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
- Manfaat
Kesejahteraan pekerja yang meningkat di samping dapat meningkatkan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha sekaligus akan dapat meningkatkan ketahanan nasional dan stabilitas nasional yang pada gilirannya akan membuka jalan bagi kemajuan usaha untuk mencapai masyarakat pekerja yang produktif.

Unsur-unsur Kesejahteraan Pekerja/Buruh

- Pendapatan (*Take home pay*)
Pengertian pendapatan adalah hasil yang diterima pekerja sebagai imbalan atas prestasi yang diberikan oleh pengusaha/perusahaan. Pendapatan pekerja dapat

berupa : upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, pendapatan non upah

- Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)
Adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. (UU No.3 Tahun 1992). Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - b. Jaminan Kematian (JK)
 - c. Jaminan Hari Tua (JHT)
 - d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- Fasilitas Kesejahteraan pekerja.
Yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan pekerja antara lain berupa pelayanan Keluarga Berencana (KB), Tempat penitipan anak (TPA), Perumahan pekerja/buruh, fasilitas ibadah, olahraga, kantin, fasilitas kesehatan dan fasilitas rekreasi.
- Rasa Aman (*Sense of security*)
Yang dimaksud adalah adanya kepastian atas kelangsungan pekerjaan dan penghasilan yang diperoleh pekerja/buruh hingga hari tuanya. Dalam hal ini termasuk jaminan dan kepastian bahwa pekerja dan keluarganya akan mendapat pelayanan kesehatan dan tunjangan, khususnya pada saat sangat diperlukan.
- Harmonisasi Hubungan Kemitraan.
Harmonis adalah suatu kondisi atau keadaan di mana antara pekerja dan pengusaha tercipta hubungan yang serasi, selaras dan seimbang. (Moedjianto, 1997)

Hubungan Kemitraan :

Adalah Suatu hubungan yang terjalin erat dan harmonis di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa di perusahaan (Pekerja dan Pengusaha) yang dilandasi oleh prinsip Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Kemitraan dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) meliputi :

- Mitra dalam proses produksi.
Bahwa pekerja, pengusaha dan pemerintah terlibat dalam proses produksi menurut fungsi masing-masing.
- Mitra dalam keuntungan.
Bahwa pekerja, pengusaha dan pemerintah dapat memperoleh manfaat dari keuntungan perusahaan secara proporsional.
- Mitra dalam tanggung jawab.

Bahwa pekerja, pengusaha dan pemerintah harus bertanggung jawab terhadap kemajuan dan kelangsungan usaha karena perusahaan merupakan asset nasional yang harus dijaga dan dipelihara oleh semua pihak.

Hipotesis

- H1 : Persepsi pekerja tentang pemahaman peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha.
- H2 : Persepsi pekerja tentang kesejahteraan pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha.
- H3 : Persepsi pekerja tentang keberadaan serikat pekerja/serikat buruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha secara simultan.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para pekerja yang menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan di Kabupaten Karanganyar.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode pengambilan sampel secara non probabilitas (pemilihan non random) khususnya dengan metode *Convenience Sampling* (pengambilan sampel secara nyaman), yaitu dilakukan dengan memilih sampel bebas sekehendak perisetnya. Dalam hal ini populasi sebanyak 135 perusahaan yang memiliki serikat pekerja/serikat buruh, sedangkan besarnya sampel yang diambil 100 perusahaan.

2. Variabel Penelitian

- Variabel independen atau variabel bebas (yang mempengaruhi), yaitu berupa persepsi pekerja tentang pemahaman peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja dan keberadaan serikat pekerja/serikat buruh
- Variabel dependen atau variabel tergantung (yang dipengaruhi), yaitu harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha.

3. Definisi Operasional

- a. Pemahaman Peraturan Perundangan di Bidang Ketenagakerjaan.
Merupakan hal yang harus dimengerti dan pendalaman akan suatu produk hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan, sehingga dengan mengerti dan memahami peraturan tersebut maka akan dapat menciptakan suatu keharmonisan hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha.

- b. **Kesejahteraan Pekerja**
Merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan pekerja yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja pekerja di perusahaan sehingga dapat menciptakan harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha di perusahaan.
- c. **Keberadaan Serikat Pekerja/buruh**
Keberadaan serikat pekerja/buruh di perusahaan sering kali dipersepsikan negatif oleh manajemen perusahaan/pengusaha sebagai awalnya timbul permasalahan/konflik di perusahaan. Persepsi yang tidak tepat mengenai hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, sering kali muncul kepermukaan seakan-akan bahwa kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha berada pada posisi yang bertentangan sehingga menimbulkan konfrontasional. Akan tetapi sesungguhnya kedua kepentingan tersebut merupakan kepentingan yang saling berkaitan dengan interdependensi yang tinggi. Keberadaan serikat pekerja/buruh di perusahaan justru dapat membantu pengusaha dalam pengambilan kebijakan/keputusan demi terciptanya harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha di perusahaan.
- d. **Hubungan kemitraan**
Yaitu suatu hubungan yang terjalin erat dan harmonis antara pekerja dan pengusaha di perusahaan yang dilandasi oleh prinsip hubungan industrial Pancasila, sehingga diharapkan akan terwujudnya ketenangan kerja dan ketenangan usaha yang selanjutnya dapat menciptakan harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha.

4. Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang bukan berupa angka, terdiri dari data hasil angket kuesioner tentang kajian pengaruh persepsi pekerja tentang pemahaman peraturan perundangan ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja, dan keberadaan serikat pekerja/serikat buruh, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan setelah diisi oleh responden dikembalikan kepada peneliti untuk selanjutnya sebagai bahan analisis.

Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner, yaitu berupa daftar pertanyaan yang disampaikan kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert yang berisi lima tingkat preferensi jawaban.

Sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan. Untuk menguji validitas ini digunakan *Pearson's correlation*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 12*.

5. Teknik analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Adalah analisis dengan cara pengumpulan, pencatatan, penyusunan dan penyajian data penelitian dalam bentuk tabel, grafik, yang selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya.

b. Analisis Induktif

Adalah analisis dengan cara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data hasil penelitian antara lain berupa: cara menguji hipotesis, membuat prediksi berdasarkan pengaruh antara variabel-variabel dan perhitungan dengan asosiasi antara variabel-variabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji ini meliputi uji multikolinieritas, autokolerasi, heteroskedastisitas dan uji uji normalitas.

d. Regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah persepsi pekerja tentang pemahaman peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan (X_1), persepsi pekerja tentang kesejahteraan pekerja (X_2) dan persepsi pekerja tentang keberadaan serikat pekerja/serikat buruh (X_3), sedangkan variabel terikatnya harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha (Y).

e. Uji koefisien regresi parsial (Uji t)

Nilai uji t menunjukkan apakah memang terdapat pengaruh yang signifikan secara individual antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengaruh secara individual ditunjukkan dari nilai Sig. Uji t, jika sig. uji t < 005 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara individual masing-masing variabel.

f. Uji koefisien regresi serentak (Uji F)

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi hasil korelasi ganda serta koefisien analisis regresi, jika nilai uji F adalah signifikan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi/pengaruh yang signifikan.

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui berapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

1. Gambaran sampel atau responden

Pada penelitian ini, penulis mengambil sampel sebanyak 100 responden yang mana kesemuanya merupakan para pengurus serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan di wilayah Kabupaten Karanganyar. Sedangkan para

pengurus serikat pekerja/serikat buruh pada umumnya berpendidikan sekolah lanjutan tingkat atas atau yang sederajat dan hanya ada beberapa orang pengurus yang berijazah Diploma III maupun Sarjana S1. Kemudian untuk kepengurusan serikat pekerja/serikat buruh sebagian besar dijabat oleh para pekerja/buruh laki-laki.

Untuk kepengurusan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan pada umumnya berkisar antara 6 orang sampai dengan 15 orang personil.

2. Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas (X1)
Semua item pertanyaan untuk (X1) yaitu persepsi pekerja tentang pemahaman peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan mulai dari nomor 1 s/d 5 adalah Valid berdasarkan probabilitas value (2-tailed) sebesar 0,000 yang signifikan pada taraf 1 %
- Uji Validitas (X2)
Item pertanyaan untuk (X2) yaitu persepsi pekerja tentang kesejahteraan pekerja di mana X2.1 , X2.2, X2.4 dan X2.5 bernilai 0,000 serta X2.3 dengan nilai 0,001 bahwa masing-masing indikator pertanyaan Valid berdasarkan probabilitas value (2-tailed) sebesar 0,000 yang signifikan pada taraf 1 %.
- Uji Validitas (X3);
Semua item pertanyaan untuk (X3) mulai dari nomor 1 s/d 5 adalah valid berdasarkan probabilitas value (2 tailed) sebesar 0,000 yang signifikan pada taraf 1 %.
- Uji Validitas (Y);
Semua item pertanyaan untuk (Y) mulai dari nomor 1 s/d 5 adalah valid berdasarkan Probabilitas value (2-tailed) sebesar 0,000 yang signifikan pada taraf 1 %.
- Uji Reliabilitas (X2) setelah item X2.4 dihapus
Nilai Alpha Cronbach sebesar 0,608 adalah reliabel karena lebih besar dari nilai 0,60 setelah item nomor 4 untuk X2 dihapus.
- Reliabilitas untuk variabel (X1)
Dari tampilan output SPSS menunjukkan bahwa variabel persepsi pekerja tentang pemahaman peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,657 yang menurut criteria Nunnally (1967) dapat dikatakan reliabel, dikarenakan nilai Cronbach Alpha tersebut lebih besar dari 0,60.
- Reliabilitas untuk variabel (X2)
Berdasarkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,499 lebih kecil dari 0,60, maka variabel X2 yaitu persepsi pekerja tentang kesejahteraan pekerja dinyatakan tidak reliabel, oleh karenanya item no. 4 variabel X2 perlu dihilangkan.
- Reliabilitas untuk variabel (X3)

Berdasarkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,869 yang lebih besar dari 0.60, maka berarti variabel (X3) yaitu persepsi pekerja tentang keberadaan serikat pekerja/serikat buruh dinyatakan reliabel.

- Reliabilitas untuk variabel (Y)

Sehubungan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,727 yang mana lebih besar dari pada 0,60, maka variabel (Y) yaitu Harmonisasi Hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinieritas

Berdasarkan nilai tolerance untuk X1 sebesar 0,962, X2 sebesar 0,868 dan X3 sebesar 0,884 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10, maka dalam hal ini dinyatakan lolos uji multikolinieritas. Demikian juga halnya dengan nilai VIF untuk X1 = 1,039, X2 = 1,152 dan X3 = 1,131 yang ternyata nilai tersebut kurang dari 10, maka dalam hal ini dinyatakan lolos uji multikolinieritas.

- Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji Runs Test, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,315 yang mana menunjukkan suatu keadaan yang tidak signifikan, maka oleh karenanya dinyatakan lolos uji Autokorelasi.

- Uji Heteroskedastisitas (Glesjer Test)

Pengujian heteroskedastisitas pada prinsipnya adalah akan menguji apakah memang antar prediktor (variabel) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai residualnya. (Salemba Infotek, 2005). Oleh karena sampel atau responden yang akan diuji > 30, maka digunakan Glesjer Test.

Berdasarkan Glesjer test, nilai Probabilitas value untuk tiap variabel independen (X1 = 0,129; X2 = 0,097 dan X3 = 0,215) menunjukkan suatu keadaan yang tidak signifikan. Dalam hal ini berarti lolos uji heteroskedastisitas.

- Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test (K-S).

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov Test, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,498 artinya menunjukkan keadaan yang tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa data residual berdistribusi normal dan model ini lolos uji normalitas.

Dari hasil pengujian uji asumsi klasik diatas, diperoleh kesimpulan bahwa model yang digunakan lolos uji sehingga dapat dilakukan interpretasi atas model tersebut.

4. Hasil uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil komputasi dengan *software* SPSS versi 12, maka nilai t hitung untuk :

X1 = 2,350 (Probabilitas value 0,021) adalah signifikan

X2 = 3,580 (Probabilitas value 0,001) adalah signifikan

X3 = 1,970 (Probabilitas value 0,052) adalah tidak signifikan

Hasil uji signifikansi secara individual sebagaimana terlihat dari nilai statistik t, memperlihatkan bahwa dua variabel independen tersebut (X1 dan X2) berpengaruh secara signifikan, sedangkan variabel (X3) tidak signifikan. Karena X1 dan X2 signifikan, maka nilai koefisien dan tandanya memiliki arti. Apabila X1 (persepsi pekerja tentang pemahaman peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan) meningkat, maka Y (harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha) akan meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila X1 menurun, maka Y akan menurun.

Kemudian apabila X2 (persepsi pekerja tentang kesejahteraan pekerja) meningkat, maka Y (harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha) akan meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila X2 menurun, maka Y akan menurun.

Dengan mengacu pada landasan hukum maupun teorinya termasuk Prinsip Hubungan Industrial Pancasila, maka hasil uji tanda diatas sudah sesuai dan sejalan dengan ketentuan atau teori yang ada.

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,883 + 0,166 X_1 + 0,451 X_2 + 0,243 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a = 4,883 adalah konstanta yang menunjukkan apabila variabel X_1 (persepsi pekerja tentang pemahaman peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan), X_2 (persepsi pekerja tentang kesejahteraan pekerja) dan X_3 (persepsi pekerja tentang keberadaan serikat pekerja/serikat buruh) sama dengan nol (0), maka variabel Y (harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha) sebesar 4,883. Artinya bahwa harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha akan meningkat seiring dengan meningkatnya persepsi pekerja tentang pemahaman peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja dan keberadaan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.

$b_1 = 0,166$ koefisien variabel X_1 , artinya apabila variabel X_1 (persepsi pekerja tentang pemahaman peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel Y (harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha) akan

meningkat sebesar 0,166 satuan dengan asumsi bahwa variabel X_2 (persepsi pekerja tentang kesejahteraan pekerja) dan X_3 (persepsi pekerja tentang keberadaan serikat pekerja/serikat buruh) dianggap tetap.

$b_2 = 0,451$ koefisien variabel X_2 , artinya apabila variabel X_2 (persepsi pekerja tentang kesejahteraan pekerja) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel Y (harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha) akan meningkat sebesar 0,451 satuan dengan asumsi variabel X_1 , dan X_3 dianggap tetap.

$b_3 = 0,243$ koefisien variabel X_3 , artinya apabila variabel X_3 (persepsi pekerja tentang keberadaan serikat pekerja/serikat buruh) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel Y (harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha) akan meningkat sebesar 0,243 satuan dengan asumsi bahwa variabel X_1 dan X_2 dianggap tetap.

5. Hasil uji Koefisien regresi serentak (Uji F)

Berdasarkan hasil komputasi dengan software SPSS 12, maka nilai F hitung sebesar 7,209 dan probabilitas value 0,000 yang signifikan pada taraf $\alpha = 5\%$. Maka H_0 yang menyatakan bahwa semua variabel (X_1, X_2 dan X_3) tidak mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen dapat ditolak. Artinya, terbukti bahwa semua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependennya.

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil komputasi dengan menggunakan *software* SPSS versi 12 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R^2) adalah sebesar 0,158 (16%), artinya kemampuan variabel X_1, X_2 dan X_3 dalam menerangkan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah sebesar 16% (variabel X_1, X_2 dan X_3 telah menjelaskan sekalipun hanya sebagian kecil saja mengenai sebab yang mempengaruhi variabel Y), sisanya sebesar 84% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (persepsi pekerja tentang pemahaman peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha (Y).

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X2 (persepsi pekerja tentang kesejahteraan pekerja), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha (Y).
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X3 (persepsi pekerja tentang keberadaan serikat pekerja/serikat buruh), mempunyai pengaruh yang positif namun demikian tidak signifikan terhadap harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha (Y).
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen (X1, X2 dan X3) secara simultan mampu menjelaskan variabel dependennya (Y).
5. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel X1, X2 dan X3 dalam menerangkan pengaruhnya terhadap variabel Y cukup kecil, hanya sebesar 16%, sedang variabel lain yang tidak diteliti justru lebih besar.

KETERBATASAN

1. Penelitian ini masih terbatas pada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan, sehingga dimungkinkan hasilnya belum dapat mewakili keseluruhan pekerja/buruh di perusahaan di wilayah Kabupaten Karanganyar;
2. Penelitian ini tidak mengikutsertakan faktor yang memoderasi atau yang menjadi intervening faktor harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha, misalnya dengan keterbukaan sistem manajemen perusahaan;
3. Penelitian ini terbatas oleh metode penelitian yang digunakan, karena harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha hanya dipengaruhi oleh tiga variabel saja, padahal sebenarnya masih ada variabel lain yang dapat berpengaruh pada harmonisasi hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha.

SARAN

Dari hasil analisis dan pembahasan, beberapa hal yang dapat disarankan sebagai berikut :

1. Agar tercipta *Industrial Harmony and Economic Development* di perusahaan, maka baik pekerja maupun pengusaha hendaknya mentaati dan melaksanakan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku dengan baik dan benar (masing-masing pihak tidak memaksakan kehendaknya);
2. Perlunya peningkatan peran dan fungsi lembaga kerjasama bipartit dan tripartit;
3. Pembinaan dan pengawasan oleh lembaga/institusi teknis secara konsisten dan berkesinambungan terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan;
4. *Law enforcement* dilakukan tanpa diskriminasi terhadap pelaku pelanggaran ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P. 1996, *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Bimo Walgito, 1990, *Psikologi Sosial*, Andi Offset, Yogyakarta
- Sondang P. Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Payaman J. Simanjuntak, 2003, *Manajemen Hubungan Industrial*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Yogiyanto H.M., 2004, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta
- Fred N Kerlinger dan Elazar J. Pedhazur (Nur Cahaya, 1987), *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*
- Triton PB, 2005, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu, Yogyakarta
- Sonny Sumarsono, 2003, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Suwarto, 2005, *Hubungan Industrial dalam Praktik, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta
- Wahana Komputer, 2005, *Pengembangan Analisis Multivariate dengan SPSS 12*, Penerbit Salemba Infotek, Jakarta
- UU No. 21 Tahun 2000 Tentang *Serikat Pekerja/Serikat Buruh*
- UU No. 3 Tahun 1992 Tentang *Jamsostek*
- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*
- UU No. 2 Tahun 2004 Tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.