

PENGARUH UPAH, PERAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA MELALUI UNJUK RASA PADA SERIKAT PEKERJA NASIONAL PSP PT SAI APPAREL INDUSTRIES

Elifaz Eldy, Ari Pradhanawati, Hari Susanta Nugraha

Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro

Email : elifazeldy@gmail.com

Abstract

Welfare workers are influenced by several factors, such as good wages and role of trade unions. Workers do the rallies to fight them welfare. This study aims to identify and explain the effect of wages and the role of trade unions on the welfare of workers. the effect of rallies on welfare. Object of this research PT Sai Apparel Industries which all workers are members of the National Labor Union. This type of research is explanatory research. The technique of collecting data using interviews, questionnaires and observation. The conclusion from this study is that wages and role of trade unions effect on workers welfare. Based on the conclusion that the company needs to increase the amount of compensation in the form of allowances. Unions need to enhance the role to be the center of information for workers. Besides, the government should review the minimum wage policy is based on the necessities of life for single workers.

keywords: labor, wages, trade union, rallies, welfare workers

Abstrak

Kesejahteraan pekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah upah yang baik dan serikat pekerja yang berperan dengan baik. Pekerja juga melakukan unjuk rasa untuk memperjuangkan kesejahteraannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh upah dan peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan pekerja serta pengaruh unjuk rasa terhadap kesejahteraan. Selain itu pengaruh upah dan peran serikat pekerja terhadap unjuk rasa pada PT Sai Apparel Industries yang semua pekerjanya adalah anggota Serikat Pekerja Nasional. Tipe penelitian ini adalah *eksplanatory research*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antara upah dan serikat pekerja terhadap kesejahteraan pekerja, terdapat pengaruh antara upah dan peran serikat pekerja terhadap unjuk rasa dan unjuk rasa terhadap kesejahteraan. Berdasarkan kesimpulan maka perusahaan perlu untuk menambah jumlah kompensasi dalam bentuk tunjangan. Serikat pekerja perlu meningkatkan peran untuk menjadi pusat informasi bagi pekerja. Selain itu pemerintah perlu mengkaji kebijakan upah minimum yang selama ini berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang.

kata kunci : pekerja, upah, serikat pekerja, unjuk rasa dan kesejahteraan

PENDAHULUAN

Pemberitaan mengenai buruh tidak pernah berhenti menghiasi media. Belum selesai masalah pertama, muncul masalah kedua, ketiga dan seterusnya yang tak kunjung menemukan titik temu. Permasalahan yang melingkupi buruh tersebut mulai dari kesejahteraan dengan tolak ukur utama jumlah upah buruh, sistem kontrak dan outsourcing. PHK dan masih banyak masalah lainnya. Kondisi ini juga diperparah dengan tidak berpihaknya pemerintah kepada buruh. Pemerintah yang diharapkan menjadi penyelamat, justru terlalu banyak menyampaikan retorika tanpa ada solusi. disatu sisi buruh selalu

dipinggirkan, padahal disisi lain buruh yang memiliki kontribusi untuk menopang perekonomian negara. buruh memiliki peran yang besar bagi suatu negara. Selain sebagai penggerak ekonomi, tapi juga sebagai pelaku utama pembangunan. Karena jumlahnya yang besar maka buruh juga menjadi salah satu kekuatan utama dalam menentukan wajah masyarakat Indonesia secara keseluruhan.

Kontribusi buruh yang demikian besar ternyata tidak mendapat apresiasi. Dari tahun ke tahun selalu muncul permasalahan buruh terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan. Tidak bisa dipungkiri memang, diantara banyak masalah seputar buruh, permasalahan mengenai kesejahteraan merupakan masalah yang sensitif. Masalah selalu dibicarakan karena menyangkut kelangsungan hidup seseorang. Dari tahun ke tahun permasalahan klasik yang muncul adalah keinginan buruh untuk menaikkan upah mereka. Hal ini dikarenakan upah yang mereka terima dirasa tidak sebanding atau tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup riil sehari-hari

Buruh berada pada posisi sulit. Posisi tawarnya tidak menguntungkan. Untuk menghadapi pengusaha para pekerja ini membentuk organisasi pekerja yang disebut serikat pekerja. Dengan berserikat dan berkumpul diharapkan posisi tawarnya dihadapan pengusaha dan pemerintah menjadi lebih kuat. Para pekerja juga melakukan aksi unjuk rasa untuk memperjuangkan kesejahteraannya. Selain itu apabila perselisihan hubungan industrial yang terjadi tidak dapat terselesaikan maka berdasarkan UU nomor 13 tahun 2003 para pekerja berhak untuk melakukan pemogokan kerja. Pemogokan kerja dilakukan sebagai cara terakhir dan jurus pamungkas untuk memaksakan tuntutanannya kepada pengusaha.

PT SAI Apparel Industries adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang garmen dan tekstil yang memiliki cukup banyak pekerja. Jumlah buruh yang bekerja di PT SAI Apparel Industries ada 7.950 orang. Serikat Pekerja yang ada dalam PT SAI Apparel Industries adalah Serikat Pekerja Nasional. Untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis maka perlu dibuat sebuah aturan kerja yang disepakati bersama antara pengusaha dan pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja. Peraturan tersebut disebut Perjanjian Kerja Bersama. PKB tersebut berisi pedoman-pedoman praktis yang berkaitan dengan terselenggaranya kegiatan produksi dan juga mengatur hubungan antara karyawan dengan manajemen perusahaan. Beberapa hal yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut adalah mengenai hak dan kewajiban masing-masing unsur.

Upah yang diberikan dari tahun ke tahun semakin meningkat menyesuaikan dengan kebijakan Upah Minimal Kota Semarang. Ini berlaku untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Sedangkan untuk karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun akan mendapatkan upah lebih dari ketentuan UMK. Kenaikan upah tersebut dilaksanakan dengan *system grade* yang didasarkan pada : (1) Prestasi kerja; (2) Kondite kerja; (3) Jabatan; (4) Skill atau keahlian

Selain upah, para pekerja juga mendapatkan tunjangan. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan adalah tunjangan hari raya dan juga tunjangan jabatan. Tunjangan hari raya untuk karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun mendapatkan 1 kali gaji perbulan. Sedang untuk yang bekerja 3 bulan s/d kurang dari 1 tahun mendapatkan tunjangan dengan perhitungan masa kerja dibagi 12 dikalikan gaji perbulan. Untuk meningkatkan rasa nyaman dan keamanan pada saat bekerja, perusahaan juga menyediakan alat-alat keselamatan kerja, sesuai dengan PKB yang telah dibuat. Untuk fasilitas kesehatan perusahaan sudah menyediakan poliklinik. Perusahaan juga memberikan jaminan sosial berupa Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Seharusnya kesejahteraan buruh tinggi ditandai dengan UMK yang terpenuhi sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja. Perusahaan sebagai tempat buruh bekerja seharusnya dapat menjadi tumpuan perekonomian buruh. Menurut Budiarti (2008:4) Serikat Pekerja juga memengaruhi kesejahteraan buruh jika perannya berjalan dengan baik. Jika tingkat kesejahteraan buruh yang tinggi maka akan mengurangi jumlah unjuk rasa yang dilakukan buruh. Pada kenyataannya Upah Minimum Kota Semarang sebesar Rp 1.423.000 tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pekerja yang menjadi anggota Serikat Pekerja Nasional. Berdasarkan survei KHL yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Nasional didapati bahwa upah yang sesuai untuk pekerja di kota Semarang adalah Rp 1.923.223,-. Komponen dari KHL itu sendiri berdasarkan Permenaker 13 tahun 2012 adalah (1) Makanan dan Minuman, (2) Sandang, (3) Perumahan,

(4) Pendidikan, (5) Kesehatan, (6) Transportasi, (7) Rekreasi dan tabungan. Hal inilah yang menarik penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Upah dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional Kota Semarang PSP PT SAI Apparel Industries.

Permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut: (a) Bagaimana pengaruh upah terhadap unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja PT SAI Apparel Industries ? ; (b) Bagaimana pengaruh peran serikat pekerja terhadap unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja PT SAI Apparel Industries ? ; (c) Bagaimana pengaruh upah dan peran serikat pekerja terhadap unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja PT SAI Apparel Industries ? ; (d) Bagaimana pengaruh upah terhadap kesejahteraan Pekerja PT SAI Apparel Industries ? ; (e) Bagaimana pengaruh peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan Pekerja PT SAI Apparel Industries ? ; (f) Bagaimana pengaruh upah dan peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan pekerja PT SAI Apparel Industries? ; (g) Bagaimana pengaruh unjuk rasa terhadap kesejahteraan Pekerja PT SAI Apparel Industries ?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (a) Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja PT SAI Apparel Industries; (b) Untuk mengetahui pengaruh peran serikat pekerja terhadap unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja PT SAI Apparel Industries; (c) Untuk mengetahui pengaruh upah dan peran serikat pekerja terhadap unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja PT SAI Apparel Industries; (d) Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kesejahteraan Pekerja PT SAI Apparel Industries; (e) Untuk mengetahui pengaruh peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan Pekerja PT SAI Apparel Industries; (f) Untuk mengetahui pengaruh upah dan peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan pekerja PT SAI Apparel Industries; (g) Untuk mengetahui pengaruh unjuk rasa terhadap kesejahteraan Pekerja PT SAI Apparel Industries

KAJIAN TEORI

Menurut Heidjrahman dan Husnan (2005 : 206), kesejahteraan adalah suatu kondisi aman sentosa dan makmur terhindar dari berbagai ancaman dan kesulitan yang dirasakan seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan di suatu tempat atau perusahaan

Kesejahteraan karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan merupakan faktor utama dalam peningkatan produktivitas. Apabila kesejahteraan dilalaikan, maka kemungkinan akan timbul banyak masalah ketenagakerjaan seperti kebosanan, kejenuhanm merasa tidak diperhatikan, kecelakaan kerja dan kemungkinan lain. Program kesejahteraan karyawan menyangkut masalah ekonomi, rekreasi atau hiburan, dan penyediaan fasilitas bagi karyawan (Heidjrahman dan Husnan, 2005:269).

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada par apekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.(Veithzal Rivai, 2009:758). Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Undang Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30)

Secara umum tujuan pembentukan serikat pekerja untuk mempromosikan kepentingan-kepentingan anggota dan kelangsungan hidup dari serikat pekerja serta mempertahankan atau meningkatkan dukungan pekerja dengan menyediakan kebutuhan mereka antara lain memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya (Payaman Simanjuntak, Undang-Undang yang Baru tentang Ketenagakerjaan. Kantor Perburuhan Internasional. Jakarta. 2003:35). Menurut Budiarti (2008:4), peran serikat pekerja adalah kapabilitas atau kemampuan serikat pekerja untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan

kepentingan, menyelesaikan perselisihan, sarana komunikasi informasi serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya

Gerakan sosial merupakan sebuah konsekuensi dari perubahan drastis yang terjadi di masyarakat. Bonner (dalam ratri virianita :2008) menyebutnya sebagai refleksi dan kondisi dari perubahan sosial yang berasal dari ketidakpuasan terhadap status quo. Unjuk rasa adalah salah satu bentuk dari gerakan sosial. Mengacu pada UU Nomor 9 Tahun 1998 Pasal 1 Angka 3 Tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum, Unjuk Rasa adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau lebih untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara demonstratif di muka umum

Metode

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penjelasan. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja dari PT Sai Apparel Industries yang berjumlah 7.950. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan metode random sampling. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS For Windows.

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

Skor Rata – Rata Variabel Upah

Indikator	Item	Skor										Skor total	Mean item	Mean Indikator
		1		2		3		4		5				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Besarnya Upah	X _{1.1}	0	0	2	2	17	17	51	51	30	30	409	4,09	3,99
	X _{1.2}	0	0	0	0	14	14	46	46	40	40	426	4,26	
	X _{1.3}	0	0	3	3	26	26	54	54	17	17	385	3,85	
	X _{1.4}	0	0	5	5	27	27	52	52	16	16	379	3,79	
Besarnya Tunjangan	X _{1.5}	0	0	0	0	22	22	49	49	29	29	407	4,07	3,94
	X _{1.6}	0	0	6	6	23	23	49	49	22	22	387	3,87	
	X _{1.7}	0	0	0	0	26	26	45	45	29	29	412	4,12	
	X _{1.8}	0	0	1	1	27	27	51	51	21	21	392	3,92	
Kesesuaian Upah Dengan Kebutuhan	X _{1.9}	0	0	7	7	28	28	53	53	12	12	370	3,70	3,87
	X _{1.10}	1	1	7	7	19	19	44	44	28	28	389	3,89	
	X _{1.11}	0	0	3	3	28	28	42	42	27	27	393	3,93	
Pemberian kenaikan upah yang dirasa adil	X _{1.12}	0	0	5	5	27	27	52	52	16	16	379	3,79	3,99
	X _{1.13}	0	0	2	2	27	27	38	38	33	33	402	4,02	
	X _{1.14}	0	0	0	0	20	20	55	55	25	25	405	4,05	
	X _{1.15}	0	0	0	0	20	20	55	55	25	25	405	4,05	
	X _{1.16}	0	0	4	4	16	16	58	58	22	22	398	3,98	
X _{1.17}	0	0	3	3	26	26	54	54	17	17	385	3,85		
Total		1		48		393		848		409		6723		
		1699												
		Rata-rata Seluruh Indikator												3,95

Skor Rata-rata Variabel Peran Serikat pekerja

Indikator	Item	Skor										Skor total	Mean item	Mean Indikator
		1		2		3		4		5				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Besarnya Upah	X _{1.1}	0	0	2	2	17	17	51	51	30	30	409	4,09	3,99
	X _{1.2}	0	0	0	0	14	14	46	46	40	40	426	4,26	
	X _{1.3}	0	0	3	3	26	26	54	54	17	17	385	3,85	
	X _{1.4}	0	0	5	5	27	27	52	52	16	16	379	3,79	
Besarnya Tunjangan	X _{1.5}	0	0	0	0	22	22	49	49	29	29	407	4,07	3,94
	X _{1.6}	0	0	6	6	23	23	49	49	22	22	387	3,87	
	X _{1.7}	0	0	0	0	26	26	45	45	29	29	412	4,12	
	X _{1.8}	0	0	1	1	27	27	51	51	21	21	392	3,92	
Kesesuaian Upah Dengan Kebutuhan	X _{1.9}	0	0	7	7	28	28	53	53	12	12	370	3,70	3,87
	X _{1.10}	1	1	7	7	19	19	44	44	28	28	389	3,89	
	X _{1.11}	0	0	3	3	28	28	42	42	27	27	393	3,93	
Pemberian kenaikan upah yang dirasa adil	X _{1.12}	0	0	5	5	27	27	52	52	16	16	379	3,79	3,99
	X _{1.13}	0	0	2	2	27	27	38	38	33	33	402	4,02	
	X _{1.14}	0	0	0	0	20	20	55	55	25	25	405	4,05	
	X _{1.15}	0	0	0	0	20	20	55	55	25	25	405	4,05	
	X _{1.16}	0	0	4	4	16	16	58	58	22	22	398	3,98	
X _{1.17}	0	0	3	3	26	26	54	54	17	17	385	3,85		
Total		1		48		393		848		409		6723		
Total		1699												
Rata-rata Seluruh Indikator														3,95

Skor Rata-Rata Variabel Unjuk Rasa

Indikator	Item	Skor										Skor total	Mean item	Mean Indikator
		1		2		3		4		5				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Bentuk Kegiatan	Z.1	0	0	8	8	18	18	50	50	24	24	390	3,9	3,73
	Z.2	0	0	4	4	22	22	53	53	21	21	391	3,9	
	Z.3	0	0	1	1	19	19	54	54	26	26	340	3,4	
Objek yang Menjadi Sumber Ketidakpuasan	Z.4	0	0	2	2	21	21	62	62	15	15	390	3,9	3,96
	Z.5	0	0	0	0	22	22	49	49	29	29	407	4,07	
	Z.6	0	0	1	1	25	25	55	55	19	19	392	3,92	
Cara Penyampaian	Z.7	0	0	3	3	14	14	54	54	19	19	359	3,59	3,89
	Z.8	0	0	1	1	15	15	65	65	19	19	402	4,02	
	Z.9	0	0	3	3	14	14	64	64	19	19	401	4,01	
	Z.10	0	0	4	4	18	18	56	56	22	22	396	3,96	
Total		0		27		188		562		213		3868		
Total		990												
Rata-rata seluruh indicator														3,86

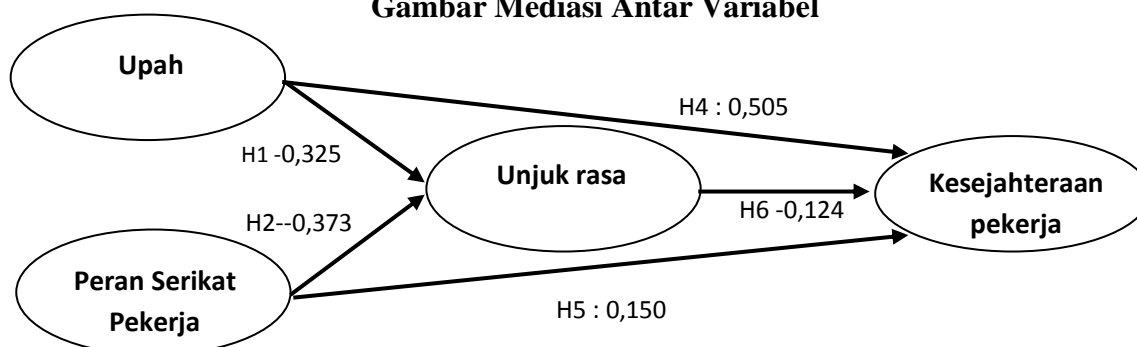
Skor Rata-Rata Variabel Kesejahteraan

Indikator	Item	Skor										Skor total	Mean item	Mean Indikator
		1		2		3		4		5				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Bentuk Kegiatan	Z.1	0	0	8	8	18	18	50	50	24	24	390	3,9	3,73
	Z.2	0	0	4	4	22	22	53	53	21	21	391	3,9	
	Z.3	0	0	1	1	19	19	54	54	26	26	340	3,4	
Objek yang Menjadi Sumber Ketidakpuasan	Z.4	0	0	2	2	21	21	62	62	15	15	390	3,9	3,96
	Z.5	0	0	0	0	22	22	49	49	29	29	407	4,07	
	Z.6	0	0	1	1	25	25	55	55	19	19	392	3,92	
Cara Penyampaian	Z.7	0	0	3	3	14	14	54	54	19	19	359	3,59	3,89
	Z.8	0	0	1	1	15	15	65	65	19	19	402	4,02	
	Z.9	0	0	3	3	14	14	64	64	19	19	401	4,01	
	Z.10	0	0	4	4	18	18	56	56	22	22	396	3,96	
		0		27		188		562		213		3868		
Total		990												
Rata-rata seluruh indikator													3,86	

Tabel Hasil Uji Hipotesis

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		t hitung/ F hitung	Signifikan si	Korelasi	Determinasi	
1	Pengaruh Upah (X_1) terhadap Unjuk rasa (Z)	-5,630	0,000	0,494	24,4%	Ha diterima
2	Pengaruh Peran Serikat Pekerja (X_2) terhadap Unjuk Rasa(Z)	-6,094	0,000	0,524	26,7%	Ha diterima
3	Pengaruh Upah (X_1) dan Peran Serikat Pekerja (X_2) terhadap Unjuk Rasa (Z)	27,181	0,000	0,599	35,9%	Ha diterima
4	Pengaruh Upah (X_1) Terhadap Kesejahteraan (Y)	8,179	0,000	0,637	40,6%	Ha diterima
5	Pengaruh Peran Serikat Pekerja (X_2) Terhadap Kesejahteraan (Y)	5,012	0,000	0,452	20,4%	Ha diterima
6	Pengaruh Upah (X_1) dan Peran Serikat Pekerja(X_2) Terhadap Kesejahteraan (Y)	37,423	0,000	0,650	43,6%	Ha diterima
7	Pengaruh Unjuk Rasa (Z) Terhadap Kesejahteraan (Y)	-5,105	0,000	0,456	21%	Ha diterima

Gambar Mediasi Antar Variabel



Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2014

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari hasil perhitungan skor dan rata – rata variabel upah yaitu sebesar 6723 sedangkan total frekuensi yang diperoleh yaitu sebesar 1699 sehingga dapat diketahui nilai rata – rata dari variabel upah yaitu sebesar 3,95. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden mempersepsikan bahwa upah yang diterimanya sudah sesuai.

Berdasarkan tabel skor dan rata-rata variabel peran serikat pekerja dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari hasil perhitungan skor dan rata – rata yaitu sebesar 5220 sedangkan total frekuensi yang diperoleh yaitu sebesar 1300 sehingga dapat diketahui nilai rata – rata dari variabel peran serikat pekerja yaitu sebesar 4,015. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden mempersepsikan bahwa peran serikat pekerja baik. Serikat pekerja dapat menunjukkan perannya sebagai sarana perlindungan, informasi dan juga dalam menciptakan keharmonisan hubungan kerja.

Berdasarkan tabel skor dan rata-rata variabel unjuk rasa dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari hasil perhitungan skor dan rata – rata yaitu sebesar 3868 sedangkan total frekuensi yang diperoleh yaitu sebesar 990 sehingga dapat diketahui nilai rata – rata dari variabel unjuk rasa yaitu sebesar 3,86. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden mempersepsikan bahwa unjuk rasa adalah sarana yang paling efektif untuk memperjuangkan kesejahteraannya.

Berdasarkan tabel skor dan rata-rata variabel kesejahteraan dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari hasil perhitungan skor dan rata – rata yaitu sebesar 3874 sedangkan total frekuensi yang diperoleh yaitu sebesar 999 sehingga dapat diketahui nilai rata – rata dari variabel kesejahteraan yaitu sebesar 3,86. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden mempersepsikan bahwa kesejahteraan yang diterimanya baik. Ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan sandang, pangan dan papan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa upah berpengaruh negatif terhadap unjuk rasa dan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan. Hasil uji korelasi variabel upah terhadap variabel unjuk rasa sebesar 0,494 yang berarti korelasinya cukup kuat. Sedangkan hasil uji korelasi antara upah dengan kesejahteraan sebesar 0,637 yang berarti kuat. Hasil uji determinasi antara variabel upah dan unjuk rasa sebesar 24,4% yang berarti 24,4% variabel unjuk rasa dapat dijelaskan oleh variabel upah. Hasil uji determinasi variabel upah terhadap kesejahteraan sebesar 40,6% yang berarti 40,6% variabel kesejahteraan dapat dijelaskan oleh variabel upah.

Peran serikat pekerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dan berpengaruh negatif terhadap unjuk rasa. Hasil uji korelasi variabel peran serikat pekerja terhadap unjuk rasa sebesar 0,524 yang berarti korelasinya kuat. Sedangkan hasil uji korelasi variabel peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan sebesar 0,452 yang berarti korelasinya cukup kuat. Hasil uji determinasi antara variabel

peran serikat pekerja dengan variabel unjuk rasa sebesar 35,9% yang berarti 35,9% variabel unjuk rasa dapat dijelaskan oleh variabel peran serikat pekerja. Hasil uji determinasi antara variabel peran serikat pekerja dan kesejahteraan sebesar 20,4% yang berarti 20,4% variabel kesejahteraan dapat dijelaskan oleh variabel upah.

Upah dan peran serikat pekerja secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap unjuk rasa. Hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,599 yang berarti korelasinya kuat. Hasil uji determinasi antara upah dan peran serikat pekerja terhadap unjuk rasa sebesar 35,9%. Upah dan peran serikat pekerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan. Hasil uji korelasi antara keduanya sebesar 0,650 yang berarti korelasinya kuat. Hasil uji determinasi sebesar 43,6% yang berarti sebesar 43,6% variabel kesejahteraan dapat dijelaskan oleh variabel upah dan peran serikat pekerja..

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh adalah pengaruh upah terhadap kesejahteraan secara langsung sebesar 0,505, sedangkan pengaruh upah terhadap kesejahteraan melalui unjuk rasa sebesar 0,040. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh upah terhadap kesejahteraan kerja akan lebih tinggi jika tidak melalui unjuk rasa. Kemudian pengaruh peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan kerja secara langsung sebesar 0,150, sedangkan pengaruh peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan kerja melalui unjuk rasa sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan kerja akan lebih tinggi jika tanpa melalui unjuk rasa.

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003). Maka dari itu upah sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja.

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa secara umum responden merasa upah yang diberikan sudah baik. mayoritas responden berpendapat bahwa upah yang diberikan telah sesuai dengan UMR kota Semarang dan Perjanjian Kerja Bersama. Upah yang diberikan juga sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar para pekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa upah pada PT Sai Apparel Industries tergolong baik sehingga berdampak pada kesejahteraan yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh antara upah terhadap kesejahteraan pekerja.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Serikat Pekerja Nasional yang ada pada PT Sai Apparel Industries dapat berperan dengan baik. mayoritas responden berpendapat bahwa peran serikat pekerja baik. Serikat Pekerja Nasional mampu memberikan perlindungan kepada pekerja yang ada di bawah naungannya, mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan maupun dengan sesama pekerja. Selain itu Serikat Pekerja Nasional juga mampu menjadi sarana informasi untuk para pekerja ini dapat mengetahui info terbaru mengenai kondisi perburuhan. Serikat pekerja mampu menjadi perantara antara kebijakan perusahaan kepada pekerja dan juga menyampaikan aspirasi pekerja kepada perusahaan.

Upah dan juga peran serikat pekerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Dalam penelitian ini upah dan peran serikat pekerja mempengaruhi kesejahteraan pekerja sebesar 43,6%. Semakin baik upah dan juga semakin berperan serikat pekerja maka kesejahteraan pekerja akan semakin baik. serikat pekerja juga memperjuangkan kesejahteraan pekerja dari sisi non upah. Melalui peran perlindungan, menyelesaikan perselisihan maka suasana kerja yang nyaman pun juga dapat meningkatkan kesejahteraan selain faktor upah.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja PT Sai Apparel Industries jika diukur dari parameter terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja berada pada kondisi yang baik. mayoritas responden merasakan bahwa kebutuhan mereka akan pakaian, makanan dan juga tempat tinggal sudah terpenuhi.

Jika upah yang diberikan tidak layak atau tidak sesuai dan serikat pekerja tidak berperan secara maksimal dalam memberi perlindungan dan mengusahakan kesejahteraan ditingkat perusahaan. Maka cara lain yang digunakan pekerja untuk mengusahakan kesejahteraaannya adalah dengan melakukan unjuk rasa supaya aspirasi dan pendapat serta keluhan mereka didengarkan oleh perusahaan maupun pemerintah. Mengacu pada UU Nomor 9 Tahun 1998 Pasal 1 Angka 3 Tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum, Unjuk Rasa adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau lebih untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara demonstratif di muka umum. Unjuk rasa merupakan salah satu sarana pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraaannya. Melalui unjuk rasa pekerja menyampaikan tuntutan nya kepada perusahaan dan juga pemerintah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan peran serikat pekerja memberikan pengaruh yang negatif pada variable unjuk rasa sebesar 35,9% . Berarti ketika upah yang diberikat semakin baik maka unjuk rasa yang dilakukan akan semakin rendah. Demikian juga dengan peran serikat pekerja. Semakin berperan serikat pekerja maka unjuk rasa akan semakin rendah. Karena tiap permasalahan dan tuntutan dapat disampaikan melalui serikat pekerja. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa unjuk rasa berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan. Maksudnya adalah ketika unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja itu semakin tinggi berarti kondisi kesejahteraan pekerja itu berada pada tingkat yang lebih rendah. Dengan unjuk rasa, pekerja berharap kesejahteraan akan naik. Dengan naiknya tingkat kesejahteraan maka unjuk rasa oleh pekerja juga semakin berkurang jumlahnya

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh upah dan peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan pekerja melalui unjuk rasa pada PT. Sai Apparel Industries dapat disimpulkan sebagai berikut : (a) Upah berpengaruh pada unjuk rasa. Apabila upah yang diterima oleh pekerja semakin sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama, Upah Minimum Kota Semarang, dan semakin sesuai dengan kebutuhan maka keinginan pekerja untuk berunjuk rasa akan semakin kecil. Disamping itu apabila upah yang diterima dirasa sesuai dengan apa yang pekerja lakukan untuk perusahaan maka keinginan pekerja untuk menyampaikan ketidapuasan dalam wujud unjuk rasa secara individu maupun kolektif akan semakin kecil. ; (b) Peran serikat pekerja berpengaruh pada unjuk rasa. Apabila peran serikat pekerja semakin besar di dalam menciptakan suasana nyaman untuk bekerja, menyelesaikan perselisihan yang terjadi di dalam perusahaan dan dapat memberi informasi mengenai kegiatan perburuhan terbaru maka niat dari pekerja untuk berunjuk rasa akan semakin kecil. Disamping itu apabila serikat pekerja semakin berperan di dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis di dalam perusahaan maka keinginan pekerja untuk melakukan unjuk rasa secara kolektif akan berkurang karena segala permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan melalui serikat pekerja. ; (c) Upah dan peran serikat pekerja bersama-sama mempengaruhi unjuk rasa. Apabila upah yang diterima oleh pekerja semakin sesuai dan serikat bekerja dapat berperan sebagaimana mestinya maka keinginan pekerja untuk melakukan unjuk rasa akan kecil ; (d) Upah berpengaruh pada kesejahteraan. Apabila upah yang diterima semakin sesuai dengan kebutuhan hidup maka kebutuhan akan sandang, pangan dan tempat tinggal akan terpenuhi. Sehingga kesejahteraan akan semakin baik.; (e) Peran serikat pekerja berpengaruh pada kesejahteraan.apabila serikat pekerja semakin berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha maka kesejahteraan pekerja juga akan baik.; (f) Upah dan peran serikat pekerja mempengaruhi kesejahteraan. Apabila upah semakin sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja dan serikat pekerja dapat berperan sebagaimana mestinya maka akan berdampak pada kesejahteraan pekerja yang semakin baik.; (g)Unjuk rasa berpengaruh

terhadap kesejahteraan. Apabila unjuk rasa yang dilakukan oleh unjuk rasa tinggi berarti kesejahteraan yang dirasakan oleh pekerja masih rendah. Dengan unjuk rasa pekerja berharap tuntutanannya akan diperhatikan dan kesejahteraannya semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada PT. Sai Apparen dan juga Serikat Pekerja Nasional adalah sebagai berikut : (a) Upah yang diberikan oleh perusahaan sebaiknya tidak mundur dari waktu yang sudah disepakati di dalam Perjanjian Kerja Bersama karena pembayaran upah yang terlambat akan mempengaruhi langsung terhadap terpenuhinya kebutuhan hidup para pekerja; (b) Upah yang diberikan perlu ditinjau ulang jumlahnya karena belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja. Upah minimum saat ini dihitung berdasarkan kebutuhan buruh lajang, sedangkan sebagian besar pekerja sudah berkeluarga; (c) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja perusahaan perlu memberikan tambahan penghasilan kepada pekerjanya dalam bentuk tunjangan. Karena tunjangan yang saat ini ada masih sedikit jumlah dan jenisnya; (d) Serikat Pekerja pekerja perlu meningkatkan perannya sebagai sarana informasi. Diperlukan usaha yang lebih untuk menjangkau anggota yang tidak aktif bertanya kepada Serikat Pekerja Nasional. Bidang pendidikan perlu untuk terus menyelenggarakan kegiatan yang mendidik anggota untuk aktif di dalam berorganisasi sehingga peran serikat pekerja dapat dirasakan oleh anggota

DAFTAR REFERENSI

- Budiarti. 2008. **Serikat Pekerja (on strike unfair labor practice)**, *PSI Coordinator* Indonesia.
- Heidjrachaman dan Husna, Suad. 2005. **Manajemen Personalia**. BPFE :Yogyakarta.
- Payaman Simanjuntak, 2003. **Undang-Undang yang Baru tentang Ketenagakerjaan**. Kantor Perburuhan Internasional. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Virianita, Ratri 2008, **Partisipasi Pekerja Dalam Unjuk Rasa**, *sodality: Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi, dan Ekologi* Tahun 2008.
- UU Nomor 13 Tahun 2003
- UU No. 9 Tahun 1998