

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DUKUNGAN ANGGOTA TERHADAP PERAN SERIKAT PEKERJA PT. PLN PERSERO AREA TEGAL

Edwin Febriananda, Ari Pradhanawati, Andi Wijayanto

Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro

Email : d2d009009.adbis@gmail.com

Abstract

The role of workers union is affected by several factors, such as good leadership and a strong support from its members. This study aims to identify and explain the effect of leadership and members support on the role of workers union in the Workers union of PT. PLN Persero Area Tegal. This type of research is explanatory research. Techniques of data collection using interviews, questionnaires and observation. The conclusion from this study is that there is effect between leadership and members support on the role of workers unions in Workers union of PT. PLN Persero Area Tegal. Based on the conclusion that the union need to improve human resources, especially the increase in knowledge about the business organization for leaders to be better and there needs to be agreement in appreciation and attention to the work of union members to be comfortable so that workers union can obtain strong members support to improve the role of workers union.

Keywords: leadership, members support, role of workers union

Abstrak

Peran serikat pekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kepemimpinan yang baik dan dukungan anggota yang kuat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal. Tipe penelitian ini adalah *eksplanatory research*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal. Berdasarkan kesimpulan maka serikat pekerja perlu meningkatkan sumber daya manusia terutama peningkatan ilmu pengetahuan mengenai organisasi bisnis bagi pemimpin agar lebih baik dan perlu ada kesesuaian dalam penghargaan dan perhatian serikat pekerja terhadap hasil kerja anggota agar anggota nyaman, sehingga dapat memperoleh dukungan anggota yang kuat untuk meningkatkan peran serikat pekerja.

Kata Kunci : kepemimpinan, dukungan anggota, peran serikat pekerja

¹ Edwin Febriananda Susanto, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro,

² Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Andi Wijayanto, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Organisasi serikat pekerja yang merupakan salah satu sarana dalam hubungan industrial merupakan perwakilan dari para pekerja untuk berhubungan dengan manajemen dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan dan dukungan anggota menjadi faktor peran serikat pekerja yang begitu nyata dalam lingkungan industrial untuk membela kepentingan pekerja sehingga pekerja mendapat dukungan sesama pekerja dalam serikat pekerja agar peran serikat pekerja dapat berfungsi dan para pekerja mendapatkan hak-haknya.

Sejarah perburuhan di seluruh dunia mencatat bahwa sejak jaman dahulu masalah ketenagakerjaan yang ada ditingkat perusahaan itu diantaranya adalah persoalan buruh atau pekerja. Kedudukan hukum kaum buruh (pekerja) selalu di bawah posisi majikan (pengusaha). 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.

Upaya untuk mewujudkan persamaan kedudukan antara pengusaha dan pekerja telah dimulai dengan usaha untuk membentuk organisasi yang dimaksudkan sebagai wadah kaum pekerja untuk memperjuangkan hak dan kepentingannya sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha. Organisasi ini dikenal sebagai serikat pekerja. Maju-mundurnya serikat pekerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan di dalam serikat pekerja itu. Menurut Yulk (2005:8) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Namun selain kepemimpinan dalam serikat pekerja, dukungan dari anggota serikat pekerja juga dapat mempengaruhi keberhasilan peran serikat pekerja.

PT. PLN Persero adalah badan usaha milik negara yang melakukan usaha pada bidang kelistrikan, meliputi Pembangkitan, Transmisi, Pelayanan Pelanggan, Distribusi, dan Jasa-jasa. PT. PLN Persero Area Tegal adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) penyedia jasa tenaga listrik. Serikat Pekerja PT. PLN Persero Area Tegal merupakan organisasi yang dibentuk para pekerja sebagai wadah untuk aspirasinya serta melindungi para pekerja dari bentuk kesewenang-wenangan dalam kerja. Serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal memiliki visi menjadi Organisasi yang tangguh, professional, mandiri, berwibawa, dan terpercaya demi kemajuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan anggota serta mempertahankan kesatuan PLN dan memiliki misi untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, mempersatukan dan memperkuat posisi pekerja, menegakkan dan melindungi serta membela kepentingan dan hak-hak pekerja, membentuk SDM yang tangguh dan meningkatkan kinerja perusahaan serta membentuk jaringan kerjasama dengan berbagai pihak.

Peran Serikat Pekerja PT. PLN Persero Area Tegal belum berperan sebagai mana mestinya hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain penurunan dukungan anggota yang ada pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal. Hal inilah yang menarik penulis untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan dukungan anggota mempengaruhi peran serikat pekerja, maka penulis perlu melakukan penelitian mengenai, "Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Anggota terhadap Peran Serikat Pekerja" penelitian dilakukan di Serikat Pekerja PT. PLN Persero Area Tegal.

Permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut: (a) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal ?; (b) Seberapa besar pengaruh dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja pada serikat

pekerja PT. PLN Persero Area Tegal ?; (c) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal ?; (d) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal ?; (e) Bagaimana pengaruh dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal ?; (f) Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal ?.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (a) Untuk mengetahui besar pengaruh kepemimpinan terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal ?; (b) Untuk mengetahui besar pengaruh dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal ?; (c) Untuk mengetahui besar pengaruh kepemimpinan dan dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal ?; (d) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal ?; (e) pengaruh dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal ?; (f) pengaruh kepemimpinan dan dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal ?.

Kajian Teori

Kepemimpinan sebagai pemberi arah atau pedoman kepada anggotanya atas semua hasil akhir, aktivitas dan tujuan (*goal setting*) yang ditetapkan oleh organisasi (Kohli, 1998:271). Menurut Song dan Dyer (1996:486) kepemimpinan membawa hasil pada level individual dan organisasional. Adanya kepemimpinan pada serikat pekerja membuat pekerja berpartisipasi di dalam serikat pekerja. Maju-mundurnya serikat pekerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan di dalam serikat pekerja itu. Kepemimpinan bisa diartikan sebagai usaha mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi (Yukl, 2009:8).

Suatu hal yang utama, menurut David (1995 : 179), berarti bahwa dukungan adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan tersebut. Istilah dukungan dikembangkan untuk menyatakan atau menunjukkan peran serta (keikutsertaan) seseorang atau sekelompok orang dalam aktivitas tertentu. Dukungan Anggota dalam serikat pekerja berarti mengikutsertakan anggota serikat pekerja itu dalam kegiatan operasional dan pencapaian tujuan bersama (Hendra, 2004:12).

Secara umum, dukungan anggota juga dapat diartikan sebagai keikutsertaan anggota dalam berbagai bentuk kegiatan yang diselenggarakan oleh serikat pekerja serta dukungan anggota serikat pekerja menyangkut dukungan terhadap sumber daya dan pengambilan keputusan (Hendar dan Kusnadi, 2005: 91)

Menurut Budiarti (2008:4) peran serikat pekerja adalah pandangan peran serikat pekerja untuk mewakili pekerja dengan kegiatan-kegiatan dan meningkatkan partisipasi pekerja dengan menyediakan kebutuhan mereka antara lain pembinaan, memperjuangkan hak-hak pekerja, menyelesaikan perselisihan, sarana komunikasi informasi serta meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hal penting yang perlu digaris

bawahi adalah peran serikat pekerja dalam hasil kerja yang dihasilkan oleh serikat pekerja sebagai perwujudan kegiatan serikat pekerja yang melindungi dan membina pekerja.

Metode

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penjelasan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh anggota serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal. Sampel dalam penelitian ini adalah anggota serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal yang berjumlah 63 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan *simple 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 Kepemimpinan

Indikator	Item	Skor										Skor total	Mean item	Mean Indikator
		STS(1)		TS(2)		N(3)		S(4)		SS(5)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Memberikan arah dan pedoman anggota	X _{1,1}	0	0	1	1.6	3	4.8	48	76.2	11	17.5	258	4.10	4.11
	X _{1,2}	0	0	2	3.2	1	1.6	54	85.7	6	9.5	253	4.02	
	X _{1,3}	0	0	1	1.6	1	1.6	48	76.2	13	20.6	262	4.16	
	X _{1,4}	0	0	1	1.6	1	1.6	47	74.6	14	22.2	263	4.17	
Mengembangkan keahlian dan keterampilan anggota	X _{1,5}	0	0	1	1.6	17	27.0	37	58.7	8	12.7	241	3.83	3.66
	X _{1,6}	0	0	6	9.5	17	27.0	38	60.3	2	3.2	225	3.57	
	X _{1,7}	0	0	5	7.9	20	31.7	34	54.0	4	6.3	226	3.59	
	X _{1,8}	0	0	3	4.8	16	25.4	37	58.7	7	11.1	237	3.76	
Kemampuan menciptakan partisipasi anggota	X _{1,9}	0	0	6	9.5	18	28.6	37	58.7	2	3.2	224	3.56	3.57
	X _{1,10}	0	0	7	11.1	19	30.2	31	49.2	6	9.5	225	3.57	
	X _{1,11}	2	3.2	6	9.5	17	27.0	35	55.6	3	4.8	220	3.49	
	X _{1,12}	1	1.6	6	9.5	14	27.2	39	61.9	3	4.8	226	3.59	
Kemampuan menjaga keompakan kelompok	X _{1,13}	0	0	5	7.9	18	28.6	29	46.0	11	17.5	235	3.73	3.69
	X _{1,14}	0	0	7	11.1	22	34.9	32	50.8	2	3.2	218	3.46	
	X _{1,15}	0	0	8	12.7	9	14.3	41	65.1	5	7.9	232	3.68	
	X _{1,16}	1	1.6	2	3.2	13	20.6	43	68.3	4	6.3	236	3.75	
Kemampuan dalam berkomunikasi kepada anggota	X _{1,17}	1	1.6	2	3.2	20	31.7	35	55.6	5	7.9	230	3.65	3.62
	X _{1,18}	3	4.8	0	0	16	25.4	39	61.9	5	7.9	232	3.68	
	X _{1,19}	1	1.6	2	3.2	23	36.5	33	52.4	4	6.3	226	3.59	
	X _{1,20}	3	4.8	2	3.2	26	41.3	30	47.6	2	3.2	215	3.41	
	X _{1,21}	1	1.6	6	9.5	7	11.1	42	66.7	7	11.1	237	3.76	3.62
	X _{1,22}	1	1.6	4	6.3	16	25.4	37	58.7	5	7.9	230	3.65	
	X _{1,23}	1	1.6	5	7.9	16	25.4	32	50.8	9	14.3	232	3.68	
Total		15		88		330		878		138		5383		
Rata-rata Seluruh Indikator												3.71		

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Skor Rata – Rata Variabel Dukungan Anggota

Indikator	Item	Skor										Skor total	Mean Item	Mean Indikator
		STS(1)		TS(2)		N(3)		S(4)		SS(5)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Dukungan Sumber Daya Finansial	X2.1	0	0	0	0	0	0	41	65.1	22	34.9	274	4.35	3.84
	X2.2	0	0	8	12.7	7	11.1	35	55.6	13	20.6	242	3.84	
	X2.3	0	0	11	17.5	5	7.9	38	60.3	9	14.3	234	3.71	
	X2.4	0	0	13	20.6	19	30.2	24	38.1	7	11.1	214	3.40	
	X2.5	0	0	2	3.2	11	17.5	41	65.1	9	14.3	246	3.90	
Aktif menghadiri pertemuan atau kegiatan	X2.6	0	0	7	11.1	26	41.3	26	41.3	4	6.3	216	3.43	3.25
	X2.7	2	3.2	9	14.3	32	50.8	17	27.0	3	4.8	199	3.16	
	X2.8	2	3.2	7	11.1	36	57.1	18	28.6	0	0	196	3.11	
	X2.9	2	3.2	3	4.8	23	36.5	30	47.6	5	7.9	222	3.52	
	X2.10	2	3.2	10	15.9	35	55.6	16	25.4	0	0	191	3.03	
Aktif dalam pengambilan keputusan	X2.11	0	0	3	4.8	37	58.7	21	33.3	2	3.2	211	3.35	3.11
	X2.12	6	9.5	12	19.0	33	52.4	12	19.0	0	0	177	2.81	
	X2.13	4	6.3	11	17.5	34	54.0	12	19.0	2	3.2	186	2.95	
	X2.14	2	3.2	6	9.5	25	39.7	30	47.6	0	0	209	3.32	
Total		20		102		323		361		76		3017		
Rata-rata seluruh indikator												3.42		

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Skor Rata – Rata Peran Serikat Pekerja

Indikator	Item	Skor										Skor total	Mean item	Mean Indikator
		STS(1)		TS(2)		N(3)		S(4)		SS(5)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Pembinaan pengurus unit kerja / anggota serikat pekerja	Y.1	0	0	18	28.6	32	50.8	11	17.5	2	3.2	186	2.95	3.19
	Y.2	3	4.8	15	23.8	22	34.9	23	36.5	0	0	191	3.03	
	Y.3	3	4.8	5	7.9	26	41.3	26	41.3	3	4.8	210	3.33	
	Y.4	3	4.8	7	11.1	29	46.0	24	38.1	0	0	200	3.17	
	Y.5	3	4.8	5	7.9	21	33.3	29	46.0	5	7.9	217	3.44	
Rapat koordinasi seluruh anggota	Y.6	3	4.8	7	11.1	25	39.7	28	44.4	0	0	204	3.24	3.43
	Y.7	3	4.8	2	3.2	19	30.2	37	58.7	2	3.2	222	3.52	
	Y.8	4	6.3	3	4.8	11	17.5	45	71.4	0	0	223	3.54	
	Y.9	3	4.8	4	6.3	19	30.2	37	58.7	0	0	216	3.43	
Rapat koordinasi seluruh serikat pekerja	Y.10	2	3.2	3	4.8	18	28.6	40	63.5	0	0	222	3.52	3.60
	Y.11	2	3.2	2	3.2	21	33.3	38	60.3	0	0	221	3.51	
	Y.12	2	3.2	0	0	15	23.8	46	73.0	0	0	231	3.67	
	Y.13	2	3.2	1	1.6	14	22.2	42	66.7	4	6.3	234	3.71	
Sosialisasi peraturan perundang-undangan baru	Y.14	3	4.8	2	3.2	15	23.8	37	58.7	6	9.5	230	3.65	3.56
	Y.15	3	4.8	2	3.2	20	31.7	28	44.4	10	15.9	229	3.63	
	Y.16	2	3.2	4	6.3	28	44.4	25	39.7	4	6.3	214	3.40	
	Y.17	2	3.2	3	4.8	21	33.3	32	50.8	5	7.9	224	3.56	

Aktifitas sosial dan gerakan sosial antar sesama anggota	Y.18	4	6.3	15	23.8	32	50.8	10	15.9	2	3.2	180	2.86	3.21
	Y.19	4	6.3	7	11.1	25	39.7	25	39.7	2	3.2	203	3.22	
	Y.20	2	3.2	8	12.7	31	49.2	18	28.6	4	6.3	203	3.22	
	Y.21	2	3.2	1	1.6	25	39.7	32	50.8	3	4.8	222	3.52	
Menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh pengurus	Y.22	2	3.2	1	1.6	17	27.0	33	52.4	10	15.9	237	3.76	3.73
	Y.23	2	3.2	1	1.6	16	25.4	32	50.8	12	19.0	240	3.81	
	Y.24	2	3.2	1	1.6	16	25.4	38	60.3	6	9.5	234	3.71	
	Y.25	2	3.2	0	0	25	39.7	27	42.9	9	14.3	230	3.65	
Memperjuangkan hak-hak pekerja	Y.26	2	3.2	0	0	11	17.5	38	60.3	12	19.0	247	3.92	3.90
	Y.27	2	3.2	0	0	9	14.3	32	50.8	20	31.7	257	4.08	
	Y.28	2	3.2	0	0	14	22.2	39	61.9	8	12.7	240	3.81	
	Y.29	2	3.2	0	0	10	15.9	33	52.4	18	28.6	254	4.03	
	Y.30	2	3.2	3	4.8	17	27.0	33	52.4	8	12.7	231	3.67	
Total		73		120		604		938		155		6466		
					1890									
Rata-rata seluruh indikator													3.42	

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Hasil Uji Hipotesis

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		t hitung/ F hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	
1	Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Peran Serikat Pekerja (Y)	7,986	0,000	0,715	51,1%	Ha diterima
2	Pengaruh Dukungan Anggota (X_2) terhadap Peran Serikat Pekerja (Y)	6,187	0,000	0,621	38,6%	Ha diterima
3	Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Dukungan Anggota (X_2) terhadap Peran Serikat Pekerja (Y)	45,233	0,000	0,775	60,1%	Ha diterima

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 kepemimpinan yaitu sebesar 5383 sedangkan total frekuensi

yang diperoleh yaitu sebesar 1449 sehingga dapat diketahui nilai rata – rata dari variabel kepemimpinan yaitu sebesar 3,71. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai Kepemimpinan yang ada dalam organisasi Serikat Pekerja PT. PLN Persero Area Tegal sudah baik.

Berdasarkan tabel skor dan rata-rata variabel dukungan anggota dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari hasil perhitungan skor dan rata – rata yaitu sebesar 4580 sedangkan total frekuensi yang diperoleh yaitu sebesar 1323 sehingga dapat diketahui nilai rata – rata dari variabel dukungan anggota yaitu sebesar 3,42. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan dukungan anggota yang baik dalam organisasi Serikat Pekerja PT. PLN Persero Area Tegal.

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 6466 sedangkan total frekuensi yang diperoleh yaitu sebesar 1890 sehingga dapat diketahui nilai rata – rata dari variabel peran serikat pekerja yaitu sebesar 3,42. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata anggota responden menilai peran dari serikat pekerja baik dalam memperjuangkan hak-hak pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peran serikat pekerja, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,715 yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara kepemimpinan terhadap peran serikat pekerja sebesar 51,1%, yang berarti 51,1% variabel peran serikat pekerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan.

Dukungan anggota berpengaruh positif terhadap peran serikat pekerja, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,621, yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 38,6%, ini berarti 38,6% variabel peran serikat pekerja dapat dijelaskan oleh variabel dukungan anggota.

Kepemimpinan dan Dukungan anggota berpengaruh positif terhadap peran serikat pekerja, hasil uji korelasi yaitu sebesar 0,775 yang berarti hubungan antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah kuat. Hasil uji determinasi antara kepemimpinan dan dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja sebesar 60,1%, ini berarti 60,1% variabel peran serikat pekerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan dukungan anggota.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian, secara umum responden merasa bahwa kepemimpinan yang ada tergolong baik. Mayoritas responden juga berpendapat bahwa ada kesesuaian antara kepemimpinan dengan peran serikat pekerja dan manfaat yang diperoleh. Selain itu responden juga berpendapat bahwa Kepemimpinan yang terdapat pada Serikat Pekerja PT. PLN Persero Area Tegal sudah cukup baik hal ini dikarenakan, terdapat responden yang kurang memahami maksud pemimpin dengan baik dalam serikat pekerja. Maka dapat disimpulkan dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi Peran Serikat Pekerja. Pengaruh atau sikap pemimpin yang dapat diterima anggota akan cepat menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada gangguan yang dapat menghambat dalam kegiatan organisasi, sehingga dapat menghasilkan output yang maksimal baik dari segi kuantitas maupun kualitas, maka hal ini dapat meningkatkan Peran Serikat Pekerja.

Berdasarkan penelitian memperlihatkan bahwa secara umum responden merasa bahwa dukungan anggota yang ada tergolong baik. Mayoritas responden juga berpendapat bahwa ada kesesuaian antara dukungan anggota untuk serikat pekerja dan manfaat yang diperoleh. Selain itu responden juga berpendapat bahwa Dukungan Anggota yang terdapat pada Serikat Pekerja PT. PLN Persero Area Tegal sudah baik hal ini dikarenakan para anggota saling mendukung, menghormati dan menghargai antar anggota dan berjuang untuk meningkatkan kesejahteraan anggota, maka dapat disimpulkan dalam hal ini pengaruh dukungan dari para anggota serikat pekerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi Peran Serikat Pekerja. Pengaruh atau sikap anggota yang mendukung dalam setiap kegiatan organisasi serikat pekerja akan menghasilkan output yang maksimal baik dari segi kuantitas maupun kualitas dan dirasakan langsung manfaatnya untuk anggota, maka hal ini dapat meningkatkan Peran Serikat Pekerja

Berdasarkan penelitian kepemimpinan dan dukungan anggota mempengaruhi peran serikat pekerja. Mayoritas responden juga berpendapat bahwa ada tingkat kesesuaian antara kepemimpinan dan dukungan anggota untuk serikat pekerja, Kepemimpinan kuat pengaruhnya dalam organisasi yang dapat mendorong anggota semangat dalam bekerja serta meningkatkan peran serikat pekerja. Dukungan anggota memiliki pengaruh lebih kuat dari pada kepemimpinan, hal ini karena basis dari organisasi serikat pekerja adalah organisasi bersifat massa yakni organisasi yang dibentuk oleh pekerja atas dasar kesamaan kegiatan, fungsi dan tujuan untuk berperan serta dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dari tindakan semena-mena perusahaan atau pengusaha terhadap pekerja. Melalui kehadiran SP/SB, perusahaan akan mendapat penilaian positif dari Pemerintah karena dianggap sudah mampu menjalankan satu hubungan yang harmonis dengan pekerjanya yang diwakili oleh pengurus serikat pekerja. Pekerja pun akan mempunyai kinerja yang lebih produktif dan termotivasi karena semua aturan dijalankan dengan baik sesuai kesepakatan bersama dan berusaha untuk mewujudkan eksistensi perusahaan yang kompetitif.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Anggota terhadap Peran Serikat Pekerja melalui pada Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Area Tegal dapat disimpulkan sebagai berikut : (a) Kepemimpinan berdasarkan penelitian pada anggota serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik artinya pimpinan memiliki visi dan misi sesuai dengan tujuan organisasi serikat pekerja, arahan dan pedoman yang jelas dari pemimpin serta mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya; (b) Dukungan anggota berdasarkan penelitian pada anggota serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik artinya dukungan anggota kuat dalam segi finansial, serta aktif dalam mengikuti kegiatan dan pembuatan keputusan; (c) Peran serikat pekerja berdasarkan penelitian pada anggota serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik artinya serikat pekerja dalam berupaya untuk memperjuangkan hak-hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja yang layak serta melindungi hak-hak para pekerja baik. Namun terdapat sebagian kecil responden yang menyatakan cukup baik dikarenakan masih terdapat anggota yang tidak dapat memberikan hasil dukungan yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi; (d) Pengaruh kepemimpinan terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut terdapat pengaruh positif yang kuat, artinya apabila anggota menilai kepemimpinan pada baik cenderung peran serikat pekerja tinggi demikian sebaliknya apabila anggota menilai kepemimpinan tidak baik cenderung peran serikat pekerja rendah; (e) Pengaruh dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut terdapat pengaruh positif yang kuat, artinya apabila anggota menilai dukungan

anggota yang ada dalam serikat pekerja tinggi cenderung peran serikat pekerja tinggi demikian sebaliknya apabila anggota menilai dukungan anggota yang ada dalam serikat pekerja rendah cenderung peran serikat pekerja rendah; (f) Kepemimpinan dan dukungan anggota terhadap peran serikat pekerja pada serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh positif yang kuat, artinya apabila anggota menilai kepemimpinan dan dukungan anggota baik cenderung peran serikat pekerja tinggi demikian sebaliknya apabila anggota menilai kepemimpinan dan dukungan anggota tidak baik cenderung peran serikat pekerja rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada PT. PLN (Persero) Area Tegal adalah sebagai berikut : (a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan dukungan anggota mempunyai pengaruh terhadap peran serikat pekerja. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan dalam serikat pekerja dan dukungan anggota perlu diperhatikan dalam usaha mencapai peran serikat pekerja yang baik oleh serikat pekerja PT. PLN Persero Area Tegal.; (b) Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan anggota berpengaruh terhadap peran serikat pekerja. Oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan anggota dalam serikat pekerja untuk menciptakan tingkat dukungan anggota yang tinggi kepada organisasi serikat pekerja, maka sebaiknya perlu diberikan motivasi yang lebih baik pada tingkat dorongan untuk ikut dalam kegiatan serikat pekerja dan pengambilan keputusan serta kesesuaian dalam penghargaan dan perhatian serikat pekerja terhadap hasil kerja; (c) Agar Serikat Pekerja dapat berperan sebagaimana mestinya, yaitu sebagai organisasi serikat pekerja yang berfungsi untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan, maka Serikat Pekerja harus meningkatkan sumber daya manusia (SDM) bagi para pengurus pada semua tingkatan, terutama peningkatan ilmu pengetahuan di bidang organisasi bisnis, komunikasi dan hukum.

Daftar Referensi

- Budiarti. 2008. *Serikat Pekerja (on strike unfair labor practice)*, Jakarta : PSI Coordinator Indonesia.
- David, B. Balkin and Robert L. Cardy. 1995. *Managing Human Resources*. United States of America : Prentice Hall International Inc.
- Hendar dan Kusnadi. 2005. *Ekonomi Koperasi (untuk perguruan tinggi)*. Jakarta: FEUI.
- Hendra S, Achma. 2004. Peningkatan Partisipasi Anggota Dalam Rangka Menunjang Pengembangan Usaha Koperasi. *Jurnal FE*. Vol. 1 Nomor 1. Hlm. 39-44.
- Kohli, Ajay K, Tasadaduq A Shervani and Goutam N Chalagalla 1998. "Learning and Performance Orientation of Salespeople: The Role of Supervisor. *Journal of Marketing Research*, Vol XXXV, May, 267-274.
- Song, Michael R., and., Barbara Dyer. 1996. "The Impact of Strategy on Conflict: A Cross-National Comparative Study of U.S and Japanese Firm". *Journal of International Business Studies*, November. p.467-493.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.