

**“Pengaruh Peran Serikat Pekerja dan Kompensasi Terhadap Kesejahteraan  
Buruh Wanita  
Studi Kasus di PT. Hanil Indonesia”**

**Geby Alvita<sup>1</sup>, Ari Pradhanawati<sup>2</sup> & Reni Shinta Dewi<sup>3</sup>  
gaby.alvita@yahoo.com**

**ABSTRACT**

Excerpted from The World Factbook of data released by the Central Intelligence Agency (CIA) in 2013, Indonesia is the fifth largest force among the countries with calculations 118.1 million people in 2012. According to data from ILO (International Labour Organization) to Indonesia in 2013, as many as 52% of the Indonesian labor is dominated by women. Economic factors are the main reasons women choose to be workers. This condition then made the woman labors want the welfare given by the company to be maximum and fulfilled. The factors that support the well-being of labors among others is the role of unions labor and compensation. Through the union labor they sent their aspirations so the role of union labor is very important to specify the welfare of women labors. In addition, compensation is also important for the labors as individuals because of the amount of compensation reflects the size of their work among the workers themselves. The purpose of this study was to determine the influence of union labor's role and compensation for the welfare of women workers PT. Hanil Indonesia.

This research type is explanatory research. The population in this study were female workers of PT. Hanil Indonesia and the number of samples taken were 95 respondents. The sampling technique used is the Slovin formula. The analytical method used is the correlation coefficient, coefficient of determination, simple linear regression, multiple linear regression, T test and F test with SPSS version 16.

Research results through coefficient determination analysis shows that the role of union labor and compensation has a positive and significant effect on the woman labors welfare partially (with results respectively 30.5% and 43.9%) and simultaneously 54.4% for the woman labors welfare.

Based on the results, it can be concluded that the role of union labors in PT. Hanil Indonesia is good, besides the compensation is important in supporting their welfare. The advice given in this study is the union labors should be more responsive and quick in responding to complaints of labors as well as the company further improve the welfare of women labor through the compensation.

**Key Words :** Union labors role, Compensation, Woman labors welfare

Geby Alvita, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, gaby.alvita@yahoo.co.id

Dr. Ari Pradhanawati. MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Reni Shinta Dewi. S.Sos, MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## ABSTRAKSI

Dikutip dari data The World Factbook yang dikeluarkan oleh Central Intelligence Agency (CIA) tahun 2013, Indonesia masuk jajaran negara yang memiliki kekuatan buruh terbesar kelimadengan kalkulasi pada tahun 2012, jumlah buruh di Indonesia mencapai 118,1 juta orang. Sebagai predikat jumlah buruh terbesar kelima di dunia, menurut data dari kantor ILO (*International Labour Organization*) untuk Indonesia tahun 2013, sebanyak 52% tingkat angkatan kerja Indonesia didominasi oleh wanita. Faktor ekonomi merupakan alasan utamawanita memilih untuk menjadi tenaga kerja. Kondisi ini kemudian yang menuntut para buruh perusahaan khususnya buruh wanita menginginkan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan maksimal dan terpenuhi. Adapun faktor-faktor yang menunjang kesejahteraan buruh diantara lain adalah peran serikat pekerja dan kompensasi. Melalui serikat pekerja para buruh menyampaikan aspirasi mereka sehingga peran serikat pekerja sangat penting untuk menentukan kesejahteraan buruh wanita. Selain itu, kompensasi juga penting bagi para buruh sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para pekerja itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peran serikat pekerja dan kompensasi terhadap kesejahteraan buruh wanita PT. Hanil Indonesia.

Tipe Penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah buruh wanita PT. Hanil Indonesia dan jumlah sampel yang diambil adalah 95 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus *Slovin*. Metode analisis yang digunakan adalah uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji fdengan program SPSS versi 16.

Hasil penelitian melalui analisis koefisien determinasi memperlihatkan bahwa peran serikat pekerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh wanita secara parsial (dengan hasil masing-masing sebesar 30,5%, dan 43,9%) serta secara simultan sebesar 54,4% terhadap kesejahteraan buruh wanita.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peran serikat pekerja pada PT. Hanil Indonesia sudah baik, selain itu kompensasi dirasakan sangat penting dalam menunjang kesejahteraan mereka. Saran yang diberikan pada penelitian ini adalah hendaknya serikat pekerja lebih tanggap dan cepat dalam merespon keluhan buruh serta perusahaan lebih meningkatkan kesejahteraan buruh wanita melalui kompensasi yang diberikan.

Kata Kunci : Peran Serikat Pekerja, Kompensasi, Kesejahteraan Buruh Wanita

Geby Alvita, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [gaby.alvita@yahoo.co.id](mailto:gaby.alvita@yahoo.co.id)

Dr. Ari Pradhanawati. MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Reni Shinta Dewi. S.Sos, MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## PENDAHULUAN

Faktor ekonomi merupakan alasan utama wanita memilih untuk menjadi tenaga kerja. Dalam beberapa kasus, kondisi kemiskinan mengharuskan perempuan berperan ganda, yakni selain sebagai ibu rumah tangga tetapi juga sebagai pekerja untuk membantu suami mencari nafkah untuk penghidupan yang layak. Kondisi demikian merupakan dorongan yang kuat bagi wanita untuk bekerja diluar rumah. Wanita pada rumah tangga miskin, rata-rata mempunyai tingkat pendidikan yang relatif rendah karena kondisi ekonomi yang melatarbelakanginya. Wanita dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah inilah yang justru banyak mengisi lapangan kerja pada sektor informal. Dalam beberapa tahun terakhir ini keterlibatan wanita pada sektor publik menunjukkan angka yang terus meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi wanita untuk bekerja di sektor publik semakin tinggi.

Untuk meningkatkan kesejahteraan buruh memiliki kaitan yang erat antara peran serikat pekerja dan kompensasi. Perusahaan perlu mengetahui kesejahteraan buruh yang berkaitan dengan dua hal tersebut yang berguna untuk mengetahui bagaimana kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan buruh wanita.

Dalam permasalahan yang timbul, peran serikat pekerja tentu saja membela hak dan kepentingan pekerja yang dilanggar oleh perusahaan. Namun yang terjadi, peranan serikat pekerja tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh buruh terutama untuk memperjuangkan kesejahteraannya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti kaitan antara peran dari serikat pekerja dan kompensasi yang diterima oleh buruh khususnya buruh wanita terhadap kesejahteraannya sesuai dengan PKB yang telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja/ buruh. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Peran Serikat Pekerja dan Kompensasi terhadap Kesejahteraan Buruh Wanita (Studi Kasus Pada Buruh di PT. Hanil Indonesia)”**

## KERANGKA TEORI

### Peran Serikat Pekerja

Tolich dan Harcourt (1995:66) dalam buku *Why People Join Unions?* menyatakan, partisipasi pekerja di dalam Serikat Pekerja atau Serikat Buruh disebabkan karena mereka mempunyai masalah dalam kerja, kemudian upah dan kondisi kerja. Grai dan Myers (1999:38) mengatakan bahwa usaha untuk melindungi dan mendorong pekerja atau buruh untuk memastikan perlakuan adil terhadap pekerja merupakan dasar yang kuat bagi kepercayaan antara manajemen dan pekerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Tolich dan Harcourt (1995:55), mengatakan bahwa masalah di dalam kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja di dalam Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

Teori Business Unionism menurut Strasser dan Mitchel yang dikutip oleh Simanjutak (2011:52) dalam bukunya *“Manajemen Hubungan Industrial”* lebih mengutamakan pada

Geby Alvita, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, gaby.alvita@yahoo.co.id

Dr. Ari Pradhanawati. MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Reni Shinta Dewi. S.Sos, MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

aspek ekonomis daripada aspek politisnya. Menurut teori ini, pekerja bersedia bergabung menjadi anggota serikat pekerja agar dapat diwakili dalam perundingan dan tawar-menawar tentang syarat-syarat kerja, kondisi kerja, kontrak kerja dan dalam pengawasan hubungan kerja sehari-hari.

Dalam pandangan Samuel Gompers pemimpin pertama *American Federation of Labour*, serikat pekerja dibentuk untuk meningkatkan upah dan jaminan ekonomis, menurunkan jam kerja, melindungi kesehatan karyawan dan mencegah tindakan sewenang-wenang dari para pengusaha. Motivasi mereka bergabung menjadi anggota serikat pekerja karena didorong oleh kebutuhan harian (ekonomis dan non ekonomis).

## **Kompensasi**

Menurut Handoko (2000:26), menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002).

Pengupahan pekerja didasarkan pada peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 dan peraturan Menteri Tenaga Kerja yang berlaku, kemudian disusun dan disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama suatu perusahaan. Adapun struktur dan komponen kompensasi PT. Hanil Indonesia yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu sebagai berikut :

### **1. Upah**

#### **a. Gaji Pokok**

Gaji Pokok adalah upah yang tidak terpengaruh oleh ketidakhadiran pekerja secara sah dan besarnya sama dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah atau besarnya telah berubah karena adanya perubahan kenaikan upah minimum dari pemerintah. Dengan perhitungan gaji pokok tersebut sesuai dengan golongan dan masa kerja ditambah tunjangan jabatan (diberikan apabila pekerja mempunyai jabatan) yaitu sebesar Rp. 60.000,00.

#### **b. Premi Shift**

Premi Shift adalah premi yang diberikan apabila pekerja masuk kerja sesuai dengan shift jam kerja sebagai berikut :

- Shift pagi pukul 06.00-14.00 diberikan pada pekerja sebesar Rp. 300,00/hari.
- Shift siang pukul 14.00-22.00 diberikan pada pekerja sebesar Rp. 300,00/hari.
- Shift malam pukul 22.00-06.00 diberikan pada pekerja sebesar Rp 400,00/hari.

#### **a. Premi Hadir**

Premi Hadir adalah premi yang diberikan apabila pekerja hadir atau masuk kerja selama satu bulan penuh dengan aturan kerja sebagai berikut :

- Apabila pekerja masuk kerja selama satu bulan penuh maka pekerja diberikan Rp 15.000,00
- Dan apabila pekerja tidak masuk kerja atau satu kali mangkir dalam satu bulan hanya diberikan Rp. 12.500,00

Geby Alvita, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [gaby.alvita@yahoo.co.id](mailto:gaby.alvita@yahoo.co.id)

Dr. Ari Pradhanawati. MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Reni Shinta Dewi. S.Sos, MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

**b. Upah Lembur (*overtime*)**

Upah Lembur adalah upah yang diberikan apabila pekerja bekerja di luar waktu kerja (1 hari pekerja bekerja 7 jam kerja atau 40 jam dalam seminggu) dengan perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut :

- Kerja lembur pada hari biasa
  - 1) Jam kerja pertama dibayar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
  - 2) Jam kerja kedua dan seterusnya dibayar 2 (dua) kali upah sejam.
- Kerja lembur pada libur mingguan dan pada hari raya resmi
  - 1) Jam kerja pertama sampai dengan jam kerja ketujuh dibayar 2 (dua) kali upah sejam.
  - 2) Jam kerja kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam.
  - 3) Jam kerja kesembilan dan seterusnya dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

**2. Bonus Produksi**

Bonus produksi adalah bonus yang diberikan perusahaan setiap satu tahun sekali bersamaan dengan pemberian tunjangan hari raya dikarenakan adanya kelebihan produksi.

**3. Istirahat Haid**

Istirahat haid adalah cuti yang diberikan perusahaan pada hari pertama dan kedua apabila pekerja wanitanya sedang haid dengan syarat pekerja wajib terlebih dahulu memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan selambat-lambatnya 1 (satu) hari sebelum pelaksanaan istirahat haid. Pekerja yang tidak menggunakan seluruhnya 2 (dua) atau sebagian 1 (satu) hari istirahat maka :

- a. Apabila pekerja terus menerus bekerja maka ia diperhitungkan bekerja lembur hari biasa selama 2 (dua) hari.
- b. Apabila pekerja menggunakan istirahat haid 1 (satu) hari maka ia diperhitungkan istirahat haid 1 (satu) hari (upah dibayar) dan bekerja lembur hari biasa 1 (satu) hari.
- c. Apabila pekerja mangkir atau ijin tidak lebih lama dari 1 (satu) hari maka ia diperhitungkan menggunakan istirahat haid 1 (satu) hari (upah dibayar) dan bekerja lembur hari biasa 1 (satu) hari.
- d. Apabila pekerja mangkir atau ijin tidak lebih lama dari 2 (dua) hari maka ia diperhitungkan menggunakan istirahat haid selama 2 (dua) hari (upah dibayar lembur haid tidak ada).

**Kesejahteraan Buruh Wanita**

Menurut Edilius (1994:47), kesejahteraan pekerja adalah usaha kesejahteraan bagi pekerja atau buruh yang diusahakan atau diberikan oleh pengusaha dalam bentuk rekreasi, pembinaan agama, olah raga, kesenian, tempat istirahat pekerja dan sebagainya.

Definisi kesejahteraan seperti yang dikemukakan oleh Panggabean (2002:78) bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Hasibuan (2002:63) mengemukakan, kesejahteraan pekerja adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat.

Geby Alvita, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [gaby.alvita@yahoo.co.id](mailto:gaby.alvita@yahoo.co.id)

Dr. Ari Pradhanawati. MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Reni Shinta Dewi. S.Sos, MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis menurut Sugiyono (2005:51) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan buruh wanita di PT. Hanil Indonesia.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan buruh wanita di PT. Hanil Indonesia.
3. Ada pengaruh peran serikat pekerja dan kompensasi terhadap kesejahteraan buruh wanita di PT. Hanil Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dan menguji hipotesa yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah buruh wanita PT. Hanil Indonesia yang berjumlah 1765 orang. Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka jumlah sampel yang diambil adalah 95 orang dengan menggunakan teknik sampling yaitu *slovin* dan *puspositive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert.

## HASIL PENELITIAN

Hipotesis pertama yang dibangun menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan buruh wanita. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,305. Hal ini berarti peran serikat pekerja berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh wanita sebesar 30,5%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 30,5\% = 69,5\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain. Fakta perhitungan diatas menunjukkan bahwa peran serikat pekerja termasuk dalam beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan buruh wanita.

Hipotesis kedua yang dibangun menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kesejahteraan buruh wanita. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,439. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh wanita sebesar 43,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 43,9\% = 56,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain. Fakta perhitungan diatas menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan buruh wanita.

Berdasarkan uji regresi linear sederhana dan analisis koefisien determinasi pada masing-masing variabel dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan buruh wanita diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kesejahteraan buruh wanita PT. Hanil Indonesia sebesar 43,9%. Hal ini dikarenakan besarnya nominal gaji serta tunjangan lain memiliki pengaruh terbesar terhadap kesejahteraan buruh wanita.

Secara simultan, peran serikat pekerja dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan buruh wanita PT. Hanil Indonesia. Berdasarkan

Geby Alvita, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [gaby.alvita@yahoo.co.id](mailto:gaby.alvita@yahoo.co.id)

Dr. Ari Pradhanawati. MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Reni Shinta Dewi. S.Sos, MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

hipotesis yang dibangun oleh peneliti bahwa variabel peran serikat pekerja dan kompensasi terhadap kesejahteraan buruh wanita PT. Hanil Indonesia sebesar 54,4%, sedangkan 45,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan sumbangan terhadap teori bahwa peran serikat pekerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan buruh wanita PT. Hanil Indonesia.

## PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang dibangun menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan buruh wanita. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,305. Hal ini berarti peran serikat pekerja berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh wanita sebesar 30,5%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 30,5\% = 69,5\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain. Fakta perhitungan di atas menunjukkan bahwa peran serikat pekerja termasuk dalam beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan buruh wanita. Itu berarti hasil penelitian penulis telah memperkuat teori penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Turijan (2007) dengan judul “*Pengaruh Peran Serikat Pekerja terhadap Tingkat Kesejahteraan Karyawan*” studi kasus pada PT. Mega Boksindo Semarang. Disimpulkan bahwa faktor penunjang dalam kesejahteraan buruh wanita salah satunya adalah peran serikat pekerja.

Menurut salah satu buruh dari bagian *spinning*, Ibu Darsiah pada tanggal 1 Juli 2014 menyatakan faktor peran serikat pekerja amat berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja karena dengan adanya peran serikat pekerja yang mendukung dan memperjuangkan hak pekerja diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja PT. Hanil Indonesia. Peran serikat pekerja sangat diperlukan, karena semakin baiknya peran serikat pekerja pada suatu perusahaan mengakibatkan semakin meningkat pula kesejahteraan buruhnya. Serikat pekerja juga mengatasi masalah internal serta menjaga keharmonisan antara buruh dengan buruh dan buruh dengan pihak perusahaan. Akan tetapi masih ada beberapa kekurangan pada peran serikat pekerja PT. Hanil Indonesia, para buruh merasa kurang efektif dengan adanya kotak suara yang disediakan serikat pekerja untuk menyampaikan kritik dan saran kepada pihak perusahaan. Selain itu respon serikat pekerja yang terkadang cukup lama membuat beberapa buruh kecewa dan memilih untuk jalan demo atau unjuk rasa dalam menyampaikan keluhannya.

Hipotesis kedua yang dibangun menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kesejahteraan buruh wanita. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,439. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh wanita sebesar 43,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 43,9\% = 56,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain. Fakta perhitungan di atas menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan buruh wanita. Itu berarti hasil penelitian penulis telah memperkuat teori penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tutik (2012), “*Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kesejahteraan Pekerja Wanita*” pada karyawan di PT. Dua Kelinci Pati menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan bagi kesejahteraan pekerja. Selain itu kompensasi juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi

Geby Alvita, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [gaby.alvita@yahoo.co.id](mailto:gaby.alvita@yahoo.co.id)

Dr. Ari Pradhanawati. MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Reni Shinta Dewi. S.Sos, MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Akan tetapi masih ada beberapa kekurangan berdasarkan nilai rata-rata terendah pada indikator variabel kompensasi yaitu bonus produksi. Adanya bonus produksi yang diberikan hanya sekali dalam setahun pada Hari Raya dinilai kurang bagi buruh bila dibandingkan dengan prestasi kerja mereka untuk target produksi perusahaan. Para buruh berharap perusahaan mengeluarkan bonus produksi sebanyak 2 kali dalam setahun agar kesejahteraan buruh secara finansial meningkat.

Berdasarkan uji regresi linear sederhana dan analisis koefisien determinasi pada masing-masing variabel dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan buruh wanita diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kesejahteraan buruh wanita PT. Hanil Indonesia sebesar 43,9%. Hal ini dikarenakan besarnya nominal gaji serta tunjangan lain memiliki pengaruh terbesar terhadap kesejahteraan buruh wanita. Menurut Hasibuan (2002:63) mengemukakan, kesejahteraan pekerja diukur dari balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat.

Secara simultan, peran serikat pekerja dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan buruh wanita PT. Hanil Indonesia. Berdasarkan hipotesis yang dibangun oleh peneliti bahwa variabel peran serikat pekerja dan kompensasi terhadap kesejahteraan buruh wanita PT. Hanil Indonesia sebesar 54,4%, sedangkan 45,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan sumbangan terhadap teori bahwa peran serikat pekerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan buruh wanita PT. Hanil Indonesia.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian kepada 95 responden berkaitan dengan variabel peran serikat pekerja dan kompensasi terhadap kesejahteraan buruh wanita pada buruh wanita di pabrik tekstil PT. Hanil Indonesia – Boyolali, Jawa Tengah dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengkajian variabel peran serikat pekerja pada PT. Hanil Indonesia dikategorikan memiliki peran yang baik. Dari hasil uji statistik dan uji t diketahui bahwa peran serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh wanita, dimana pengaruh yang diberikan peran serikat pekerja terhadap kesejahteraan buruh wanita adalah sebesar 30,5%.
2. Pengkajian variabel kompensasi yang diberikan oleh PT. Hanil Indonesia dikategorikan baik dikarenakan sudah sesuai dengan UMK Boyolali dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan pihak perusahaan. Hasil uji statistik dan uji t diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh wanita dimana pengaruh yang diberikan variabel kompensasi terhadap kesejahteraan buruh wanita adalah sebesar 43,9%.
3. Pengaruh peran serikat pekerja dan kompensasi terhadap kesejahteraan buruh wanita berdasarkan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif secara simultan sebesar

Geby Alvita, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [gaby.alvita@yahoo.co.id](mailto:gaby.alvita@yahoo.co.id)

Dr. Ari Pradhanawati. MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Reni Shinta Dewi. S.Sos, MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro



54,4%. Pengaruh terbesar terhadap kesejahteraan buruh wanita pada penelitian ini adalah variabel kompensasi, hal ini dikarenakan besarnya nominal gaji serta tunjangan-tunjangan lain memiliki pengaruh terbesar terhadap kesejahteraan buruh wanita. Hasibuan (2002:63) mengemukakan, kesejahteraan pekerja diukur dari balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Peran serikat pekerja pada PT. Hanil Indonesia ini dapat dikatakan sudah baik. Namun, serikat pekerja hendaknya lebih meningkatkan respon terhadap keluhan anggotanya, dengan cara serikat pekerja melakukan rapat yang diadakan setiap sebulan sekali untuk menampung keluhan ataupun kritik para buruh sehingga apabila ada masalah yang terjadi di perusahaan, serikat pekerja memiliki pandangan untuk menyelesaikannya.
2. Adanya perselisihan antara buruh dengan pihak perusahaan kerap kali terjadi. Apa yang diinginkan oleh buruh terkadang bersimpangan dengan kebijakan yang dibuat oleh pihak perusahaan. Hal ini merupakan salah satu peran dari serikat pekerja untuk berpartisipasi menuntaskannya. Disarankan serikat pekerja dengan cepat mempertemukan pihak yang bermasalah serta menjadi penengah atau mediator agar mencapai keputusan yang terbaik dan menguntungkan bagi kedua belah pihak.
3. Peran serikat pekerja sebagai penyalur suara aspirasi anggotanya sangat penting dan diperlukan. Namun beberapa buruh merasa bahwa unjuk rasa atau demo merupakan pilihan terbaik dibandingkan menyampaikannya melalui serikat pekerja. Disarankan serikat pekerja lebih sering mengadakan perkumpulan dengan anggotanya agar mengetahui kritik atau aspirasi untuk kemajuan kesejahteraan anggota serikat pekerja. Dengan adanya perkumpulan yang diadakan setidaknya satu bulan sekali diharapkan dapat lebih efektif dalam menampung aspirasi anggota.
4. Kotak saran adalah salah satu sarana komunikasi yang disediakan oleh serikat pekerja untuk meningkatkan prasarana komunikasi selain adanya perkumpulan atau rapat serikat pekerja. Seharusnya serikat pekerja lebih sering membaca kotak saran yang disediakan agar penyampaian komunikasi tidak hanya menunggu ketika rapat atau perkumpulan anggota serikat pekerja. Selain itu serikat pekerja sebaiknya perlu mengadakan survey kepada para anggotanya untuk mengetahui apakah serikat pekerja sebagai sarana komunikasi sudah terlaksana dengan baik.
5. Mengingat begitu pentingnya kesejahteraan buruh salah satunya ditunjang melalui adanya bonus produksi. Bonus produksi yang diberikan perusahaan sebaiknya tidak hanya sekali dalam setahun yaitu bersamaan dengan diberikannya tunjangan hari raya, melainkan setiap kinerja buruh yang melebihi target produksi.
6. Diharapkan besarnya nominal pesangon pensiun untuk buruh yang telah lama bekerja pada PT. Hanil Indonesia lebih ditingkatkan mengingat lama pengabdianya kepada perusahaan, serta para buruh pada bagian *engineering* menuntut agar perusahaan meningkatkan pesangon pensiun mereka dikarenakan besarnya resiko yang dialami.

Geby Alvita, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [gaby.alvita@yahoo.co.id](mailto:gaby.alvita@yahoo.co.id)

Dr. Ari Pradhanawati. MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Reni Shinta Dewi. S.Sos, MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

7. Diharapkan kebersihan kafetaria perusahaan lebih dijaga dengan meningkatkan tenaga kerja kebersihan dan turut sertanya buruh maupun karyawan perusahaan dalam menjaga kebersihan kafetaria sehingga nyaman berada di kafetaria.
8. Perlu ditingkatkannya pelengkapan poliklinik perusahaan agar dapat menangani kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan sehingga tidak perlu merujuk buruh ke rumah sakit terdekat atau ditambahnya jumlah tim medis untuk menangani para buruh yang membutuhkan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- AV, Hubeis. 2010. *Pemberdayaan Perempuan Dari Masa ke Masa*. Bogor: IPB Press
- B. Flippo, Edwin, 1994. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga Jakarta
- Davis, Keith. 1990. *Human Resources And Personal Management*. Jakarta: Erlangga
- Dessler. 2003. *Human Resources Management*. New Jersey : Prentice Hall, Inc
- Edilius, 1994. *Manajemen Koperasi Indonesia*. Jakarta: Bhinneka Cipta
- Fakih, Mansour. 2010. *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- French, Wendell. 1994. *Human Resource Management*. Illinois: Houghtonn Mifflin Co
- Ghozali, Iman. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Halloran, Jack. 1986. *Applied Human Relations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall
- Iqbal, Hasan. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis dan Jackson. 2003. *Human Resources Management*. Australia: South-Western
- R. Grai, George dan Myers. 1999. *Cooperative Provisions in Labour Agreement*. Monthly Labour Review
- R. Wayne, Mondy. 1993. *Management: Concept, Practices and Skills*. Boston: Allyn and Bacon
- Geby Alvita, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, gaby.alvita@yahoo.co.id
- Dr. Ari Pradhanawati. MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro
- Reni Shinta Dewi. S.Sos, MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- Ranupandojo, Heidjarachman. 1990. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPF
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjutak, Payaman. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Salemba Empat
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Schneider V, Eugene. 1986. *Sosiologi Industri*. Jakarta: Aksara Persada
- Soekemi R.B, Sri. 2004. *Hubungan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Universitas Terbuka
- S. Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- S.P. Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Tansatrisna, Daniel. 2012. *Peranan SerikatBuruh/ Serikat Pekerja dalam Mencegah Pengaturan Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP)*. Malang: Universitas Brawijaya
- Tolich, Paul dan Harcourt, Mark. 1995. *Why People Join Unions*. New Zealand: Journal of Industrial Relations
- Turijan. 2007. *Pengaruh Peran Serikatpekerja Terhadap Tingkat Kesejahteraan Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Tutik, Listiyani. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Pekerja Wanita*. Solo: Universitas Sebelas Maret
- Westra, Pariata. 1977. *Ensiklopedi Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung

Geby Alvita, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, gaby.alvita@yahoo.co.id

Dr. Ari Pradhanawati. MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Reni Shinta Dewi. S.Sos, MSi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro