

**ANALISIS PERBEDAAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN SERIKAT PEKERJA DAN NON-SERIKAT PEKERJA
PADA SEKTOR RITEL DI JAKARTA**

Eny Ariyanto dan Syamsul Ghofur

Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan Program Pascasarjana UMB Jakarta

Email: eny_ariyanto@yahoo.com, syamsul.ghofur@gmail.com

Abstract: The purposes of this study were to examine the differences in the productivity of employees who join and not to join a union, and to study the effect of union instrumentality on the productivity of employees who joined the union in the retail sector in Jakarta. This study used survey method, the design of the study using descriptive, comparative and causality analysis. Using convenience sampling as a method of data collection, the study used as many as 243 data respondents. The results of a comparative analysis using Independent Sample T-Test concluded that the productivity of employees who join and not to join a union was not significantly different. The results of causality analysis using simple regression analysis concluded that there was a positive and significant impact of union instrumentality on the productivity of employees in the retail sector. Correlation between union instrumentality with productivity showed a very weak correlation. Union instrumentality variable affecting productivity variable very low.

Keywords: productivity, retail, unions, comparative, instrumentality, affecting

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji perbedaan produktivitas tenaga kerja antara yang bergabung dengan serikat pekerja dengan yang tidak bergabung, serta untuk mempelajari pengaruh instrumentalitas serikat pekerja terhadap produktivitas karyawan yang bergabung dengan serikat pekerja pada sektor ritel di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survey. Desain penelitian adalah merupakan penelitian deskriptif, perbandingan, dan kausalitas. Sampling diambil secara convenience dengan ukuran 243 responden. Hasil penelitian menggunakan pengujian *Independent Sample T-Test* menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja antara yang bergabung dengan serikat pekerja dengan yang tidak bergabung tidak berbeda nyata. Hasil analisis kausalitas menggunakan analisis regresi linier sederhana menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari instrumentalitas serikat pekerja terhadap produktivitas di sector ritel. Hubungan antara instrumentalitas serikat pekerja dengan produktivitas sangat lemah. Pengaruh instrumentalitas serikat pekerja terhadap produktivitas sangat rendah.

Kata kunci: produktivitas, ritel, komparatif, instrumen, tenaga kerja

PENDAHULUAN

Sebagai negara berkembang dengan jumlah penduduk yang besar Indonesia adalah negeri dengan persoalan ketenagakerjaan yang dinamis. Gerakan reformasi politik tahun 1998 juga telah menstimulasi reformasi serikat pekerja di Indonesia. Banyak pekerja di

Indonesia merasa memperoleh kembali hak-haknya untuk berorganisasi secara bebas. Jumlah serikat pekerja pun melonjak sebagaimana terlihat pada Tabel 1. Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah keberadaan serikat pekerja menunjukkan kecenderungan yang meningkat. Pertumbuhan dari tahun 2007 ke tahun 2010 rata-rata sebesar 1,1% per tahun. Penurunan jumlah serikat pekerja pada tahun 2007 disebabkan hasil atas dilakukannya verifikasi serikat pekerja menjelang akhir 2005. Dari sisi jumlah anggota serikat pekerja, jika dilihat berdasarkan proporsi dari jumlah tenaga kerja yang ada, maka jumlah anggota serikat pekerja ini menunjukkan penurunan, yaitu dari tahun 2005 ke tahun 2010 turun sebesar 21% atau turun sebesar 4,2% per tahun.

Tabel 1. Data Kelembagaan dan Anggota Hubungan Industrial di Indonesia Tahun 2005-2010

Jenis Data	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Pertumbuhan	
							Kumulatif	Rata2
Sarana Hubungan Industrial								
1..Jumlah Perusahaan			186.910	207.518	208.737	216.547	15,9%	53%
Jumlah komulatif tenaga kerja	26.905.469	28.589.998	30.735.722	30.740.106	34.324.478	34.324.478	27,6%	66%
2.. Organisasi Pekerja								
- Serikat pekerja	18.352	18.352	11.467	11.786	11.852	11.852	34%	11%
- Anggota	3.308.587	3.388.587	3.388.507	3.405.615	3.414.455	3.414.455	0,8%	0,2%
(% Jumlah anggota SP untuk TK)	12,6%	11,2%	11,0%	11,1%	9,9%	9,9%	-21,0%	-4,2%
3..Jumlah komulatif Tenaga Kerja (orang)	26.906.469	28.589.998	30.735.722	30.740.106	34.324.478	34.324.478	27,6%	55%

Sumber: ditjen PHI dan Jamsos, Depnakertrans Tahun 2005-2010 (diolah)

Penelitian menunjukkan, sebagaimana dikutip Jackson *et. al* (2011:326), bahwa kerelaan pegawai untuk mendukung/bergabung dengan suatu serikat pekerja ditentukan oleh kesan dari orang-orang mengenai serikat pekerja tersebut. Keyakinan mengenai serikat pekerja pada umumnya dan serikat pekerja tertentu yang akan dipilih akan membentuk persepsi pegawai tentang instrumentalitas serikat pekerja. Dari data jumlah Serikat Pekerja yang terlihat menunjukkan peningkatan, namun bertolak belakang dengan jumlah pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja, yang mengalami penurunan, maka dapat dikatakan terdapat masalah pada keyakinan para pegawai terhadap serikat pekerja, yaitu terjadi penurunan instrumentalitas serikat pekerja.

Beberapa pengusaha dan pemerhati masalah ketenagakerjaan mengeluhkan masalah mogok kerja serta aksi demo yang dilakukan oleh para pekerja, karena selain mengganggu iklim investasi, juga belum diimbangi dengan produktivitas yang tinggi. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pertumbuhan produktivitas pekerja secara nasional turun sebesar 1,8% pada tahun 2010. Sementara sektor tersier di Jakarta, sebagaimana Tabel 2, dimana sektor ritel termasuk dalam sektor ini, produktivitas mengalami pertumbuhan yang berfluktuasi dan turun sebesar 0,9% dan 23,6% pada tahun 2010 dan 2012.

Mengingat peran strategis mengelola aspek hubungan kerja, maka penelitian perbedaan produktivitas karyawan yang tergabung dan tidak bergabung dengan serikat pekerja serta pengaruh serikat pekerja terhadap produktivitas akan bermanfaat bagi

perusahaan untuk mengelola aspek hubungan kerja sehingga bisa menjadi variabel utama yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mencapai tujuan strategis.

Tabel 2. Produktivitas Tenaga Kerja di DKI Jakarta
Tahun 2007-2012 (juta rupiah/tahun)

Sektor	Tahun					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Primer (pertanian/pertambangan)	113,63	226,60	93,78	95,48	134,62	164,66
Pertumbuhan		2,6%	-20,4%	2,9%	41,0%	22,3%
Sekunder (industry/listrik/air, dll)	180,14	219,57	244,82	252,00	355,15	350,18
Pertumbuhan		21,9%	11,5%	2,9%	40,9%	-1,4%
Tersier (perdagangan/angkutan, dll)	137,80	146,66	168,66	167,07	214,73	164,16
Pertumbuhan		6,4%	15,0%	-0,9%	28,5%	-23,6%

Sumber: BPS DKI Jakarta 2013 (Jakarta.bps.go.id)

Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). apakah ada perbedaan produktivitas karyawan yang bergabung dan tidak bergabung dalam suatu serikat pekerja pada sektor ritel, (2). apakah instrumentalitas serikat pekerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang bergabung dengan serikat pekerja pada sektor ritel.

Kajian Teori. Jika membicarakan masalah pengertian produktivitas, Hasibuan (2009:126) dan Sinungan (2009:12), muncullah situasi yang paradoksial (bertentangan) karena belum ada kesepakatan umum dari para ahli tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktivitas. Demikian pula belum adanya konsepsi, metode penerapan maupun pengukuran yang bebas kritik. Produktivitas karyawan merupakan ukuran kinerja karyawan yang mencakup pencapaian tujuan atau hasil (yang dapat dikaitkan sebagai efektivitas) dan penggunaan sumber daya manusia sebagai masukan yang dibutuhkan untuk mencapainya secara efisien (Sedarmayanti, 2009:58).

Menurut Jackson *et. al* (2011), instrumentalitas serikat pekerja (*union instrumentality*) adalah nilai yang dimiliki serikat pekerja di mata para pegawai setelah para pegawai menimbang-nimbang kerugian dan keuntungan dengan kemungkinan dapat atau tidaknya serikat pekerja tersebut mendapatkan keuntungan. Semakin pegawai yakin bahwa serikat pekerja dapat memperoleh aspek-aspek kerja positif, semakin instrumental pula serikat pekerja di mata para pegawai dalam menghilangkan sebab-sebab ketidakpuasan mereka. Freeman dan Medoff (1984) menyatakan bahwa serikat pekerja memiliki dua sisi, yaitu sisi monopoli (*monopoly face*) dan sisi suara kolektif/respon institusional (*collective voice/institutional response face*). Di satu sisi banyak ekonom melihat serikat pekerja terutama sebagai kekuatan monopoli dalam pasar tenaga kerja, dampak ekonominya adalah untuk meningkatkan upah para anggota dengan mengorbankan tenaga kerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja dan juga mengorbankan fungsi efisien dari ekonomi. Analisis ini menekankan dampak yang berlawanan atas serikat pekerja pada produktivitas. Konsisten dengan pandangan ini, manajer sering mengeluh tentang fleksibilitas operasi dan gangguan kerja karena serikat

pekerja. Di sisi lain adalah mereka yang percaya serikat memiliki efek ekonomi dan politik yang menguntungkan. Ahli-ahli hubungan industrial telah lama menekankan cara-cara di mana perundingan bersama dapat menyebabkan manajemen yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi. Para spesialis mencatat bahwa serikat pekerja dapat memberikan informasi tentang apa yang terjadi di tempat kerja, meningkatkan semangat, dan memberikan masukan pada pihak manajemen untuk lebih efisien dalam operasional perusahaan.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki serikat pekerja lebih produktif daripada yang tidak memiliki serikat pekerja, *ceteris paribus* (Brown dan Medoff, 1978, Clark, 1980, Allen, 1984). Hasil yang serupa ditunjukkan dalam serangkaian makalah, Allen (1984, 1985, 1986, 1988a, 1988b, 1988c) dalam industri konstruksi, Mefford (1986) dalam perusahaan barang konsumsi, kemudian *et. al* (1983) pada sektor public. Temuan ini juga searah dengan hasil penelitian Morikawa (2010), Lu *et. al* (2009), serta Fitzroy dan Kraft (1987). Sementara penelitian lain menunjukkan efek yang sebaliknya atas serikat pekerja terhadap produktivitas, hasil penelitian Hirsch dan Addison 1986, Metcalf 1990, Wooden 1990 dan Schnabel 1989, seperti dikutip oleh Doucouliagos dan Laroche (2003). Hasil penelitian lain yang menunjukkan kecenderungan yang sama adalah hasil penelitian Clark (1984), Bemmels (1987), Brunello (1992).

Perbedaan Produktivitas antara Karyawan yang Bergabung dan Tidak Bergabung dalam Serikat Pekerja. Dengan bergabung dalam serikat pekerja, karyawan menjadi satu ikatan besar (*big labor*) dalam suatu wadah yang secara formal mewakili mereka dalam melakukan perundingan dengan manajemen. Dengan menjadi suatu ikatan besar (*big labor*) maka pada satu sisi serikat pekerja akan dapat memberikan tekanan pada manajemen untuk mempertimbangkan reaksi para pegawai ketika ia hendak membuat suatu keputusan (Jackson *et. al*, 2011). Hal tersebut disebabkan karena mereka mampu menegosiasikan aturan-aturan kerja dan pembatasan-pembatasan pada perjanjian kontrak (Noe *et. al*, 2011). Ketika serikat pekerja lebih mengutamakan pada kepentingan para anggota mereka sendiri, misalnya menuntut upah yang tinggi, aturan kerja yang longgar, jam kerja yang fleksibel dan sebagainya, tanpa memperdulikan kemampuan perusahaan, maka dampaknya akan dapat menurunkan produktivitas. Jika jalan perundingan pun menemui jalan buntu, mereka akan berupaya memperjuangkan ketidakpuasannya melalui mogok kerja yang tentunya akan mengakibatkan penurunan produksi.

Pada sisi yang lain serikat pekerja memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas. Mereka dapat mengurangi keluarnya pekerja dengan memberikan saluran untuk menyelesaikan masalah yang ada. Keberadaan serikat pekerja juga memberikan pengaruh pada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan praktek-praktek manajemen serta memberikan perhatian yang lebih pada ide-ide karyawan (Noe *et. al*, 2011). Serikat pekerja dapat memberikan informasi tentang apa yang terjadi di tempat kerja, meningkatkan semangat, dan memberikan masukan pada pihak manajemen untuk lebih efisien dalam operasional perusahaan (Freeman dan Medoff, 1984). Rumusan hipotesis yang dapat dikemukakan ialah:

H1: Terdapat perbedaan produktivitas antara karyawan yang bergabung dan tidak bergabung dalam suatu serikat pekerja.

Pengaruh Instrumentalitas Serikat Pekerja terhadap Produktivitas Karyawan yang Bergabung dalam Serikat Pekerja. Para karyawan yang bergabung dalam suatu serikat pekerja memiliki harapan bahwa serikat pekerja dapat memperbaiki kondisi hubungan industrial antara pihak karyawan dan manajemen menjadi lebih baik (Jackson *et. al*, 2011). Harapan ini tercermin dalam keyakinan (instrumentalitas) para pekerja terhadap serikat pekerja (Holley *et. al*, 2009; Jackson *et. al*, 2011). Instrumentalitas ini terkait pada hal-hal misalnya keyakinan bahwa serikat pekerja dapat bertindak sebagai wakil pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), mampu dalam penyelesaian perselisihan industrial, yakin sebagai penyalur aspirasi, keyakinan dalam memperjuangkan kepemilikan saham, mampu memperjuangkan upah, kondisi kerja, kemandirian kerja, peraturan jam kerja, promosi dan perlindungan dari manajemen (Holley *et. al*, 2009; Jackson *et. al*, 2011; UU No 21 Tahun 2000).

Jika para karyawan memiliki keyakinan bahwa serikat pekerja dapat bertindak sebagai wakil pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), mampu dalam penyelesaian perselisihan industrial, yakin sebagai penyalur aspirasi, yakin mampu memperjuangkan upah, kondisi kerja, kemandirian kerja, peraturan jam kerja, dan lain lain kearah yang lebih baik, maka pekerja akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien, atau produktivitasnya akan menjadi lebih baik. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki keyakinan bahwa dengan memberikan sumbangan produktivitas yang tinggi, maka akan membawa timbal balik yang positif bagi diri karyawan itu sendiri, misalnya gaji, bonus serta kompensasi lainnya yang lebih baik. Jika karyawan telah memberikan sumbangan produktivitas yang tinggi namun tidak dibarengi dengan memperoleh balasan manfaat (*benefit*) dari manajemen, atau dengan kata lain terjadi ketidakpuasan terhadap manajemen, maka karyawan memiliki keyakinan bahwa serikat pekerja akan memainkan peran untuk merealisasikan manfaat positif yang diharapkan didapat oleh karyawan tersebut, misalnya menghilangkan atau memperbaiki atas ketidakpuasan yang terjadi. Dengan demikian jika instrumentalitas serikat pekerja tinggi maka produktivitas akan tinggi pula. Demikian pula sebaliknya jika instrumentalitas serikat pekerja rendah maka produktivitas akan rendah pula. Rumusan hipotesis yang dapat dikemukakan ialah:

H2: Terdapat pengaruh instrumentalitas serikat pekerja terhadap produktivitas karyawan yang bergabung dalam suatu serikat pekerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis perbedaan produktivitas karyawan yang bergabung dan tidak bergabung dalam suatu serikat pekerja, serta pengaruh instrumentalitas serikat pekerja terhadap produktivitas karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja, dengan mengambil data pada tahun 2013. Riset dilakukan terhadap pekerja sektor Ritel yang lokasi bekerjanya berada di Jakarta.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi desain Penelitian Komparatif dan Kausalitas. Untuk menganalisis hipotesis 1, maka digunakan teknis uji beda rata-rata dua kelompok sampel yang berlainan, menggunakan teknik komparasi Uji Beda T sampel bebas (*Independent Sample Test*). Teknik analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat analisis data untuk menguji hipotesis 2.

Pada analisis asosiasi, variabel terikat adalah Produktivitas, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah Instrumentalitas Serikat Pekerja. Sedangkan variabel produktivitas juga digunakan sebagai variabel komparasi antara produktivitas karyawan ber-serikat pekerja dan karyawan non-serikat pekerja. Pengumpulan data primer dilakukan dengan kuesioner, skala yang digunakan adalah Skala Likert yang memiliki nilai dari 1 sampai 4. Nilai 1 berarti sangat negatif, 2 negatif, 3 positif, 4 sangat positif.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan dalam sektor ritel yang bekerja di Jakarta, baik yang tergabung dengan serikat pekerja maupun non serikat pekerja. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan prosedur *convenience sampling*. Untuk memperoleh data primer tersebut, variabel produktivitas diukur berdasarkan persepsi responden terhadap produktivitas melalui dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi (Sedarmayanti, 2009; Sinungan, 2009; Gilmore dan Erich Fromm dalam Sedarmayanti, 2011) dan pengukurannya menggunakan 20 item kuesioner.

Sedangkan variabel instrumentalitas serikat pekerja diukur melalui dua dimensi, yaitu intrumentalitas umum dan instrumentalitas khusus (Jackson *et. al*, 2011; Holley *et. al*, 2009; Undang-Undang No. 21 Tahun 2000) dan pengukurannya menggunakan 12 item kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner disampaikan kepada 250 responden yang merupakan karyawan dalam industri ritel, yang terdiri dari hypermarket, supermarket, minimarket dan *department store*, yang lokasi bekerjanya di Jakarta. Namun setelah data terkumpul terdapat 7 kuesioner yang tidak lengkap sehingga tidak disertakan dalam analisis selanjutnya, sehingga data yang tersedia adalah sebanyak 243 data responden, yang terdiri dari 116 (48%) responden anggota serikat pekerja dan 127 (52%) responden non serikat pekerja. Responden pria berjumlah 140 (58%), sedangkan wanita 103 (42%), responden berpendidikan terakhir SLTA sebanyak 226 (93%) dan Diploma sebanyak 17 (7%). Dari sisi usia, yang berusia 16-20 tahun terdapat 67 (28%), usia 21-25 tahun sebanyak 124 (51%), yang berusia 26-30 tahun sebanyak 39 (16%), yang berusia 31-35 tahun sebanyak 5 (2%) dan berusia diatas 35 tahun sebanyak 8 (3%). Berdasarkan lama bekerja, yang bekerja 1-3 tahun terdapat 207 (85%), kemudian 4-6 tahun sebanyak 29 (12%) dan lebih dari 6 tahun sebanyak 7(3%). Responden status kawin berjumlah 73 (30%), sedangkan yang tidak kawin sebanyak 170 (70%). Responden yang belum memiliki tanggungan terdapat 160 (66%), memiliki 1 tanggungan sebanyak 36 (15%), memiliki 2 tanggungan sebanyak 33 (14%) dan yang memiliki lebih dari 2 tanggungan sebanyak 14 (6%).

Uji Validitas, Reabilitas dan Asumsi Klasik. Hasil uji validitas dan reabilitas instrument menunjukkan bahwa instrument penelitian semuanya valid dan realibel. Data pada variabel instrumentalitas serikat pekerja terdistribusi normal. Sementara data pada variabel produktivitas terdistribusi normal setelah dinormalkan dengan tranformasi $LG10(k-x)$. Uji asumsi klasik lainnya tidak ditemukan pelanggaran asumsi klasik (linearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinearitas).

Analisis Deskriptif. Dengan skala pengukuran 1 sampai dengan 4, ditemukan bahwa produktivitas karyawan yang tidak tergabung dengan serikat pekerja mencapai skor rata-rata 3,504, sedangkan karyawan yang tergabung dalam suatu serikat pekerja mencapai rata-rata 3,514, sehingga memiliki selisih yang relative kecil yaitu sebesar 0,011, atau dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang berarti antara rata-rata produktivitas karyawan yang tergabung dan tidak tergabung dengan serikat pekerja. Skor ini termasuk kriteria produktivitas yang tinggi.

Pada aspek instrumentalitas serikat pekerja, nilai serikat pekerja dimata karyawan yang bergabung dengan serikat pekerja berada pada tataran skor rata-rata 2,86. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan kurang memiliki keyakinan yang tinggi terhadap serikat pekerja, baik keyakinan terhadap hal-hal yang bersifat umum maupun hal-hal yang bersifat khusus. Pada karyawan yang tidak tergabung dalam serikat pekerja, dengan memodifikasi butir-butir pertanyaan pada instrumentalitas serikat pekerja, diberikan beberapa pertanyaan terkait seberapa besar keyakinan karyawan terhadap manajemen dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih baik. Hasil pengukuran butir-butir pertanyaan persepsi karyawan terhadap manajemen bagi karyawan yang tidak bergabung dengan serikat pekerja, karyawan menilai bahwa manajemen memiliki nilai pada skor rata-rata 3,23. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap manajemen dalam memberikan perbaikan atas aspek-aspek dalam pekerjaan.

Hal ini dapat dikatakan bahwa keyakinan karyawan atas terbentuknya aspek-aspek kondisi kerja yang lebih baik, para karyawan memiliki keyakinan yang relatif lebih tinggi terhadap manajemen (3,23) daripada terhadap serikat pekerja (2,86). Kondisi ini menjadi jawaban atas pertanyaan mengapa proporsi jumlah anggota serikat pekerja dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja dari tahun ketahun menunjukkan penurunan.

Nilai persepsi terhadap manajemen yang tinggi ini mengisyaratkan pula bahwa, bagi perusahaan yang ingin tetap mempertahankan kondisi para pegawainya sebagai pekerja non-serikat pekerja, maka sangat diperlukan pengembangan terlaksananya praktek-praktek pengelolaan SDM yang baik, seperti memberikan kondisi kerja yang baik, menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberikan upah yang baik, memberikan kesempatan promosi yang baik dan sebagainya.

Pengujian hipotesis 1. Dengan bantuan Program SPSS versi 20, menggunakan teknik komparasi Uji Beda T sampel bebas, maka didapatkan hasil sebagaimana Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Statistik Variabel Penelitian Produktivitas

	SP vs NonSP	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
LOG10_K_1	SP	116	-,420005	,3123245	,0289986
Produktivitas	NonSP	127	-,404008	,3278378	,0290909

Sumber: Data primer yang diolah 2013

Secara absolute terlihat adanya perbedaan kecil rata-rata produktivitas karyawan yang tergabung dengan serikat pekerja dan yang tidak bergabung dengan serikat pekerja. Untuk

melihat apakah perbedaan ini memang nyata secara statistic maka harus dilihat pada output bagian kedua (*independent sample test*) sebagaimana Tabel 4.

Tabel 4. Output Uji Beda T Sampel Bebas Variabel Produktivitas

		Lavene's Test for Equality of Variances		t-test of Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Interval of the	
									Lower	Upper
LOG10_K_1	Equal variances	0,338	0,562	-0,389	241	0,698	-0,015997	0,0412	-0,097	0,065
Produktivitas	Assumed									
	Equal variances			-0,389	240,565	0,697	-0,015997	0,0411	-0,969	0,0649
	Not assumed									

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Terlihat pada output *independent sample test* bahwa nilai probabilitas $0,562 > 0,05$, sehingga *variance* adalah sama. Sedangkan nilai t pada *equal variance assumed* adalah $0,389$ dengan probabilitas $0,698 > 0,05$. Nilai t hitung sebesar $0,389$ ini lebih kecil dari t tabel dengan $\alpha = 1\%$ $dk = n_1 + n_2 - 2 = 243 - 2 = 241$ yaitu T tabel sebesar $2,596$. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata produktivitas karyawan yang tergabung dengan serikat pekerja dan yang tidak tergabung dengan serikat pekerja tidak secara signifikan berbeda (*not significantly different*).

Analisis dengan menggunakan teknik yang sama diterapkan pada masing-masing dimensi serta indikator-indikator produktivitas, dan hasilnya diketahui bahwa besaran tingkat efektivitas dan efisiensi antara karyawan yang tergabung dengan serikat pekerja dan yang tidak tergabung dengan serikat pekerja, juga diperoleh kesimpulan tidak berbeda secara signifikan (*not significantly different*).

Kondisi ini dapat dipahami karena ketika terjadi ketidakpuasan dengan syarat dan ketentuan pekerjaan, pegawai akan berusaha memperbaiki situasi kerjanya, dan sering kali dengan cara membentuk serikat pekerja. Jika pihak manajemen ingin membuat para pegawai tidak tertarik pada serikat pekerja, maka pihak manajemen harus membuat kondisi kerja lebih memuaskan bagi para pegawai (Jackson *et. al*, 2011:324). Sehingga ketika terjadi ketidakpuasan atas kondisi kerja yang tentunya akan berefek terhadap produktivitas kerja, karyawan akan memiliki pilihan untuk mempercayakan perbaikan kondisi tersebut, yaitu mempercayakan secara langsung kepada pihak manajemen, atau melalui serikat pekerja.

Kondisi atau harapan yang hendak dicapai adalah sama, yaitu perbaikan kondisi kerja. Atas karyawan yang menilai bahwa manajemen mampu memperbaiki kondisi kerja, maka tidak ada alasan bagi karyawan untuk membentuk serikat pekerja. Namun jika karyawan menilai bahwa kondisi karyawan tidak mampu mempengaruhi manajemen untuk memperbaiki kinerja, maka dia akan memilih menjadi *big labor* dengan membentuk serikat pekerja, sebagai pihak yang secara formal mewakili karyawan dalam melakukan perundingan dengan manajemen. Jadi dapat dipahami bahwa meskipun dalam melakukan upaya perbaikan kerja medianya berbeda, yaitu pertama secara langsung (oleh manajemen) dan kedua melalui media (serikat pekerja), namun tujuan yang diharapkan

adalah sama, yaitu perbaikan kondisi kerja. Ketika tujuannya yang hendak dicapai adalah sama, maka tentunya akan menghasilkan hal yang sama pula. Sehingga produktivitas karyawan yang tergabung dan tidak bergabung dengan serikat pekerja tersebut tidak berbeda secara signifikan (*not significantly different*).

Hal inipun sejalan dengan teori Freeman dan Medoff (1984) yang menyatakan bahwa serikat pekerja memiliki dua sisi, yaitu sisi monopoli (*monopoly face*) dan sisi suara kolektif / respon institusional (*collective voice/institutional response face*), yang dampaknya dapat meningkatkan ataupun mengurangi produktivitas. Pada kondisi tertentu, tentunya dapat terjadi bahwa peran serikat pekerja pada sisi monopoli maupun sisi suara kolektif berada pada posisi yang seimbang, sehingga tidak memiliki dampak yang berbeda terhadap produktivitas. Kondisi ini menjadikan tidak terdapatnya perbedaan antara produktivitas karyawan serikat pekerja dan non serikat pekerja.

Kesimpulan tidak adanya perbedaan produktivitas yang signifikan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noam (1983) pada *Local Building Departments* yang menemukan bahwa tidak ditemukan produktivitas yang lebih tinggi pada karyawan yang tergabung dengan serikat pekerja, namun karyawan yang bergabung dengan serikat pekerja memiliki gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak bergabung dengan serikat pekerja. Demikian pula dalam industri batubara, Boal (1990) menemukan bahwa serikat pekerja tidak berpengaruh pada produktivitas tambang besar tetapi memiliki efek negatif pada tambang kecil. Sebagaimana dikutip Doucouliagos dan Laroche (2003), penelitian Kaufman dan Kaufman pada tahun 1987 menemukan tidak ada pengaruh signifikan serikat pekerja terhadap produktivitas pada industri suku cadang otomotif, sedangkan pada industri manufaktur di Korea, Lee dan Rhee pada tahun 1996 menemukan bahwa serikat pekerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas.

Jadi dengan adanya karyawan yang bergabung dalam suatu serikat pekerja, hal ini tidak secara signifikan menimbulkan dampak yang berbeda pada aspek produktivitas kerja jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak bergabung dengan serikat pekerja. Kondisi ini dapat dipahami, terkait hal-hal berikut: (1) sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang nomor 21 tahun 2000, serikat pekerja bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, namun belum tergambar secara jelas tentang timbal baliknya terhadap perusahaan terkait aspek peningkatan produktivitas kerja.; (2) Selaras dengan hal tersebut, karyawan yang bergabung dengan serikat pekerja masih sebatas untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, terutama fisik dan rasa aman, belum berorientasi pada peningkatan produktivitas.

Pengujian Hipotesis 2. Untuk menguji hipotesis 2 dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Variabel bebas adalah instrumentalitas serikat pekerja dan variabel terikat adalah produktivitas. Dengan bantuan Program SPSS versi 20, maka didapatkan hasil sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5. Dari output model summary pada Tabel 5 diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,271. Nilai R ini menunjukkan korelasi antara variabel bebas (instrumentalitas serikat pekerja) dengan variabel terikatnya (produktivitas) adalah sebesar 0,271. Menurut Suliyanto (2011:16), nilai korelasi sebesar 0,271 menunjukkan korelasi yang sangat lemah.

Tabel 5. Model Summary Nilai R dan R²

Model	R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,271 ^a	,073	,065	,3508538043

a. Predictors: (Constant), Rata2_Instrumentalitas SP

b. Dependent Variable: LOG10_K_1_Produktivitas

Sumber: data diolah

Nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,073 berarti bahwa variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh variasi instrumentalitas serikat pekerja sebesar 7,3%, atau variabel instrumentalitas serikat pekerja mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 7,3%. *Adjusted R Square* merupakan koefisien determinasi yang telah terkoreksi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel. *Adjusted R Square* sebesar 0,065 berarti bahwa variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh variasi instrumentalitas serikat pekerja sebesar 6,5%, atau variabel instrumentalitas serikat pekerja mempengaruhi variabel produktivitas sebesar 6,5%. Sisanya sebesar 93,5% ditentukan oleh faktor lain di luar instrumentalitas serikat pekerja yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Selanjutnya dari output SPSS *coefficients* diperoleh data sebagaimana Tabel 6. Berdasarkan output *coefficients* diketahui nilai konstanta (*constant*) sebesar -1,446 dengan signifikansi 0,000, atau signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti signifikan untuk memprediksi nilai produktivitas. Sedangkan nilai koefisien regresi Instrumentalitas Serikat Pekerja sebesar 0,333 dengan signifikansi 0,003, atau signifikansi $0,003 < 0,05$ berarti signifikan untuk memprediksi nilai produktivitas.

Tabel 6. Hasil Estimasi *Coefficients* Parameter Beta dalam Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,446	,320		-4,515	,000
1 Rata2_Instrumentalitas SP	,333	,111	,271	2,988	,003

Dependent Variabel: LOG10_K_1_Produktivitas

Sumber: Data primer yang diolah 2013

Analisis dengan menggunakan nilai t hitung didapatkan nilai sebesar 2,988. Sementara nilai t tabel pada derajat kebebasan 115 dan taraf signifikansi 1% diperoleh nilai t tabel 2,626. Dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya nilai koefisien regresi 0,333 adalah signifikan. Atau dengan kata lain membuktikan bahwa Instrumentalitas Serikat Pekerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas adalah bukan karena hal kebetulan semata, melainkan benar-benar nyata atau bermakna. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,446 + 0,333X$$

Dari persamaan tersebut, bermakna setiap perubahan prediksi nilai Y akan dipengaruhi secara signifikan dan proporsional perubahan nilai X. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh instrumentalitas serikat pekerja terhadap produktivitas adalah positif dan signifikan. Maka

hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh instrumentalitas serikat pekerja terhadap produktivitas karyawan yang bergabung dalam suatu serikat pekerja” dapat diterima dan dapat diberlakukan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Kesimpulan ini sejalan dengan hasil penelitian pengaruh serikat pekerja terhadap produktivitas yang dilakukan oleh Allen (1984, 1985, 1986, 1988a, 1988b, 1988c) dalam industri konstruksi, Mefford (1986) dalam perusahaan barang konsumsi, kemudian Ehrenberg *et. al* (1983) pada sektor public. Temuan ini juga searah dengan hasil penelitian Morikawa (2010), Lu *et. al* (2009), serta Fitzroy dan Kraft (1987).

Sangat lemahnya hubungan serta relatif kecilnya pengaruh instrumentalitas serikat pekerja terhadap produktivitas karyawan ini tentunya dapat dijadikan sinyal bagi manajemen, bahwa langkah terbaik untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan meningkatkan praktek-praktek pengelolaan SDM. Dengan meningkatkan praktek-praktek pengelolaan SDM yang baik, maka karyawan tidak akan berpaling kepada pembentukan serikat pekerja. Para pemberi kerja biasanya memilih untuk tidak berurusan dengan serikat pekerja karena serikat pekerja memaksa apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para manajer dalam beberapa bidang (Mathis dan Jackson, 2011: 541), dan juga tanpa adanya serikat pekerja, perusahaan dapat leluasa mengambil keputusan-keputusan tanpa harus melakukan negosiasi dengan serikat pekerja (Simamora, 2003: 554).

Sedangkan bagi serikat pekerja, untuk orientasi ke masa depan, maka serikat pekerja perlu meningkatkan nilai positif di mata manajemen, dengan mendorong peningkatan kinerja para anggotanya, melalui penyampaian informasi tentang preferensi semua pekerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk memilih campuran yang lebih baik antara kondisi kerja, aturan kerja dan tingkat upah. Hal ini tentunya dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih puas, kooperatif dan produktif. Karena bagi karyawan, perusahaan merupakan sumber penghasilan dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Pengusaha dan karyawan mempunyai kepentingan yang sama atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan.

Analisis Korelasi Dimensi. Analisis Dimensi merupakan analisis yang dilakukan untuk dapat mengetahui hubungan dimensi antar variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan bantuan program SPSS, korelasi antar dimensi variabel instrumentalitas serikat pekerja dengan produktivitas menghasilkan matrix korelasi atau hubungan dimensi antar variabel sebagaimana Tabel 7. Dari Tabel 7 di atas ada dua koefisien korelasi yang memiliki nilai signifikansi tinggi antar setiap dimensi yang ada dalam variabel penelitian, yaitu korelasi dimensi instrumentalitas khusus dengan dimensi efektivitas dan efisiensi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan semakin meningkatnya keyakinan karyawan bahwa serikat pekerja dapat memperjuangkan upah, kondisi kerja, keamanan kerja, perlindungan dari kesewenangan manajemen, promosi serta peraturan kerja yang lebih baik, maka akan diikuti peningkatan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian pula jika terjadi sebaliknya.

Analisis Korelasi Konanikal Dimensi. Masing-masing dimensi variabel, yaitu Instrumentalitas Umum dan Instrumentalitas Khusus, efektivitas dan efisiensi akan dilakukan analisis korelasi konanikal. Tujuan analisis ini adalah digunakan menguji hubungan (korelasi) antara lebih dari satu set variabel dependen (efektivitas dan efisiensi) dan lebih dari satu set variabel independen (instrumentalitas umum dan khusus). Pada

korelasi kanonikal, sebagaimana Tabel 8, angka korelasi kanonikal (*Canon Cor*) adalah 0,35525, korelasi ini menunjukkan korelasi yang tidak kuat.

Tabel 7. Matrik Korelasi antar Dimensi

Variabel	Variabel		Produktivitas (Y)	
	Dimensi	Korelasi dan Sig.	Efektivitas	Efisiensi
Instrumentalitas Serikat Pekerja (X)	Umum	Pearson Correlation	-0.016	-0.034
		Sig. (2-tailed)	0.868	0.736
	Khusus	Pearson Correlation	0,286**	0,279**
		Sig. (2-tailed)	0.002	0.005

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah 2013

Tabel 8. *Eigenvalues and Canonical Correlations*

Root No.	Eigenvalue	Pct.	Cum. Pct.	Canon Cor.	Sq. Cor
1	.14443	96.35421	96.35421	.35525	.12620
2	.00546	3.64579	100.00000	.07372	.00544

Sumber: Data primer yang diolah 2013

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara 2 dimensi variabel bebas dan 2 dimensi variabel tergantung menunjukkan korelasi yang rendah, searah dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi instrumentalitas umum dan khusus serikat pekerja maka akan semakin tinggi pula efektivitas dan efisiensi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. *Covariate* variabel kanonikal (instrumentalitas umum dan khusus) mampu menjelaskan 12,62% variasi dalam variabel kanonikal dependen (efektivitas dan efisiensi). Hal ini sejalan dengan temuan pada analisis regresi sederhana yang menemukan Nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,075, artinya kemampuan menjelaskan variasi yang tidak tinggi atas instrumentalitas serikat pekerja terhadap produktivitas.

Dari hasil *canonical weight* maupun *canonical loading* dapat disimpulkan terdapat hubungan signifikan antara *dependent variates* dengan *independent variates* atau tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan memang berkorelasi secara bersama-sama dengan instrumentalitas umum dan instrumentalitas khusus. Dari kedua *covariate* tersebut maka menunjukkan instrumentalitas khusus adalah variabel yang memiliki kontribusi tertinggi serta korelasi terbesar terhadap *variate* di mana variabel bergabung dalam fungsi kanonikal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan semakin meningkatnya keyakinan karyawan terhadap hal-hal khusus, yaitu bahwa Serikat Pekerja dapat memperjuangkan upah, kondisi kerja, keamanan kerja, perlindungan dari kesewenangan manajemen, promosi serta peraturan kerja yang lebih baik, maka akan diikuti peningkatan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian pula jika terjadi sebaliknya.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: **Pertama.** Produktivitas karyawan pada sektor ritel yang tidak tergabung dengan serikat pekerja, pada skala nilai 1 sampai dengan 4, mencapai skor rata-rata 3,504, sedangkan karyawan yang tergabung dalam suatu serikat pekerja mencapai rata-rata 3,514. Produktivitas karyawan pada sektor ritel yang tergabung dengan serikat pekerja dan yang tidak bergabung dengan serikat pekerja tersebut tidak berbeda secara signifikan (*not significantly different*). **Kedua.** Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan atas instrumentalitas serikat pekerja terhadap produktivitas karyawan pada sektor ritel. Korelasi antara instrumentalitas serikat pekerja dengan produktivitas menunjukkan korelasi yang sangat lemah yaitu sebesar 0,271. Variabel instrumentalitas serikat pekerja mempengaruhi variabel produktivitas sebesar 6,5%, sisanya sebesar 93,5% ditentukan oleh factor lain selain instrumentalitas serikat pekerja yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Saran. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Bagi Serikat Pekerja, sebagai organisasi formal yang mewakili para pekerja, maka Serikat Pekerja perlu melakukan upaya-upaya untuk: (1) meningkatkan nilai positif serikat pekerja dimata para anggotanya, yaitu keyakinan bahwa serikat pekerja mampu memperjuangkan terhadap aspek-aspek upah, kondisi kerja, keamanan kerja, mampu memperjuangkan perlindungan dari kesewenangan manajemen, dapat memperjuangkan promosi dan dapat memperjuangkan peraturan kerja yang lebih baik.; (2) Perlu meningkatkan nilai positif di mata manajemen, dengan mendorong peningkatan kinerja para anggotanya, melalui penyampaian informasi tentang preferensi semua pekerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk memilih campuran yang lebih baik antara kondisi kerja, aturan kerja dan tingkat upah. Hal ini tentunya dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih puas, kooperatif dan produktif.

Bagi Pekerja, saran yang dapat disampaikan pekerja / karyawan adalah: (1) perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas, antara lain adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja, perhatian terhadap kualitas *produk* yang dihasilkan, upaya meningkatkan hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, upaya mencapai target yang ditetapkan perusahaan, upaya untuk melakukan perbaikan terus menerus, tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan, kecintaan terhadap pekerjaan, upaya mencapai harapan masa depan dan mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan kerja serta memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi yang ada.; (2) Pada perusahaan yang telah mengembangkan praktek-praktek pengelolaan SDM yang baik, maka karyawan dapat lebih memilih keputusan untuk tidak bergabung dalam suatu serikat pekerja.

Bagi Manajemen Perusahaan, maka manajemen perlu: (1) melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan nilai positif manajemen dimata para karyawan, yaitu terlaksananya praktek-praktek pengelolaan SDM yang baik, diantaranya adalah manajemen telah memberikan kondisi kerja yang baik, mampu menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan, mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, telah memberikan upah yang baik serta manajemen telah memberikan kesempatan promosi yang baik.; (2) Bagi

perusahaan yang karyawannya belum bergabung dengan serikat pekerja, maka manajemen perlu menjaga dan mengembangkan praktek-praktek pengelolaan SDM yang baik.; (3) Bagi perusahaan yang karyawannya telah bergabung dengan serikat pekerja, maka manajemen perlu menjaga dan mengembangkan praktek-praktek pengelolaan SDM yang baik serta perlu peningkatan kerjasama dengan serikat pekerja untuk mencapai peningkatan kinerja perusahaan.

Bagi kepentingan Akademik, meskipun hasil penelitian ini memperoleh kesimpulan hubungan yang sangat lemah antara serikat pekerja dengan produktivitas, namun mendukung teori bahwa serikat pekerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Bagi Penelitian Selanjutnya, disarankan hal-hal sebagai berikut: (1) Sasaran penelitian perlu menjangkau semua bagian perusahaan sehingga respondennya perlu ditambah, serta untuk lebih dapat mengeneralisasi temuan, metode pengumpulan data perlu diganti dengan metode *probability sampling*, misalnya *stratified random sampling*.; (2) Penelitian ini terbatas pada perbedaan produktivitas karyawan yang tergabung dan yang tidak tergabung dengan serikat pekerja pada sektor ritel, serta pengaruh instrumentalitas serikat pekerja terhadap produktivitas, berdasarkan keterbatasan tersebut maka: (a) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut (*further study*) yang lebih komprehensif dengan melibatkan beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan seperti motivasi karyawan, pendidikan dan pelatihan, sistem *reward and punishment*, budaya perusahaan atau bahkan budaya masyarakat setempat.; (b) Pada aspek serikat pekerja, penelitian selanjutnya dapat lebih menambah fokus penelitian tidak hanya pada persepsi karyawan terhadap serikat pekerja, namun juga pandangan manajemen terhadap serikat pekerja, serta serikat pekerja itu sendiri sebagai entitas/organisasi formal.; (c) Pada aspek pengaruh serikat pekerja, dapat lebih menambah fokus penelitian tidak hanya pada pengaruh serikat pekerja terhadap produktivitas, namun juga pengaruhnya terhadap kenaikan kompensasi, keamanan karyawan, kualitas interaksi dengan manajemen dan sebagainya.; (d) Kajian pada sektor-sektor lain perlu dilakukan sehingga dapat lebih merepresentasikan pekerja di Indonesia, misalnya sektor konstruksi, manufaktur, pertambangan, pertanian, jasa dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen S., (1984). Unionized construction workers are more productive, *Quarterly Journal of Economics*. no 99. May. pp. 251-274.
- _____. (1985). Why construction industry productivity is declining, *The Review of Economics and Statistics*. pp. 661-669.
- _____.(1986). Unionization and productivity in office building and school construction, *Industrial and Labor Relations Review*. January. vol. 39. pp. 187-201.
- _____. (1988a). Declining unionization in construction : the facts and the reasons, *Industrial and Labor Relations Review*. April. pp. 343-359.
- _____. (1988b). Further evidence on union efficiency in construction, *Industrial Relations*, spring. vol. 27. no 2. pp. 232-240.
- _____. (1988c). Productivity levels & productivity change under unionism, *Industrial Relation*. Winter. vol. 27. no 1. pp. 94-113.

- Bemmel B., (1987). How unions affect productivity in manufacturing plants, *Industrial and Labor Relations Review*. January. pp. 241-253.
- Boal W., (1990). Unionism and productivity in West Virginia Coal mining, *Industrial and Labor Relations Review*. April. vol. 43. pp. 390-405.
- Brown C. and Medoff J.L. (1978). Trade unions in the production process, *Journal of Political Economy*. Vol: 86. (3.) June. pp. 355-378
- Brunello G., (1992). The effect of unions on firm performance in Japanese manufacturing, *Industrial and Labor Relations Review*. April. pp. 471-487.
- Clark K. (1980). The impact of Unionization on Productivity: a case study, *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 33. July. pp. 451-469.
- _____. (1984). Unionization and firm performance: the impact on profits, growth and productivity, *American Economic Review*. no 74. December. pp. 893-919.
- Doucoulagos, Christos and Patrice Laroche. (2003). What do Unions do to Productivity? A Meta-Analysis, *Industrial Relations*. 42. pp. 650-691
- Ehrenberg R.G. , Sherman D., and Schwarz J. (1983). Unions and productivity in the public sector: a study of municipal libraries, *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 36. (2). January. pp. 199-213
- Freeman R. and Medoff J. (1984). *What do unions do ?*. New York : Basic Books.
- Freeman R., (1976). Individual mobility and union voice in the labor market, *American Economic Review*. Vol 66. May. pp. 361 –368.
- Fitzroy F. and Kraft K. (1987). Cooperation, productivity and profit sharing, *Quarterly Journal of Economics*. 102. February. pp. 23-35.
- Hasibuan, Malayu SP. (2010). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holley, Jennings & Wolters. (2009). *The Labor Relation Process*. 9ed. South-western Cengage Learning.
- Jackson, Susan E; Randall Schuler, Steve Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Jakarta.bps.co.id. (2013). *Informasi Statistik DKI Jakarta Juli 2013*. http://jakarta.bps.go.id/fileupload/publikasi/2013_07_08_08_02_51.pdf (diakses 17 Oktober 2013).
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2013). *Data Hubungan Industrial dan Jamsostek 2011*. <http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/katalog/download.php?g=4&c=24>. (diakses pada tanggal 3 Maret 2013)
- Lu, Yi, Zhigang Tao, Yijian Wang. (2009). Union Effects on Performance and Employment Relations: Evidence from China, *China Economic Review*. Volume 21. Issue 1. March 2010. Pages 202–210
- Mathis, Robert L; John H Jackson. (2011). *Human Resources Management*. 13ed. South-western Cengage Learning.
- Mefford R., (1986). The effect of unions on productivity in a multinational manufacturing firm”, *Industrial and Labor Relations Review*. October. pp. 105-114
- Morikawa, Masayuki. (2010). Labor Unions and Productivity: An Empirical Analysis Using Japanese Firm-Level Data, *Labour Economics*. 17. p 1030-1037

- Noam E., (1983). The effect of unionization and civil service on the salaries and productivity of regulators, in *Research in Labor Economics. New approaches to Labor Unions*. supplement 2. pp. 157-170.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., Wright, Patrick M., (2011). *Fundamental of Human Resources Management*. ed 4. McGraw-Hill Irwin.
- Schnabel C., (1989). Determinants of trade union growth and decline in the Federal Republic of Germany, *European Sociological Review*. 5. pp. 133-146.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- _____. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora , Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakart : Bumi Aksara.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh