

MADIR 3E ADEN - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA

10105  
1010  
1018.3  
1010

**ANALISA PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI  
OPERASIONAL MANAJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN  
TERHADAP AKSI MOGOK KERJA PADA BURUH INDUSTRI  
DI KOTAMADYA SURABAYA**

3000335963141-1 ✓

MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

Ketua Peneliti :

Sri Hartini, SE.

FAKULTAS EKONOMI



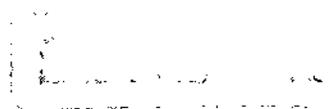
30003359631411

**LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA**

Dibiayai Oleh : DIP OPF Unair 1995/1996

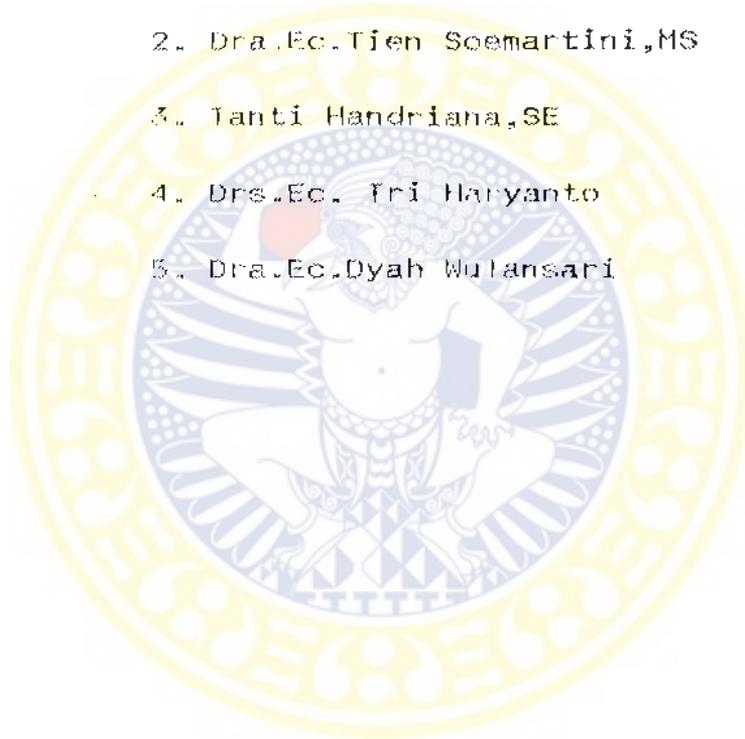
SK. Rektor Nomor : 6907/PT03.H/N/1995

Nomor : 66



**PENELITI**

1. Sri Hartini,SE
2. Dra.Ec.Tien Soemartini,MS
3. Tanti Handriana,SE
4. Drs.Ec. Tri Haryanto
5. Dra.Ec.Dyah Mulansari





DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
 ADLN - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA  
**LEMBAGA PENELITIAN**

1. Puslit dan Pembangunan Regional  
 2. Puslit Obal Tradisional  
 3. Puslit Pengembangan Hukum

4. Puslit Lingkungan Hidup  
 5. Puslit dan Pengembangan Gizi  
 6. Puslit/Studi Wanita  
 7. Puslit Olahraga

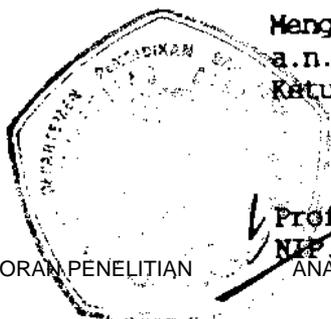
8. Puslit Kependudukan dan Pembangunan  
 9. Puslit Bioenergi  
 10. Puslit/Studi Kesehatan Reproduksi

Jl. Darmawangsa Dalam No. 2 Telp. (031) 42322 Fax. (031) 42322 Surabaya 60286

**IDENTITAS DAN PENGESAHAN  
 LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN**

1. a. Judul Penelitian : Analisis Penerapan Fungsi-Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Terhadap Aksi Mogok Kerja Buruh Industri Di Kotamadya Surabaya
- b. Macam Penelitian : ( ) Fundamental, (V) Terapan, ( ) Pengembangan
2. Kepala Proyek Penelitian
- a. Nama Lengkap Dengan Gelar : Sri Hartini, SE.  
 b. Jenis Kelamin : W a n i t a  
 c. Pangkat/Golongan/NIP : Penata Muda/IIIa/131 999 637  
 d. Jabatan Sekarang : Staf Pengajar  
 e. Fakultas/Jurusan/Puslit : Ekonomi/Manajemen  
 f. Univ./Inst./Akademi : Universitas Airlangga  
 g. Bidang Ilmu Yang Diteliti : Manajemen
3. Jumlah Tim Peneliti : 5 (lima) orang
4. Lokasi Penelitian : Kotamadya Surabaya
5. Kerjasama dengan Instansi Lain
- a. Nama Instansi : -  
 b. A l a m a t : -
6. Jangka Waktu Penelitian : 5 (lima) Bulan
7. Biaya Yang Diperlukan : Rp 3.000.000,00
8. Hasil Seminar Penelitian :
- a. Dilaksanakan Tanggal : 8 April 1996  
 b. Hasil Penilaian : (---) ~~Baik Sekali~~ ( V ) B a i k  
 ( ) S e d a n g ( ) K u r a n g

Surabaya, 17 April 1996



Mengetahui/ Mengesahkan :  
 a.n. Rektor  
 Ketua Lembaga Penelitian,

Prof. Dr. Noor Cholies Zaini  
 NIP. 130 955 372

## KATA PENGANTAR

MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

Alhamdulillah, akhirnya kami dapat menyelesaikan penelitian "Analisis Penerapan Fungsi-fungsi Operasional Manajemen SDM di Perusahaan Terhadap Aksi Mogok Kerja di Kotamadya Surabaya", yang selama ini belum pernah diteliti.

Dari informasi ini diharapkan bisa diadakan masukan untuk usaha mengantisipasi timbulnya masalah aksi mogok kerja, meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam era globalisasi dan pada akhirnya akan tercapai kerakmuran ekonomi.

Seandainya tersedia waktu dan dana yang memadai, penelitian ini akan diperluas lingkungannya dan bersifat multidisiplin dengan melibatkan seluruh potensi yang tersedia di UNAIR. Dalam kesempatan ini kami sampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yth. Rektor UNAIR yang telah menerbitkan Surat Keputusan untuk mengadakan penelitian dengan biaya DPF 1995.
2. Yth. Pimpinan Lembaga Penelitian UNAIR beserta staf yang telah menerima usulan penelitian ini.
3. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi UNAIR yang telah memberikan rekomendasi atas usulan penelitian ini.
4. Yth. Kanlepnaker Kodva Surabaya dan LBN Surabaya yang telah banyak memberikan masukan dalam penelitian ini.

Kami menyadari adanya kekurangsempurnaan dalam penelitian ini. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat kami harapkan.

Penulis

## D A F T A R I S I

	Hal
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	v
RINGKASAN .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	2
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	2
1.4. Hipotesa dan Model .....	3
1.5. Manfaat Penelitian .....	3
1.6. Definisi Konseptual dari variabel yang digunakan .....	4
1.7. Sistematika Penulisan Laporan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.2. Fungsi-Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.3. Pengertian Aksi Mogok Kerja .....	9
2.4. Serikat Pekerja .....	10
2.5. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia .....	11
2.6. Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	12
2.7. Kesepakatan Kerja Bersama .....	12
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>15</b>
3.1. Lokasi, Obyek dan ruang lingkup Penelitian .....	15
3.2. Tahap-tahap penelitian .....	15
3.3. Teknik Pengambilan Sample .....	17
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	17
3.5. Teknik Analisa data .....	18
3.6. Teknik Pengukuran Konsep .....	20
<b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>23</b>
4.1. Angkatan Kerja dan Kesempatan kerja .....	23
4.2. Keadaan Perusahaan Yang Mengalami Pemogokan di Kodya Surabaya .....	25
4.3. Pengujian Validity dan Reliability Indikator Empiris yang digunakan .....	30
4.4. Uji Multikolinieritas .....	32
4.5. Analisa Regresi Berganda .....	32
4.6. Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi ...	35
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>37</b>
5.1. Kesimpulan .....	37
5.2. Saran-saran .....	38

**DAFTAR PUSTAKA**

<b>LAMPIRAN I</b>	<b>:</b>	<b>Daftar Pertanyaan</b>
<b>LAMPIRAN II</b>	<b>:</b>	<b>Data</b>
<b>LAMPIRAN III</b>	<b>:</b>	<b>Corelation Matrix</b>
<b>LAMPIRAN IV</b>	<b>:</b>	<b>Analisa Regressi</b>



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam era globalisasi ini dunia usaha di Indonesia menghadapi tantangan daya saing yang global. Selain berkaitan dengan perilaku ekonomi makro, masalah daya saing juga berkaitan dengan dengan berbagai faktor strategik yang ada di bawah kendali para manajer seperti sumber daya manusia. Salah satu upaya vital bagi perbaikan daya saing adalah dengan peningkatan produktivitas. Penerapan teknologi canggih, otomatisasi dan komputerisasi akan sia-sia tanpa didukung sumber daya manusia yang handal, memiliki motivasi dan dedikasi tinggi, oleh karena itu perlu adanya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang tepat untuk meningkatkan daya saing.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang tidak luput dari permasalahan laju pertumbuhan penduduk. Adanya laju pertumbuhan penduduk yang tinggi serta jumlah penduduk yang sudah terlampau banyak, membawa konsekwensi pada pertumbuhan angkatan kerja, laju pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi. Sementara di pihak lain pemerintah tidak mampu menanggulangi penyerapan tenaga kerja, demikian pula halnya sektor swasta. Masalah kesempatan kerja menjadi masalah yang sangat mendesak, di lain pihak perlu dicatat bahwa tidak seimbangny pencari kerja dan kesempatan kerjayang tersedia ini akan menimbulkan kecenderunagn melemahnya posisi kerja karena ketidak seimbangan antara permintaan dan penawaran.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Dengan penerapan manajemen sumber daya manusia yang benar di perusahaan, akan tercipta lingkungan kerja sehat yang akan membantu meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga meningkatkan daya saing perusahaan.

Akhir-akhir ini banyak media massa yang memuat berita-berita mengenai aksi mogok kerja. Pada tahun 1995 ada 86 kasus pemogokan buruh industri di Kotamadya Surabaya. Penyebab dominan aksi mogok kerja adalah pekerja (sumber daya manusia diperusahaan) tidak dikelola dengan benar (Hartini, 1994).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu perlu untuk diketahui lebih mendalam seberapa besar pengaruh fungsi-fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia di perusahaan terhadap aksi mogok kerja. Dengan mengetahui besarnya pengaruh fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terhadap aksi mogok kerja tersebut, diharapkan akan dapat disusun langkah kebijakan oleh perusahaan dan juga instansi terkait untuk mengatasi juga mengantisipasi terjadinya aksi mogok kerja.

## **1.2. PERUMUSAN MASALAH**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah ada pengaruh yang signifikan antara fungsi penarikan, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, integrasi dan pemisahan terhadap aksi mogok kerja".

## **1.3. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui tingkat fungsi penarikan sumber daya manusia di perusahaan.
2. Untuk mengetahui tingkat penerapan fungsi pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.
3. Untuk mengetahui tingkat penerapan fungsi pemeliharaan sumber daya manusia di perusahaan.
4. Untuk mengetahui tingkat penerapan fungsi kompensasi di perusahaan.
5. Untuk mengetahui tingkat penerapan fungsi integrasi di perusahaan.
6. Untuk mengetahui tingkat penerapan fungsi pemisa-

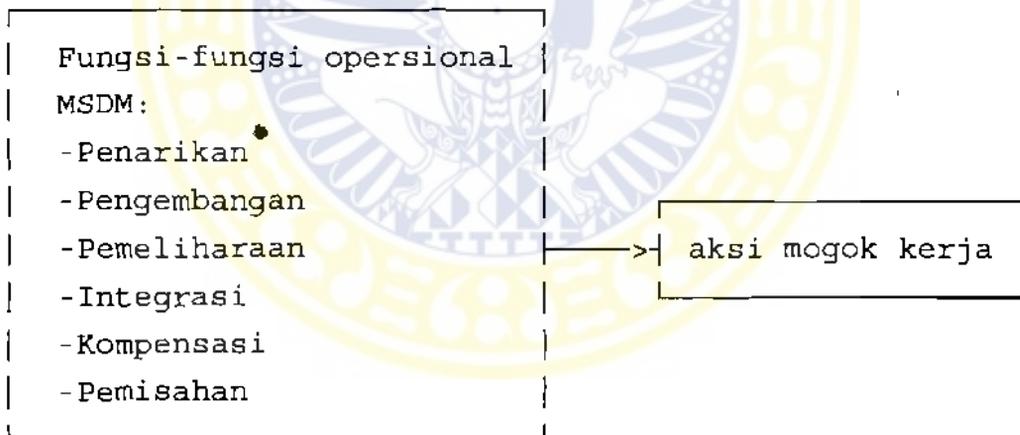
han di perusahaan.

7. Untuk mengetahui tingkat aksi mogok kerja di perusahaan.
8. Untuk mengetahui pengaruh tingkat fungsi penarikan, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, integrasi, pemisahan terhadap aksi mogok kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

#### 1.4. HIPOTESA DAN MODEL

Hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah " Ada pengaruh yang significant dari fungsi penarikan, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, integrasi, dan pemisahan terhadap aksi mogok kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Untuk memperjelas pembahasan dalam penelitian ini, akan digunakan model sebagai berikut:



#### 1.5. MANFAAT PENELITIAN. LS 1

Penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat:

1. Manfaat bagi peneliti yaitu merupakan latihan penelitian.
2. Manfaat bagi perusahaan yaitu akan menjadi masukan untuk mengantisipasi terjadinya aksi mogok kerja.

3. Menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi para pembaca yang berkepentingan.

## 1.6. DEFINISI KONSEPSIONAL DARI VARIABEL YANG DIGUNAKAN

### 1.6.2. Variabel bebas

#### - Tingkat Penerapan Fungsi Pengadaan ( $X_1$ )

Sejauh mana perusahaan menerapkan manajemen SDM dalam fungsi pengadaan. Hal ini dilihat dari tingkat seleksi yang dilakukan perusahaan juga bagaimana perusahaan menentukan jumlah dari tenaga kerja yang dibutuhkan.

#### - Tingkat Penerapan Fungsi Pengembangan ( $X_2$ )

Sejauh mana perusahaan menerapkan Manajemen SDM dalam fungsi pengembangan. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana perusahaan dalam melatih dan mengembangkan tenaga kerja juga bagaimana perusahaan menilai prestasi dari pekerjaannya.

#### - Tingkat Penerapan Fungsi Pemeliharaan ( $X_3$ )

Sejauh mana perusahaan menerapkan manajemen SDM dalam fungsi pemeliharaan. Hal ini dapat dilihat dari kelengkapan fasilitas-fasilitas di perusahaan dan bagaimana pelaksanaan program Hiperkes di perusahaan.

#### - Tingkat Penerapan Fungsi Kompensasi ( $X_4$ )

Sejauh mana perusahaan menerapkan manajemen SDM dalam fungsi kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari kelayakan dan keadilan perusahaan dalam pemberian upah.

#### - Tingkat Penerapan Fungsi Integrasi ( $X_5$ )

Sejauh mana perusahaan menerapkan manajemen SDM dalam fungsi integrasi. Hal ini dapat dilihat dari keberadaan dan berfungsinya SPSI juga keberadaan dan pelaksanaan dari Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

- Tingkat Penerapan Fungsi Pemisahan ( $X_6$ )

Sejauhmana perusahaan menerapkan manajemen SDM dalam fungsi pemisahan. Hal ini dapat dilihat dari pihak-pihak yang diikutsertakan dalam musyawarah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang akan dilakukan, juga alasan-alasan dari Pemutusan Hubungan Kerja.

1.6.2. *VARIABEL TERGANTUNG*

- Tingkat Aksi Mogok Kerja

Banyaknya frekwensi terjadinya aksi mogok kerja di suatu perusahaan dan bentuk tindakan-tindakan dari pekerja dalam aksi mogok.

**1.7. SISTEMATIKA PENULISAN HASIL PENELITIAN**

Sistematika penulisan hasil penelitian ini terdiri dari lima pokok bahasan:

Pertama, adalah pokok bahasan pendahuluan, meliputi: latar belakang penelitian, ruang lingkup penelitian, perumusan masalah, Tujuan penelitian, Hipotesa dan model serta definisi konseptual dari variabel yang digunakan.

Kedua, adalah pokok bahasan Tinjauan Pustaka yang meliputi pengertian dari Manajemen SDM dan fungsi-fungsi operasionalnya, serta pengertian dari SPSI, KKB, dan K3.

Ketiga, adalah pokok bahasan Metode Penelitian yang meliputi tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik penarikan sampel, Indikator Empiris, teknik pengukuran konsep serta teknik analisa data. Keempat, adalah pokok bahasan analisa data yang meliputi: pengujian validity dan reliability indikator empiris, koefisien variasi serta analisa keeratan hubungan tingkat penerapan fungsi-fungsi operasional manajemen SDM terhadap aksi mogok kerja.

Pokok bahasan yang terakhir adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.

## BAB I TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1. PENGERTIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan terhadap manusia, yang berdasarkan prinsip dasar bahwa manusia adalah harta yang amat penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan dan memastikan keberhasilannya. Manajemen sumber daya manusia bersifat produktif, bukan reaktif, yaitu selalu mengharapkan apa yang perlu dikerjakan dan kemudian melakukannya, bukan menunggu diperintahkan apa yang harus diperintahkan, apa yang harus dikerjakan mengenai penerimaan karyawan, menggaji, atau melatih orang atau yang berhubungan atau yang berhubungan dengan masalah-masalah perburuhan yang muncul.

Bidang manajemen sumber daya manusia memerlukan pengetahuan yang luas menyangkut psikologi, sosiologi, ekonomi, dan administrasi. Berbagai masalah dalam manajemen sumber daya manusia memerlukan studi analitis untuk memecahkannya. Di samping kemampuan untuk memproyeksikan diri ke dalam suatu posisi yang lain tanpa kehilangan perspektif, dan kemampuan dalam memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia. Usaha untuk mengintegrasikan manusia dan organisasi telah menjadi makin sulit dengan adanya perubahan dalam masyarakat itu sendiri seperti: perubahan permintaan para pengusaha dan permintaan masyarakat, perubahan komposisi angkatan kerja, perubahan nilai atau pandangan hidup dari karyawan.

Perubahan-perubahan dalam komposisi angkatan kerja menurut *Suad Husnan* disebabkan karena:

- meningkatnya tingkat pendidikan dari angkatan kerja
- semakin banyaknya karyawan wanita

- semakin banyaknya karyawan wanita yang telah berkeluarga - semakin bertambahnya karyawan-karyawan asing.

Para karyawan mulai memikirkan bahwa kerja bukanlah hanya sekedar untuk memperoleh imbalan yang tinggi, tetapi juga memikirkan untuk menyatakan dirinya (self actualization). Sedangkan dari pihak pengusaha, persyaratan-persyaratan yang diminta akan makin tinggi, dan dari pihak masyarakat tercemin lewat peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang mulai banyak diperhatikan, sesuai dengan perkembangan perekonomian dan masyarakat.

Perusahaan harus bekerja di tengah tiga kekuatan utama, yaitu:

- Perusahaan yang ingin disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Karyawan dan organisasinya, yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologis mereka terpenuhi.
- Masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilan yang menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk mengembangkan dan melindungi sumber-sumber daya manusia dari perilaku yang diskriminatif.

Manajemen sumber daya manusia akan banyak membantu perusahaan dalam *manage* karyawannya sedemikian rupa sehingga perusahaan bisa menjalankan usahanya dengan baik, di tengah-tengah ketiga kekuatan tersebut.

Adapun definisi dan manajemen sumber daya manusia menurut Edwin Flippo adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas penarikan, pemeliharaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pengembangan dan pemisahan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat.

## **2.2. FUNGSI-FUNGSI OPERASIONAL MANAJEMEN SUMBER DAYA**

### **MANUSIA**

Ada enam fungsi operasional manajemen sumber daya

manusia (Flippo, Edwin, 1992), yaitu:

a. Penarikan tenaga kerja.LM 11

Mendapatkan jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi ini menyangkut tentang pemenuhan kebutuhan akan tenaga kerja , penarikan serta seleksi dan penempatan dari tenaga kerja.

b. Pengembangan

peningkatan pengetahuan dan ketrampilan untuk mengikuti perkembangan.

c. Pemeliharaan

Mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada, perhatian dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para pekerja (kesehatan dan keamanan) serta pemeliharaan sikap-sikap yang menyenangkan (program pelayanan karyawan). Terpeliharanya kemauan kerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi antara pengusaha dan pekerja.

d. Kompensasi

Pemberian penghargaan/imbalan jasa yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan, mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun berbagai penelitian moral karyawan pada akhir-akhir ini menunjukkan kecenderungan berkurangnya arti penting "monetary income", tapi walaupun demikian pemberian kompensasi (upah) tetap merupakan salah satu fungsi terpenting.

#### e. Integrasi

Penyesuaian keinginan dari para individu dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dengan demikian perlu untuk memahami perasaan dan sikap karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan perusahaan.

#### f. Pemisahan

Pemutusan hubungan kerja dan pengembalian pekerja kepada masyarakat. Perusahaan bertanggung jawab untuk melakukan proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan, dan menjamin bahwa pekerja yang dikembalikan tersebut dalam keadaan sebaik mungkin.

### 2.3. PENGERTIAN AKSI MOGOK KERJA

Dengan semakin meningkatnya jumlah angkatan kerja tanpa diimbangi dengan meningkatnya kesempatan kerja yang tersedia, akibatnya terjadi ketidakseimbangan antara pencari kerja dengan kesempatan kerja. Ketidakseimbangan ini menimbulkan kecenderungan melemahnya posisi pencari kerja karena tidak seimbangny penawaran dengan permintaan.

Kebijaksanaan ekonomi global sekarang ini seperti tercermin dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah (PP) no. 20 tahun 1994, pada 19 Mei 1994 yang lalu, yang mana tidak ada lagi batasan maksimum kepemilikan saham bagi peranan modal asing, akan membawa dampak tidak langsung pada tenaga kerja atau buruh. Perusahaan-perusahaan akan berlomba untuk meningkatkan efisiensi dengan menekan biaya seminimal mungkin, sedemikian rupa, sehingga mampu bersaing di dunia usaha yang semakin global. Jika tanpa diimbangi dengan peraturan-peraturan yang mengatur ketenaga-

kerjaan, maka pada akhirnya akan melahirkan pembenaran atas penekanan terhadap pekerja, karena pekerja dianggap sebagai faktor produksi yang mana penawarannya begitu melimpah. Hal tersebut di atas akan memicu timbulnya masalah ketenagakerjaan seperti aksi mogok kerja.

Yang dimaksud dengan aksi mogok kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutananya atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja lainnya.

Tindakan aksi mogok kerja tersebut bisa berupa:

1. Berhenti bekerja secara bersama-sama, sebagian atau seluruhnya.
2. Berhenti bekerja dengan mogok duduk.
3. Memperlambat pekerjaan secara massal.
4. Tindakan-tindakan massal yang kesemuanya itu berakibat merugikan produksi dan pengusaha.

Akibat-akibat dari aksi mogok kerja ini di samping merugikan perusahaan juga merugikan pekerja itu sendiri. Akibat-akibat dari aksi mogok kerja ini disamping merugikan perusahaan juga merugikan pekerja itu sendiri. Akibat-akibat tersebut antara lain:

- pekerja kehilangan nafkah selama melakukan pemogokan
- partnership menjadi rusak
- pengusaha mengalami gangguan target produksi yang menjurus pada kerugian
- dan lain-lain.

#### **2.4. SERIKAT PEKERJA**

Pada dasarnya antara pekerja dan pengusaha bukanlah dua kekuatan yang memiliki perbedaan kepentingan sehingga harus saling memenangkan dengan suatu kekuatan. Tetapi justru sebaliknya mereka yang saling membutuhkan dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sama yaitu kesejah-

teraan bersama. Salah satu perwujudan dari upaya itu adalah dibentuknya Serikat Pekerja.

Serikat pekerja merupakan serikat atau asosiasi para pekerja untuk jangka waktu yang panjang dan belangsung terus menerus. Dibentuk dan diselenggarakan dengan tujuan memajukan atau mengembangkan kerjasama dan tanggung jawab bersama, baik antara para pekerja maupun antara pekerja dengan pengusaha. Jadi tujuannya dapat bersifat intern maupun ekstern. Intern dalam rangka memajukan dan mengembangkan kerjasama dan tanggung para anggota pekerja. Ekstern dalam hubungannya dengan kerjasama dan tanggung jawab terhadap pengusaha maupun lingkungan lainnya.

Adapun serikat pekerja yang diakui pemerintah adalah SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Diharapkan dengan adanya serikat pekerja akan bisa menekan atau mengantisipasi timbulnya masalah ketenagakerjaan di suatu perusahaan, karena setiap ada masalah atau keluhan akan disampaikan pada serikat pekerja dan serikat pekerja akan melakukan negosiasi dengan pihak pengusaha untuk mendapat jalan tengahnya, sehingga masalah tidak menjadi berkepanjangan.

Di tiap perusahaan yang mempunyai pekerja lebih dari 25 (dua puluh lima) orang wajib untuk membentuk Serikat Pekerja.

## **2.5. SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA**

Sistem informasi sumber daya manusia digunakan untuk menyiapkan statistik sumber daya manusia dan menganalisis keluarnya karyawan atau pemborosan sumber daya agar perkiraan kebutuhan dan suplai dapat dibuat dan perbandingan dilakukan antara jumlah yang dianggarkan dan jumlah yang sesungguhnya termasuk di dalamnya kualitas sumber daya manusia tersebut.

Untuk mendapatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia seperti diharapkan perusahaan dilakukan test seleksi dalam pengadaan tenaga kerja, baik itu seleksi

administratif maupun seleksi kemampuan dan banyak test lainnya diminta dari calon tenaga kerja tersebut. Adapun jenis tes tergantung kebutuhan perusahaan.

## 2.6. KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Program kesehatan kerja berhubungan dengan pengenalan dan pengendalian bahaya-bahaya kesehatan yang ditimbulkan oleh zat-zat beracun, radiasi, kebisingan, kelelahan, dan tekanan-tekanan terhadap tubuh dan pikiran para pekerja.

Dengan penerapan teknologi Hiperkes (Higiene Perusahaan dan Kesehatan), diharapkan kenyamanan kerja kan meningkat, kecelakaan dapat dihindari dan keluhan subyektif

tenaga kerja dalam mengoperasikan mesin dapat dikurangi, sehingga akan tercipta peningkatan efisiensi dan tingkat produktivitas yang tinggi.

Operasional Hiperkes sebagai teknologi pengendali, menurunkan potensi bahaya dengan cara mengidentifikasi faktor bahaya lingkungan kerja lebih dini.

Dengan adanya Hiperkes akan menguntungkan perusahaan, karena adanya penghindaran biaya-biaya tak langsung yang diperuntukkan bagi kecelakaan kerja, seperti upah yang dibayar karena kehilangan waktu kerja, biaya alat dan material yang rusak, biaya lembur karena kecelakaan, tapi di sisi lain perusahaan harus menyediakan biaya ekstra untuk program tersebut, memerlukan pengawasan dan tenaga ahli khusus yang terlatih. Tetapi bagaimanapun juga kerugian akan lebih kecil daripada keuntungan yang diperoleh.

## 2.7. R K B

Dalam dunia usaha terdapat dua unsur yang tidak dapat terpisahkan antara satu dengan yang lain. Adapun kedua unsur tersebut adalah pengusaha dan pekerja. Dipandang sepintas, kedua unsur tersebut mempunyai fungsi dan tujuan yang berbeda, sehingga menimbulkan berbagai masalah yang kompleks, khususnya yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Tetapi pada dasarnya keduanya mempunyai fungsi dan tujuan yang sama (secara ekonomis) yaitu: untuk mencapai kesejahteraan bersama.

Permasalahan yang timbul pada pekerja yang merasa dirugikan dalam kaitannya dengan hubungan kerja. Karena dalam hal ini pekerja sebagai golongan yang kuat yang menganggap bahwa kelangsungan hidup perusahaan maupun pekerja ada di tangannya. Dengan kata lain bahwa pekerja hanya merupakan salah satu faktor produksi saja. Selain itu biasanya para pengusaha lebih mementingkan kepentingan pribadinya daripada kepentingan pekerjanya. Oleh karena itu perlu adanya suatu perjanjian atau kesepakatan mengenai hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja agar semua permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan baik sehingga kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan serasi.

Adapun yang dimaksud dengan kesepakatan kerja bersama ialah perjanjian atau kesepakatan yang diselenggarakan oleh serikat kerja atau serikat-serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha-pengusaha, perkumpulan dalam perjanjian pekerja yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat tentang syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Kesepakatan kerja bersama, dasarnya adalah hubungan industrial Pancasila yang berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha terdapat hubungan yang bersifat kekeluargaan dan kegotongroyongan. Mereka bebas melakukan perundingan dan membuat perjanjian asal saja tetap memperhatikan kepentingan yang lebih luas yaitu masyarakat, bangsa dan negara.

Kesepakatan kerja bersama menggantikan istilah perjanjian kerja bersama. Kesepakatan kerja bersama dikemukakan oleh Bapak Soedomo, Menteri Tenaga Kerja pada tahun 1984 karena menurut beliau istilah ini mempunyai arti yang

lebih dalam yaitu melalui musyawarah untuk menuju mufakat yang diperlukan dalam KKB adalah sifat terbuka, kejujuran dan pemahaman terhadap semua pihak. Kehadiran serikat pekerja dan organisasi pengusaha justru untuk meningkatkan kerjasama dan tanggungjawab bersama dalam usaha mencapai ketenangan dan kelancaran proses produksi.



**BAB III****METODE PENELITIAN****3.1. LOKASI, OBYEK, DAN RUANG LINGKUP PENELITIAN**

Penelitian analisis penerapan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di perusahaan terhadap aksi mogok kerja buruh industri ini, dilaksanakan di Kotamadya Surabaya. Adapun subyek penelitiannya adalah bagian personalia dari perusahaan , pekerja , unit SPSI serta beberapa instansi yang terkait, seperti: Depnaker, LBH.

Ruang lingkup penelitian ini adalah melihat sejauh mana penerapan fungsi-fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan terhadap aksi mogok kerja.

**3.2. TAHAP-TAHAP PENELITIAN**

Untuk menjamin derajat ketelitian dalam merumuskan persoalan-persoalan penelitian dan pemecahan yang diperlukan data yang sesuai dan mendukung, untuk itu perlu diadakan tahap-tahap penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

**1. Tahap penelitian pendahuluan**

Penelitian pendahuluan dilakukan guna mengumpulkan informasi dari berbagai sumber. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang buruh industri dan permasalahannyayang berhubungan dengan masalah aksi mogok kerja. Penelitian pendahuluan dilakukan untuk mengetahui daerah penelitian yang memenuhi kriteria, juga untuk menentukan personil yang menjadi sampel. Penelitian ini dilakukan dengan membaca literatur, warta masmedia yang ada, dan wawancara dengan pejabat Depnaker, pengurus SPSI, dan staff personalia dari beberapa perusahaan yang mengalami aksi

mogok kerja.

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum, keadaan buruh industri di Kotamadya Surabaya, juga untuk mempertajam perumusan masalah sebagaimana tercantum dalam pendahuluan.

## *2. Tahap Penelitian Pokok*

Setelah ditentukan sampel dari populasi yang memenuhi kriteria untuk diteliti, langkah selanjutnya adalah merumuskan daftar pertanyaan. Daftar pertanyaan lebih dahulu didiskusikan dengan rekan yang sudah berpengalaman dalam penelitian. Hal ini dimaksudkan agar konsep-konsep yang dirumuskan dalam daftar pertanyaan dapat dipahami oleh responden sesuai dengan pemahamannya.

Tahap ini dimaksudkan untuk memperoleh keterangan atau data-data mengenai penerapan fungsi-fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan yang mengalami aksi mogok kerja.

## *3. Tahap pengolahan dan analisa data*

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dan diolah sebenarnya adalah data kualitatif tapi dikuantitatifkan dan selanjutnya juga akan diolah secara kuantitatif.

## *4. Penyusunan laporan sementara dan seminar penelitian*

Menyusun laporan hasil penelitian sementara kemudian diseminarkan dengan tujuan untuk mendapatkan masukan dari seminar tersebut sehingga laporan penelitian menjadi lebih sempurna.

## *5. Penyusunan laporan akhir hasil penelitian*

### 3.3. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Dalam penelitian ini digunakan metode proportional. Random sampling yang mana populasi yang bersangkutan harus-harus dibagi-bagi dalam strata atau lapisan, dan dari setiap lapisan dapat diambil sampel secara acak. Sampel diperoleh dengan jalan mengambil sejumlah anggota dari strata, sedemikian rupa sehingga setiap strata itu mewakili benar-benar oleh sekumpulan anggotanya sebanding dengan besarnya strata tadi (Rony.H 1982;57).

Dalam pengambilan sample, semua kesatuan universal yang akan dikenakan penelitian mendapat kesempatan yang sama untuk dipilih, dan kalau terpilih maka berdasarkan hukum kebetulan (Koentjoroningrat 1981;89).

Adapun langkah yang telah ditempuh dalam metode proportional Random Sampling dalam penelitian ini adalah:

- mengadakan proporsi/perbandingan dari jumlah keseluruhan perusahaan yang banyak mengalami masalah aksi mogok kerja di Kotamadya Surabaya.
- Menentukan sampel secara Random dengan berdasarkan proporsi dari perusahaan yang mengalami masalah mogok kerja di Kotamadya Surabaya.

### 3.4. Teknik Pengumpulan data

Menurut sumbernya, data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data tersebut melalui:

#### 1. Data Primer

Data ini diperoleh dengan jalan mengadakan:

- Wawancara

Wawancara dilakukan dengan jalan wawancara individual yang mana berhadapan langsung dengan kerja informan dan resssponden secara sendiri-sendiri, disamping itu juga diadakan wawancara konferensi, yang mana berha-

dapan langsung dengan beberapa orang . Wawancara ini lebih bersifat diskusi, tidak hanya menerima informasi, tetapi juga memberikan informasi.

- Observasi

Mengamati secara langsung obyek yang diteliti

2. *Data sekunder*

Data ini diperoleh di samping melalui buku-buku kepustakaan dan beberapa artikel yang didalamnya terdapat sejumlah teori dan pendapat yang berhubungan dengan masalah penelitian, juga dengan mendatangi berbagai instansi seperti Depnaker dan lembaga bantuan hukum.

**3.5. TEKNIK ANALISIS DATA**

Untuk membuktikan hipotesis digunakan analisis regresi dengan menggunakan alat komputer paket program microstat. Di dalam penggunaannya harus dikenal pengertian dari fungsi. Secara umum dapat dikatakan bahwa fungsi yang biasanya menggunakan notasi  $y = f(x)$ , adalah hubungan dua buah variabel atau lebih dimana yang satu adalah variabel bebas atau ( $x$ ) sedangkan lainnya adalah variabel tidak bebas atau tergantung ( $y$ ), (Djoko Mursinto, 1985 :140).

Untuk melaksanakan operasi regresi linier diperlukan asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Nilai tengah dari komponen pengganggu  $e$  yang ditimbulkan oleh variabel eksplanatori harus sama dengan nol.
2. Varians dari komponen pengganggu  $e$  harus konstan atau memenuhi syarat homoskedastisiti.
3. Tidak terjadi autokorelasi antar komponen pengganggu  $e$ .

4. Variabel eksplanatori harus nonstokastik atau kalau pun stokastik harus menyebar bebas dari komponen pengganggunya.
5. Tidak terjadi multikolineariti antar variabel eksplanatori.
6. Komponen pengganggu  $e$  harus tersebar mengikuti sebaran normal dengan nilai tengah = 0 (M.Sudarjat SW., 1988:163).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 6 variabel bebas sehingga model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan. Oleh karena itu, dalam analisis masalah digunakan model "multiple regression linear":

Jika digunakan regresi ganda, maka dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + \dots + e$$

Y = aksi mogok kerja

$B_0$  = Intercept (konstanta)

$B_1, B_2, B_3, B_4, \dots$  ---> menunjukkan koefisien regresi untuk masing-masing variabel.

$X_1$  = tingkat penerapan fungsi pengadaan SDM di perusahaan

$X_2$  = tingkat penerapan fungsi pengembangan SDM di perusahaan

$X_3$  = tingkat penerapan fungsi pemeliharaan SDM di perusahaan

$X_4$  = tingkat penerapan fungsi kompensasi

$X_5$  = tingkat penerapan fungsi integrasi

$X_6$  = tingkat penerapan fungsi pemisahan SDM di perusahaan

Untuk menguji keberartian atau signifikansi pengaruh dari  $X_1, X_2$  sampai  $X_6$  secara bersama-sama terhadap  $y$  dilakukan dengan menggunakan uji F. Dalam pengujian tersebut diajukan hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

---> tidak terdapat pengaruh yang berarti atau signifikansi dan positif dari tingkat pendidikan, keinginan maju dan kebenaran menanggung resiko terhadap adopsi teknologi

Ha :  $b_1 ; b_2 ; b_3 > 0$

---> ada pengaruh yang positif dan signifikansi dan tingkat pendidikan, keinginan maju dan keberanian menanggung resiko terhadap adopsi teknologi.

Rumus untuk mencari F hitung adalah (Sutrisno Hadi : 1987)

$$R^2 (n - m - 1)$$

$$F = \frac{\quad}{m (1 - R^2)}$$

Apabila F dihitung lebih besar dari F tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan  $(n - m - 1)$ , maka hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatifnya diterima. Sebaliknya apabila F hitung lebih kecil dari F tabel pada tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan yang sama, maka hipotesa nolnya diterima dan hipotesa alternatifnya ditolak.

### 3.6. TEKNIK PENGUKURAN KONSEP

Dalam pengukuran konsep, dengan digunakannya dua indikator empiris untuk tiap-tiap konsep, yaitu konsep tingkat penerapan dari fungsi-fungsi operasional manajemen SDM dan konsep tingkat aksi mogok kerja, maka digunakan strategi indeks. Indeks merupakan penggabungan dari beberapa indikator empiris individual menjadi suatu ringkasan skor atau suatu total skor untuk mewakili konsep yang dimaksud. Sehingga berdasarkan strategi ini, maka setelah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari indikator empiris, dan apabila kemudian setelah dilakukan pengujian tersebut indikator empirisnya dinyatakan valid dan reliabel, maka total nilai dan kedua indikator empiris akan mewakili konsep yang bersangkutan. Konsep ini akan diukur pada tingkat interval dengan menggunakan

metode pengukuran interval scale atau lebih dikenal dengan istilah Linkert Scale. Interval scale yaitu pengukuran konsep dimana indikator empiris yang digunakan, dinyatakan dalam sejumlah pertanyaan-pertanyaan beserta kategori jawabannya (Ihalaouw,1980) Metode ini mengharuskan subyek menunjuk suatu arah response dan derajat efek yang dirasakan atas suatu obyek peristiwa atau keadaan yang mungkin ada. Response diperoleh dari kontinum sikap yang terdiri dari lima kategori jawaban. Kemudian dari tiap kategori jawaban diberi nilai atau skor, dengan bilangan bulat seperti: 1, 2, 3, 4, dan 5. Nilai paling tinggi diberikan untuk jawaban yang paling mendukung masalah penelitian, dan skor terendah diberikan untuk jawaban yang paling tidak mendukung masalah penelitian.

Penentuan skor untuk kategori jawaban dan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- fungsi pengadaan

Indikator empiris (IE) yang digunakan dalam mengukur fungsi pengadaan

IE.01. Seleksi penerimaan pekerja

IE.02. Analisa Jabatan

- fungsi pengembangan

Indikator empiris (IE) yang digunakan dalam mengukur fungsi pengembangan

IE.03. Penilaian prestasi kerja      IE.04. Penyelenggaraan training

- fungsi pemeliharaan

Indikator Empiris (IE) yang digunakan dalam mengukur fungsi pemeliharaan

IE.05. Kelengkapan fasilitas

IE.06. Pelaksanaan program Hiperkes

- fungsi kompensasi

Indikator Empiris (IE) yang digunakan dalam mengukur fungsi kompensasi

IE.07. Kelayakan dalam pengupahan

IE.08. Keadilan dalam pengupahan

- fungsi integrasi

Indikator Empiris (IE) yang digunakan dalam mengukur fungsi integrasi

IE.09. Keberadaan dan pemberdayaan SPSI

IE.10. Keberadaan dan pemberdayaa KKB

- fungsi pemisahan

Indikator Empiris (IE) yang digunakan dalam mengukur fungsi pemisahan

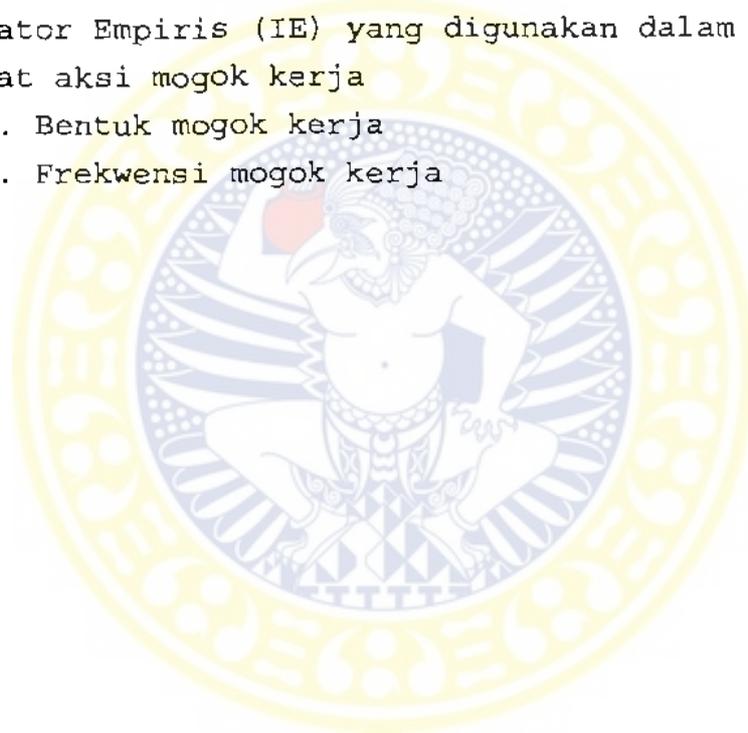
IE.11. Cara pelaksanaan PHK

IE.12. Alasan-alasan PHK - aksi mogok kerja

Indikator Empiris (IE) yang digunakan dalam mengukur tingkat aksi mogok kerja

IE.13. Bentuk mogok kerja

IE.14. Frekwensi mogok kerja



## BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 4.1. ANGKATAN KERJA DAN KESEMPATAN KERJA

Kotamadya Surabaya dengan jumlah penduduk yang cukup tinggi mempunyai implikasi pada peningkatan perluasan kesempatan kerja untuk mengimbangi bertambahnya angkatan kerja baru yang harus diberi pekerjaan.

Menurut hasil Sakerda (Sensus Angkatan Kerja Daerah) tahun 1992 keadaan angkatan kerja di Kotamadya Surabaya sebagian besar adalah kelompok umur 25 tahun sampai dengan 34 tahun, yaitu sebanyak 345.870 orang atau 30,59 % seperti yang tercantum dalam tabel : 1

Angkatan Kerja				
Umur	Bekerja	Mencari kerja	Total	%
10-14	6.954	732	7.686	0,63
15-19	84.546	24.888	109.434	9,68
20-24	177.510	44.286	221.796	19,62
25-34	322.446	23.424	349.878	30,59
35-44	215.208	5.490	220.698	19,53
45-54	141.642	3.660	145.302	12,85
55 +	79.056	732	79.788	7,05
Total	1.027.362	103.212	1.130.514	100

Pertumbuhan angkatan kerja tiap tahun masih cukup tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan kesempatan kerja. Adapun perkiraan jumlah pencari kerja di Kotamadya Surabaya seperti pada tabel berikut:

**MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA**

Tabel 2

Perkiraan Jumlah Pencari Kerja  
Di Kotamadya Surabaya  
Tahun 1994-1998

Uraian	1994	1995	1996	1997	1998
Perkiraan AK	1159950	1205226	1252270	1301140	1351939
Perkiraan KK	1093563	1136047	1180275	1226318	1274256
Perkiraan PK	66387	69179	71995	74832	77683

Sumber: Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Surabaya

Keterangan:

AK : Angkatan kerja

KK : Kesempatan kerja

PK : Pencarian Kerja

Dengan adanya ketidakseimbangan antara penawaran tenaga kerja dengan permintaan dari perusahaan maka akan semakin melemahkan posisi angkatan kerja ditambah lagi kualitas dari angkatan kerja yang tergolong rendah. Dari pekerja yang bekerja dalam hubungan kerja sebanyak 55320 orang terdiri dari:

- Berpendidikan tertinggi SD : 220.093 orang
- Berpendidikan tertinggi SLTP : 109.627 orang
- Berpendidikan tertinggi SLTA : 146.549 orang
- Berpendidikan tertinggi Perguruan Tinggi: 76.932 orang

Dari komposisi tersebut terlihat bahwa pendidikan pekerja 33% hanya berpendidikan sampai dengan Sekolah Dasar.

Banyak upaya pemerintah yang telah diusahakan dalam

mengatasi masalah ketenagakerjaan (kesenjangan jumlah angkatan kerja dengan jumlah kesempatan kerja yang tersedia), diantaranya adalah:

- meningkatkan mutu dan ketrampilan tenaga kerja melalui lembaga tenaga kerja baik swasta maupun pemerintah.
- penggunaan tenaga kerja penganggur, setengah penganggur (proyek PTKPSP), berupa pembangunan, rehabilitasi jalan desa, saluran pengairan, prasarana ekonomi lainnya.
- dilaksanakannya bursa tenaga kerja
- dan masih banyak upaya lainnya

#### **4.2. KEADAAN PERUSAHAAN YANG MENGALAMI PEMOGOKAN DI KOTAMADYA SURABAYA**

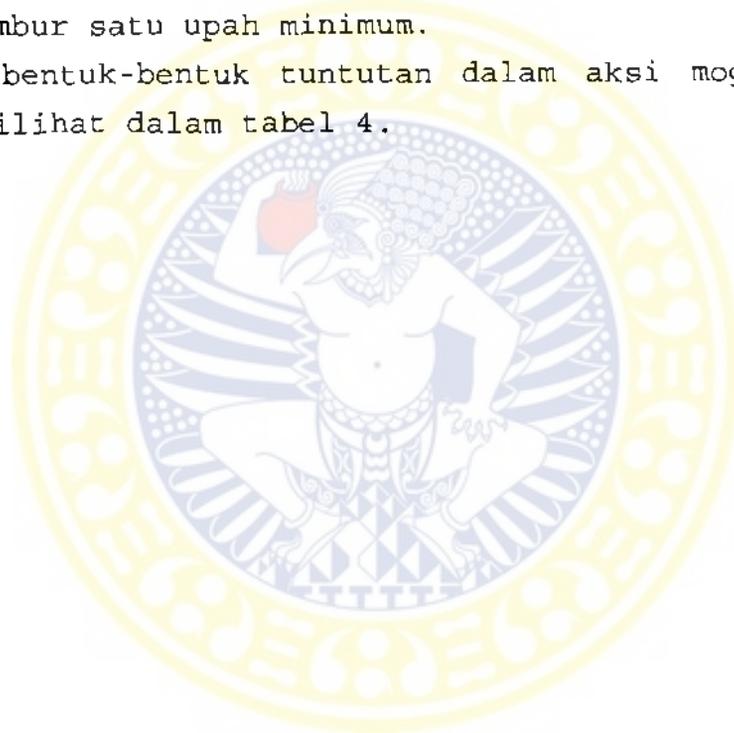
Berdasarkan data pemogokan dari Kantor Departemen Tenaga Kerja, jumlah pemogokan bulan Januari sampai dengan Desember 1995 sebanyak 86 kasus pemogokan. Adapun aksi mogok kerja paling banyak terjadi pada bulan Pebruari (untuk lebih jelasnya lihat tabel 3).

Tabel 3  
Data pemogokan bulan Januari s/d Desember 1995

No.	Bulan	Jumlah Kasus	Tuntutan			T.K. Terlibat	Jam Kerja Hilang
			Normatif	Keperenti.	Khusus		
1.	Januari	17	21	10	2	4569	46.909
2.	Februari	12	22	8	1	3193	27.292
3.	Maret	6	3	3	1	903	5.621
4.	April	4	3	5	1	492	5.346
5.	Mei	6	4	9	1	743	7.951
6.	Juni	9	23	6	1	3964	33.231
7.	Juli	9	10	2	1	4035	117.500
8.	Agustus	2	1	-	1	205	1.435
9.	September	6	5	3	-	1447	10.920
10.	Oktober	8	4	5	2	3547	36.617
11.	November	3	2	1	2	1750	27.300
12.	Desember	4	6	1	2	390	4.060
	Jumlah	86	111	53	15	25.108	324.172

Sumber : Kandepnaker Kodya Surabaya

Dari tabel terbaca bahwa bulan terkaya pemogokan adalah Peabriari, yaitu 17 kali pemogokan. Banyak terjadi pemogokan pada bulan itu boleh jadi berkaitan dengan Hari Raya Idul Fitri. Setiap lebaran, kebutuhan konsumsi masyarakat, khususnya buruh semakin meningkat. Karena hari raya itu mereka butuh untuk membeli sandang, makanan, dan berbagai kebutuhan lainnya untuk menyambut lebaran. Di sisi lain pendapatan tidak mencukupi sehingga kekesalan mereka memuncak. Maka tercetuslah berbagai aksi pemogokan, baik diungkapkan melalui permintaan THR (Tunjangan Hari Raya) ataupun kekurangan upah lembur satu upah minimum. Adapun bentuk-bentuk tuntutan dalam aksi mogok kerja dapat dilihat dalam tabel 4.



Label 4  
 Data Pemogokan Dengan Alasan  
 Bulan Januari s/d Desember 1995

No	Faktor Penyebab	Jumlah
<b>A. NORMATIF</b>		
1	Upah minimum	7
2	Upah Lembur	14
3	Cuti Haid	19
4	Cuti Hamil	10
5	Cuti Tahunan	18
6	Jamsostek / ASTEK	16
7	PP / KKB	3 / 5
8	Keselamatan Kerja	2
9	THR Keagamaan	17
Jumlah		111
<b>B. KEPENTINGAN</b>		
1	Kenaikan Upah	12
2	Uang Makan	11
3	Uang Transport	5
4	Keperluan Keluarga	-
5	Perubahan Menu Makan	1
6	Tempat Ibadah	3
7	Pakaian Kerja	4
8	Bonus	-
9	Perumahan	-
10	Pengobatan	3
11	PUK SPSI	14
Jumlah		53

Sumber : Kandepnaker Kodya Surabaya

Keseluruhan pemogokan di atas menunjukkan bahwa hubungan ketenagakerjaan bukanlah hubungan serasi sebagaimana digambarkan dalam HIP (Hubungan Industrial Pancasila).

Bagaimanapun juga, berhasilnya pengusaha dimungkinkan dengan meminimumkan upah dan berbagai fasilitas yang seharusnya dinikmati pekerja. Sebab bagi pengusaha, upah para pekerja brikut fasilitasnya merupakan ongkos produksi yang tak kecil. Apabila itu diberikan, bisa jadi mereka gulung tikar dan tidak mampu memperbesar usahanya.

UU No. 1/1981 mengenai ketentuan perlindungan upah yang cuma mengancam hukuman 3 bulan kurungan atau Rp. 100.000,- bagi pengusaha yang mengabaikan pelaksanaan upah minimum. Kalau menengok skala 5388 perusahaan, maka sanksi denda itu tidak berarti apa-apa dibandingkan upah yang seharusnya mereka bayar.

Upah rendah selain dimaksudkan untuk menekan ongkos produksi juga dimaksudkan untuk mempermurah harga produk perusahaan, sehingga mampu bersaing di perusahaan. Rendahnya harga otomatis mempertinggi angka penjualan produk.

Ketidakterserasian hubungan ketenagakerjaan, tidak hanya mengenai upah, melainkan juga dalam perjanjian kerja yang biasa disebut Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Meski KKB sifatnya mendasar, tapi sebagian besar pengusaha tidak melangsungkan kesepakatan itu. Data terakhir cukup mengejutkan dari 5388 perusahaan di Kotamadya Surabaya hanya 177 perusahaan yang memenuhi KKB. Tidak adanya KKB menyebabkan para pekerja semakin rawan terhadap tindakan sewenag-wenang pengusaha.

Sejak keluarnya Keppres Agustus 1990 yang mencabut Keppres No. 123/1963 mengenai larangan pemogokan pada sejumlah proyek dan jawatan vital maka pemogokan jadi primadona.

Apalagi dipicu berbagai perjuangan pekerja melalui

pemogokan yang disajikan media cetak dari 128 pemogokan di Kotamadya Surabaya 1994. Akibatnya, keangkuhan pemogokan kerja yang satu seakan-akan mengilhami para pekerja lainnya melakukan hal yang sama. Mereka terpacu untuk memperbaiki kehidupan melalui pemogokan.

#### 4.3. PENGUJIAN VALIDITY DAN RELIABILITY INDIKATOR

##### EMPIRIS

Untuk menguji validity dan reliability suatu indikator empiris dari konsep yang akan diukur digunakan koefisien korelasi skor indikator empiris tersebut dengan skor total dari konsep yang akan diukur (Singarimbun Hasri, 1989), yang mana koefisien korelasi ini dinotasikan dengan  $r$ . Apabila nilai  $r$  menunjukkan nilai yang positif dan lebih besar 0,4 maka indikator empiris yang digunakan dinyatakan valid (John Ihalaw, 1985). Apabila suatu indikator empiris telah dinyatakan valid, sebenarnya sudah tidak memiliki masalah lagi dengan reliabilitasnya (J. Vendeberg, 1993).

Setelah dilakukan perhitungan dengan data yang ada, maka nilai  $r$  untuk konsep-konsep penerapan fungsi operasional MSDM di perusahaan dan konsep tingkat aksi mogok kerja adalah sbb:

##### 4.3.1. Indikator empiris dari penerapan fungsi pengadaan

Hasil perhitungan dengan teknik korelasi, menghasilkan nilai  $r$  sebesar 0,51176 dan 0,47900. Dari nilai  $r$  yang positif dan lebih besar dari 0,4, maka indikator empiris sistem seleksi dan analisa jabatan di perusahaan dinyatakan valid dan reliabel untuk konsep penerapan fungsi pengadaan.

##### 4.3.2. Indikator empiris dari konsep penerapan fungsi pengembangan

Hasil perhitungan dengan teknik

korelasi menghasilkan nilai  $r$  sebesar 0,56934 dan 0,70500. Maka indikator empiris penilaian prestasi kerja dan kesempatan training dinyatakan valid dan reliabel untuk konsep penerapan fungsi pengembangan.

#### 4.3.3. Indikator empiris dari konsep penerapan fungsi pemeliharaan

Hasil perhitungan dengan teknik korelasi menghasilkan nilai  $r$  sebesar 0,44608 dan 0,51113. Maka indikator empiris pemenuhan fasilitas dan program Hiperkes dinyatakan valid dan reliabel untuk konsep penerapan fungsi pemeliharaan.

#### 4.3.4. Indikator empiris dari konsep penerapan fungsi integrasi

Hasil perhitungan dengan teknik korelasi menghasilkan nilai  $r$  sebesar 0,57677 dan 0,56185, maka indikator empiris keberadaan SPSI dan KKB dinyatakan valid dan reliabel untuk konsep penerapan fungsi integrasi.

#### 4.3.5. Indikator empiris dari konsep penerapan fungsi kompensasi

Hasil perhitungan dengan teknik korelasi menghasilkan nilai  $r$  sebesar 0,59112 dan 0,51391. Maka indikator empiris kelayakan dan keadilan dalam pemberian upah dinyatakan valid dan reliabel untuk konsep penerapan fungsi kompensasi.

#### 4.3.6. Indikator empiris dari konsep penerapan fungsi pemisahan

Hasil perhitungan dengan teknik korelasi menghasilkan nilai  $r$  sebesar 0,55409

dan 0,65020, maka indikator empiris pelaksanaan dan alasan PHK dinyatakan valid dan reliabel untuk konsep penerapan fungsi pemisahan.

#### 4.3.7. Indikator empiris dari konsep lingkak aksi mogok kerja

Dari perhitungan dengan teknik korelasi menghasilkan nilai  $r$  sebesar 0,60473 dan 0,75512. Maka indikator empiris bentuk-bentuk pemogokan dan frekwensi pemogokan dinyatakan valid dan reliabel.

#### 4.4. UJI MULTIKOLINIERITAS

Dari hasil perhitungan matriks korelasi, hubungan antar variabel prediktor. Hubungan antara  $X_2$  dan  $X_5$  adalah 0,30099, maka tidak terjadi multikolinieritas karena nilainya  $< 0,8$ .

Menurut Nie At All:

Keadaan dimana beberapa/semua variabel bebas variabel prediktor terdapat interkorelasi yang sangat tinggi yang mana antara 0,8 -1,0, maka akan terjadi multikolinieritas yang ekstra.

#### 4.5. ANALISA REGRESI BERGANDA

Dari perhitungan komputer diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y = & 0,5401 X_1 + 0,1440 X_2 + 0,4737 X_3 + 0,6739 X_4 + \\
 & (0,1520) \quad (0,1219) \quad (0,1739) \quad (0,1593) \\
 & 0,2366 X_5 + 0,2982 X_6 - 11,1343 \\
 & (0,1444) \quad (0,1599)
 \end{aligned}$$

Keterangan: angka di bawah koefisien regresi merupakan nilai dari standar error atau kesalahan baku koefisien regresi.

Setelah diuji dengan uji F, tingkat kepercayaan 95%, ternyata pada tingkat kepercayaan tersebut nilai F testnya lebih besar dari F tabel ( $10,921 > 2,61$ ). Hal ini berarti hipotesa 0 ( $H_0; b_1; b_2; b_3; b_4; b_5 = b_6 = 0$ ) ditolak. Sedang hipotesa alternatifnya ( $H_a; b_1; b_2; b_3; b_4; b_5; b_6 > 0$ ) diterima. Artinya pada tingkat kepercayaan 95%, variabel bebas yang dipilih mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel tergantung.

Dengan melihat besarnya koefisien regresi dapat diartikan bahwa variabel penerapan fungsi pengadaan SDM di perusahaan berpengaruh terhadap variabel aksi mogok kerja sebesar 0,5401 yang berarti setiap perubahan variabel tingkat penerapan fungsi pengadaan 1 unit, maka akan mempengaruhi variabel aksi mogok kerja sebesar 0,5401. Dengan penerapan fungsi pengadaan SDM yang benar, akan diperoleh SDM sesuai dengan yang dibutuhkan jabatan baik kualitas maupun kuantitasnya.

Penerapan fungsi pengadaan SDM di perusahaan akan mempengaruhi aksi mogok kerja. Perusahaan kan memperhatikan mereka karena sulit untuk mendapatkan SDM yang sesuai karena pihak pekerja dan pengusaha saling membutuhkan maka tercipta suasana hubungan Industrial Pancasila yang mana pengusaha dan pekerja merupakan mitra kerja yang pada akhirnya akan menekan aksi mogok kerja.

Penerapan fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan, sehingga akan menaikkan daya saing perusahaan, demikian sebaliknya bagi pekerja dengan diterapkannya fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberikan motivasi tersendiri bagi mereka, karena karena tersedianya kesempatan untuk maju.

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa penerapan fungsi pengembangan SDM di perusahaan mempengaruhi aksi mogok kerja sebesar 0,1448 yang berarti setiap

perubahan variabel penerapan fungsi pengembangan sebesar 1 unit akan mempengaruhi variabel aksi mogok kerja sebesar 0,1440.

Tersedianya fasilitas-fasilitas di perusahaan yang dibutuhkan pekerja seperti kafetaria, tempat ibadah, akan menguntungkan perusahaan karena waktu yang dibutuhkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya relatif lebih sedikit karena fasilitas untuk itu sudah ada dalam perusahaan. Demikian pula sebaliknya dengan terpenuhinya kebutuhan mereka (makan, ibadah, dll), pekerja akan bekerja dengan tenang (tidak dikejar waktu). Juga akan merasa diperhatikan kebutuhan-kebutuhannya oleh perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas pekerja pada perusahaan.

Koefisien regresi dari penerapan fungsi pemeliharaan SDM di perusahaan sebesar 0,4737, berarti setiap terjadi perubahan penerapan fungsi pemeliharaan SDM sebesar 1 unit, maka akan mempengaruhi aksi mogok kerja sebesar 0,4737. Penerapan fungsi kompensasi di perusahaan berpengaruh terhadap aksi mogok kerja sebesar 0,6739, yang berarti setiap perubahan variabel fungsi kompensasi 1 unit akan mempengaruhi variabel aksi mogok kerja sebesar 0,6739.

Pekerja bekerja dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhannya. Jika penghasilan dari pekerja tidak mencukupi kebutuhan hidupnya akan mengurangi konsentrasi pekerja dalam bekerja. Demikian halnya selain layak, kompensasi harus diberikan secara adil. Pemberian kompensasi yang tidak mengutamakan azas kelayakan dan keadilan akan memicu aksi mogok kerja.

Integrasi pekerja dalam perusahaan adalah penting bagi kelangsungan perusahaan. Penerapan fungsi integrasi di perusahaan seperti keberadaan SPSI dan KKB akan mempengaruhi aksi mogok kerja. Hal ini dikarenakan setiap ada persoalan bisa diselesaikan dengan musyawarah antara wakil pekerja (SPSI) dengan pihak pengusaha.

Demikian halnya dengan adanya KKB berarti menunjukkan adanya keserasian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang mana pekerja tidak dianggap sebagai faktor produksi melainkan sebagai mitra kerja.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa penerapan fungsi integrasi di perusahaan mempengaruhi aksi mogok kerja sebesar 0,2366 yang berarti setiap perubahan variabel tingkat penerapan fungsi integrasi di perusahaan 1 unit, maka akan mempengaruhi variabel aksi mogok kerja sebesar 0,2366.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan akan mempengaruhi aksi mogok kerja, baik itu dalam pelaksanaan maupun alasan-alasan PHK tersebut. Untuk itu perlu penerapan fungsi pemisahan SDM dengan benar untuk mengurangi aksi mogok kerja.

Dari besarnya koefisien regresi dapat diartikan bahwa penerapan fungsi pemisahan di perusahaan berpengaruh terhadap aksi mogok kerja sebesar 0,2982 yang berarti setiap perubahan variabel penerapan fungsi pemisahan akan mempengaruhi aksi mogok kerja sebesar 0,2982.

#### **4.6. KORELASI BERGANDA DAN KOEFISIEN DETERMINASI**

Dengan perhitungan komputer, diperoleh koefisien korelasi berganda R sebesar 0,8155. Dengan melihat besarnya koefisien korelasi berganda tersebut berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel-variabel penerapan fungsi-fungsi operasional manajemen SDM secara bersama-sama dengan variabel tergantung aksi mogok kerja yaitu sebesar 0,8155.

Koefisien determinasi sebesar 0,6651 menunjukkan variabel aksi mogok kerja akan berubah 66,51% karena pengaruh dari penerapan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di perusahaan. 33,49%

aksi mogok kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, seperti pengaruh lingkungan, yang mana karena keterbatasan yang ada tidak penulis teliti.



**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN****5.1. KESIMPULAN**

1. Jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja yang tersedia mengakibatkan posisi pekerja semakin sulit karena tidak seimbangnya penawaran dan permintaan, sehingga dibutuhkan peran pemerintah dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan ini, agar pekerja tidak dihitung sebagai faktor produksi tetapi sebagai mitra kerja.
2. Tingkat pendidikan pekerja masih tergolong rendah, 33% hanya berpendidikan Sekolah Dasar.
3. Keberadaan SPSI dan KKB belum sesuai dengan yang diharapkan. Dari 4371 perusahaan yang wajib mempunyai unit SPSI hanya 9% perusahaan yang mempunyai unit SPSI dan hanya 2,9% perusahaan yang mempunyai KKB dari 5388 perusahaan.
4. Pada tahun 1995 di Kotamadya Surabaya ada 86 aksi mogok kerja yang mana sebagian besar tuntutan mereka adalah tuntutan normatif, seperti upah minimum dan upah lembur.
5. Antara fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, integrasi, kompensasi, dan pemisahan tidak terdapat hubungan yang kuat. Hal ini bisa dilihat dari korelasi matrik yang mana hubungan terkuat adalah fungsi pemeliharaan dan integrasi yaitu sebesar 0,30099.
6. Hipotesis terbukti bahwa variabel penerapan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, integrasi, kompensasi, dan pemisahan) secara bersama-sama mempengaruhi aksi mogok

kerja. Hal ini terlihat dari besarnya nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,8155.

7. Diantara penerapan keenam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, penerapan fungsi kompensasi adalah yang paling signifikan kemudian fungsi pengadaan selanjutnya fungsi pemeliharaan.

8. Indikator-indikator empiris dari fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang digunakan terbukti valid dan reliabel yaitu dilihat dari nilai korelasi yang lebih besar dari 0,4.

9. Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa apabila penerapan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di perusahaan rendah, maka semakin tinggi aksi mogok kerja di perusahaan tersebut.

## 5.2. SARAN-SARAN

1. Perlu adanya pelatihan kewiraswastaan pada masyarakat, sehingga terjadi keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja (memperluas kesempatan kerja yang ada).
2. Lebih memasyarakatkan lagi HIP yang mana pekerja dan pengusaha adalah mitra kerja, sehingga masing-masing pihak tahu dan melaksanakan hak-hak juga kewajiban-kewajibannya.
3. Mewajibkan setiap perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk memiliki dan mengaktifkan SPSI dan KKB.
4. Pemerintah perlu mengambil tindakan tegas pada perusahaan yang menyalahi ketentuan pengu-pahan.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Ananta, Aris, 1987, *Landasan Ekonometika*, Jakarta, Gramedia.
2. Anonim, 1994, *Sapta Karya Tama PELITA VI*, Departemen Tenaga Kerja, Surabaya.
3. Anonim, *Berita Pers Pengupahan*, 1995, LBH Surabaya.
4. Flippo Edwin, 1992, *Personel Management*, Mc Graw Hill Inc.
5. Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
7. Hadi Sutigno, 1987, *Analisis Regresi*, Yogyakarta, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
8. Hartini, Sri, 1994, *Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Yang Banyak Mengalami Masalah Perburuhan*, Surabaya, Lemlit UNAIR.
9. KOELI, Januari 1993, K3BI, Surabaya.
10. Koentjoroningrat, 1981, *Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.
11. Lukman Sasono, 23 Mei 1994, *Kemitraan Sosial Pengusaha dan Pekerja*, Suara Karya, Jakarta.
12. Nasir Muhamad, 1985, *Metode Penelitian*, Jakarta, Galia.
13. Nie Norman H, 1975, *Statistical Package for the Social Sciences Second Edition*, Mc Graw Hill Book Company.
14. Rene Dominggo, Nopember 1992, *Peningkatan Kualitas dan Kelangsungan Perusahaan*.
15. Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum*, 1982, Ghalia Indonesia, 1982.
16. Singarimbun Hasni, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
17. Suprihadi, 15 Nopember 1994, *Menjaring Karyawan Berpotensi*, Harian Surya, Surabaya.

ADLN - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

	1e00	1e01	1e02	1e03	1e04	1e05	1e06
1	4.0	4.0	8.0	7.0	4.0	7.0	5.0
2	4.0	3.0	8.0	4.0	4.0	8.0	1.0
3	5.0	5.0	7.0	4.0	3.0	7.0	4.0
4	5.0	5.0	8.0	3.0	2.0	7.0	3.0
5	4.0	4.0	7.0	5.0	4.0	7.0	1.0
6	1.0	4.0	8.0	3.0	3.0	6.0	4.0
7	4.0	2.0	7.0	4.0	4.0	8.0	3.0
8	1.0	4.0	8.0	5.0	4.0	7.0	5.0
9	5.0	3.0	8.0	4.0	4.0	8.0	4.0
10	5.0	5.0	8.0	4.0	3.0	7.0	5.0
11	1.0	3.0	7.0	4.0	3.0	7.0	4.0
12	5.0	3.0	6.0	4.0	2.0	6.0	4.0
13	5.0	4.0	7.0	4.0	3.0	7.0	1.0
14	1.0	1.0	8.0	3.0	4.0	7.0	4.0
15	1.0	5.0	7.0	3.0	4.0	7.0	1.0
16	5.0	5.0	8.0	4.0	4.0	8.0	4.0
17	5.0	5.0	8.0	4.0	3.0	7.0	2.0
18	5.0	5.0	6.0	4.0	3.0	7.0	4.0
19	1.0	4.0	8.0	5.0	4.0	7.0	1.0
20	5.0	3.0	8.0	5.0	3.0	8.0	5.0
21	1.0	1.0	7.0	4.0	4.0	8.0	4.0
22	5.0	6.0	8.0	3.0	5.0	8.0	3.0
23	5.0	5.0	9.0	4.0	5.0	9.0	4.0
24	1.0	4.0	8.0	4.0	3.0	7.0	4.0
25	1.0	5.0	7.0	4.0	3.0	7.0	1.0
26	5.0	5.0	6.0	4.0	4.0	8.0	4.0
27	5.0	5.0	8.0	4.0	5.0	7.0	4.0
28	1.0	4.0	3.0	4.0	3.0	7.0	5.0
29	4.0	2.0	7.0	3.0	3.0	6.0	2.0
30	5.0	5.0	6.0	4.0	3.0	7.0	4.0
31	5.0	5.0	8.0	4.0	3.0	9.0	3.0
32	4.0	5.0	7.0	4.0	4.0	8.0	5.0
33	4.0	4.0	8.0	3.0	8.0	8.0	4.0
34	5.0	1.0	8.0	4.0	4.0	8.0	4.0
35	3.0	4.0	7.0	4.0	2.0	7.0	3.0
36	5.0	5.0	8.0	5.0	3.0	8.0	4.0
37	1.0	4.0	8.0	5.0	4.0	9.0	5.0
38	1.0	5.0	7.0	7.0	3.0	7.0	3.0
39	4.0	4.0	8.0	3.0	4.0	7.0	4.0
40	1.0	5.0	8.0	4.0	3.0	7.0	4.0

	1e07	1e08	1e09	1e10	1e11	1e12
1	1.0	5.0	4.0	9.0	4.0	4.0
2	1.0	3.0	4.0	9.0	4.0	7.0
3	1.0	5.0	4.0	9.0	4.0	4.0
4	5.0	8.0	4.0	8.0	5.0	3.0
5	5.0	7.0	4.0	5.0	7.0	4.0
6	1.0	8.0	4.0	9.0	3.0	1.0
7	5.0	8.0	4.0	8.0	3.0	5.0
8	5.0	8.0	4.0	9.0	3.0	3.0
9	1.0	8.0	5.0	10.0	4.0	4.0
10	5.0	8.0	1.0	4.0	8.0	5.0
11	5.0	7.0	5.0	4.0	9.0	4.0
12	1.0	8.0	5.0	3.0	8.0	5.0
13	1.0	8.0	4.0	5.0	9.0	4.0
14	5.0	3.0	4.0	4.0	8.0	3.0
15	5.0	8.0	5.0	4.0	9.0	3.0
16	4.0	8.0	4.0	5.0	7.0	4.0
17	4.0	7.0	5.0	4.0	9.0	3.0
18	7.0	7.0	4.0	4.0	8.0	4.0
19	5.0	7.0	7.0	5.0	8.0	4.0
20	1.0	7.0	1.0	5.0	7.0	4.0
21	1.0	7.0	4.0	4.0	8.0	3.0
22	4.0	7.0	1.0	4.0	8.0	5.0
23	4.0	5.0	9.0	5.0	10.0	3.0
24	1.0	7.0	5.0	5.0	10.0	4.0
25	1.0	7.0	5.0	4.0	7.0	3.0
26	1.0	8.0	1.0	4.0	8.0	4.0
27	5.0	8.0	1.0	4.0	8.0	3.0
28	5.0	8.0	4.0	4.0	8.0	4.0
29	1.0	7.0	5.0	4.0	7.0	3.0
30	4.0	7.0	4.0	4.0	8.0	4.0
31	4.0	7.0	3.0	5.0	8.0	3.0
32	5.0	5.0	5.0	3.0	8.0	4.0
33	1.0	8.0	5.0	4.0	7.0	4.0
34	4.0	7.0	1.0	4.0	8.0	3.0
35	1.0	8.0	4.0	5.0	7.0	4.0
36	4.0	8.0	5.0	4.0	9.0	4.0
37	5.0	8.0	4.0	7.0	4.0	5.0
38	5.0	8.0	4.0	7.0	5.0	3.0
39	5.0	1.0	1.0	4.0	8.0	3.0
40	1.0	8.0	5.0	7.0	10.0	3.0

	1e13	1e14	1e15	1e16	1e17	1e18
1	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
2	7.0	2.0	5.0	5.0	3.0	5.0
3	8.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0
4	5.0	3.0	5.0	6.0	3.0	3.0
5	7.0	3.0	2.0	5.0	7.0	1.0
6	7.0	9.0	5.0	5.0	4.0	3.0
7	8.0	5.0	2.0	5.0	4.0	2.0
8	6.0	2.0	2.0	4.0	3.0	4.0
9	8.0	3.0	2.0	5.0	4.0	4.0
10	8.0	3.0	5.0	5.0	3.0	3.0
11	8.0	3.0	7.0	7.0	7.0	2.0
12	8.0	2.0	7.0	4.0	4.0	4.0
13	7.0	1.0	3.0	5.0	4.0	7.0
14	7.0	3.0	2.0	5.0	3.0	6.0
15	4.0	1.0	1.0	5.0	4.0	2.0
16	8.0	3.0	3.0	5.0	3.0	4.0
17	8.0	3.0	2.0	4.0	3.0	7.0
18	7.0	3.0	5.0	6.0	3.0	5.0
19	8.0	3.0	5.0	6.0	3.0	6.0
20	8.0	2.0	5.0	5.0	4.0	7.0
21	7.0	2.0	3.0	5.0	3.0	5.0
22	8.0	3.0	3.0	6.0	4.0	8.0
23	8.0	3.0	3.0	6.0	3.0	8.0
24	7.0	2.0	5.0	3.0	4.0	7.0
25	4.0	2.0	2.0	7.0	3.0	6.0
26	7.0	3.0	3.0	5.0	2.0	6.0
27	7.0	2.0	3.0	7.0	3.0	6.0
28	8.0	2.0	3.0	5.0	4.0	7.0
29	8.0	2.0	2.0	4.0	3.0	5.0
30	7.0	3.0	2.0	5.0	3.0	5.0
31	2.0	4.0	2.0	6.0	3.0	6.0
32	7.0	2.0	2.0	4.0	2.0	5.0
33	8.0	3.0	3.0	6.0	5.0	3.0
34	7.0	2.0	2.0	4.0	3.0	8.0
35	7.0	2.0	2.0	4.0	3.0	6.0
36	7.0	2.0	2.0	4.0	3.0	6.0
37	8.0	1.0	2.0	5.0	4.0	8.0
38	8.0	2.0	3.0	5.0	4.0	8.0
39	4.0	2.0	3.0	5.0	4.0	7.0
40	4.0	2.0	3.0	5.0	4.0	7.0

LAMP. III

COMPLETION MATRIX

HEADER DATA FOR: BROSPTX LABEL: ALMI MINOR  
NUMBER OF CASES: 40 NUMBER OF VARIATIONS: 7

	1e01	1e02	1e03	1e04	1e05	1e06	1e07	1e08	1e09	1e10	1e11
1e01	1.00000										
1e02	-.00000	1.00000									
1e03	-.00000	-.00000	1.00000								
1e04	-.00000	-.00000	-.00000	1.00000							
1e05	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	1.00000						
1e06	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	1.00000					
1e07	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	1.00000				
1e08	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	1.00000			
1e09	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	1.00000		
1e10	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	1.00000	
1e11	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	-.00000	1.00000

CRITERIAL VALUE (1-TAIL, .05) = 1.645  
CRITERIAL VALUE (2-TAIL, .05) = 1.960

n = 40

LAMP. IV

REGRESSION ANALYSIS

HEADER DATA FOR: BROSPTX LABEL: ALMI MINOR  
NUMBER OF CASES: 40 NUMBER OF VARIATIONS: 7

INDEX	NAME	DF	SS	SID. DEV.
1	E. TAKAH	1	1.4000	1.183
2	E. FURUO	1	1.4750	1.215
3	PEL. HARA	1	1.4750	1.215
4	KONFEN.	1	1.6750	1.292
5	INTEGRA.	1	1.4500	1.204
6	PENISAN.	1	1.5000	1.225
DEF. WGT. 1	AK. HODOP	1	1.7250	1.313

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT	PROB.	PARTIAL R
E. TAKAH	1.5000	1.183	1.269	0.211	0.211
E. FURUO	1.4000	1.215	1.152	0.256	0.187
PEL. HARA	1.4750	1.215	1.215	0.231	0.196
KONFEN.	1.6750	1.292	1.292	0.207	0.217
INTEGRA.	1.4500	1.204	1.204	0.239	0.192
PENISAN.	1.5000	1.225	1.225	0.228	0.205
CONSTANT	-11.1343	1.579	-7.055	0.000	0.952

STH. FRM OF EST. = 1.0000  
ADJUSTED R SQUARE = .6641  
R SQUARE = .6651  
MULTIPLE R = .8156

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F-RATIO	PROB.
REGRESSION	23.1750	6	3.8625	10.921	0.000
RESIDUAL	14.1250	33	0.4280		
TOTAL	37.3000	39			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
1	8.000	7.433	0.567	
2	8.000	7.391	0.609	
3	7.000	6.651	0.349	
4	8.000	6.229	1.771	
5	7.000	7.130	-0.130	
6	7.000	7.052	-0.052	
7	7.000	6.165	0.835	
8	7.000	6.750	0.250	
9	8.000	6.251	1.749	
10	8.000	6.759	1.241	
11	8.000	6.115	1.885	
12	8.000	5.710	2.290	
13	7.000	6.658	0.342	
14	8.000	6.047	1.953	
15	7.000	6.708	0.292	
16	7.000	7.577	-0.577	
17	7.000	6.661	0.339	
18	8.000	5.767	2.233	
19	8.000	5.883	2.117	
20	7.000	7.105	-0.105	
21	8.000	5.650	2.350	
22	8.000	6.720	1.280	
23	8.000	6.665	1.335	
24	7.000	7.397	-0.397	
25	8.000	6.105	1.895	
26	8.000	5.566	2.434	
27	8.000	6.011	1.989	
28	7.000	7.483	-0.483	
29	8.000	6.777	1.223	
30	8.000	5.843	2.157	
31	8.000	6.650	1.350	
32	8.000	6.502	1.498	
33	8.000	7.675	-0.675	
34	8.000	7.381	0.619	
35	8.000	6.211	1.789	
36	8.000	7.082	0.918	
37	8.000	7.121	0.879	
38	7.000	6.887	0.113	
39	7.000	5.812	1.188	
40	8.000	1.809	6.191	

PARAMETER TEST = 1.2829

MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA