

PENGARUH PERJANJIAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA TERHADAP HAK-HAK KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA

(Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)

Rahadian Dimas Aninditiya,

Arik Prasetya,

Yuniadi Mayowan

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email: rahadian.dimas92@gmail.com

ABSTRACT

This research is aimed to analyse the influence of employee engagement and collective bargaining on the employee rights and job satisfaction path analysis. This research type is explanatory research using quantitative approach. The population of research are 77 structural employees at PT PLN (Persero) East Java Distribution, Network and Service Area of Malang. The sample involves 63 employess. This research uses descriptive statistical analysis and inferential analysis. Employee engagement variable has a positive and significant effect on the employee's rights. This can be proved by the amount of the path coefficient of 0.438 and t-probability value of 0.000 ($0.000 < 0.05$). Collective bargaining variable has a positive and significant impact on the rights of employees with a path coefficient of 0.458 and t-probability value of 0.000 ($0.000 < 0.05$). Employee engagement variable has a positive and significant impact on job satisfaction. Proved by the amount of the path coefficient of 0.364 and t-probability value of 0.003 ($0.000 < 0.05$). The employee's rights variables have a positive and significant effect on job satisfaction. Proved by the amount of the path coefficient of 0.303 and t-probability value of 0.022 ($0.022 < 0.05$).

Keyword : Employee Engagement, Collective Bargaining, Employee's Rights, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama terhadap hak-hak karyawan dan kepuasan kerja dengan analisis jalur. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 77 karyawan struktural PT PLN (Persero) Distibusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 63 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan menggunakan analisis inferensial. Variabel perjanjian kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel hak-hak karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,438 dan nilai probabilitas-t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Variabel perjanjian kerja bersama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel hak-hak karyawan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,458 dan nilai probabilitas-t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Variabel perjanjian kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,364 dan nilai probabilitas-t sebesar 0,003 ($0,000 < 0,05$). Variabel perjanjian kerja bersama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,246 dan nilai probabilitas-t sebesar 0,044 ($0,044 < 0,05$). Variabel hak-hak karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi besarnya koefisien path sebesar 0,303 dan nilai probabilitas-t sebesar 0,022 ($0,022 < 0,05$).

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Hak Karyawan, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia atau karyawan maka sumber daya dalam perusahaan tidak dapat diolah dengan baik sehingga tidak menghasilkan laba bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, agar mampu memberikan kontribusi yang optimal. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus didukung dengan bentuk interaksi yang secara intens antara karyawan dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dengan karyawan lainnya.

Tujuan akhir yang diinginkan pekerja adalah timbulnya rasa puas dalam bekerja atau kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) muncul akibat rasa puas yang diperoleh dari hasil kerja karyawan itu sendiri maupun kepuasan yang muncul dari kesesuaian antara hak dan kewajiban yang diperoleh dari perusahaan. Terdapat beberapa cara yang digunakan pekerja untuk menuntut hak-hak, antara lain menggunakan media perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama (PKB).

Perjanjian kerja dan perundingan kolektif atau perjanjian kerja bersama memiliki keterkaitan dalam memperjuangkan hak-hak karyawan terhadap perusahaan dan digunakan untuk mencapai rasa puas dalam bekerja (kepuasan kerja). Perjanjian kerja mencantumkan tentang hak-hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan dan ditaati oleh pihak karyawan (secara individu) dan dari pihak perusahaan. Perjanjian kerja bersama juga memiliki keterkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban karyawan (melalui serikat pekerja) terhadap perusahaan. Kepuasan kerja akan muncul ketika hak-hak yang diperoleh dari perusahaan sesuai dengan isi perjanjian kerja dan isi dari Perjanjian Kerja Bersama.

Lokasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah PT PLN Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Malang. Perusahaan ini sudah memiliki karyawan yang cukup banyak dan memiliki sistem keorganisasian yang kompleks, sehingga menarik untuk mengetahui seberapa sukses perusahaan ini dalam memenuhi hak-hak karyawannya sehingga timbul rasa puas pada karyawan. Cara perusahaan untuk menjamin hak dan kewajiban karyawan agar terjamin, meliputi perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama melalui media organisasi pekerja atau serikat pekerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibuat oleh karyawan dan pengusaha atau pimpinan perusahaan secara perseorangan. Perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa yang terjadi ketika seseorang karyawan berjanji kepada perwakilan perusahaan yang saling berjanji untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja (Subekti,2002:1). Tujuan penting dalam perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pemberi kerja harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan atau pekerja, dan karyawan berhak untuk menuntut haknya kepada pemberi kerja, sedangkan pemberi kerja juga berhak menuntut haknya pada karyawan serta pemberi kerja harus melaksanakan kewajibannya pada karyawan begitupun sebaliknya.

Beberapa dasar pembuatan perjanjian kerja yang harus diketahui dan dipahami oleh karyawan dan pemberi kerja yang tertera pada UU No.13 Tahun 2003, meliputi:

1. Pasal 5, perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun secara lisan.
2. Pasal 52 ayat(1) poin a, adanya kesepakatan antara karyawan dan pemberi kerja untuk mengikat kedua belah pihak dan menyepakati beberapa ketentuan yang harus disetujui.
3. Pasal 52 ayat (1) poin b, kedua belah pihak harus mampu atau cakap dalam melakukan perbuatan hukum.
4. Pasal 52 ayat (1) poin c, pekerjaan yang diperjanjikan merupakan masalah pokok yang harus tertera dalam perjanjian kerja.
5. Pasal 52 ayat (1) poin d, objek perjanjian harus legal tidak menyalahi peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.

Simanjuntak (2011:65) menjelaskan perjanjian kerja setidaknya-tidaknya harus memuat tentang :

1. Menjelaskan identitas dari perusahaan meliputi; nama perusahaan, alamat perusahaan, dan jenis usaha yang dipekerjakan.
2. Menjelaskan tentang identitas pekerja yang meliputi; nama lengkap karyawan, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja.
3. Tertera diskripsi jabatan dan jenis pekerjaan yang disepakati kedua belah pihak.
4. Menjelaskan tentang tempat pekerjaan.
5. Tertera jelas besarnya upah yang diterima pekerja dan cara pembayarannya.
6. Menjelaskan syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja.
7. Menjelaskan mulai berlakunya dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.

8. Tempat dan tanggal dalam perjanjian kerja harus tertera dengan jelas.
9. Dibukuhkan dan disahkan dengan tanda tangan oleh pihak-pihak yang melakukan kesepakatan dalam perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja Bersama

Pengertian perjanjian kerja bersama menurut Simanjuntak (2011:82) adalah bentuk dari kesepakatan atau perjanjian yang dicapai dengan proses perundingan antara perwakilan serikat pekerja dengan perwakilan pengusaha mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu sarana pelaksanaan hubungan industrial dalam rangka menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis, aman, tentram dan dinamis. Berdampak pada terwujudnya ketenangan kerja, kelangsungan operasional perusahaan dan munculnya kepuasan kerja.

Tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama seperti yang disampaikan Khakim (2009:53) yaitu sebagai berikut:

1. Salah satu pihak baik dari pihak serikat pekerja atau pengusaha dapat mengajukan pembuatan perjanjian kerja bersama secara tertulis yang dilampiri tentang konsep perjanjian.
2. Keanggotaan serikat pekerja 50 % dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan saat pertama kali pembuatan perjanjian kerja bersama.
3. Proses perundingan dimulai paling lambat 30 hari sejak permohonan tertulis.
4. Pihak-pihak yang melakukan perundingan adalah pengurus serikat pekerja dan pimpinan perusahaan dengan membawa surat kuasa masing-masing pihak.
5. Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing terdiri dari lima orang.
6. Batas waktu dalam pelaksanaan perundingan bipartit adalah 30 hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
7. Selama proses perundingan, masing-masing pihak dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker dan wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
8. Apabila perundingan Bipartit sudah 30 hari dan belum menyelesaikan pembuatan perjanjian, maka salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
9. Batas waktu dalam proses pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 hari.

10. Bila selama 30 hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak menemukan titik temu, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
11. Menteri Tenaga Kerja dapat menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan perjanjian kerja bersama dengan batas waktu maksimal 30 hari.
12. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, perjanjian kerja bersama sah dan berlaku yang sifatnya mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
13. Setelah disepakati dan ditandatangani, perjanjian kerja bersama wajib didaftarkan kepada Depnaker.
- 14) Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna perjanjian kerja bersama kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya di perusahaan.

Hak-hak Karyawan

Hak-hak pekerja selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji atau upah. Karena pekerjaannya dibawah perintah orang pemberi kerja maka karyawan perlu mendapatkan jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gaji. Terdapat dua jenis hak karyawan yaitu hak karyawan sebagai individu dan hak karyawan sebagai anggota serikat pekerja. Hak-hak karyawan tersebut termuat dengan jelas dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak karyawan sebagai individu meliputi hak pekerja dalam hubungan kerja, hak pekerja atas jaminan sosial dan K3, hak pekerja atas perlindungan upah, hak pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti, dan libur dan hak pekerja mendapat perlindungan dari tindakan PHK. Hak karyawan sebagai anggota serikat pekerja yaitu hak menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial, hak pekerja membuat perjanjian perburuhan, dan hak pekerja untuk mogok. Ada pula hak khusus bagi pekerja wanita yang berkaitan dengan hak cuti hamil hak istriaht sakit saat haid dan hak cuti saat menyusui. Semua hak-hak tersebut ditujukan kepada karyawan yang bekerja untuk mendapatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi dirinya sendiri dan kesejahteraan keluarga.

Kepuasan Kerja

Panggabean (2002:128), mengemukakan bahwa kepuasan kerja tergantung dengan keinginan seseorang dari perusahaannya atau dari

pekerjaannya yang didasarkan pada *feedback* yang diperoleh. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif atau bisa juga negatif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu kondisi emosional yang muncul pada diri karyawan yang muncul karena ada keterkaitan antara nilai balas jasa kerja.

Hasibuan (2004:203) kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang layak dan adil yang sesuai dengan kesepakatan awal.
2. Penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan keahlian dan keinginan.
3. Berat atau ringannya pekerjaan yang ditanggung karyawan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan yang kondusif
5. Peralatan yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap dari pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sikap pekerjaan yang menyenangkan atau monoton.

Kepuasan kerja adalah bagaimana pekerja dapat merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Perusahaan harus memperlakukan karyawan dengan adil dan hormat dilihat dari prespektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan baik dan pentingnya memperhatikan indikator emosional dan kesehatan psikologis. Dilihat dari prespektif kemanfaatan, kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja pada unit-unit organisasi dapat mendeteksi munculnya persoalan atau permasalahan.

Pengaruh Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-hak Karyawan dan Kepuasan Kerja

Tujuan karyawan bekerja pada suatu perusahaan dikarenakan menginginkan hak-haknya kepada perusahaan. Ketika hak-hak karyawan tersebut dipenuhi dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan mendapatkan kesejahteraan. Cara yang digunakan untuk memperjuangkan hak-hak dan mencapai kepuasan kerja dapat melalui media perjanjian kerjadan perjanjian kerja bersama.

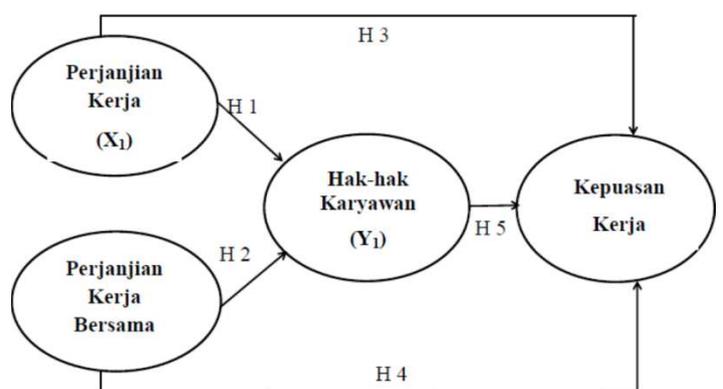
Simanjuntak (2011:65) mengemukakan bahwa perjanjian kerja merupakan bentuk dari kesepakatan yang dilakukan oleh pekerja dengan pemberi kerja untuk membahas dan mencapai kesepakatan bersama mengenai syarat-syarat

bekerja, hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Simanjuntak (2011:83) juga menyatakan bahwa manfaat perjanjian kerja bersama digunakan sebagai pedoman bagi pekerja untuk menjalankan kewajibannya dan memperoleh hak-haknya serta mengakui dan menghormati kewenangan pengusaha. Secara tidak langsung perjanjian kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja, karena hak-hak karyawan yang tercantum pada isi perjanjian dipenuhi oleh perusahaan.

Hasil dari perjanjian kerja bersama yang biasanya berupa pemenuhan hak-hak dan kewajiban pekerja, serikat pekerja dan pengusaha, sehingga dari kesepakatan tersebut diharapkan pengusaha maupun serikat pekerja atau pekerja dapat melaksanakan dan merealisasikan dengan baik hak dan kewajiban mereka sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis dalam perusahaan, rasa aman dan tentram dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan suatu kepuasan kerja dalam diri karyawan maupun pengusaha. Robbins (2006:218) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mendorong terjadinya kepuasan kerja dan faktor-faktor tersebut juga berkaitan dengan hak dasar karyawan seperti, gaji atau upah, pelatihan da pengembangan, hubungan kerja dan promosi jabatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama digunakan karyawan sebagai media untuk memperjuangkan hak-hak mereka yang ditujukan untuk mencapai kepuasan kerja dan kesejahteraan.

Hipotesis Penelitian

Model hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat dan dijelaskan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Hipotesis

Berdasarkan Gambar 1. Model Hipotesis tersebut, maka perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel Perjanjian Kerja (X1) terhadap Hak-hak Karyawan(Y1)

- H2 : Diduga Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Perjanjian Kerja Bersama (X2) terhadap Hak-hak Karyawan (Y1)
- H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel Perjanjian Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2)
- H4 : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel Perjanjian Kerja Bersama (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y2)
- H5 : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel Hak-hak karyawan (Y1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2)

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian dan pengujian hipotesis, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan variabel-variabel yang sudah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena dilatarbelakangi oleh tujuan awal penelitian yang menjelaskan mengenai hubungan-hubungan yang hendak diteliti dan kemudian diuji hipotesisnya yang telah dirumuskan sebelumnya. Lokasi penelitian ini di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang beralamatkan di Jalan Basuki Rahmat No.100 dengan nomor telepon (0341)326034-5. Sampel pada penelitian ini adalah 63 responden. Sumber data diambil dari data primer dan data sekunder.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Asnawi dan Masyhuri (2011:169) menyatakan bahwa, apabila nilai r lebih besar sama dengan 0,3 ($r \geq 0,3$) maka disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Jika korelasi r kurang dari 0,3 ($r < 0,3$) maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil dari uji validitas pada penelitian ini, seluruh item (30 item) dinyatakan valid.

Teknik dalam pengujian reliabilitas yaitu menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu nilai dari koefisien reliabilitas alpha $> 0,6$ ($\alpha > 0,6$) maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil dari uji reliabilita, keempat variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Data

Tenik analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah

dibaca dan diinterpretasikan. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path*).

Menurut Solimun (2002:48) langkah-langkah yang harus digunakan untuk menentukan analisis jalur antara lain :

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori dari penelitian.
2. Memeriksa asumsi yang melandasi.
3. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.
4. Pemeriksaan validitas model, menggunakan koefisien determinasi total dan Theory trimming.
5. Langkah terakhir dalam analisis jalur adalah melakukan interpretasi hasil analisis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Hasil dari analisis deskriptif menggambarkan tentang 63 orang responden penelitian pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Usia responden mayoritas antara 27-31 tahun (22,22%). Sebanyak 36 karyawan laki-laki dari total 63 responden dengan persentase 57,14%, sedangkan karyawan perempuan terdapat 27 karyawan dengan persentase sebanyak 42,86%.

Analisis Statistik Deskriptif

Variabel perjanjian kerja memiliki rata-rata jawaban responden (*Grand Mean*) sebesar 3,745. Isi perjanjian sudah jelas terutama yang memuat jabatan, jenis pekerjaan, tempat kerja, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, dan mulai berlaku dan masa berlaku perjanjian kerja. Sudah mampu memnuhi beberapa syarat dalam perjanjian kerja seperti, adanya kesepakatan bersama antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja, orang-orang yang melakukan perjanjian kerja adalah orang yang cakap dan perjanjian kerja tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan peraturan perundang-undangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator isi perjanjian kerja dan syarat perjanjian kerja pada variabel perjanjian kerja sudah dipenuhi dan dijalankan dengan baik oleh perusahaan.

Variabel perjanjian kerja bersama memiliki rata-rata jawaban responden (*Grand Mean*) sebesar 3,57. Hal ini dikarenakan terdapat manfaat perjanjian kerja bersama bagi karyawan seperti, digunakan sebagai pedoman karyawan dalam menjalankan kewajiban dan memperoleh hak-

haknya, dapat mempertegas pengakuan pengusaha atas kehadiran, peranan dan fasilitas bagi serikat pekerja, dan dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan aman. Proses pembuatan perjanjian kerja bersama pada sudah melibatkan peran arbitrase dan konsiliasi, tidak ada penekanan dan ancaman serta melibatkan seluruh karyawan untuk ikut dalam perundingan bersama. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator manfaat perjanjian kerja bersama dan proses pembuatan perjanjian kerja bersama pada variabel perjanjian kerja sudah dipenuhi dan dijalankan dengan baik di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Variabel hak-hak karyawan memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan sarana keselamatan dan kesehatan kerja yang layak dan memadai, memberikan gaji atau bayaran sesuai dengan beban tugas atau jabatan karyawan, dan perusahaan sudah memberikan dengan adil mengenai hak pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur. Perusahaan juga sudah memfasilitasi dengan baik karyawan untuk berkontribusi dan mengembangkan serikat pekerja serta adanya peran yang baik dari serikat pekerja dalam mewakili anggotanya untuk memperjuangkan hak-hak anggotanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator hak pekerja sebagai individu dan hak pekerja sebagai anggota serikat pekerja pada variabel hak-hak karyawan sudah dipenuhi dan dijalankan dengan baik di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 3,81. Hal ini dikarenakan pemberian jasa sudah layak, pemberian gaji, upah dan tunjangan sudah tepat waktu, tidak adanya perbedaan dalam pemberian bonus, adanya tantangan dan variasi kerja, tawaran pelatihan kerja dan peningkatan karir, proses peningkatan karir tidak ada diskriminasi dan didasarkan pada penilaian kinerja, serta adanya hubungan yang harmonis, kerja sama dan pertukaran informasi yang lancar antar karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator pemberian balas jasa, lingkungan kerja, peningkatan karir dan hubungan kerja pada variabel kepuasan kerja sudah dipenuhi dan dijalankan dengan baik di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Hasil Analisis Jalur

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur

Hipotesis	Variabel Endogen	Variabel Eksogen	Beta	Sig.	Keterangan	R square (R ²)
H1	Perjanjian Kerja	Hak-hak karyawan	0,438	0,000	Signifikan	0,695
H2	Perjanjian Kerja Bersama	Hak-hak Karyawan	0,309	0,000	Signifikan	0,695
H3	Perjanjian Kerja	Kepuasan Kerja	0,364	0,003	Signifikan	0,703
H4	Perjanjian Kerja Bersama	Kepuasan Kerja	0,246	0,044	Signifikan	0,703
H5	Hak-hak Karyawan	Kepuasan Kerja	0,303	0,022	Signifikan	0,703

Sumber : Data primer diolah, 2015

H1 : Perjanjian kerja berpengaruh signifikan terhadap Hak-hak Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial menyatakan bahwa variabel perjanjian kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel hak-hak karyawan (Y1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=0,05$), jika variabel lain diasumsikan konstan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi = 0,000 yang mana nilai signifikansi < 0,05, maka secara parsial variabel perjanjian kerja (X1) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap hak-hak karyawan (Y1). Pengaruh X1 terhadap Y1 adalah H2 pengaruh langsung sebesar 0,438 (*standardized coefficient beta*).

H2: Perjanjian Kerja Bersama berpengaruh signifikan terhadap Hak-hak Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial menyatakan bahwa variabel perjanjian kerja bersama (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel hak-hak karyawan (Y1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=0,05$), jika variabel lain diasumsikan konstan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi = 0,000 yang mana nilai signifikansi < 0,05, maka secara parsial variabel perjanjian kerja bersama (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel hak-hak karyawan (Y1). Pengaruh X2 terhadap Y1 adalah secara langsung sebesar 0,458.

H3: Perjanjian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, menyatakan bahwa variabel perjanjian kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=0,05$), jika variabel lain diasumsikan konstan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi = 0,003 yang mana nilai signifikansi < 0,05, maka secara parsial variabel perjanjian kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y2). Pengaruh

X1 terhadap Y2 adalah pengaruh langsung sebesar 0,364.

H4: Perjanjian Kerja Bersama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, menyatakan bahwa variabel perjanjian kerja bersama (X2) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=0,05$), jika variabel lain diasumsikan konstan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi = 0,044 dimana nilai signifikansi < 0,05, maka secara parsial variabel perjanjian kerja bersama (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y2). Pengaruh X2 terhadap Y2 adalah pengaruh langsung sebesar 0,246.

H5: Hak-hak Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, menyatakan bahwa variabel hak-hak karyawan (Y1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=0,05$), jika variabel lain diasumsikan konstan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi = 0,022 dimana nilai signifikansi < 0,05, maka secara parsial variabel hak-hak karyawan (Y1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y2). Pengaruh Y1 terhadap Y2 adalah pengaruh langsung sebesar 0,303.

Tabel 2. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, Total antar Variabel

Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung		Total
Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur	Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur	
X1 terhadap Y2	0,364	X1 - Y1 - Y2 (0,438 x 0,303)	0,133	0,497
X2 terhadap Y2	0,246	X2 - Y1 - Y2 (0,458 x 0,303)	0,139	0,385

(Sumber: Data Primer Diolah, 2015)

Pengaruh langsung perjanjian kerja (X1) terhadap hak-hak karyawan (Y1) sebesar 0,438, sedangkan pengaruh langsung perjanjian kerja bersama (X2) terhadap hak-hak karyawan (Y1) sebesar 0,458. Pengaruh secara langsung perjanjian kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y2) sebesar 0,364 dan pengaruh langsung perjanjian kerja bersama (X2) terhadap kepuasan kerja (Y2) sebesar 0,246. Sedangkan pengaruh tidak langsung perjanjian kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (X2) melalui hak-hak karyawan (Y1) sebesar 0,133. Pengaruh secara tidak langsung perjanjian kerja bersama (X2) terhadap kepuasan kerja (Y2) melalui hak-hak karyawan (Y1) sebesar 0,139.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Perjanjian Kerja terhadap Hak-hak Karyawan

Seperti yang diungkapkan oleh Simanjuntak (2011:65) bahwa perjanjian kerja berkaitan dengan hasil kesepakatan bersama antara pekerja dan pemberi kerja yang membahas mengenai syarat-syarat bekerja, hak-hak karyawan dan kewajibannya. Hak-hak yang dimuat antara lain hak mendapatkan upah, hak mendapatkan jaminan sosial kesehatan dan keselamatan kerja serta hak perlindungan PHK. Hak karyawan mendapatkan upah sudah dipenuhi oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dengan baik dan sesuai dengan kesepakatan awal. Begitupun pula dengan hak jaminan sosial dan hak keselamatan dan kesehatan kerja sudah diterapkan dan dijalankan dengan baik oleh perusahaan. Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 isi perjanjian kerja berkaitan dengan hak-hak karyawan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan karena sudah ada kesepakatan bersama.

Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama terhadap Hak-hak Karyawan

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa serikat pekerja berhak untuk membuat perjanjian kerja bersama untuk menyampaikan aspirasi mereka. Isi dari perjanjian kerja bersama biasanya memuat hak dan kewajiban dari karyawan, terutama hak dan kewajiban karyawan sebagai anggota dari serikat pekerja. Simanjuntak (2011:83) menyatakan bahwa perjanjian kerja bersama memiliki beberapa manfaat yang berguna untuk kemajuan perusahaan. Manfaat perjanjian kerja bersama yang berkaitan dengan hak-hak karyawan yang diteliti pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang antara lain, pekerja sudah menggunakan perjanjian kerja bersama sebagai pedoman dalam menjalankan kewajiban dan memperoleh hak-haknya serta untuk mengakui dan menghormati kewenangan perusahaan dan berperan untuk mendapatkan fasilitas bagi serikat pekerja, serta perjanjian kerja dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan aman.

Pengaruh Perjanjian Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Perjanjian kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Rayton dan Yalabik (International Journal:2014) menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja. Hubungan ini terjadi ketika perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak dapat dilaksanakan dengan baik oleh

keduanya, sehingga membentuk psikologis yang baik dalam diri karyawan yang kemudian memunculkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, diketahui bahwa isi dari perjanjian kerja tentang pemberian balas jasa sudah diberikan dengan layak sesuai dengan kesepakatan awal perjanjian kerja sehingga menimbulkan rasa puas bagi karyawan. Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2010:858) bahwa perjanjian kerja bersama berhubungan dengan kepuasan kerja terletak pada diperolehnya hak dasar karyawan yang tertera pada isi perjanjian kerja bersama. Hak-hak yang tertera pada perjanjian kerja bersama yang dapat membuat karyawan merasa puas dan dapat dipenuhi dengan baik oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang meliputi, balas jasa yang layak dan adil sesuai dengan kesepakatan awal, suasana lingkungan kerja yang kondusif, manajemen karir yang baik dan tidak ada unsur diskriminasi serta hubungan kerja yang lancar dan baik. Namun berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa hal yang menyebabkan karyawan tidak merasa puas seperti, hak mogok kerja secara damai, aman dan tertib sebagai bentuk protes dan penyaluran aspirasi kurang direspon oleh perusahaan dan hak pekerja bukan anggota serikat pekerja yang tidak dilibatkan dalam proses perundingan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Pengaruh Hak-hak Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Robbins (2006:218) memaparkan bahwa terdapat faktor-faktor hak dasar karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi gaji atau upah, pelatihan dan pengembangan, hubungan kerja, dan promosi jabatan. Hasil dari penelitian pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang diketahui bahwa pemberian balas jasa berupa upah atau gaji sudah tepat waktu, sudah layak sesuai dengan kesepakatan awal dan tidak adanya unsur diskriminasi. Lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan juga terdapat variasi kerja dan adanya tantangan dalam pekerjaan sehingga membuat karyawan untuk terpacu dan tidak cepat merasa bosan sehingga timbulnya rasa puas dalam diri karyawan. Perusahaan juga sudah memberikan hak kepada karyawan berupa peralatan yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Perjanjian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hak-hak karyawan. Keterkaitan ini dapat dilihat dari isi perjanjian kerja pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang memuat tentang hak-hak karyawan dan kewajiban dari pekerja dan perusahaan. Perusahaan ini melakukan perjanjian kerja kepada setiap karyawannya, bertujuan untuk mengikat dan membatasi tuntutan lebih akan hak-hak mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja bersama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap hak-hak karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sudah menggunakan perjanjian kerja bersama untuk menuntut hak-hak mereka terutama hak mereka yang belum dipenuhi perusahaan.

Perjanjian kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila pelaksanaan perjanjian kerja dijalankan dengan baik dan perusahaan memberikan semua tuntutan yang tertera pada perjanjian kerja maka pekerja akan merasakan rasa puas pada diri mereka.

Perjanjian kerja bersama memiliki hubungan dan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada diri karyawan. Hal ini ditunjukkan dari manfaat dan peranan dari perjanjian kerja bersama yaitu menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan aman dan menyalurkan aspirasi dari anggota serikat pekerja serta memperjuangkan kesejahteraan mereka serta masih banyak lagi manfaat dari perjanjian kerja yang dapat menciptakan kepuasan kerja.

Hak-hak karyawan sangat berhubungan dan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan ketika hak-hak yang sudah diperjuangkan karyawan melalui media perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dapat dipenuhi dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas.

Saran

Proses pembuatan perjanjian bersama diusahakan untuk mengikutkan karyawan yang bukan anggota serikat pekerja untuk ikut serta dalam pelaksanaan. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut juga memiliki hak yang sama untuk memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraan mereka melalui media perjanjian kerja bersama.

Sehingga aspirasi mereka dalam memperjuangkan hak-hak mereka dapat tersalurkan dengan baik dan akan menciptakan kepuasan kerja bagi diri mereka.

Pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak melibatkan unsur penekanan dan pemaksaan seperti pemogokan. perusahaan diharapkan lebih mengutamakan musyawarah mufakat bersama dan menghindari penekanan atau pemaksaan dalam proses pembuatan perjanjian kerja sehingga hasil dan implementasi dari perjanjian kerja bersama dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan.

Perusahaan masih ragu-ragu dalam memberikan izin kepada karyawannya untuk melakukan mogok kerja secara damai, tertib dan aman dengan alasan untuk kebaikan perusahaan. Mogok kerja yang damai, tertib dan aman juga memiliki nilai positif bagi perusahaan, seperti masalah yang muncul dari pekerjaan dan tempat kerja yang disalurkan dengan mogok kerja akan memberikan masukan positif bagi perusahaan untuk kedepannya lebih memperhatikan dan memperbaiki masalah tersebut.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi dan Mashuri.2011. *Metodologi Riset Pemasaran*. Malang:UIN Maliki Press
- Hasibuan, Malayu S.P.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Khakim, Abdul.2009.*Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung:PT Citra Aditya Bakti
- Mondy & Noe. 2005. *Human Resource Management*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Raytona, Bruce A. & Yalabika, Zeynep Y.2014. *Work Engagement, Psychological Contract Breach and Job Satisfaction*. School of Management, University of Bath, Bath, UK Published online: The International Journal of Human Resource Management
- Republik Indonesia. 2003. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh, Edisi Lengkap*. Jakarta : PT Indeks.

- Simanjuntak, Payaman P. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI.
- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis Structural Equation Modeling (SEM) Lisrel and Amos*. Malang:FMIPA UB
- Subekti. 2002. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa
- Werther, William B.2006.*Human Resources and Personnel management*. New York:Mc Graw Hill