

Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Angkasa Pura I Dalam Membangun Partisipasi Berorganisasi Karyawan

Oleh

Fachry Haji Makkiyah dan Poerwanti Hadi Pratiwi

E-mail : fahrimakkiyah@gmail.com

Pendidikan Sosiologi – Fakultas Ilmu Sosial – Universitas Negeri Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi serikat pekerja Angkasa Pura I dalam membangun partisipasi berorganisasi karyawan di PT (Persero) Angkasa Pura I. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan wawancara, observasi, kuesioner terbuka, dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana informan yang diambil berdasarkan pada kriteria tertentu. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Dari hasil penelitian menunjukkan ada dua strategi komunikasi serikat pekerja dalam membangun partisipasi berorganisasi karyawan terdiri dari strategi secara formal dan strategi secara informal. Selanjutnya, strategi secara formal dilakukan melalui kegiatan sosialisasi dan strategi secara informal dilakukan melalui kegiatan *gathering*. Kendala dalam strategi komunikasi yang dilakukan oleh serikat pekerja terbagi atas tiga yaitu kendala teknis, kendala psikologis, dan kendala budaya. Upaya yang dilakukan oleh serikat pekerja untuk mengatasi kendala-kendala tersebut adalah dengan mengadakan sosialisasi secara personal dengan pendekatan komunikasi antarpribadi dan komunikasi persuasif.

Kata Kunci : Strategi Komunikasi, Serikat Pekerja, Partisipasi Berorganisasi

Communication Strategy Of Angkasa Pura I's Union In Establishing Employee's Organizational Participation

By :

Fachry Haji Makkiyah and Poerwanti Hadi Pratiwi

E-mail : fahrimakkiyah@gmail.com

Sociology Education – Faculty of Social Science – State University of Yogyakarta

ABSTRACT

The purpose of this study in order to know labour union's communication strategy on the Angkasa Pura I's firm to increas the organizational participation of employee. This study is using descriptive qualitative method. The data were collected using interview, observation, unstructured questionnaire, and documentation. The sampling method were using purposive sampling, where the informant were taken based on certain criteria. The data were analyzed using interactive model by Miles and Huberman. The result of this research showed that there are two strategy communication of labour union in Angkasa Pura I's firm consist of formal communication strategy and informal communication strategy. Furthermore, the formal communication strategy has been held by socialization; and the informal communication strategy has been held by gathering. Barriers of the communication strategy divided to three types, including technical barriers, psychological barriers, and cultural barriers. The effort took by labour unions to overcome those barriers is to hold a personal socialization with approaches of interpersonal communication and persuasive communication.

Keywords : *Communication strategy, Labour union, Organizational participation*

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja menjadi aktor dan pelaku utama yang sangat penting perannya dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Menurut data dari BPS pada tahun 2013 dan 2014, status pekerjaan utama penduduk di Indonesia didominasi oleh buruh dan karyawan.

Meskipun mendominasi status pekerjaan utama penduduk di Indonesia, permasalahan mengenai buruh dan karyawan sangatlah dinamis, kompleks, dan rentan memicu konflik industrial. Isu permasalahan tersebut antara lain jumlah upah buruh yang tidak layak, sistem kerja kontrak (*outsourcing*), dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha, tenaga kerja asing dengan upah murah, dan masih banyak lagi masalah lain yang kemudian memunculkan marginalisasi buruh (Hendrastomo, 2010 : 1).

Setiap konflik industrial yang terjadi antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha harus diselesaikan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, dengan kata lain, setiap persoalan harus diselesaikan melalui musyawarah untuk mencapai suatu mufakat. Salah satu cara untuk mengatasi persoalan-persoalan terkait konflik industrial antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha

adalah dengan dibentuknya organisasi serikat pekerja.

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pekerja tidak dapat memperjuangkan haknya secara perorangan namun dengan cara kolektif atau membentuk organisasi serikat, perundingan dengan pihak perusahaan terkait isu kesejahteraan dapat diperjuangkan.

Jika diperhatikan secara lebih lanjut, aksi-aksi demonstrasi serikat pekerja yang menuntut peningkatan kesejahteraan didominasi oleh aksi buruh atau pekerja yang dalam bekerja menggunakan otot atau yang biasanya disebut dengan buruh kerah biru. Secara sistematis, kelas buruh telah dibagi melalui beberapa sekat agar tidak terjadi solidaritas diantara mereka. Buruh terhegemoni saat terdapat perbedaan istilah seperti “pekerja”, “karyawan”, dan “pegawai” untuk mengacu pada strata sosial tertentu. Buruh atau pekerja diidentikkan berasal dari rakyat jelata kebanyakan,

karyawan berasal dari strata kelas menengah (relatif berpendidikan formal), dan pegawai berasal dari kalangan instansi pemerintah. Salah satu organisasi serikat pekerja buruh kerah putih yang terdapat di Indonesia adalah Serikat Pekerja di PT Angkasa Pura I yang notabene adalah perusahaan berbentuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Sembilan tahun pertama sejak didirikan adalah tahun penuh tantangan dan ancaman terhadap eksistensi Serikat Pekerja Angkasa Pura I. Gelombang unjuk rasa mewarnai pemberitaan di media massa. Pada tanggal 7 sampai dengan 9 Mei 2008 terjadi mogok kerja yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Angkasa Pura I. Mogok kerja dilakukan oleh anggota serikat pekerja Angkasa Pura yang berada di Balikpapan dikarenakan adanya pelanggaran hak-hak pegawai seperti hak gaji dan kesejahteraan. Kurangnya kesadaran atau pemahaman karyawan di PT Angkasa Pura I untuk berpartisipasi dalam organisasi serikat pekerja membuat lemahnya suara serikat pekerja untuk merundingkan hak-hak karyawan yang telah dilanggar.

Seperti yang tertuang pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 119 ayat 1 bahwa, "...serikat pekerja atau serikat buruh berhak mewakili pekerja atau buruh dalam

perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan." Lemahnya suara serikat pekerja Angkasa Pura I saat itu tidak hanya berdampak pada gagalnya mengadakan Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak perusahaan tetapi juga berakibat pada pemutusan hubungan kerja (PHK) ketua serikat pekerja Dewan Pimpinan Cabang, Bandara Sepinggan, Balikpapan dan skorsing terhadap 7 pengurus DPP dan DPC Kantor Pusat.

Fenomena konflik industrial atau perselisihan antara pihak manajemen dengan pihak serikat pekerja Angkasa Pura I tersebut merupakan fenomena pertentangan kelas yang terjadi akibat harapan karyawan tidak sejalan dengan kenyataan yang mereka dapatkan. Pertentangan kelas tersebut juga tidak akan muncul tanpa adanya kesadaran kelas oleh karyawan di PT Angkasa Pura I. Adanya pertentangan kelas juga memunculkan kebutuhan untuk berserikat, karena melalui serikat pekerja para karyawan dapat mengorganisir aspirasinya agar menjadi 'satu suara.' Adanya kesadaran akan kepentingan kelas pun belum cukup untuk mendorong perjuangan kelas oleh serikat pekerja Angkasa Pura I. Dibutuhkan

strategi komunikasi yang tepat untuk meningkatkan partisipasi karyawan agar mau bergabung menjadi anggota serikat pekerja Angkasa Pura I.

Hal ini yang menjadi menarik bagi peneliti untuk mengkaji bagaimana peran serikat pekerja dalam meningkatkan kesadaran berorganisasi dan partisipasi karyawan dalam serikat pekerja melalui strategi komunikasi. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai hal tersebut, yang hasilnya akan dituangkan dalam skripsi dengan judul Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Angkasa Pura I Dalam Membangun Partisipasi Berorganisasi Karyawan.

B. METODE PENELITIAN

1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang memahami fenomena-fenomena yang hasil penelitian tersebut kemudian dideskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan pelbagai metode alamiah (Lexy J. Moelong, 2010:6). Penelitian ini merupakan gambaran kata-kata berdasarkan fakta yang terdapat dalam fenomena sosial.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan selama 2 bulan terhitung sejak bulan Desember 2017 sampai dengan Januari 2018 di Bandara Internasional Adisutjipto sebagai salah satu cabang dari PT (Persero) Angkasa Pura I. Peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut karena serikat pekerja Angkasa Pura I cabang Bandara Internasional Adisutjipto adalah salah satu organisasi serikat pekerja yang secara progresif mampu meningkatkan jumlah partisipasi karyawan dalam berorganisasi.

3. Subjek Penelitian

Informan dalam penelitian ini berjumlah tiga belas orang informan. Pemilihan informan yaitu terdiri atas ketua dan wakil ketua serikat pekerja Angkasa Pura I DPC Adisutjipto, dan sebelas orang pengurus organisasi serikat pekerja Angkasa Pura I cabang Adisutjipto. Informan tersebut peneliti pilih karena dianggap mampu memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi tentang strategi komunikasi serikat pekerja dalam membangun partisipasi berorganisasi karyawan atau buruh kerah putih.

4. Sumber Data Penelitian

Menurut Lofland dan Lofland (Moleong Lexy J, 2005: 157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah

kata-kata, dan tindakan, dan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Penelitian ini menggunakan sumber data berupa :

a. Kata-kata dan tindakan

Kata-kata dan tindakan diperoleh melalui pengamatan dan wawancara terhadap orang-orang yang menjadi sumber data. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui rekaman video/audio dan melalui wawancara informan. Sumber data utama penelitian ini diperoleh dari pengamatan dan melalui catatan wawancara dengan pengurus Serikat Pekerja Angkasa Pura I cabang Bandara Internasional Adisutjipto Yogyakarta.

b. Sumber Tertulis

Sumber data tertulis ini diperoleh melalui dokumentasi terhadap kondisi organisasi serikat pekerja Angkasa Pura I cabang Bandara Internasional Adisutjipto. Peneliti juga menggunakan kuesioner terbuka sebagai data pendukung tentang strategi komunikasi serikat pekerja dalam membangun partisipasi karyawan. Selain itu dapat juga diperoleh melalui buku-buku, jurnal dan lainnya yang relevan dengan penelitian.

c. Dokumentasi / Foto

Peneliti juga menggunakan sumber data berupa foto untuk mendokumentasikan tindakan. Foto sudah lebih banyak digunakan sebagai alat untuk keperluan penelitian kualitatif. Foto menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan digunakan untuk menelaah segi subjektif yang hasilnya dianalisis secara induktif. Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 175) fungsinya dokumentasi sebagai pendukung dan pelengkap dari data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, kuesioner terbuka, dan dokumentasi.

6. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, seperti orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan dalam penelitian (Sugiyono,2010:53-54).

7. Teknik Keabsahan Data

Validitas dalam penelitian ini adalah dengan cara triangulasi dimana data yang

didapat dalam hasil wawancara dengan informan dibandingkan dengan data observasi dan sumber-sumber lain seperti arsip berita acara musyawarah serikat pekerja dan sumber mengenai kegiatan serikat pekerja Angkasa Pura I. Pemeriksaan keabsahan data ini penulis bagi melalui empat cara antara lain triangulasi, memperpanjang waktu penelitian, diskusi dengan ahli, dan diskusi dengan informan.

8. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman yang meliputi empat tahap sebagai berikut,

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner terbuka dan dokumentasi semua dijadikan catatan lapangan selama penelitian. (Miles dan Huberman, 1994: 16).

b. Penyajian Data

Penyajian data digunakan untuk mempermudah peneliti dalam melihat hasil penelitian. Penyajian data merupakan proses penampilan data dari hasil penelitian dalam bentuk naratif, matriks, grafis, pengkodean dalam hasil penelitian karena mempermudah peneliti dalam pengambilan kesimpulan (Usman, 2009: 85).

c. Reduksi Data

Reduksi data dalam penelitian kualitatif adalah proses pemilihan lalu memfokuskan pada hal-hal penting dan mencari pola yang ada pada data-data yang terkumpul. Data yang kompleks diarahkan pada penyederhanaan sehingga mempermudah dalam menemukan gambaran terhadap hasil penelitian.

d. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan (Sugiyono, 2015:252).

C. PEMBAHASAN DAN ANALISIS

1. Proses Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja Angkasa Pura I

a. Jaringan Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja Angkasa Pura I

Peneliti membedakan jaringan komunikasi pada serikat pekerja Angkasa Pura I secara makro maupun mikro sebagai berikut,

1) Jaringan Komunikasi Makro Serikat Pekerja Angkasa Pura I

Jaringan komunikasi organisasi serikat pekerja Angkasa Pura I secara makro terdiri atas jaringan antar kelompok Dewan Pimpinan Cabang (DPC) bandar udara Angkasa Pura I di berbagai daerah dan Dewan Pimpinan Pusat (DPP). Bentuk jaringan komunikasi organisasi serikat pekerja Angkasa Pura I secara makro berbentuk roda dengan aliran informasi bersumber dari Dewan Pimpinan Pusat. Kemudian dari Dewan Pimpinan Pusat, informasi tersebut dialihkan kepada Dewan Pimpinan Cabang yang terdapat di berbagai daerah di Indonesia, dan masing-masing merespon kembali informasi tersebut kepada Dewan Pimpinan Pusat. Terdapat 14 Dewan Pimpinan Cabang serikat pekerja Angkasa Pura I yang mewakili aspirasi dari pekerja atau karyawan di 14 bandar udara Angkasa Pura I. Arah aliran informasi tidak hanya

bersumber dari Dewan Pimpinan Pusat sebagai titik sentral, namun sebaliknya, arah informasi juga dapat berasal dari cabang.

2) Jaringan Komunikasi Mikro Serikat Pekerja Angkasa Pura I

Jaringan komunikasi organisasi serikat pekerja Angkasa Pura I secara mikro berfokus pada lingkup yang lebih kecil yaitu Dewan Pimpinan Cabang (DPC). Struktur organisasi serikat pekerja di tingkat Dewan Pimpinan Cabang terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, bidang keorganisasian, bidang kesejahteraan, bidang diklat, dan bidang industrial. Bentuk komunikasi yang terjalin pada struktur Dewan Pimpinan Cabang tersebut lebih kompleks, yaitu terdiri atas komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal atau lateral.

Komunikasi vertikal bawah (bottom-up) menjadi sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi serikat pekerja Angkasa Pura I karena berawal dari ide/gagasan/aspirasi anggota yang nantinya akan dikelola oleh serikat dan disampaikan kepada pihak management melalui perundingan perjanjian kerja bersama (PKB). Hal tersebut juga selaras dengan hasil penelitian Gisella Gladiya dan Maria Praptiningsih tentang analisis pengelolaan aspirasi pekerja melalui serikat pekerja

(2013), dimana aspirasi pekerja merupakan salah satu kontribusi dari pekerja untuk keberlangsungan perusahaan.

b. Metode Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja Angkasa Pura I

1) Tertulis

Komunikasi tertulis dilakukan oleh serikat pekerja melalui surat yang ditujukan kepada perorangan dan kelompok (unit kerja). Selain surat, komunikasi tertulis juga dilakukan melalui laporan (report) dalam bentuk berita acara. Berita acara merupakan naskah dinas yang berisi pernyataan yang bersifat pengesahan atas suatu kejadian dan peristiwa. Seperti halnya berita acara mengenai kesepakatan RAKERNAS (Rapat Kerja Nasional) Serikat Pekerja Angkasa Pura I tentang Konsolidasi Organisasi.

2) Lisan

Komunikasi secara lisan merupakan cara berkomunikasi tatap muka yang biasa dilakukan dalam organisasi, misalnya melalui komunikasi antarpribadi atau antar kelompok. Komunikasi secara lisan tersebut bersifat formal seperti yang terjadi pada saat diadakan rapat pengurus dan komunikasi yang bersifat informal pada saat diadakan kegiatan dalam rangka meningkatkan kekompakan seperti rafting dan kegiatan sosial seperti memberikan bantuan kepada

panti asuhan dan memberikan bantuan kepada korban bencana alam.

3) Media elektronik

Penggunaan media elektronik khususnya media sosial yang sering digunakan oleh serikat pekerja Angkasa Pura I baik di tingkat cabang maupun di tingkat pusat adalah media sosial *whatsapp*. Selain menggunakan media sosial *Whatsapp*, organisasi serikat pekerja juga memanfaatkan situs website untuk mengkomunikasikan kepada publiknya tentang identitas serikat pekerja Angkasa Pura I. Pada website tersebut berisikan informasi-informasi terkait kegiatan yang diselenggarakan oleh serikat pekerja, profil serikat pekerja, dan informasi mengenai afiliasi dengan organisasi *Public Service International* yang notabene adalah federasi serikat pekerja global. Komunikasi dengan memanfaatkan medium internet mengatasi hambatan geografis dan hambatan waktu (*timelessness*) karena proses komunikasi relatif lebih cepat untuk menyampaikan pesan yang berupa teknologi digital komputer dalam bentuk teks, grafis, audio ataupun video.

2. Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Angkasa Pura I Dalam Membangun Partisipasi Berorganisasi Karyawan

Strategi komunikasi yang diterapkan oleh serikat pekerja Angkasa Pura I dibedakan menjadi dua cara yaitu formal dan informal.

a. Strategi Komunikasi Formal

Strategi komunikasi serikat pekerja secara formal dilakukan melalui proses sosialisasi. Tujuan dari sosialisasi tersebut adalah memberikan informasi kepada karyawan baru mengenai pentingnya berserikat. Sosialisasi dapat diartikan sebagai sebuah proses yang berkenaan dengan cara individu mempelajari nilai dan norma sosial yang berlaku dalam suatu kelompok atau masyarakat. Proses Sosialisasi yang dilakukan oleh pengurus serikat pekerja Angkasa Pura I adalah proses menanamkan pemahaman tentang pentingnya berserikat kepada karyawan baru. Selain itu, tujuan dari adanya sosialisasi adalah agar karyawan baru atau calon pegawai menemukan konsep "self" pada stratifikasi sosial di perusahaan Angkasa Pura I.

Melalui proses sosialisasi ini pula, seorang individu karyawan diberikan pemahaman mengenai adanya perbedaan status dan peran dalam suatu perusahaan. Perbedaan status dalam suatu perusahaan merujuk pada kelas atas dan kelas bawah dimana kelas atas adalah pihak management

sebagai pemilik atas alat produksi dan kelas pekerja yang menjual tenaga mereka kepada pihak management untuk mendapatkan upah. Pesan atau informasi yang dikirim oleh komunikator sebagai sumber informasi kepada komunikan atau penerima informasi terlebih dahulu disandikan (*encoding*) ke dalam simbol-simbol yang dapat menggunakan pesan yang sesungguhnya ingin disampaikan oleh pengirim. Makna yang terkandung dalam perumpamaan tersebut dapat menjadi stimulus atau pemicu kesadaran kelas sosial dari calon pegawai atau karyawan baru, bahwa karyawan tidaklah beda dengan buruh dan status atau posisi strukturalnya dalam organisasi perusahaan dibawah pihak management yang merupakan pemilik atas alat produksi (*Class in it self*).

Pesan-pesan yang coba disampaikan oleh komunikator (Pengurus serikat pekerja cabang Bandara Internasional Adisutjipto) selain memicu timbulnya kesadaran kelas sosial karyawan, juga memicu kesadaran karyawan untuk memperjuangkan kepentingan individunya melalui kepentingan kelompok yang dalam hal ini adalah kepentingan organisasi serikat pekerja Angkasa Pura I. Hal tersebut dikarenakan seorang individu karyawan tidak dapat memenuhi kepentingan

individualnya sendiri karena tidak mempunyai daya tawar untuk berunding dengan pihak perusahaan. Sehingga apabila individu karyawan ingin memperjuangkan kepentingan individualnya, maka ia harus turut serta berpartisipasi dalam organisasi serikat pekerja dan memperjuangkan kepentingan kelasnya (*Class for itself*).

b. Strategi Komunikasi Informal

Strategi komunikasi serikat pekerja secara informal dilakukan untuk menguatkan strategi komunikasi secara formal. Strategi komunikasi serikat pekerja secara informal berbeda dengan strategi komunikasi yang dilakukan secara formal. Apabila strategi komunikasi secara formal berlangsung di dalam satu ruangan, strategi komunikasi secara informal berlangsung diluar ruangan. Strategi komunikasi secara informal dilakukan pada saat diadakannya kegiatan-kegiatan *gathering* dalam rangka konsolidasi atau penguatan organisasi serikat pekerja Angkasa Pura I cabang Bandara Internasional Adisutjipto.

Kegiatan *gathering* adalah kegiatan berkumpul bersama yang ditujukan bagi seluruh anggota serikat pekerja dan non anggota serikat pekerja yang dikemas dalam acara rekreasi yang dilakukan dalam suasana menyenangkan. Teknik komunikasi yang digunakan pada saat dilaksanakannya

kegiatan *gathering* adalah komunikasi persuasif. Teknik komunikasi tersebut berfungsi untuk memengaruhi. Komunikator sebagai sumber memengaruhi penerima dengan pesan atau informasi yang bersifat persuasif untuk mengubah persepsi, sikap, dan perilaku penerima. Oleh karena itu, pesan yang efektif dan menarik dapat digunakan untuk mengajak karyawan non anggota serikat untuk bergabung ke dalam organisasi serikat pekerja. Pengurus organisasi serikat pekerja cabang bandara Internasional Adisutjipto sebagai komunikator juga menggunakan perumpamaan sebagai strategi untuk mempermudah pemahaman karyawan dalam memahami pentingnya berserikat. Strategi komunikasi secara informal tersebut juga dapat dikatakan efektif karena tidak ada batasan bagi setiap individu untuk melakukan komunikasi secara dua arah. Batasan yang dimaksud adalah batasan jabatan struktural atau batasan perbedaan unit kerja. Sehingga terjalin hubungan interpersonal yang akrab dan harmonis.

3. Kendala Dalam Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Angkasa Pura I Dalam Membangun Partisipasi Berorganisasi Karyawan

a. Kendala teknis

Hambatan teknis dalam strategi komunikasi serikat pekerja dalam membangun partisipasi berorganisasi karyawan di PT (Persero) Angkasa Pura adalah adanya perbedaan jam kerja pengurus dan anggota serikat pekerja. Perbedaan jam kerja tersebut juga berpengaruh terhadap partisipasi anggota untuk mengikuti kegiatan organisasi serikat pekerja. Jadi rendahnya partisipasi karyawan untuk mengikuti kegiatan serikat pekerja juga dipengaruhi oleh jam dinas yang berbeda-beda.

b. Kendala psikologis

Salah satu hambatan dalam menarik minat karyawan baru untuk berserikat adalah adanya sikap apatis karyawan baru mengenai organisasi serikat pekerja. Dampak dari sikap pesimistis dan apatis karyawan tersebut adalah pengambilan keputusan untuk tidak bergabung dalam organisasi serikat pekerja. Mereka sadar akan kepentingannya sebagai seorang karyawan atau pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya, namun takut dengan resiko apabila bergabung menjadi anggota serikat pekerja Angkasa Pura I.

c. Kendala budaya

Karyawan atau yang dapat disebut sebagai buruh kerah putih yang dalam melakukan pekerjaannya terspesialisasi cenderung memiliki sikap yang individualis

daripada kolektif. Sikap individualisme inilah yang menjadi salah satu unsur budaya dari karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Buhmann, Fearn, dan Gaspardo (2003), unsur budaya dalam bentuk individualisme tersebut dapat mempengaruhi proses komunikasi dalam bentuk stereotipe.

Stereotipe merupakan generalisasi tentang sekelompok orang dengan mengabaikan realitas yang ada. Stereotipe dapat bersifat positif dan negatif. Pada penelitian ini, stereotipe mengenai serikat pekerja terutama yang terdapat di Indonesia cenderung bersifat negatif. Stereotipe negatif tentang serikat pekerja merupakan persepsi awal yang ada pada karyawan baru atau calon pegawai. Adanya persepsi negatif mengenai serikat pekerja tersebut berdampak pada keterbatasan kemampuan komunikasi untuk memaknai pentingnya berpartisipasi dalam organisasi serikat pekerja.

4. Upaya Serikat Pekerja Angkasa Pura I Dalam Mengatasi Kendala Pada Strategi Komunikasi Dalam Membangun Partisipasi Berorganisasi Karyawan

Serikat pekerja Angkasa Pura I DPC Adisutjipto menerapkan strategi yang efektif untuk mengatasi permasalahan jam kerja atau jam dinas yang berbeda-beda dengan cara melibatkan anggota serikat pekerja dari

masing-masing unit kerja yang terdapat di bandar udara Adisutjipto. Melalui strategi tersebut, sosialisasi mengenai pentingnya berserikat atau berorganisasi bisa sampai ke tingkat akar rumput (*grassroot*) dari masing-masing unit kerja yang terdapat di bandar udara Adisutjipto.

Komunikasi yang terjalin antar komunikator dan komunikan dalam strategi tersebut adalah komunikasi horizontal atau lateral. Hal tersebut dikarenakan status komunikator dan komunikan berada di posisi yang sama dan pada bidang kerja yang sama. Adanya kesamaan dalam status pekerjaan dan hubungan antarpersonal yang akrab membuat pesan yang disampaikan oleh komunikator mudah dimengerti oleh komunikan. Temuan ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Eni Fitriyani (2013) dalam analisisnya pada kegiatan komunikasi organisasi, yang mengemukakan bahwa komunikasi horizontal atau lateral memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, masalah, dan pemecahan masalahnya, dimana individu yang berbeda lingkungan melakukan pertukaran pesan dalam konteks yang spesifik melalui satu atau lebih dan masing-masing memberikan tanggapan (*feedback*).

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. SIMPULAN

Partisipasi karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I dalam organisasi serikat pekerja didukung oleh adanya kesadaran kelas sebagai kaum proletariat (*Class in itself*). Bergabungnya karyawan ke dalam organisasi serikat pekerja mempunyai maksud atau tujuan agar kepentingan kelas buruh atau pekerja dalam perusahaan PT (Persero) Angkasa Pura I dapat diperjuangkan oleh serikat pekerja terutama saat diadakannya Perjanjian Kerja Bersama (*Class for itself*).

Strategi komunikasi yang dilakukan oleh serikat pekerja Angkasa Pura I cabang Bandara Internasional Adisutjipto dalam membangun partisipasi berorganisasi karyawan di PT (Persero) Angkasa Pura I melalui dua cara yaitu secara formal dan informal. Strategi komunikasi secara formal dilakukan pada saat proses sosialisasi. Komunikasi yang berlangsung pada proses sosialisasi berjalan satu arah. Beberapa aspek penting dalam proses sosialisasi tersebut adalah pemilihan komunikator, pesan yang disampaikan kepada komunikan, dan metode komunikasi yang dilakukan. Komunikator dalam proses sosialisasi tersebut adalah pengurus serikat pekerja atau personal yang telah berpengalaman dalam bidang keorganisasian dan sangat

memahami peran penting serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Pesan yang disampaikan merupakan informasi mengenai seluk beluk serikat pekerja Angkasa Pura I dan alasan mengapa karyawan harus berserikat. Untuk memudahkan pemahaman karyawan baru mengenai urgensi berserikat, komunikator menggunakan perumpamaan yang menggambarkan peran penting serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Perumpamaan tersebut akan memberikan stimulus kepada komunikator untuk sadar akan kepentingan kelasnya.

Strategi komunikasi informal yang diterapkan oleh serikat pekerja Angkasa Pura I cabang Bandara Internasional Adisutjipto bertujuan untuk menguatkan strategi komunikasi secara formal dan dilakukan pada saat kegiatan *gathering*. Kegiatan *gathering* merupakan suatu kegiatan rekreasi yang tidak hanya diperuntukkan bagi anggota dan pengurus serikat pekerja, namun juga diperuntukkan bagi karyawan baru yang dengan sukarela ingin mengikuti kegiatan tersebut. Berbeda dengan strategi komunikasi secara formal yaitu sosialisasi, strategi komunikasi secara informal berikut membangun komunikasi yang lebih luwes dan personal dengan karyawan baru. Seperti strategi komunikasi secara formal, pemilihan komunikator dan

penyandian (*encoding*) pesan menjadi informasi yang menarik serta mudah dimengerti adalah aspek penting dalam strategi komunikasi serikat pekerja secara informal. Karena bentuk komunikasinya bersifat informal, pengurus organisasi serikat pekerja juga menggunakan taktik komunikasi persuasif dengan tujuan memengaruhi komunikator atau karyawan baru untuk merubah pandangannya mengenai serikat pekerja menjadi positif dan mengambil tindakan untuk turut berpartisipasi dalam organisasi serikat pekerja Angkasa Pura I.

Proses strategi komunikasi yang dilakukan oleh organisasi serikat pekerja mengalami beberapa hambatan atau kendala. Hambatan pertama yang terjadi pada strategi komunikasi yang dilakukan oleh serikat pekerja Angkasa Pura I DPC Adisutjipto adalah hambatan teknis seperti perbedaan jam kerja tiap unit kerja yang terdapat di bandar udara Adisutjipto. Adanya perbedaan jam kerja mengakibatkan minimnya partisipasi karyawan untuk mengikuti kegiatan sosialisasi yang diadakan oleh organisasi serikat pekerja.

Hambatan kedua adalah hambatan psikologis seperti rasa apatisme karyawan terhadap serikat pekerja juga menjadi faktor penghambat minimnya partisipasi karyawan

untuk berorganisasi. Rasa apatisme karyawan untuk bergabung ke dalam organisasi serikat pekerja dikarenakan kurangnya pemahaman tentang serikat pekerja dan adanya idealisme karyawan yang merasa berbeda dengan buruh.

Hambatan ketiga adalah hambatan yang disebabkan oleh faktor budaya, yaitu adanya budaya atau kebiasaan bekerja secara individual oleh karyawan. Adanya unsur kebudayaan bekerja secara individual tersebut menimbulkan stereotipe negatif terhadap organisasi serikat pekerja. Pemaknaan negatif mengenai organisasi serikat pekerja selain terkonstruksi dalam diri karyawan juga dikarenakan oleh maraknya pemberitaan negatif di media massa yang selalu menunjukkan aksi demonstrasi serikat pekerja yang berujung pada aksi kekerasan dan pemberangusan terhadap anggota serikat pekerja.

Solusi yang dilakukan oleh serikat pekerja Angkasa Pura I dalam menyelesaikan hambatan-hambatan tersebut adalah dengan menunjuk kepengurusan dari tiap-tiap unit kerja yang terdapat di bandar udara Adisutjipto. Melalui strategi kepengurusan tersebut, setiap pengurus akan terjun langsung untuk memberikan sosialisasi kepada karyawan yang terdapat di

unit kerjanya dengan pendekatan personal dan komunikasi persuasif.

Strategi komunikasi oleh serikat pekerja Angkasa Pura I tidak hanya dilakukan secara tatap muka atau bertemu. Strategi komunikasi juga dilakukan dengan memanfaatkan media sosial. Pemanfaatan media sosial sebagai saluran untuk berinteraksi juga menjadi solusi dari masalah yang ditimbulkan oleh perbedaan jam kerja. Melalui media sosial, setiap anggota dapat mengakses informasi terkini mengenai perusahaan atau kegiatan dari organisasi serikat pekerja. Beberapa aspek penting yang terdapat dalam pemanfaatan media sosial tersebut adalah keaktifan pengurus organisasi serikat pekerja untuk selalu menyapa dan memotivasi anggota serikat pekerja untuk memperjuangkan hak-hak kesejahteraan dan juga meningkatkan produktivitas kerja.

2. SARAN

a. Saran Praktis

1) Bagi pengurus dan anggota serikat pekerja Angkasa Pura I DPC Adisutjipto

- (a) Organisasi serikat pekerja selalu identik dengan pemberitaan negatif di media massa dengan aksi unjuk rasa dan mogok kerja. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tidak berpartisipasi dalam organisasi tersebut. Guna meningkatkan partisipasi berorganisasi

karyawan dalam serikat pekerja, perlu diadakan suatu kegiatan positif yang melibatkan pengurus serikat pekerja dan pihak management. Kegiatan tersebut bertujuan untuk menghasilkan citra positif dari organisasi serikat pekerja Angkasa Pura I yang menjalin hubungan industrial yang baik dengan pihak management. Jika hubungan industrial yang dibangun oleh pihak management dan pihak serikat pekerja berjalan dengan harmonis, maka karyawan tidak akan segan untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi serikat pekerja Angkasa Pura I.

- (b) Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi serikat pekerja Angkasa Pura I khususnya serikat pekerja DPC Adisutjipto untuk lebih inovatif merancang strategi komunikasi dalam membangun partisipasi berorganisasi karyawan di PT (Persero) Angkasa Pura I.
- (c) Kepada anggota serikat pekerja angkasa pura I khususnya DPC Adisutjipto agar lebih giat lagi menarik partisipasi karyawan non anggota untuk berserikat dan memahamkan pentingnya berserikat terutama di unit kerjanya masing-masing.

2) Bagi pihak management PT (Persero) Angkasa Pura I

Keberadaan serikat pekerja merupakan suatu kebutuhan bagi setiap karyawan untuk menyampaikan aspirasi-aspirasinya melalui organisasi. Sangatlah penting bagi pihak management memberi dukungan kepada karyawan untuk turut serta dalam kegiatan

berorganisasi khususnya serikat pekerja agar karyawan yang belum tergabung dalam serikat pekerja dapat antusias bergabung menjadi anggota serikat.

3) Bagi karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I non anggota serikat pekerja

Serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang mewadahi kepentingan dari karyawan atau pekerja terkait dengan hak-hak kesejahteraan. Keberhasilan dari perjuangan serikat pekerja tentunya tidak hanya dinikmati oleh anggota serikat, namun juga dinikmati oleh seluruh karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, partisipasi karyawan dalam serikat pekerja tentunya akan meningkatkan kekuatan serikat untuk melakukan *bargaining* atau berunding dengan pihak management saat dilakukannya Perjanjian Kerja Bersama.

b. Saran Akademis

Penelitian ini menitikberatkan pada strategi komunikasi serikat pekerja dalam membangun partisipasi berorganisasi karyawan yang terdapat pada PT (Persero) Angkasa Pura I. Namun, peneliti menyadari bahwa pada penelitian ini masih belum banyak menjawab tentang apa motivasi atau penyebab karyawan enggan bergabung ke dalam organisasi serikat pekerja Angkasa Pura I. Padahal, dengan bersatunya karyawan dalam organisasi serikat pekerja dapat menguatkan *bargaining* serikat pekerja pada saat dilakukannya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pihak management. Untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kesadaran kelas

karyawan non anggota serikat pekerja yang memilih untuk tidak bergabung pada organisasi serikat dan bagaimana dampaknya terhadap serikat pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta

Hendrastomo, Grendi. (2010). *Menakar Kesejahteraan Buruh :Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi*. Jurnal Informasi. Volume 16, Nomor 2

Miles dan Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press

Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya

Praptiningsih Maria, dkk. (2013). *Analisis Pengelolaan Aspirasi Pekerja Melalui Serikat Pekerja*. Program Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol.1, No.3

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta