

ANALISIS PENGELOLAAN ASPIRASI PEKERJA MELALUI SERIKAT PEKERJA (STUDI DESKRIPTIF PADA UD.KAKUDA DI PATI)

Gisella Gladiya Ayu Chandra Sari dan Maria Praptiningsih
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: gisella_09114@yahoo.com ; mia@peter.petra.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan aspirasi pekerja melalui serikat pekerja di UD.Kakuda. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian yang digunakan yaitu wawancara dan pengamatan di lapangan. Setelah data terkumpul, peneliti memastikan keabsahan data dengan triangulasi data, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara dari berbagai informan yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UD.Kakuda sedang melaksanakan pengelolaan aspirasi pekerja melalui serikat pekerja, namun pelaksanaannya belum optimal. Oleh karena itu, saran yang diberikan kepada perusahaan adalah diharapkan perusahaan lebih memahami syarat, tujuan dan fungsi serikat pekerja.

Kata Kunci— Fungsi manajemen, sumber daya manusia, aspirasi pekerja, serikat pekerja.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, kebebasan dalam menyampaikan pendapat bukan lagi hal yang asing. Pengaruh dari adanya kebebasan tersebut juga nampak dalam lingkup perusahaan. Dewasa ini banyak muncul fenomena ekonomi yaitu demonstrasi buruh. Salah satunya adalah demonstrasi yang terjadi pada tanggal 10 April 2013 yang melibatkan tujuh ribu tenaga kerja (Kompas, 10 April 2013). Para demonstran membawa papan yang bertuliskan luapan rasa kekecewaan dan ketidakadilan yang dirasakan oleh pekerja. Hal itu menunjukkan bahwa demonstrasi dilakukan agar pemerintah dan pemimpin perusahaan mendengarkan aspirasi dari para pekerja. Namun ironisnya demonstrasi tidak dilakukan sebagai mana harusnya, demonstrasi dilakukan secara anarkis yang berdampak buruk bagi pihak lain yang sebenarnya tidak ada sangkut pautnya dengan pekerja dan perusahaan tersebut. Dampak buruk yang ditimbulkan dari adanya demonstrasi buruh mengakibatkan aksi anarkis yang sangat merugikan masyarakat termasuk menimbulkan kekacauan lalu lintas. Seperti yang terjadi pada tanggal 3 Oktober 2012, demonstran memblokir jalan tol sehingga menyebabkan kemacetan total di ruas jalan tol Jakarta – Cikampek (Merdeka, 3 Oktober 2012). Aksi demonstrasi tersebut melibatkan kurang lebih tujuh ribu buruh pabrik. Dari aksi-aksi demonstrasi tersebut, dapat diketahui bahwa pekerja sangat ingin menyampaikan pendapat serta saran bagi pemimpin perusahaan dan pemerintah sebagai pengatur kebijakan tertinggi ekonomi nasional.

Aspirasi pekerja merupakan bentuk dari apresiasi kehendak, keinginan, kebutuhan, maupun luapan rasa ketidakpuasan yang dialami selama bekerja. Menampung aspirasi pekerja dianggap sebagai hal yang sepele dan dilakukan

hanya sebagai sebuah formalitas perusahaan saja, sehingga pengaplikasian menampung aspirasi pekerja tidak mempunyai nilai lebih yang menghasilkan dampak positif bagi perusahaan. Namun seiring berjalannya waktu, aspirasi pekerja merupakan bentuk kontribusi pekerja yang nantinya akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja, pengambilan keputusan dan secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Menurut pendapat Peltinger (1999) bahwa aspirasi pekerja meningkatkan performa kerja yang dilanjutkan dengan adanya peningkatan produktivitas (dalam Dwomoh, 2012, p.2). Hal itu dikuatkan oleh pendapat Cascio (1992) yang menyatakan bahwa pentingnya mendengarkan aspirasi pekerja dan mengajak pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, akan menjadikan pekerja lebih disiplin karena pekerja itu sendiri merupakan salah satu elemen penyusun kebijakan perusahaan (dalam Dwomoh, 2012, p.2). Forth & Millward (2002) menambahkan bahwa menampung aspirasi pekerja diawali dengan upaya seperti halnya manajer melakukan komunikasi langsung tanpa perantara perwakilan apapun dan komunikasi secara pribadi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas. Komunikasi yang dilakukan tidak hanya yang bersifat keinginan pekerja saja melainkan juga tanggapan dari adanya rasa ketidakpuasan yang dirasakan oleh pekerja. Dengan komunikasi yang baik dan saling membangun maka akan menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang harmonis antara pekerja dan pemimpin perusahaan.

Employee relations atau sering disebut sebagai hubungan ketenagakerjaan yaitu “kegiatan *public relations* untuk memelihara hubungan, khususnya antara manajemen dengan para karyawannya”. (Yulianita, 2005, p.59). Pelaksanaan aktivitas yang berhubungan erat dengan *employee relations* dalam perusahaan sangat diperlukan karena dapat menciptakan suasana yang kondusif di perusahaan. *Employee relations* didalamnya berisi program dan aktivitas khusus yang memang ditujukan untuk mengelola hubungan pekerja. Salah satunya ialah melalui pelaksanaan program yang dilakukan sebagai wadah untuk menampung aspirasi pekerja dan mendorong pekerja untuk mau lebih aktif dalam partisipasinya dalam perusahaan. Oleh karena itu, partisipasi pekerja dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan karena pekerja adalah pusat dari segala sumber daya yang ada dalam perusahaan.

Bagi perusahaan sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang berpengaruh pada kelangsungan sebuah perusahaan. Karyawan bukan lagi semata-mata sebagai sumber daya, tetapi sudah sebagai anggota perusahaan yang memiliki motivasi dan kehendak bebas. Kehendak bebas yang dimaksudkan adalah tenaga kerja diharapkan dapat ikut berpartisipasi dan memunculkan kontribusinya untuk perusahaan (Hartanto, 2008, p.357). Tanpa keberadaan karyawan perusahaan akan menjadi lumpuh

sehingga tidak dapat melakukan proses produksi dan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan inilah yang mengoperasikan dan mengelola sumber daya lainnya untuk menjalankan proses produksi. Karena mempunyai kedudukan yang penting dalam suatu perusahaan, maka baik hubungan antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan harus berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. Oleh sebab itu hubungan yang baik antara pekerja dan pemberi kerja akan mendorong terciptanya kinerja yang baik dan saling menguntungkan kedua belah pihak yang bersangkutan.

Hubungan yang baik antara pekerja dan pemilik akan mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaan. Hal ini dikuatkan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa karyawan memiliki ide, informasi, dan opini yang berguna untuk meningkatkan hasil produksi (Dyne, Ang & Botero, 2003). Menurut Morrison & Milliken (2000) pekerja yang tidak berkontribusi ide dan tidak mengekspresikan perasaannya secara benar dikarenakan adanya ketakutan jika idenya tidak dihargai (dalam Dyne, Ang & Botero, 2003). Ketakutan karyawan menyampaikan suaranya adalah salah satu penghambat terciptanya hubungan dan komunikasi antara pekerja dan pemilik. Hubungan baik akan tercipta jika ada rasa saling menghargai satu sama lain. Oleh karena itu, aspirasi pekerja dapat bermanfaat bagi perusahaan jika pemilik mau menghargai pentingnya mendengar dan menanggapi suara pekerja. Aspirasi pekerja yang ditampung akan dikelola dan dikembangkan supaya dapat menjadi kunci kesuksesan sebuah perusahaan.

Sebagai salah satu bentuk perusahaan yang tergolong usaha menengah dimana memiliki tenaga kerja 50 orang, maka UD.Kakuda juga menghadapi kendala yang berkaitan dengan hubungan ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari sikap dan situasi kerja yang cenderung pasif dan didominasi oleh pemimpinnya. UD.Kakuda merupakan produsen kerajinan kuningan yang memproduksi kelengkapan dan hiasan rumah. Perusahaan tersebut sudah berdiri sejak tiga puluh tahun silam di Desa Tluwah Nomor 128 di Pati, Jawa Tengah dan didalamnya terdapat tenaga kerja yang semakin tahun semakin bertambah jumlahnya. Seiring dengan bertambahnya tenaga kerja dalam perusahaan tersebut, akhir-akhir ini perusahaan mengalami penurunan omzet tahunan karena adanya pembengkakan biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan pemeliharaan tenaga kerja. Selain itu pemilik menduga bahwa kurangnya kontribusi aspirasi pekerja dalam proses manajemen di UD.Kakuda sehingga mengakibatkan pekerja enggan untuk melakukan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menganalisis upaya yang telah dilakukan UD.Kakuda dalam menanggapi dan mengelola aspirasi pekerja melalui serikat pekerja yang telah dibentuk.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya yang dilakukan UD.Kakuda dalam menanggapi aspirasi pekerja?
2. Bagaimana peran serikat pekerja dalam menampung aspirasi pekerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan upaya yang dilakukan UD.Kakuda dalam menanggapi aspirasi pekerja.
2. Menganalisis peran serikat pekerja dalam menampung aspirasi pekerja.

II. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif yaitu "penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana mestinya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi" (Sugiyono, 2008, p.147). Sedangkan metode penelitian yang digunakan peneliti adalah studi kasus, yaitu peneliti menggali fenomena tertentu (kasus) dengan lebih memandang realitas yang bersifat subjektif dan berdimensi banyak, dibandingkan dengan metode survei, peneliti cenderung memandang realitas secara objektif dan berdimensi tunggal (Purhantara, 2010, p.10).

2.2. Teknik Menentukan Informan

Sumber informasi untuk mengetahui analisis dampak suara pekerja dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pada UD.Kakuda, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel diambil dengan maksud dan tujuan tertentu. Seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya. Sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti bahwa dia adalah pihak yang paling baik untuk dijadikan sampel penelitiannya (Mustafa, 2003) dan sebagai bagian dari sampel wakil dari total populasi (Calmorin, et al., 2007, p.104).

2.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian pada UD.Kakuda adalah data kualitatif, dimana data kualitatif merupakan data yang diungkapkan dalam bentuk kalimat serta uraian, bahkan dapat berupa cerita pendek (Bungin, 2007). Menurut Moleong (2002), data kualitatif merupakan keterangan seperti, yaitu berawal pada data dan bermuara pada kesimpulan.

Sumber data dalam penelitian merupakan faktor yang penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian dan menjadi bahan pertimbangan dalam metode pengumpulan data (Purhantara, 2010, p.79). Sumber data terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan (Purhantara, 2010, p.79). Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil jawaban informan yang diperoleh dari wawancara. Jawaban dari informan akan meliputi hal-hal yang terkait dengan sejarah atau latar belakang perusahaan, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, komponen perusahaan, menampung suara pekerja, pengelolaan suara pekerja, dan peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan data sekundernya yaitu informasi yang didapat dari hasil pengamatan di perusahaan.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data diperoleh dari data primer yang dilakukan melalui prosedur dibawah ini, yaitu:

- a. Survei pendahuluan

Survei pendahuluan dilakukan dengan cara wawancara yang merupakan prosedur pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab terhadap responden. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan yang diangkat oleh peneliti sebagai topik penelitian.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung. Untuk membantu proses pengumpulan data, maka teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara semiterstruktur. Tujuan dari wawancara semiterstruktur ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana informan dimintai pendapat dan ide-idenya (Purhantara, 2010, p.82).

2.5. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda, seperti membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan, atau hasil wawancara dengan data tertulis. Peneliti juga membandingkan hasil wawancara antara orang yang berbeda lalu menghubungkannya dengan hasil pengamatan. Untuk menguji kredibilitas data tentang pengelolaan dan pengembangan suara pekerja, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dapat dilakukan kepada pemilik perusahaan, dan kepada kepala divisi yang bersangkutan.

2.6. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis kualitatif (Sugiyono, 2012) atau disebut dengan istilah lain yaitu teknik analisis interaktif (Pawito, 2007), yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang dinyatakan oleh informan secara lisan. Setelah semua data diperoleh, kemudian dikumpulkan untuk diolah dan dianalisis sehingga diperoleh penjelasan serta dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Kondisi Internal UD.Kakuda

Kondisi internal perusahaan dianalisis dari fungsi manajemen yang fokus pada hubungan ketenagakerjaan dan pengolahan aspirasi pekerja dalam sebuah serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan. Penjabarannya adalah sebagai berikut:

3.1.1. Fungsi Manajemen Yang Fokus Pada Hubungan Ketenagakerjaan

Peran sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting karena aktivitas proses produksi yang terjadi dalam perusahaan ini sepenuhnya berada di tenaga kerja manusia yang didukung dengan adanya peralatan yaitu mesin yang canggih. Jadi meskipun ada mesin sebagai pendukung berlangsungnya proses produksi, tidak akan berjalan jika tidak ada tenaga kerja yang mengoperasikannya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang selama ini telah dilakukan oleh UD.Kakuda adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia perlu dilakukan di perusahaan untuk mengetahui perkiraan kebutuhan dan ketersediaan jumlah tenaga kerja. Perusahaan akan melakukan beberapa tahapan untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan dari semua pemimpin masing-masing divisi.

Tahapan yang dilakukan yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan karyawan dalam jangka waktu tertentu di bidang yang memang dikehendaki oleh perusahaan.

2. Pengorganisasian

Aktivitas pengorganisasian di perusahaan merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan pengelolaan dan pengkoordinasian terhadap sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Aktivitas pengorganisasian meliputi penetapan pembagian kerja, kesepakatan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja, mekanisme penggajian dan koordinasi seluruh tenaga kerja agar dapat bekerja sama dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Peran Serikat Pekerja UD.Kakuda yaitu sebagai mediator dalam menciptakan suasa kerja yang harmonis dan terorganisir sesuai dengan dekripsi kerja masing-masing karyawan.

3. Pengintegrasian

Pengintegrasian yang dilakukan perusahaan untuk semua lapisan tenaga kerjanya yaitu dengan ada Aktivitas yang dilakukan dalam fungsi pengintegrasian ini meliputi dilakukan beberapa kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan yaitu dengan memotivasi pimpinan dari masing – masing divisi untuk menggerakkan partisipasi dan kontribusi anak buahnya bagi perusahaan. Dengan adanya partisipasi dan kontribusi karyawan melalui suara mereka yang disampaikan melalui perwakilan yang ada menjadikan perusahaan mengerti kepentingan dan kehendak karyawan bagi dirinya dan kemajuan perusahaan. nya divisi baru perusahaan yaitu serikat pekerja. Pemilik mengatakan bahwa dengan adanya serikat pekerja membuat karyawan terintegrasi dengan karyawan lainnya, pemimpin divisi dan pemilik yang ditunjukkan dengan berkurangnya gap antara pemilik dan pekerja. Hal ini dikarenakan adanya rasa yang saling terikat dan membutuhkan satu sama lain yang disatukan oleh visi dan misi perusahaan.

4. Pemeliharaan

Pemeliharaan meliputi kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Aktivitas pemeliharaan meliputi pemberian fasilitas untuk menjaga kesehatan karyawan. Fasilitas pemeliharaan yang dimaksudkan adalah pemberian masker hidung untuk menjaga pernafasan karyawan. Peran serikat pekerja pada fungsi ini yaitu sebagai fasilitator kesehatan dan kecelakaan kerja karyawan. Serikat pekerja memperjuangkan hak karyawan dalam menerima santunan atas kecelakaan kerja atau fasilitas untuk menunjang kesehatan selama bekerja.

3.2. Serikat Pekerja Kakuda

Serikat pekerja UD.Kakuda dibentuk pada tanggal 5 bulan Januari tahun 2013. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik, beliau mendefinisikan serikat pekerja sebagai tempat untuk menampung, mengelola, menyampaikan aspirasi pekerja dan nantinya pekerja akan mendapatkan feedback. Dikarenakan serikat pekerja masih beroperasi kurang lebih 6 bulan, maka pelaksanaan fungsinya belum terlaksana dengan sebagaimana mestinya. Perubahan yang ditimbulkan dari adanya serikat pekerja yaitu adanya hubungan yang semakin erat antara pemilik dan pekerja karena serikat pekerja berfungsi sebagai jembatan sebagai penyalur aspirasi pekerja kepada pemilik

melalui pemimpin serikat pekerja yang ditunjuk pemilik. Suasana kerja yang dulunya tegang menjadi lebih santai karena adanya komunikasi antar karyawan dan pemimpinnya. Serikat pekerja tidak hanya mampu menjadi wadah bagi pekerja untuk berpendapat namun serikat pekerja menjadi fasilitator kesejahteraan karyawan selama berkerja yang meliputi fasilitas kesehatan dan tunjangan kecelakaan kerja.

Dalam pelaksanaannya serikat pekerja di UD.Kakuda sudah melaksanakan tugas dengan sebagai berikut yaitu :

1. Serikat pekerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja dengan adanya jaminan bahwa serikat akan meredakan ketegangan dalam manajemen jika terjadi konflik. Serikat pekerja UD.Kakuda sudah menjadi pihak yang melindungi keselamatan pekerja dengan memperjuangkan fasilitas kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja.

2. Serikat pekerja berusaha untuk memperjuangkan keselamatan pekerja semasa bekerja diperusahaan. Apalagi di perusahaan banyak sekali mesin – mesin berat yang membutuhkan ketelitian dan kehati-hatian dalam mengoperasikannya. Tindakan yang dilakukan Serikat Pekerja Kakuda dalam memperjuangkan keselamatan pekerja yaitu memberi saran kepada pemilik untuk memberi arahan dan tutorial penggunaan mesin dengan didampingi salah satu senior untuk menghindari kecelakaan kerja yang mungkin terjadi.

3. Tujuan serikat pekerja adalah sebagai bentuk organisasi yang dikelola oleh karyawan sendiri, serikat pekerja merupakan tempat berkumpul, berkonsultasi dari berbagai macam keluhan karyawan, perbedaan keinginan, perbedaan kebutuhan, masalah, dan lain – lain sehingga semua permasalahan karyawan dapat dicari jalan keluarnya. Serikat pekerja Kakuda berbeda dengan serikat pekerja lainnya yang dibentuk berdasarkan keinginan karyawan secara murni, namun di UD.Kakuda divisi ini dibentuk karena pemilik yang menawarkan kepada karyawan mau atau tidak membentuk serikat pekerja. Serikat Pekerja Kakuda tidak dibentuk oleh karyawan sendiri namun pelaksanaannya Serikat Pekerja Kakuda bertindak sebagai pihak penengah diantara kepentingan karyawan dan pemilik.

4. Peningkatan kesejahteraan karyawan dalam aspek finansial. Dalam pelaksanaannya serikat pekerja berusaha untuk meningkatkan upah dan gaji dari pekerja. Dalam pelaksanaannya serikat pekerja pada UD.Kakuda belum menerima dan mengelola aspirasi pekerja mengenai peningkatan gaji.

5. Tujuan selanjutnya adalah peningkatan kondisi kerja yang dimaksudkan adanya perbaikan kondisi kerja yaitu menggunakan serikat pekerja sebagai salah satu jalan perundingan untuk mengajukan program K3, hari kerja yang lebih pendek, kewajiban lembur yang lebih sedikit, jam istirahat yang panjang dan lain – lain. Dalam pelaksanaannya serikat pekerja sudah menerima aspirasi pekerja dalam hal waktu kerja dan jam istirahat. Untuk hasil akhirnya belum diumumkan bagaimana hasilnya, namun serikat pekerja berusaha memperjuangkan suara pekerja agar pemilik menanggapi yaitu dengan mengingatkan berulang kali agar pemilik memikirkan dan segera memberi jawaban mengenai usulan dari karyawan tersebut.

6. Serikat pekerja memiliki misi untuk menjaga hubungan kedua belah pihak diperlakukan yang adil dan wajar. Karena serikat pekerja berada di dalam struktur organisasi perusahaan, serikat pekerja Kakuda masih berada dalam campur tangan

pemilik. Oleh karena itu, pemimpin serikat pekerja melakukan negosiasi terlebih dahulu dengan pemilik dengan memberikan laporan mengenai apa yang terjadi dan suasana kerja karyawan.

3.3. Aspirasi Pekerja

Aspirasi pekerja merupakan salah satu kontribusi dari pekerja untuk keberlangsungan perusahaan. Pekerja berpendapat tidak hanya sekedar pembelaan dan untuk kepentingan pekerja sendiri. Pendapat pekerja diolah agar pendapat tersebut bisa untuk kemajuan bersama perusahaan. Pada umumnya perusahaan menginginkan adanya peningkatan pendapatan dan keuntungan dari hasil produksinya. UD.Kakuda mengatakan bahwa dengan mau mendengar, menampung dan mengelola aspirasi pekerja akan mampu meningkatkan kesetiaan mereka terhadap perusahaan yang berdampak pada peningkatan performa kerja karena mereka mencintai pekerjaannya.

Menurut hasil wawancara dengan pemilik, aspirasi pekerja bisa bersifat terlihat dan tidak terlihat. Yang dimaksudkan terlihat dan tidak terlihat adalah cara penyampaiannya. Beberapa pekerja sebenarnya sangat ingin berpendapat namun ada faktor yang mengecilkan niatnya berpendapat entah dari faktor internal yaitu kekhawatiran jika tidak dianggap atau trauma yang pernah dihadapi di masa lalu. Selain itu ada juga faktor eksternal yang mempengaruhi pekerja untuk tidak menampakka aspirasinya yaitu adanya senioritas di dalam lingkup karyawan itu sendiri. Beliau menambahkan senioritas muncul karena ada salah satu karyawan yang menonjol karena skill yang dimiliki sehingga mampu mengatur rekan kerjanya dan menjadi panutan atau dikarenakan salah satu pekerja sudah bekerja di UD.Kakuda paling lama sehingga dianggap tetua dari semua karyawan yang bekerja.

Setelah dibentuk serikat pekerja, aspirasi pekerja mulai muncul karena pemimpin serikat pekerja memberi penyuluhan dan semangat bagi para pekerja untuk saling berbagi pendapat dan bertukar aspirasi untuk kemajuan bersama. Peran serikat pekerja berbanding lurus dengan banyaknya aspirasi pekerja yang tersalurkan. Selama 6 bulan didirikan aspirasi pekerja yang ditampung semakin meningkat.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran serikat pekerja pada fungsi manajemen yang fokus pada sumber daya manusia :

a. Perencanaan

Perusahaan melakukan fungsi manajemen dalam hal perencanaan terhadap kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat itu dan kemampuan yang dimiliki calon karyawan. Peran serikat pekerja dalam fungsi ini yaitu turut bergabung dengan HRD dengan memberi saran dan usulan kepada HRD mengenai dibagian mana yang membutuhkan calon karyawan baru.

b. Pengorganisasian

Pelaksanaan fungsi manajemen dalam hal pengorganisasian sumber daya manusia terlaksana dengan baik, dapat dilihat dari jelasnya deskripsi kerja masing-masing karyawan sehingga karyawan fokus pada bidangnya saja. Peran Serikat Pekerja UD.Kakuda yaitu sebagai mediator dalam menciptakan suasa

kerja yang harmonis dan terorganisir sesuai dengan dekritisi kerja masing-masing karyawan.

c. Pengintegrasian

Aktivitas yang telah dilakukan dalam fungsi pengintegrasian ini meliputi beberapa kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Serikat pekerja Kakuda bertindak sebagai pihak yang mengintegrasikan kepentingan pekerja dengan kepentingan pemilik agar dapat berjalan serasi demi menciptakan kemajuan perusahaan.

d. Pemeliharaan

UD.Kakuda memberikan fasilitas kesehatan kepada karyawannya dengan tujuan memelihara kesehatan karyawan. Perusahaan bertanggung jawab dengan penuh pada kesehatan karyawan dari pencegahan hingga jaminan kesehatan jika terjadi kecelakaan yang diakibatkan dari proses produksi. Peran serikat pekerja Kakuda dalam fungsi pemeliharaan yaitu sebagai fasilitator kesejahteraan karyawan dengan memperjuangkan hak karyawan yang berhubungan dengan K3.

2. Peran Serikat Pekerja Kakuda

Selama pelaksanaannya serikat pekerja Kakuda sudah melaksanakan fungsinya sebagai :

a. Mediator yaitu pihak yang menciptakan hubungan menjadi lebih harmonis dapat dilihat dari perilaku karyawan yang lebih komunikatif dengan rekan kerjanya, pemimpin divisi dan pemilik perusahaan.

b. Fasilitator yang memperjuangkan hak karyawan dalam menerima fasilitas kesehatan selama bekerja, mendapatkan jaminan keselamatan kerja dan santunan kecelakaan kerja.

c. Motivator dalam meningkatnya rasa peduli dan bertanggung jawab karyawan terhadap perusahaan yang tampak dalam kontribusi karyawan terhadap penyusunan kebijakan perusahaan.

Sedangkan hal tidak dilakukan atau tidak dimiliki oleh serikat pekerja Kakuda yaitu :

a. Belum memperjuangkan peningkatan kesejahteraan karyawan dengan mengusulkan peningkatan gaji.

b. Serikat pekerja Kakuda tidak memperjuangkan tunjangan kepada PHK dan keluarga karyawan.

c. Serikat pekerja tidak memiliki lambang dan anggaran dasar rumah tangga.

d. Pembentukan serikat pekerja tidak sesuai dengan UU nomor 21 tahun 2000 pasal 5, yaitu anggota serikat pekerja sekurang-kurangnya 10 orang dan serikat pekerja Kakuda hanya beranggotakan 3 orang pekerja tetap.

3. Perkembangan aspirasi pekerja

Aspirasi pekerja menjadi sesuatu yang bukan lagi asing bagi karyawan karena perusahaan memberi kebebasan penuh bagi setiap karyawan tanpa kecuali untuk menyampaikan pendapatnya. Hal ini didukung dengan dibentuknya wadah penampung aspirasi pekerja yaitu serikat pekerja. Pekerja menjadi lebih korektif dan aktif dibandingkan dengan sebelumnya saat perusahaan belum member kebebasan karyawan untuk berpendapat.

4. Pengelolaan Aspirasi Pekerja

Aspirasi yang disampaikan karyawan dikelola dengan baik oleh serikat pekerja. Berdasarkan peraturan yang telah ditentukan, seperti halnya waktu maupun tempat penyampaian aspirasi dan jangka waktu yang diperkirakan untuk menyampaikan hasil perundingan berjalan dengan baik.

4.2. Saran

Saran yang dapat dilakukan untuk mengembangkan usaha melalui serikat pekerja pada UD.Kakuda adalah:

1. Mencari pemimpin baru untuk bagian pemasaran atau HRD karena saat ini perusahaan memiliki staff yang menjabat rangkap sebagai kepala di dua divisi.
2. UD.Kakuda diharapkan mengetahui syarat, tujuan dan fungsi serikat pekerja lebih mendalam.
3. UD.Kakuda mempertimbangkan divisi serikat pekerja diganti dengan divisi aspirasi pekerja yang hanya fokus pada aspirasi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Calmorin, L.P., et al. (2007). *Research Methods and Thesis Writing (2nd ed.)*. Philippine: Book Store, Inc.

Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (9th ed.). Indonesia: INDEKS.

Dundon, et al. (2004). *The Meanings and Purpose of Employee Voice*. Retrieved March 28, 2013, from International Journal of Human Resource Management.

Dwomoh, Gabriel. (2012). *The Relationship between Employee Voice and Organizational Performance at Electricity Company of Ghana*. Retrieved March 28, 2013, from www.iiste.org

Dyne, et al. (2003). *Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs*. Retrieved March 28, 2013, from Journal of Management Studies.

Fathoni, H.A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Freeman, et al. (2007). *What Workers Say: Employee Voice in the Anglo-American Workplace*. Retrieved March 28, 2013, from Cornell University ILR School

Fuad, M. et al., Retrieved April 18, 2013, from http://books.google.co.id/books?id=EVfWJ7nbd-kC&pg=PA109&dq=m.fuad+dkk+109&hl=en&sa=X&ei=e9RsUYrtGcPlrAf1sIGACg&redir_esc=y#v=onepage&q=m.fuad%20dkk%20109&f=false

Gomes, F.C.S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Harianja, M. T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hartanto, F.M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung : Mizan.

Hasibuan, M.S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Herujito, Y.M. (2001). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Grasindo.

Mathis, R.L & Jackson, J.H. (2009). *Human Resource Management (MSDM)*. (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Muchtar, A.F. (2010). *Menyusun Business Plan*. Retrieved May 2, 2013 from http://books.google.co.id/books?id=780cCASpEm8C&pg=PA102&dq=produktivitas+kerja&hl=en&sa=X&ei=V5aCUeqpOOqXiQelkoCgDQ&redir_esc=y#v=onepage&q=produktivitas%20kerja&f=false

Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan & Pengendalian Manajemen* (3th ed.). Retrieved April 24, 2013 from <http://books.google.co.id/books?id=UKBxNmEi4CEC>

- &pg=PA382&dq=produktivitas&hl=id&sa=X&ei=wDp4UZe3I4KJ7AaM54DQBw&ved=0CDwQ6AEwAw#v=onepage&q=produktivitas&f=false
- Pawito. (2007). *Penelitian komunikasi kualitatif*. Retrieved May 1, 2013, from <http://books.google.co.id/books?id=UfM33NzcHJsC&pg=PA104&dq=teknik+analisis+data+kualitatif&hl=en&sa=X&ei=sTaBUcPmH4WriAe8mIGYDw&ved=0CDQ6AEwAQ#v=onepage&q=teknik%20analisis%20data%20kualitatif&f=false>
- Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan*
- Polda Metro Jaya tindak tegas buruh tutup jalan Tol. Retrieved April, 15, 2013, from <http://www.merdeka.com/peristiwa/polda-metro-jaya-tindak-tegas-buruh-tutup-jalan-tol.html>
- Produktivitas Karyawan*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Purhantara, W. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ruslan, Rosady. (2002). *Kiat dan Strategi Kampanye Public Relations*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Soebijoto,Hertanto (2013) 11.000 Personel Polisi Amankan Demo Buruh. Retrieved April 15, 2013 from http://megapolitan.kompas.com/read/2013/04/10/11062852/11.000.Personel.Polisi.Amankan.Demo.Buruh?utm_source=WP&utm_medium=Ktpidx&utm_campaign=
- Soegoto,E.S. (2009). Retrieved April 18, 2013 from http://books.google.co.id/books?id=e35KE7Xb8JEC&pg=PA389&dq=eddy+soeryanto+soegoto+2009&hl=en&sa=X&ei=lud_Ufr_O4nD7AaJJoDQAQ&redir_esc=y#v=onepage&q=eddy%20soeryanto%20soegoto%202009&f=false
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Triyono, Aron. (2012). *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ORYZA.
- Umar. (2007). *Riset SDM Dalam Organisasi*. Retrieved April 18, 2013 from <http://books.google.co.id/books?id=MRTUS9tkWj4C&pg=PA156&dq=produktivitas&hl=id&sa=X&ei=wDp4UZe3I4KJ7AaM54DQBw&ved=0CFAQ6AEwBw#v=onepage&q=produktivitas&f=false>
- Werther, W.B. and Davis, Keith. (2002). *Human Resources and Personel Management*. New York : Mc Graw Hill.
- Wilton, Nick. (2010). *An Introduction to Human Resource Management*. Retrieved April 18, 2013 from http://books.google.co.id/books?id=fNnuczd_czEC&pg=PA276&dq=employment+relations+wilton&hl=en&sa=X&ei=600BUaWYAoWziQeJh4HYAQ&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q=employment%20relations%20wilton&f=false
- Yulianita. Neny. (2005). *Dasar-dasar Public Relations*. Bandung : Pusat Penerbitan Universitas Bandung.