

ANALISIS PENERAPAN FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DI PT. WIDATRA BHAKTI PANDAAN PASURUAN

Anik Rotul Qori'ah¹, Mustafa Kamil², Erialdy³
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118
E-mail Corespondent: m.kamil@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan fungsi serikat pekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan di PT. Widatra Bhakti Pandaan Pasuruan. Tiga fungsi utama serikat pekerja yang menjadi fokus penelitian mencakup: (1) sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian masalah buruh; (2) menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan; serta (3) sebagai penyalur aspirasi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui pengumpulan data wawancara mendalam terhadap 10 informan kunci, observasi lapangan, dan studi dokumentasi. Analisis data menerapkan model interaktif Miles dan Huberman (reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan aktif Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PT. Widatra Bhakti dalam merumuskan PKB terbukti menjembatani perbedaan regulasi pesangon pensiun antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja melalui skema kompromi hybrid yang adil. Dalam fungsi hubungan industrial, sinergi antara serikat pekerja, manajemen, dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan berhasil mempertahankan skema jaminan kesehatan mandiri perusahaan di samping kepatuhan terhadap BPJS Kesehatan. Fungsi penyaluran aspirasi berjalan efektif dalam menyelesaikan kendala operasional seperti pergeseran jam coffee break secara fleksibel per bagian. Penelitian ini menghasilkan temuan inovasi orisinal berupa rancangan Aplikasi WB-BERSAMA untuk digitalisasi aspirasi, polling, dan transparansi PKB demi mewujudkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan.

Kata kunci : Fungsi Serikat Pekerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Hubungan Industrial

Abstract

This study aims to analyze the implementation of labor union functions in enhancing job satisfaction and employee work motivation at PT. Widatra Bhakti Pandaan Pasuruan. Three primary union functions examined include: (1) acting as a party in formulating Collective Labor Agreements (CLA) and resolving labor disputes; (2) creating harmonious, dynamic, and equitable industrial relations; and (3) serving as a channel for employee aspirations. A descriptive qualitative approach was employed, collecting data through in-depth interviews with 10 key informants, field observations, and document analysis. Data were analyzed using Miles and Huberman's interactive model. The findings reveal that the active involvement of the All-Indonesian Workers' Union (SPSI) at PT. Widatra Bhakti in negotiating the CLA successfully

bridged regulatory discrepancies regarding severance pay between the Labor Law and the Job Creation Law through a fair hybrid compromise. In industrial relations, synergy among the union, management, and the Pasuruan Manpower Office maintained the company's independent health insurance scheme alongside mandatory BPJS Health compliance. The aspiration-channeling function effectively resolved operational issues, such as adjusting coffee break schedules flexibly across departments. This study yields an original technological innovation named the WB-BERSAMA Application to digitalize aspirations, polling, and CLA transparency, sustaining employee psychological well-being and productivity.

Keywords : Labor Union Functions, Job Satisfaction, Work Motivation, Collective Labor Agreement, Industrial Relations

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam industri manufaktur farmasi berteknologi tinggi memegang peranan krusial untuk menjaga kesinambungan produksi, standar kualitas higienis yang ketat, dan produktivitas kerja yang optimal. PT. Widatra Bhakti yang berlokasi di Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur, merupakan salah satu produsen sediaan parenteral larutan dasar (cairan infus) terbesar di Indonesia yang bernaung di bawah Otsuka Group. Sebagai fasilitas manufaktur vital dalam Sistem Kesehatan Nasional, keberhasilan operasional perusahaan tidak hanya bergantung pada keandalan mesin dan formulasi produk, tetapi juga pada iklim kerja kondusif yang ditopang oleh kesejahteraan, kepuasan kerja, dan motivasi para karyawannya.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengamatkan enam fungsi utama serikat pekerja untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja. Dalam praktiknya di PT. Widatra Bhakti, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) / Serikat Pekerja Widatra Bhakti (SPWB) berfokus secara intensif pada tiga fungsi strategis, yaitu: (1) sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian masalah buruh; (2) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan; serta (3) sebagai sarana penyalur aspirasi karyawan. Keberadaan serikat pekerja yang proaktif dan mitra komunikatif sangat penting dalam menyelaraskan dua kepentingan yang sering kali berbenturan, yaitu efisiensi manajemen perusahaan di satu sisi dan jaminan kesejahteraan karyawan di sisi lain.

Dinamika hubungan industrial di PT. Widatra Bhakti diwarnai oleh beberapa tantangan eksternal dan kebijakan internal, antara lain: (a) diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengubah formula uang pesangon pensiun dari 2 kali ketentuan UU No. 13/2003 menjadi 1,75 kali, yang memicu kekhawatiran pekerja senior; (b) kewajiban pendaftaran seluruh tenaga kerja pada BPJS Kesehatan pemerintah, sementara karyawan telah mendapatkan jaminan kesehatan mandiri perusahaan dengan alur pelayanan yang dirasa lebih praktis; dan (c) pergeseran jam coffee break dari pukul 08.00 WIB menjadi pukul 09.00 WIB yang sempat mengganggu ritme kerja dan alur koordinasi di beberapa divisi teknis.

Kajian literatur terdahulu, seperti penelitian Abdullah et al. (2024), Nita & Susilo (2020), serta Maulana & Setiawan (2021), mengonfirmasi bahwa transparansi perundingan PKB

dan efektivitas representasi serikat pekerja berdampak positif terhadap iklim kerja dan perlindungan hak pekerja. Namun demikian, belum ada studi empiris mendalam yang mengevaluasi secara simultan bagaimana ketiga fungsi serikat pekerja diintegrasikan untuk merespons dinamika regulasi terkini sekaligus dampaknya terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada perusahaan manufaktur farmasi steril. Oleh karena itu, penelitian ini dirumuskan untuk menganalisis secara kritis penerapan fungsi serikat pekerja sebagai pembuat PKB, pencipta hubungan industrial harmonis, dan penyalur aspirasi dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja di PT. Widatra Bhakti Pandaan Pasuruan.

B. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Widatra Bhakti yang beralamat di Jalan Stadion No. 1, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, serta berkoordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan. Kegiatan riset lapangan berlangsung selama periode Juli 2024 hingga Mei 2025. Penelitian mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif guna memahami secara mendalam fenomena psikologis dan sosial-industrial yang dialami oleh para subjek penelitian dalam lingkungan kerjanya.

Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih pihak-pihak yang memiliki kompetensi, otoritas, serta pemahaman komprehensif mengenai kebijakan ketenagakerjaan dan aktivitas serikat pekerja. Total informan berjumlah 10 orang yang terbagi dalam empat kelompok pemangku kepentingan utama, seperti yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rincian Informan Penelitian di PT. Widatra Bhakti dan Disnaker Pasuruan

No	Nama Informan	Jabatan / Instansi	Kategori Informan
1	Ahmad Imam Ghozali	Kabid Hubungan Industrial & Jamsostek Disnaker Pasuruan	Informan Utama
2	Samsul Arifin	Assistant to Plant General Manager Head PT. Widatra Bhakti	Informan Kunci
3	Andaru Wana Perkasa	HRD & GA Department Head PT. Widatra Bhakti	Informan Kunci
4	Andi Hidayat	Ketua SPSI PT. Widatra Bhakti (Periode 2024–2026)	Informan Kunci
5	Sarmin Gunawan	Wakil Ketua SPSI PT. Widatra Bhakti (Periode 2022–2024)	Informan Tambahan
6	Sofian Hadi Mulyono	Pekerja / Procurement and Supply Chain	Informan Tambahan
7	Wachroni Sulthon	Pekerja / Production Engineering	Informan Tambahan
8	Pracoyo	Pekerja / Technical Development	Informan Tambahan
9	Kartika Putri	Pekerja / Departemen Pembelian	Informan Tambahan

10	Faris Firdaus	Pekerja / Production Engineering	Informan Tambahan
Teknik pengumpulan data meliputi tiga triangulasi metode: (1) wawancara mendalam (in-depth interview) menggunakan panduan wawancara terstruktur; (2) observasi partisipatif terhadap interaksi kerja dan rapat serikat; serta (3) studi dokumentasi mencakup naskah Perjanjian Kerja Bersama (PKB), risalah perundingan, dan struktur organisasi. Analisis data diproses menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari empat tahap berkelanjutan: Data Collection, Data Reduction, Data Display (dalam matriks tematik), dan Conclusion Drawing/Verification.			

C. Hasil dan Pembahasan /

1. Penerapan Fungsi Serikat Pekerja sebagai Pembuat PKB dan Penyelesaian Masalah Buruh

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. Widatra Bhakti menjalankan peran aktif dalam proses penyusunan, peninjauan, dan revisi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bersama tim manajemen HRD. Salah satu isu paling krusial dalam perundingan PKB terbaru adalah penyelarasan formula pensiun menyusul berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Hasil perundingan menyepakati kebijakan skema kompromi 'hybrid' yang adil: bagi karyawan yang diangkat sebelum Februari 2020, perhitungan pensiun tetap mengacu pada UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 (2 kali pesangon normatif), sedangkan bagi karyawan yang diangkat setelah Februari 2020, perhitungan mengikuti UU Cipta Kerja.

Kesepakatan ini menciptakan rasa kepastian hukum dan keadilan psikologis bagi karyawan. Pekerja senior tidak merasa dirugikan oleh penurunan kompensasi, sementara karyawan baru mendapatkan kepastian standar hak kerja. Sebagaimana ditegaskan oleh Ketua SPSI Andi Hidayat, serikat pekerja mengedepankan prinsip 'win-win solution' dengan mengambil titik tengah terbaik melalui komunikasi intensif di luar jam kerja dinas agar perundingan lebih fokus dan terbebas dari tekanan rutinitas harian. Temuan ini mendukung Motivation Crowding Theory (Esteves-Sorenson & Broce, 2020) bahwa kepastian hak finansial eksternal yang diatur transparan dalam PKB dapat mencegah penurunan motivasi intrinsik pekerja.

2. Fungsi Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan

Fungsi hubungan industrial di PT. Widatra Bhakti diwujudkan melalui komunikasi bipartit yang inklusif antara pengurus serikat pekerja, manajemen perusahaan, serta Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan. Dalam isu jaminan kesehatan, meskipun pemerintah mewajibkan kepesertaan BPJS Kesehatan, serikat pekerja berhasil memperjuangkan agar jaminan kesehatan mandiri perusahaan (rawat jalan, rawat inap, dan penggantian kacamatanya) tetap dipertahankan.

Manajemen dan serikat menyepakati alur pelayanan kesehatan terintegrasi: BPJS Kesehatan dimanfaatkan sebagai jaminan utama, dan selisih biaya (reimburse/top-up)

ditutup oleh jaminan kesehatan perusahaan. Ketika terjadi kendala teknis pada sistem absensi atau klaim pengobatan, serikat pekerja bertindak cepat memfasilitasi solusi bersama HRD. Adanya perlindungan ganda ini memberikan rasa aman (job security & health safety) yang secara langsung meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja karyawan, sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg mengenai pentingnya pemenuhan faktor hygiene.

3. Fungsi Serikat Pekerja sebagai Penyalur Aspirasi Karyawan

Fungsi penyaluran aspirasi terbukti efektif dalam merespons dinamika operasional harian gerai dan pabrik. Contoh kasus nyata terjadi ketika manajemen menerapkan kebijakan pergeseran jam coffee break dari pukul 08.00 WIB menjadi pukul 09.00 WIB untuk penyelarasan aturan. Kebijakan ini sempat memicu keluhan di divisi teknis dan produksi (seperti Production Engineering dan Packaging) karena ritme kerja shift dan penanganan mesin menjadi tidak sinkron.

Serikat pekerja secara cepat menyerap keluhan lapangan, melakukan inventarisasi masalah di tiap divisi, dan membawa data objektif tersebut ke meja diskusi manajemen. Hasil dialog menyepakati pengembalian jam coffee break secara fleksibel sesuai karakteristik divisi. Tanggapan positif manajemen terhadap masukan serikat membuat karyawan merasa didengarkan dan dihargai, yang berdampak langsung pada peningkatan semangat dan disiplin kerja harian.

Tabel 2. Matriks Tematik Hasil Temuan Lapangan Fungsi Serikat Pekerja, Kepuasan, dan Motivasi Kerja

Fokus Tema	Penerapan Fungsi Serikat	Dampak Kepuasan Kerja	Dampak Motivasi Kerja
Perjanjian Kerja Bersama & Pesangon	Perundingan skema pensiun hybrid (UU 13/2003 vs UU Cipta Kerja)	Kepuasan meningkat karena ada kepastian hukum dan jaminan pesangon adil	Dorongan semangat kerja akibat rasa aman atas jaminan masa depan
Hubungan Industrial & BPJS Kesehatan	Advokasi skema jaminan ganda (BPJS + Jaminan Mandiri Perusahaan)	Kepuasan sangat tinggi atas perlindungan kesehatan keluarga dan klaim cepat	Motivasi kerja tinggi karena merasa dilindungi dan diperhatikan perusahaan
Penyalur Aspirasi & Jam Kerja	Negosiasi fleksibilitas jam coffee break per divisi operasional	Karyawan merasa nyaman karena alur kerja teknis tidak terganggu	Peningkatan partisipasi aktif dan loyalitas terhadap efisiensi pabrik
Sinergi Kepuasan & Motivasi Kerja	Serikat berfungsi sebagai mitra strategis penyeimbang (win-win solution)	Terciptanya iklim kerja harmonis dan kesetaraan perlakuan dari atasan	Meningkatnya produktivitas serta menurunnya tingkat absensi karyawan
Inovasi Media	Perancangan konsep	Transparansi hak	Meningkatnya rasa

Komunikasi Digital	platform komunikasi digital WB-BERSAMA	normatif dan PKB dapat diakses secara real-time	memiliki (sense of belonging) dan partisipasi aktif
---------------------------	--	---	---

4. Temuan Inovasi Orisinal: Rancangan Aplikasi WB-BERSAMA

Berdasarkan evaluasi terhadap dinamika komunikasi di lapangan, penelitian ini menghasilkan temuan inovasi orisinal berupa rancangan platform digital berbasis aplikasi mobile dan desktop bernama Aplikasi WB-BERSAMA (Widatra Bhakti - Bersama Serikat Maju). Aplikasi ini dirancang untuk menutupi celah komunikasi tradisional serta modernisasi peran serikat pekerja menuju tatakelola berbasis data.

Aplikasi WB-BERSAMA memuat lima fitur unggulan utama: (1) Formulir Aspirasi Digital, yang memungkinkan karyawan mengirimkan masukan atau keluhan secara terstruktur dan opsional anonim; (2) Polling Cepat Karyawan, untuk mengukur persepsi mayoritas pekerja terhadap rencana kebijakan baru secara real-time; (3) Digitalisasi PKB dan Edukasi Hak, menyajikan naskah PKB interaktif yang dilengkapi fitur pencarian pasal; (4) Kalender Karyawan & Notifikasi, untuk pengingat jadwal kerja, cuti, dan agenda serikat; serta (5) Dasbor Analisis Serikat, yang menyajikan statistik tren aspirasi sebagai dasar advokasi objektif bagi pengurus serikat saat berunding dengan manajemen.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan kualitatif, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Fungsi serikat pekerja sebagai pembuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Widatra Bhakti telah berjalan secara optimal melalui skema kesepakatan hybrid terkait penyesuaian regulasi pesangon pensiun. Hal ini memberikan kepastian hukum yang meningkatkan kepuasan kerja dan dorongan motivasi karyawan.
2. Fungsi serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan terbukti efektif menjaga iklim kerja kondusif. Keberhasilan mempertahankan jaminan kesehatan mandiri perusahaan di samping kepatuhan BPJS Kesehatan memberikan rasa aman yang tinggi bagi pekerja.
3. Fungsi serikat pekerja sebagai penyalur aspirasi berjalan sangat baik dan responsif dalam menyelesaikan kendala operasional harian, seperti penyesuaian fleksibilitas jam coffee break, yang berdampak positif pada kenyamanan kerja.
4. Terdapat hubungan timbal balik yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja, di mana karyawan yang merasa dihargai dan dilindungi oleh serikat pekerja menunjukkan loyalitas, semangat, serta produktivitas kerja yang lebih tinggi.
5. Rancangan Aplikasi WB-BERSAMA menjadi solusi inovasi teknologi yang direkomendasikan untuk mentransformasi komunikasi hubungan industrial di PT. Widatra Bhakti ke arah yang transparan, efektif, dan berbasis data.

Referensi

Buku

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bungin, B. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Fadillah, R. (2023). *Peran Serikat Pekerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan di Era Modern*. Jakarta: Mitra Media Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2016). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook (3rd ed.)*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Bungin, B. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Fadillah, R. (2023). *Peran Serikat Pekerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan di Era Modern*. Jakarta: Mitra Media Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2016). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook (3rd ed.)*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Qori'ah, Anik Rotul. (2025). Analisis Penerapan Fungsi Serikat Pekerja Dalam Rangka Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja di PT. Widatra Bhakti Pandaan Pasuruan. *Tesis Magister Manajemen, Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang*.

Jurnal

- Abdullah, N. P., Amelia, S. P., & Widiastiwi, A. R. (2024). Peran Serikat Pekerja Dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan di Indonesia. *Media Hukum Indonesia*, 2(3), 455–468.
- Akhter, N., Nahar, R., & Dolon, I. J. (2020). Keith Davis's Human Relations Theory could create Human Relations to reach Sound Industrial Relations (SIRs) in the Garment Sector of Bangladesh. *Khulna University Business Review*, 15(1), 53–62.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Esteves-Sorenson, C., & Broce, R. (2020). Do Monetary Incentives Undermine Performance on Intrinsically Enjoyable Tasks? A Field Test. *The Review of Economics and Statistics*, 102(4), 678–690.

- Faturrahman, S., & Yuniawan, A. (2023). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *Jurnal Bisnis Strategi*, 32(1), 10–20.
- Maulana, F., & Setiawan, D. R. (2021). Analisis Peran Serikat Pekerja Dalam Menjalin Hubungan Industrial Pada PT. Herlina Indah Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 31–37.
- Nita, S., & Susilo, J. (2020). Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha. *Jurnal Hukum De'Rechtsstaat*, 6(2), 143–152.
- Oktavianti, N., Nuryani, Y., & Nariah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Peran Serikat Pekerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 604–611.
- Prayitno, S., & Aji, H. R. (2022). Implementation of Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation in the Making of Collective Labor Agreements (PKB). *Jurnal Ilmu Hukum dan Ketenagakerjaan*, 10(2), 80–89.
- Putri, A. R., & Firmansyah, D. (2021). Peran Serikat Pekerja sebagai Penyalur Aspirasi Karyawan dalam Meningkatkan Hubungan Industrial. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 35–44.
- Wibowo, A., & Nurhayati, S. (2021). Pengaruh Peran Serikat Pekerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 19(2), 112–123.