

## **ANALISA PERAN SERIKAT PEKERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA (STUDI KASUS PADA PT. TRANSPORTASI JAKARTA)**

Jan Oratmangun<sup>(1)</sup>, Agung Surya Dwianto<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Paramadina

Email:

[jan.oratmangun@students.paramadina.ac.id](mailto:jan.oratmangun@students.paramadina.ac.id)

[agung.dwianto@paramadina.ac.id](mailto:agung.dwianto@paramadina.ac.id)

### **ABSTRACT**

This study examines the roles of labor unions and organizational culture in enhancing employee well-being at PT. Transportasi Jakarta. Employing a qualitative approach, this research analyzed in-depth interview data from labor union representatives, management, and employees. The findings reveal that labor unions play a significant role in advocating for employee welfare through collective bargaining and educational programs. An inclusive and collaborative organizational culture also contributes to increased job satisfaction and productivity. However, the study identifies several challenges, such as managerial resistance to change and tensions between traditional values and the demands of modernization. The interaction between labor unions and organizational culture creates a complex dynamic, where collaboration yields positive synergies, but conflicts can arise due to differing perspectives. Overall, this study concludes that employee well-being is shaped by the interplay of various factors, and collaborative efforts between labor unions and management are crucial for achieving sustainable well-being.

Keywords: labor unions, organizational culture, employee well-being, advocacy, industrial relations, PT. Transportasi Jakarta

### **PENDAHULUAN**

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu isu yang terus menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi (Aderemi dan Ogwumike, 2017). Hal ini disebabkan oleh peran strategis kesejahteraan pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan (Stringer, Payne dan Mortimer, 2022). Dalam konteks organisasi transportasi, khususnya PT. Transportasi Jakarta (Transjakarta), isu kesejahteraan pekerja menjadi semakin relevan mengingat kompleksitas operasional dan tantangan sosial-ekonomi yang dihadapi perusahaan ini. Sebagai penyedia layanan transportasi publik terbesar di Jakarta, Transjakarta mempekerjakan ribuan pekerja yang berkontribusi pada keberlangsungan layanan transportasi massal. Oleh karena itu, memahami dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan pekerja dalam organisasi ini adalah suatu kebutuhan yang mendesak.

Serikat pekerja dan budaya organisasi merupakan dua elemen penting yang berkontribusi terhadap kesejahteraan pekerja. Serikat pekerja berperan sebagai mediator antara manajemen dan pekerja dalam memastikan hak-hak karyawan terlindungi, termasuk upah yang layak, kondisi kerja yang aman, dan akses terhadap fasilitas kesejahteraan (Baccaro, 2011). Di sisi lain, budaya organisasi menentukan nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang membentuk

pengalaman kerja individu (Lin, Huang dan Gao, 2024). Interaksi antara serikat pekerja dan budaya organisasi dalam menciptakan kesejahteraan pekerja menjadi semakin kompleks, terutama di tengah perubahan dinamis lingkungan bisnis dan kebijakan.

Dalam konteks Transjakarta, serikat pekerja memiliki peran strategis dalam memperjuangkan hak-hak pekerja di sektor transportasi publik yang sering kali dihadapkan pada tantangan seperti tekanan kerja yang tinggi, tuntutan jam kerja yang fleksibel, dan ekspektasi layanan yang terus meningkat dari masyarakat. Transjakarta, sebagai institusi yang dikelola dengan orientasi pelayanan publik, harus memastikan bahwa pekerjanya tidak hanya memiliki kapasitas untuk memenuhi tuntutan operasional tetapi juga memiliki tingkat kesejahteraan yang memadai. Kesejahteraan pekerja yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga pada tingkat retensi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas layanan transportasi yang diberikan kepada masyarakat.

Selain itu, budaya organisasi Transjakarta memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adaptif, dan berorientasi pada kesejahteraan. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja pekerja (Wang dan Lounsbury, 2021). Namun, dalam praktiknya, tidak semua budaya organisasi mampu mendukung kesejahteraan pekerja. Budaya kerja yang terlalu hierarkis, kurang partisipatif, atau berorientasi pada target tanpa memperhatikan aspek kesejahteraan dapat menjadi penghambat bagi terciptanya lingkungan kerja yang sehat (Kucharska dan Bedford, 2023). Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi di Transjakarta berinteraksi dengan serikat pekerja dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Dalam studi sebelumnya (Taylor, 2015; Leger, 1993), penelitian tentang kesejahteraan pekerja sering kali terfokus pada faktor-faktor individu seperti upah, tunjangan, dan kondisi kerja. Sementara itu, peran kolektif serikat pekerja dan budaya organisasi sering kali terabaikan atau hanya dibahas secara parsial. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis peran sinergis antara serikat pekerja dan budaya organisasi dalam memengaruhi kesejahteraan pekerja di PT. Transportasi Jakarta. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan pandangan para pekerja serta pemangku kepentingan terkait dalam organisasi ini. Studi ini relevan dalam konteks perubahan sosial dan ekonomi yang signifikan di Jakarta, termasuk peningkatan permintaan akan layanan transportasi publik yang efisien dan inklusif. Dalam menghadapi tekanan eksternal seperti modernisasi sistem transportasi, perubahan regulasi ketenagakerjaan, dan dampak pandemi COVID-19, Transjakarta dituntut untuk menyeimbangkan kebutuhan organisasi dengan kesejahteraan pekerjanya. Dalam situasi seperti ini, serikat pekerja memainkan peran yang semakin penting dalam memastikan bahwa suara pekerja terdengar dan diperhatikan oleh manajemen. Di sisi lain, budaya organisasi yang mendukung dapat menjadi katalisator bagi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pekerja.

Dari perspektif teoretis, penelitian ini berlandaskan pada teori hubungan industrial, yang menekankan pentingnya interaksi antara pekerja, manajemen, dan serikat pekerja dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal (Tickell dan Ritchie, 2020). Selain itu, teori budaya organisasi memberikan kerangka untuk memahami bagaimana nilai-nilai dan norma yang dianut organisasi memengaruhi perilaku individu dan kolektif dalam lingkungan kerja. Kombinasi kedua pendekatan ini memungkinkan analisis yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan pekerja di Transjakarta.

Penelitian ini juga memiliki implikasi praktis yang signifikan. Dengan memahami peran serikat pekerja dan budaya organisasi, manajemen Transjakarta dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hubungan industrial yang lebih baik di sektor transportasi publik di Indonesia secara umum. Dengan meningkatnya perhatian terhadap isu kesejahteraan pekerja di berbagai sektor, temuan dari penelitian ini dapat

menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan wawasan akademik tetapi juga untuk memberikan kontribusi praktis yang nyata dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di Transjakarta. Dengan mengeksplorasi peran serikat pekerja dan budaya organisasi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan solusi inovatif dan relevan untuk menghadapi tantangan kesejahteraan pekerja dalam organisasi transportasi publik di era modern.

### **Peran Serikat Pekerja dalam Kesejahteraan Pekerja**

Serikat pekerja merupakan institusi penting dalam konteks hubungan industrial yang bertujuan untuk melindungi dan memperjuangkan hak serta kesejahteraan pekerja. Menurut Baccaro (2011) serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja untuk mencapai tujuan bersama, terutama yang berkaitan dengan kondisi kerja, kompensasi, dan perlakuan adil di tempat kerja. Keberadaan serikat pekerja dianggap sebagai jembatan antara pekerja dan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Aczel, 2005). Serikat pekerja bertindak sebagai pengawal hak-hak pekerja yang diakui secara hukum. Melalui negosiasi perjanjian kerja bersama (PKB), serikat pekerja berupaya memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang adil, jam kerja yang manusiawi, dan lingkungan kerja yang aman. Hal ini sejalan dengan teori hubungan industrial yang menekankan perlunya keseimbangan kekuasaan antara pekerja dan manajemen (Metcalf dan Li, 2006). Dengan adanya serikat pekerja, pekerja memiliki saluran formal untuk menyuarakan keluhan dan menyelesaikan sengketa yang muncul di tempat kerja (Morrison dan Croucher, 2010).

Selain itu, serikat pekerja juga berfungsi sebagai mitra strategis pemerintah dalam memastikan implementasi regulasi ketenagakerjaan. Dengan adanya serikat pekerja, perusahaan lebih termotivasi untuk mematuhi peraturan terkait seperti standar keselamatan kerja, jaminan sosial, dan kebijakan anti-diskriminasi (Brockdorff dan Spiter, 2024). Hal ini tidak hanya melindungi pekerja tetapi juga menciptakan citra positif bagi perusahaan di mata pemangku kepentingan. Di Indonesia, peran serikat pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-undang ini memberikan legitimasi bagi pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Namun, tantangan yang dihadapi serikat pekerja di Indonesia masih cukup kompleks, seperti rendahnya tingkat keanggotaan, intervensi dari pihak eksternal, dan kurangnya kapasitas dalam melakukan negosiasi yang efektif. Dalam konteks PT. Transportasi Jakarta, peran serikat pekerja menjadi semakin relevan mengingat kompleksitas hubungan industrial dalam perusahaan yang berskala besar. Serikat pekerja diharapkan mampu memediasi antara kepentingan pekerja dan manajemen serta mendorong terciptanya budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada kesejahteraan. Dengan demikian, serikat pekerja memiliki peran strategis dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan ekonomi organisasi dan kesejahteraan pekerja. Melalui sinergi antara serikat pekerja, manajemen, dan regulasi yang ada, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis dan produktif.

### **Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja**

Budaya organisasi merupakan kerangka nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang menjadi pedoman perilaku individu dalam suatu organisasi. Kareem, Patrick dan Prabakaran (2024) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mencapai integrasi internal. Budaya ini berperan penting dalam memengaruhi sikap, kinerja, dan kesejahteraan pekerja. Budaya organisasi yang sehat dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja secara signifikan. Iqbal dan Parray (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Organisasi yang menanamkan nilai-nilai dukungan dan empati terhadap pekerja cenderung menciptakan rasa aman dan nyaman (Kravariti et al, 2024). Hal ini memungkinkan pekerja merasa dihargai, yang berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis mereka.

Budaya yang mendorong inovasi dan fleksibilitas memungkinkan pekerja untuk berkembang secara profesional dan pribadi (Iqbal et al, 2024). Dengan adanya kesempatan untuk berinovasi, pekerja merasa lebih terlibat dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, yang meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Budaya inklusif mempromosikan keberagaman dan keadilan, di mana setiap individu dihargai tanpa memandang latar belakang mereka (Iddrisu dan Adam, 2024). Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kesejahteraan sosial.

Dalam konteks PT. Transportasi Jakarta, budaya organisasi memiliki peran strategis dalam mendukung kesejahteraan pekerja. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan urban dengan tingkat kompleksitas tinggi, budaya organisasi yang adaptif, inklusif, dan mendukung kesejahteraan sangat dibutuhkan untuk memastikan kepuasan dan produktivitas pekerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif merupakan landasan penting dalam menciptakan kesejahteraan pekerja. Melalui pengelolaan budaya yang efektif, organisasi tidak hanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis tetapi juga meningkatkan produktivitas dan daya saing. Dengan demikian, investasi dalam pembentukan budaya organisasi yang mendukung merupakan strategi yang penting untuk mencapai keseimbangan antara tujuan organisasi dan kesejahteraan pekerja.

### **Kesejahteraan Pekerja**

Kesejahteraan pekerja mencakup dimensi fisik, psikologis, sosial, dan finansial yang memengaruhi kualitas hidup individu di tempat kerja dan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Stringer, Mortimer dan Payne (2020), kesejahteraan pekerja adalah keadaan di mana pekerja merasa sehat secara mental dan fisik, terlibat secara sosial, serta merasa puas dengan kompensasi dan kondisi kerja mereka. Aspek ini tidak hanya mencakup elemen material, seperti upah dan tunjangan, tetapi juga mencakup faktor non-material, seperti rasa dihargai, keadilan dalam organisasi, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Kesejahteraan pekerja yang optimal dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas pekerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks hubungan industrial, kesejahteraan pekerja juga dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, peran serikat pekerja, dan budaya kerja yang diterapkan (Chun dan Kim, 2018). Program kesejahteraan pekerja yang komprehensif mencakup perlindungan terhadap risiko kerja, akses ke layanan kesehatan, serta program pelatihan dan pengembangan (Wang, 2024). Penelitian oleh Lin et al (2023) menunjukkan bahwa pekerja yang merasa sejahtera lebih cenderung memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang kondusif. Dalam organisasi seperti PT. Transportasi Jakarta, kesejahteraan pekerja menjadi elemen penting dalam menciptakan hubungan industrial yang stabil dan mendukung keberlanjutan bisnis.

### **Kerangka Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada analisis peran serikat pekerja dan budaya organisasi terhadap kesejahteraan pekerja di PT. Transportasi Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana interaksi antara serikat pekerja dan budaya organisasi memengaruhi dimensi kesejahteraan pekerja, baik dari aspek fisik, psikologis, sosial, maupun finansial. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan pandangan para pekerja serta pemangku kepentingan terkait.

Penelitian ini menggunakan dua kerangka teori utama:

1. Teori Hubungan Industrial (Budwar et al, 2002): Teori ini menekankan pentingnya hubungan antara pekerja, manajemen, dan serikat pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Serikat pekerja berfungsi sebagai penyeimbang kekuasaan antara pekerja dan manajemen, yang berperan dalam memastikan hak-hak pekerja terpenuhi.
2. Teori Budaya Organisasi (Ben-Hador, 2023): Teori ini menyediakan kerangka untuk memahami bagaimana nilai-nilai, norma, dan praktik dalam suatu organisasi

membentuk perilaku individu dan kolektif. Budaya organisasi yang inklusif dan adaptif dapat menjadi katalisator bagi kesejahteraan pekerja.

Kerangka penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana serikat pekerja dan budaya organisasi memengaruhi kesejahteraan pekerja di PT. Transportasi Jakarta. Dengan pendekatan yang holistik dan terintegrasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan baik secara akademik maupun praktis.

## **METODE**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman, persepsi, dan pandangan para pekerja serta pemangku kepentingan terkait di PT. Transportasi Jakarta (Transjakarta) mengenai peran serikat pekerja dan budaya organisasi terhadap kesejahteraan pekerja. Desain studi kasus memungkinkan analisis komprehensif terhadap fenomena tertentu dalam konteks yang spesifik.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Transportasi Jakarta, perusahaan penyedia layanan transportasi publik terbesar di Jakarta. Lokasi ini dipilih karena kompleksitas operasional dan tantangan sosial-ekonomi yang dihadapi perusahaan, serta relevansi isu kesejahteraan pekerja dalam konteks transportasi publik.

### **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian terdiri dari:

1. Pekerja Transjakarta: Meliputi pekerja dari berbagai divisi operasional, administrasi, dan teknis.
2. Perwakilan Serikat Pekerja: Termasuk pengurus dan anggota serikat pekerja yang aktif di Transjakarta.
3. Manajemen Transjakarta: Melibatkan pimpinan dan staf manajemen yang berperan dalam pengambilan kebijakan terkait kesejahteraan pekerja.
4. Pemangku Kepentingan Lain: Termasuk pihak eksternal seperti regulator dan mitra kerja yang relevan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan menggunakan beberapa teknik berikut:

1. Wawancara Mendalam:
  - Dilakukan terhadap pekerja, perwakilan serikat pekerja, dan manajemen untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan mereka terkait peran serikat pekerja dan budaya organisasi terhadap kesejahteraan pekerja.
  - Wawancara bersifat semi-terstruktur untuk memberikan fleksibilitas dalam menggali informasi yang lebih mendalam.
2. Observasi Partisipatif:
  - Dilakukan untuk memahami dinamika interaksi antara pekerja, serikat pekerja, dan manajemen dalam konteks sehari-hari.
  - Fokus pada pengamatan terhadap budaya kerja, proses negosiasi serikat pekerja, dan praktik kesejahteraan di lingkungan kerja.
3. Dokumentasi:
  - Melibatkan analisis dokumen resmi seperti kebijakan perusahaan, laporan tahunan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan catatan rapat serikat pekerja.
  - Dokumen ini memberikan data pendukung untuk menguatkan temuan dari wawancara dan observasi.

## **Teknik Analisis Data**

Data dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik. Tahapan analisis meliputi:

1. Transkripsi Data: Wawancara dan FGD ditranskrip secara verbatim.
2. Koding: Mengidentifikasi tema-tema utama dari data yang dikumpulkan.
3. Kategorisasi: Mengelompokkan tema-tema yang serupa ke dalam kategori yang lebih luas.
4. Interpretasi: Menganalisis hubungan antara tema dan kategori untuk menjawab pertanyaan penelitian.
5. Triangulasi Data: Membandingkan temuan dari berbagai sumber data (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

## **HASIL**

### **Peran Serikat Pekerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja**

Keterlibatan Serikat Pekerja dalam Advokasi Kesejahteraan Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja di PT. Transportasi Jakarta memiliki peran signifikan dalam advokasi kesejahteraan pekerja. Informan menyebutkan bahwa serikat pekerja sering menjadi mediator antara karyawan dan manajemen dalam negosiasi gaji, tunjangan, dan kondisi kerja. Sebagai contoh, seorang informan mengungkapkan bahwa "Serikat pekerja selalu berjuang agar ada peningkatan tunjangan kesehatan dan jaminan kerja yang lebih baik." Aktivitas ini mencerminkan teori pluralisme industrial, di mana serikat pekerja bertindak sebagai elemen penyeimbang kekuatan antara pekerja dan pemberi kerja.

Pendidikan dan Kesadaran Pekerja melalui Serikat Serikat pekerja juga menjalankan program pendidikan untuk meningkatkan pemahaman pekerja tentang hak-hak mereka. Program ini mencakup pelatihan tentang undang-undang ketenagakerjaan dan hak asasi manusia di tempat kerja. Berdasarkan wawancara, sebagian besar pekerja merasa lebih percaya diri menyampaikan keluhan mereka setelah mendapatkan edukasi ini. Hal ini sejalan dengan pandangan Amankwa, Looock dan Kritzinger (2022) bahwa penguatan literasi pekerja berkontribusi pada peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja.

Hambatan yang Dihadapi Serikat Pekerja Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa hambatan yang dihadapi serikat pekerja, seperti keterbatasan sumber daya dan resistensi manajemen terhadap perubahan kebijakan. Salah satu informan serikat pekerja menyatakan, "Kami sering menghadapi tekanan dari manajemen yang kurang terbuka terhadap usulan kami, terutama ketika menyangkut pengeluaran tambahan." Kendala ini menunjukkan perlunya strategi yang lebih kolaboratif antara serikat pekerja dan manajemen.

### **Budaya Organisasi PT. Transportasi Jakarta**

Nilai-Nilai Budaya dan Kesejahteraan Budaya organisasi di PT. Transportasi Jakarta didominasi oleh nilai-nilai pelayanan publik, kolaborasi, dan akuntabilitas. Sebagian besar informan menyebutkan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan terbuka telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis. Seorang informan dari manajemen menyatakan, "Kami berusaha membangun budaya yang mendorong komunikasi terbuka, sehingga pekerja merasa dihargai dan didengar."

Pengaruh Budaya terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Budaya organisasi yang baik terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pekerja yang merasa dihargai dan didukung oleh budaya organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini mendukung hipotesis bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja secara signifikan (Ben-Hador, 2023). Ketegangan Antar-Nilai Budaya Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya ketegangan antara nilai-nilai tradisional dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan teknologi baru. Sebagian besar pekerja

merasa tertekan dengan perubahan teknologi yang cepat tanpa adanya pelatihan yang memadai. Hal ini mencerminkan pentingnya pengembangan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan.

### **Interaksi antara Peran Serikat Pekerja dan Budaya Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi antara serikat pekerja dan budaya organisasi yang kuat menciptakan dampak positif terhadap kesejahteraan pekerja. Sebagai contoh, inisiatif bersama untuk meningkatkan tunjangan kesehatan dan pengembangan program pelatihan kerja telah memberikan hasil nyata dalam peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja. Namun, terdapat pula konflik yang muncul akibat perbedaan pendekatan antara serikat pekerja dan manajemen dalam menafsirkan kebijakan budaya organisasi. Konflik ini sebagian besar disebabkan oleh kurangnya komunikasi efektif. Penelitian ini merekomendasikan pembentukan forum komunikasi rutin sebagai solusi untuk menyelaraskan visi antara kedua pihak.

### **PEMBAHASAN**

Serikat pekerja di PT. Transportasi Jakarta memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, khususnya dalam konteks advokasi dan pendidikan pekerja. Peran ini konsisten dengan kerangka teori pluralisme industrial, yang menekankan pentingnya serikat pekerja sebagai elemen penyeimbang kekuatan antara manajemen dan pekerja (Addison dan Teixeira, 2021). Advokasi kesejahteraan oleh serikat pekerja di PT. Transportasi Jakarta terlihat melalui mediasi yang efektif dalam negosiasi gaji, tunjangan, dan kondisi kerja. Aktivitas ini bukan hanya meningkatkan kesejahteraan material pekerja, tetapi juga menciptakan kepercayaan di antara karyawan terhadap serikat pekerja sebagai representasi kepentingan kolektif mereka. Hal ini mendukung pandangan bahwa serikat pekerja dapat memfasilitasi hubungan industrial yang lebih stabil melalui dialog sosial yang berkelanjutan (Mahdawi dan Evans, 2022).

Namun, keberhasilan ini tidak terlepas dari tantangan yang dihadapi serikat pekerja, termasuk keterbatasan sumber daya dan resistensi dari manajemen. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menunjukkan bahwa resistensi terhadap usulan serikat pekerja sering kali terjadi karena persepsi negatif manajemen terhadap dampak kebijakan kesejahteraan pada biaya operasional perusahaan (Bromberg, 2014). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih kolaboratif untuk mengatasi hambatan ini, seperti pengembangan strategi negosiasi berbasis data yang dapat memperkuat argumen serikat pekerja. Selain itu, program pendidikan yang dilaksanakan serikat pekerja terbukti meningkatkan literasi pekerja terhadap hak-hak mereka. Penguatan literasi ini mendukung argumentasi Bailey (2009) bahwa pendidikan dapat meningkatkan keterlibatan pekerja secara signifikan, karena pekerja yang memahami hak mereka cenderung lebih percaya diri dalam menyuarakan aspirasi. Dalam konteks ini, program pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai alat advokasi, tetapi juga sebagai bentuk pemberdayaan pekerja yang memperkuat peran serikat dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Budaya organisasi di PT. Transportasi Jakarta yang mengedepankan nilai-nilai pelayanan publik, kolaborasi, dan akuntabilitas memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. Nilai-nilai tersebut mencerminkan elemen budaya organisasi yang mendukung keterlibatan karyawan, yang menurut Yumuk dan Kurgun (2020), merupakan komponen penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja individu. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa komunikasi terbuka yang ditekankan dalam budaya organisasi mampu menciptakan rasa dihargai di kalangan pekerja. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa budaya organisasi yang inklusif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal antarpekerja. Dalam hal ini, budaya organisasi berperan sebagai katalisator yang memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan personal dan profesional pekerja.

Namun, ketegangan yang muncul akibat kebutuhan adaptasi terhadap teknologi baru menunjukkan adanya disonansi antara nilai-nilai budaya yang mapan dan tuntutan modernisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa transisi teknologi tanpa pelatihan yang memadai dapat menciptakan tekanan kerja, yang pada akhirnya merusak kesejahteraan pekerja (Milovanska, 2023). Oleh karena itu, pengembangan budaya yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi perlu menjadi prioritas, termasuk melalui penyediaan pelatihan yang relevan bagi pekerja.

Kolaborasi antara serikat pekerja dan budaya organisasi yang kuat terbukti menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Inisiatif bersama, seperti pengembangan tunjangan kesehatan dan pelatihan kerja, menunjukkan bahwa keselarasan visi antara kedua elemen ini dapat menghasilkan kebijakan yang berdampak langsung pada kepuasan dan produktivitas kerja. Kolaborasi ini mencerminkan pentingnya integrasi antara kepentingan kolektif pekerja dan nilai-nilai organisasi dalam membangun hubungan kerja yang harmonis (Morris dan Jacobs, 2018). Namun, konflik yang muncul akibat perbedaan interpretasi terhadap kebijakan budaya organisasi menunjukkan pentingnya pengelolaan komunikasi yang lebih efektif. Konflik ini menggarisbawahi perlunya pembentukan forum komunikasi rutin yang melibatkan serikat pekerja dan manajemen. Dengan adanya forum tersebut, kedua pihak dapat lebih mudah menyelaraskan visi dan mengurangi potensi kesalahpahaman. Hal ini mendukung pandangan bahwa komunikasi yang transparan merupakan fondasi hubungan industrial yang sehat (Dorrenbacher et al, 2021). Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa kesejahteraan pekerja di PT. Transportasi Jakarta dipengaruhi oleh interaksi yang kompleks antara peran serikat pekerja dan budaya organisasi. Untuk mencapai keberlanjutan dalam peningkatan kesejahteraan, dibutuhkan strategi holistik yang mengintegrasikan advokasi serikat pekerja, pengembangan budaya organisasi yang adaptif, dan pengelolaan hubungan kerja yang berbasis kolaborasi. Strategi ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi dalam jangka panjang.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa peran serikat pekerja di PT. Transportasi Jakarta sangat signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, terutama melalui advokasi dan pendidikan. Serikat pekerja berfungsi sebagai mediator yang efektif antara pekerja dan manajemen dalam negosiasi terkait gaji, tunjangan, dan kondisi kerja, yang mencerminkan peran mereka dalam menjaga keseimbangan kekuatan dalam hubungan industrial. Melalui program pendidikan, serikat pekerja tidak hanya memperkuat literasi pekerja mengenai hak-hak ketenagakerjaan, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan mereka, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan teori pluralisme industrial, yang menekankan pentingnya peran serikat pekerja dalam menciptakan stabilitas hubungan industrial dan kepercayaan di kalangan pekerja.

Namun, meskipun peran serikat pekerja menunjukkan hasil yang positif, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya hambatan yang cukup signifikan, seperti keterbatasan sumber daya dan resistensi dari manajemen terhadap usulan kebijakan kesejahteraan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan serikat pekerja tidak terlepas dari tantangan eksternal yang mempengaruhi efektivitas advokasi mereka. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang lebih kolaboratif dan berbasis data antara serikat pekerja dan manajemen untuk mengatasi hambatan-hambatan ini dan memastikan kebijakan kesejahteraan yang berkelanjutan. Dengan mengembangkan strategi negosiasi yang lebih adaptif dan berbasis bukti, serikat pekerja dapat memainkan peran yang lebih kuat dalam mempengaruhi kebijakan kesejahteraan yang berdampak langsung pada pekerja.

Di sisi lain, budaya organisasi di PT. Transportasi Jakarta memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis pekerja. Nilai-nilai budaya yang mengedepankan pelayanan publik, kolaborasi, dan akuntabilitas terbukti



meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat hubungan interpersonal antarpekerja. Namun, ketegangan yang muncul akibat perubahan teknologi yang cepat tanpa pelatihan yang memadai menggarisbawahi pentingnya pengembangan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan zaman. Integrasi yang harmonis antara serikat pekerja dan budaya organisasi dapat menciptakan sinergi yang meningkatkan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, untuk mencapai kesejahteraan pekerja yang berkelanjutan, PT. Transportasi Jakarta perlu menerapkan strategi yang menggabungkan advokasi serikat pekerja, pengembangan budaya yang inklusif dan adaptif, serta pengelolaan hubungan industrial berbasis komunikasi yang efektif dan transparan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aczel, J. (2005), "Changes in the role of the trade union in the Hungarian printing industry: A transition from socialism to market economy", *Employee Relations*, Vol. 27 No. 6, pp. 566-580. <https://doi.org/10.1108/01425450510626108>
- Aderemi, T. and Ogwumike, F. (2017), "Welfare implications of minimum wage increase in Nigeria", *International Journal of Social Economics*, Vol. 44 No. 12, pp. 2141-2156. <https://doi.org/10.1108/IJSE-07-2016-0198>
- Addison, J.T. and Teixeira, P. (2021), "What Do Workers Want? The Representation Gap at the EU Establishment as Perceived by Their Workplace Representatives", Polachek, S.W., Tatsiramos, K., Russo, G. and van Houten, G. (Ed.) *Workplace Productivity and Management Practices (Research in Labor Economics, Vol. 49)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 1-39. <https://doi.org/10.1108/S0147-912120210000049001>
- Amankwa, E., Looock, M. and Kritzinger, E. (2022), "The determinants of an information security policy compliance culture in organisations: the combined effects of organisational and behavioural factors", *Information and Computer Security*, Vol. 30 No. 4, pp. 583-614. <https://doi.org/10.1108/ICS-10-2021-0169>
- Baccaro, L. (2011), "Labor, Globalization and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive?", Brady, D. (Ed.) *Comparing European Workers Part B: Policies and Institutions (Research in the Sociology of Work, Vol. 22 Part 2)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 213-285. [https://doi.org/10.1108/S0277-2833\(2011\)000022B010](https://doi.org/10.1108/S0277-2833(2011)000022B010)
- Bailey, M. (2009), "Can you hear us? The effectiveness of European Works Councils as a mechanism of employee voice for Hungarian workers of PrintCo", *Employee Relations*, Vol. 31 No. 2, pp. 197-218. <https://doi.org/10.1108/01425450910925337>
- Ben-Hador, B. (2023), "What does the performance appraisal approach tell us about the organizational culture's basic assumptions?", *Employee Relations*, Vol. 45 No. 6, pp. 1561-1579. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2023-0221>
- Bromberg, K. (2014), "From Biographical Accounts to a Grounded Theory: Social Worlds of German Trade Unions", *Revisiting Symbolic Interaction in Music Studies and New Interpretive Works (Studies in Symbolic Interaction, Vol. 42)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 117-132. <https://doi.org/10.1108/S0163-239620140000042007>
- Budhwar, P., Crane, A., Davies, A., Delbridge, R., Edwards, T., Ezzamel, M., Harris, L., Ogbonna, E. and Thomas, R. (2002), "Organizing/theorizing: developments in organization theory and practice", *Management Research News*, Vol. 25 No. 8/9/10, pp. 1-193. <https://doi.org/10.1108/01409170210783368>

- Chun, J.J. and Kim, Y.-S. (2018), "Feminist Entanglements with the Neoliberal Welfare State: NGOs and Domestic Worker Organizing in South Korea", *Gendering Struggles against Informal and Precarious Work (Political Power and Social Theory, Vol. 35)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 147-168. <https://doi.org/10.1108/S0198-871920180000035006>
- Dörrenbächer, C., Tüselmann, H., Meissner, H.-R. and Cao, Q. (2021), "What shapes industrial relations in foreign affiliates? Comparative case study results from Germany", *Critical Perspectives on International Business*, Vol. 17 No. 4, pp. 481-501. <https://doi.org/10.1108/cpoib-07-2020-0090>
- Iddrisu, I. and Adam, A. (2024), "Nexus between induction training and on-the-job-training on employee job performance: the mediating role of organizational culture", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2023-4110>
- Iqbal, J. and Parray, Z.A. (2024), "Striking the balance: unraveling the influence of organizational culture on organization citizenship behavior with corporate social responsibility as the bridge", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2024-0065>
- Iqbal, S., Ullah, S., Rizwan, A., Nazeer, N., Rasheed, M. and Siddiqi, A.F.I. (2024), "The impact of organizational culture on knowledge sharing and absorptive capacity: a study of the microfinance institutions in Pakistan", *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-01-2024-0038>
- Kareem, J., Patrick, H.A. and Prabakaran, N. (2024), "Exploring the factors of learning organization in school education: the role of leadership styles, personal commitment, and organizational culture", *Central European Management Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-12-2023-0457>
- Kravariti, F., Jooss, S., Tom Dieck, M.C., Fountoulaki, P. and Hossain, F. (2024), "Talent management in the hospitality and tourism industry: the role of societal and organisational culture", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2024-0522>
- Kucharska, W. and Bedford, D. (2023), "Culture as a System", *The Cultures of Knowledge Organizations: Knowledge, Learning, Collaboration (KLC) (Working Methods for Knowledge Management)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 3-24. <https://doi.org/10.1108/978-1-83909-336-420231001>
- Leger, L.A. (1993), "Industrial Adjustment and Welfare: The Destruction of Communities and Ways of Life", *International Journal of Manpower*, Vol. 14 No. 5, pp. 42-57. <https://doi.org/10.1108/01437729310033322>
- Lin, Y.-H., Huang, Z. and Gao, Y. (2024), "Mediating role of relational capital in the influence of organizational culture on international project performance for construction enterprises", *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/ECAM-10-2023-1068>
- Lin, P.M.C., Peng, K.-L., Wilson Au, W.C. and Baum, T. (2023), "Labor market transformation in the hospitality gig economy in a post pandemic era: impacts of institutional governance", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 35 No. 4, pp. 1490-1510. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2021-1531>
- Mahdawi, D. and Evans, J. (2022), "'Not Like Other Women': Understanding the Barriers for Women in the Transport Sector and the Role of Trade Unions", Wright, T., Budd, L. and Ison, S. (Ed.) *Women, Work and Transport (Transport and Sustainability,*

- Vol. 16), Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 339-355. <https://doi.org/10.1108/S2044-994120220000016021>
- Metcalf, D. and Li, J. (2006), "Chinese Unions: An Alice in Wonderland", Lewin, D. and Kaufman, B.E. (Ed.) *Advances in Industrial & Labor Relations (Advances in Industrial & Labor Relations, Vol. 15)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 213-268. [https://doi.org/10.1016/S0742-6186\(06\)15005-2](https://doi.org/10.1016/S0742-6186(06)15005-2)
- Milovanska-Farrington, S. (2023), "Gender differences in the association between job characteristics, and work satisfaction and retention", *American Journal of Business*, Vol. 38 No. 2, pp. 62-88. <https://doi.org/10.1108/AJB-07-2022-0115>
- Morrison, C. and Croucher, R. (2010), "Moldovan employment relations: "path dependency"?", *Employee Relations*, Vol. 32 No. 3, pp. 227-247. <https://doi.org/10.1108/01425451011038771>
- Morris Morant, R.A. and Jacobs, D.C. (2018), "Frontiers of efficiency wages: unconventional wisdom?", *Journal of Management History*, Vol. 24 No. 3, pp. 300-315. <https://doi.org/10.1108/JMH-09-2017-0045>
- Page-Tickell, R. and Ritchie, J. (2020), "Presence and Pretence: Trade Unions and the Gig Economy", Page-Tickell, R. and Yerby, E. (Ed.) *Conflict and Shifting Boundaries in the Gig Economy: An Interdisciplinary Analysis (The Changing Context of Managing People)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 63-86. <https://doi.org/10.1108/978-1-83867-603-220201006>
- Stringer, T., Mortimer, G. and Payne, A.R. (2020), "Do ethical concerns and personal values influence the purchase intention of fast-fashion clothing?", *Journal of Fashion Marketing and Management*, Vol. 24 No. 1, pp. 99-120. <https://doi.org/10.1108/JFMM-01-2019-0011>
- Stringer, T., Payne, A.R. and Mortimer, G. (2022), "As cheap as humanly possible: why consumers care less about worker welfare", *Journal of Fashion Marketing and Management*, Vol. 26 No. 4, pp. 717-737. <https://doi.org/10.1108/JFMM-06-2021-0158>
- Taylor, T. (2015), "Policing Work and Family: How Workers Cope with Contradictions and Dilemmas of Implementing Welfare-to-Work", *Work and Family in the New Economy (Research in the Sociology of Work, Vol. 26)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 127-150. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320150000026012>
- von Brockdorff, P. and Spiteri, J. (2024), "The Role of Trade Unions and Collective Bargaining", *A New Left Economics: An Economy with a Social Conscience*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 65-93. <https://doi.org/10.1108/978-1-80455-402-920241005>
- Wang, M. (2024), "Informal employment and subjective well-being in urban China: do employment sector and working time flexibility matter?", *International Journal of Manpower*, Vol. 45 No. 9, pp. 1756-1771. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2022-0530>
- Wang, M.S. and Lounsbury, M. (2021), "Cultural Encounters: A Practice-Driven Institutional Approach to the Study of Organizational Culture", Lounsbury, M., Anderson, D.A. and Spee, P. (Ed.) *On Practice and Institution: New Empirical Directions (Research in the Sociology of Organizations, Vol. 71)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 165-198. <https://doi.org/10.1108/S0733-558X20200000071007>
- Yumuk, Y. and Kurgun, H. (2020), "The Role of Organizational Culture Types on Person-Organization Fit and Organizational Alienation Levels of Hotel Workers \* ", Ruël, H. and Lombarts, A. (Ed.) *Sustainable Hospitality Management (Advanced Series in Management, Vol. 24)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 83-104. <https://doi.org/10.1108/S1877-636120200000024007>