
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 10 No. 2 (2025): December
DOI: 10.21070/acopen.10.2025.12642

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Formal and Informal Communication Strategies in Employee Union Participation: Strategi Komunikasi Formal dan Informal dalam Partisipasi Serikat Pekerja

Mulyono, mulyono01student@gmail.com (*)

Program Studi Ilmu Komunikasi, Indonesia

Ainur Rochmaniah, ainur@umsida.ac.id

Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Labor unions advocate workers' rights and welfare through structured communication and socialization activities that foster awareness and collective engagement. **Specific Background:** At PT Indal Steel Pipe, Gresik Regency, the labor union conducts socialization programs to encourage employee participation despite relatively low membership involvement. **Knowledge Gap:** Empirical insight remains limited regarding integrated organizational communication approaches used by company-based labor unions to address participation barriers. **Aims:** This study examines communication strategies applied by the labor union to promote unionization among employees. **Results:** Using a qualitative case study with interviews, observations, and documentation, the findings show that the union implements formal socialization through structured education and informal engagement through interpersonal and persuasive dialogue, supported by written, oral, and electronic communication channels. Transparency, management support, and employee trust support participation, while scheduling conflicts, apathy, stigma, and individualistic workplace culture remain challenges. These barriers are addressed through unit-based representatives and digital communication platforms. **Novelty:** The study presents an integrated model combining macro and micro organizational communication networks with formal and informal approaches in an industrial union context. **Implications:** The findings offer guidance for strengthening union communication capacity and organizational literacy to support sustainable employee participation in collective representation.

Highlights:

- Structured Socialization and Interpersonal Dialogue Form Complementary Engagement Mechanisms.
- Transparency, Managerial Support, and Trust Facilitate Membership Involvement.
- Scheduling Conflicts, Stigma Concerns, and Individualistic Workplace Culture Restrict Organizational Engagement.

Keywords: Labor Union Communication, Unionization Socialization, Employee Participation, Organizational Communication Networks, Digital Internal Media

Published date: 2025-12-12

Pendahuluan

Strategi komunikasi serikat pekerja merupakan elemen krusial dalam membangun kesadaran dan partisipasi karyawan terhadap pentingnya berserikat. Sebagai wadah yang memperjuangkan hak dan kesejahteraan pekerja, serikat pekerja memerlukan pendekatan komunikasi yang efektif untuk mengatasi berbagai tantangan, seperti rendahnya pemahaman karyawan tentang fungsi serikat pekerja, kendala teknis, serta hambatan budaya dan psikologis. Strategi komunikasi yang tepat tidak hanya membantu menyampaikan informasi secara jelas, tetapi juga mampu membangun hubungan yang lebih erat antara serikat pekerja dan anggotanya.

Strategi komunikasi serikat pekerja merupakan elemen krusial dalam membangun kesadaran dan partisipasi karyawan terhadap pentingnya berserikat. Sebagai wadah yang memperjuangkan hak dan kesejahteraan pekerja, serikat pekerja memerlukan pendekatan komunikasi yang efektif untuk mengatasi berbagai tantangan, seperti rendahnya pemahaman karyawan tentang fungsi serikat, kendala teknis, serta hambatan budaya dan psikologis. Strategi komunikasi yang tepat tidak hanya membantu menyampaikan informasi secara jelas, tetapi juga mampu membangun hubungan yang lebih erat antara serikat pekerja dan anggotanya.

Dalam konteks sosialisasi berserikat, serikat pekerja biasanya menggunakan dua pendekatan utama, yakni pendekatan formal dan pendekatan informal. Penggunaan saluran komunikasi formal dan informal yang seimbang terbukti efektif dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengelola konflik, serta membina hubungan interpersonal yang kuat setiap pendekatan saling melengkapi dan menjadi kunci bagi efektivitas komunikasi internal [1]. Pendekatan formal dilakukan melalui kegiatan sosialisasi terstruktur seperti seminar, pelatihan, atau penyuluhan. Sementara itu, pendekatan informal melibatkan interaksi interpersonal seperti gathering atau komunikasi persuasif antar individu. Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi kedua pendekatan ini dapat meningkatkan efektivitas sosialisasi, terutama dalam membangun kesadaran kelas sosial di kalangan karyawan baru. [2] [3]

Di era digital, penggunaan media sosial sebagai alat komunikasi juga menjadi semakin relevan. Media seperti WhatsApp, Instagram, dan platform lainnya memungkinkan penyebaran informasi secara cepat dan interaktif, menjangkau lebih banyak anggota dengan efisiensi tinggi [4]. Selain itu, pelatihan khusus bagi pengurus serikat pekerja tentang strategi komunikasi digital dapat memperkuat kemampuan mereka dalam mengelola hubungan dengan anggota di berbagai tingkat organisasi.

Strategi komunikasi serikat pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam sosialisasi berserikat bagi karyawan, termasuk di PT Indal Steel Pipe di Kabupaten Gresik. Dalam konteks ini, serikat pekerja berfungsi sebagai jembatan antara manajemen perusahaan dan karyawan, memastikan bahwa aspirasi serta kebutuhan pekerja dapat disampaikan dengan efektif. Melalui strategi komunikasi yang tepat, serikat pekerja dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya berorganisasi, yang pada gilirannya dapat memperkuat posisi tawar mereka dalam negosiasi dengan pihak manajemen. Penelitian pada hubungan industrial menegaskan bahwa serikat pekerja bertindak sebagai mediator penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan adil, serta memperkuat suara pekerja melalui representasi yang sah [5]

Dalam era digital saat ini, kemampuan untuk menggunakan media sosial sebagai alat komunikasi menjadi semakin krusial. Pelatihan yang dilakukan oleh International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa pengurus serikat pekerja perlu dilengkapi dengan keterampilan komunikasi digital untuk menjangkau anggota dan menyebarkan informasi secara efektif. [6] Dengan memanfaatkan platform seperti WhatsApp dan Instagram, serikat pekerja dapat melakukan sosialisasi secara lebih interaktif dan menarik bagi karyawan muda yang merupakan mayoritas di perusahaan – perusahaan modern. [2]

Di sisi lain, penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi serikat pekerja tidak hanya terbatas pada pendekatan formal, tetapi juga mencakup metode informal seperti gathering dan interaksi langsung. [2] Pendekatan ini memungkinkan serikat pekerja untuk membangun hubungan yang lebih dekat dengan anggotanya, serta mengatasi berbagai kendala yang mungkin muncul dalam proses sosialisasi. Oleh karena itu, penting bagi serikat pekerja di PT Indal Steel Pipe untuk mengembangkan strategi komunikasi yang komprehensif, menggabungkan teknik formal dan informal guna meningkatkan partisipasi karyawan dalam organisasi.

Serikat pekerja di PT Indal Steel Pipe adalah organisasi yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektro, dan Mesin Seluruh Indonesia (FSP LEM SPSI). Berlokasi di Desa Suko Mulyo, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, serikat ini didirikan pada tahun 2021 setelah melalui perjalanan panjang sejak era reformasi. Pembentukan serikat pekerja ini merupakan langkah penting untuk menciptakan organisasi yang mandiri dan mampu memperjuangkan hak-hak karyawan. Saat ini, PT Indal Steel Pipe memiliki sebanyak 751 karyawan yang terlibat dalam produksi pipa baja, termasuk pipa gas, pipa pancang, dan pipa air.

PT Indal Steel Pipe merupakan bagian dari Maspion Group, salah satu konglomerat besar di Indonesia yang dikenal dalam berbagai industri. Dengan spesialisasi dalam produksi pipa baja, perusahaan ini berkomitmen untuk memenuhi standar kualitas internasional dan beroperasi dalam sistem manajemen terintegrasi yang mencakup aspek kualitas, keselamatan kerja, dan lingkungan. Pengurus serikat pekerja di PT Indal Steel Pipe dipimpin oleh Saudara Sutikno, yang bertanggung jawab untuk mengorganisir kegiatan sosialisasi dan memperjuangkan kepentingan anggotanya. Secara umum, serikat pekerja berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui berbagai program dan advokasi. Melalui sosialisasi yang efektif, serikat pekerja dapat membantu karyawan memahami hak-hak mereka serta manfaat bergabung dalam organisasi tersebut. Dengan adanya serikat pekerja yang kuat di PT Indal Steel Pipe, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih baik dan hubungan industrial yang harmonis antar manajemen dan karyawan.

Struktur pengurus FSP LEM SPSI di PT Indal Steel Pipe terdiri dari beberapa posisi penting yang memiliki tanggung jawab masing-masing. Ketua organisasi ini adalah Sutikno, yang memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan serikat pekerja. Wakil Ketua dijabat oleh Ach. Sodikin, yang membantu ketua dalam menjalankan tugasnya dan siap mengambil alih jika ketua berhalangan. Sekretaris Mulyono bertanggung jawab untuk mengelola administrasi dan dokumentasi organisasi, sedangkan bendahara Maliki mengelola keuangan dan memastikan transparansi dalam penggunaan dana. Selain itu, terdapat 10 orang perwakilan dari berbagai bagian yang berfungsi sebagai jembatan komunikasi antara anggota serikat pekerja dan pengurus.

Struktur organisasi ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap anggota memiliki suara dalam pengambilan keputusan dan bahwa kebutuhan serta aspirasi mereka dapat disampaikan dengan baik. Dalam konteks serikat pekerja, keberadaan perwakilan dari berbagai bagian memungkinkan adanya representasi yang lebih luas, sehingga kebijakan yang diambil dapat mencerminkan kepentingan semua karyawan di PT Indal Steel Pipe.

Kegiatan serikat pekerja di PT Indal Steel Pipe mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan pengetahuan karyawan. Rapat konsolidasi rutin diadakan setiap bulan dalam bentuk rapat koordinasi. Selain itu, serikat pekerja juga mengadakan pelatihan dan pendidikan organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman anggota mengenai hak-hak mereka. Kegiatan ini termasuk rapat sosialisasi tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan informasi terkini kepada karyawan mengenai peraturan yang mengatur hubungan kerja.

Selain kegiatan formal, serikat pekerja juga menyelenggarakan berbagai kegiatan sosial dari olahraga, yang berfungsi untuk mempererat hubungan antar anggota serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Kegiatan keagamaan juga diadakan sebagai bentuk dukungan terhadap kebutuhan spiritual anggota. Rapat koordinasi dengan pihak manajemen perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Gresik menjadi salah satu upaya untuk menjalin komunikasi yang baik antara serikat pekerja dan manajemen, serta memastikan bahwa aspirasi karyawan didengar dan dipertimbangkan.

Selanjutnya, rapat koordinasi dengan tingkatan serikat pekerja yang lebih tinggi, seperti Dewan Pimpinan Cabang (DPC) dan Dewan Pimpinan Daerah (DPD), juga dilakukan untuk memperkuat jaringan dan kolaborasi antar serikat pekerja. Dengan demikian, kegiatan-kegiatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada penguatan organisasi serikat pekerja itu sendiri. Secara keseluruhan, kegiatan serikat pekerja di PT Indal Steel Pipe menunjukkan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik melalui pendidikan, sosialisasi, dan kolaborasi yang efektif antara karyawan dan manajemen.

Temuan ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dalam analisisnya pada kegiatan komunikasi organisasi, yang mengemukakan bahwa komunikasi horizontal atau lateral memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, masalah, dan pemecahan masalahnya, dimana individu yang berbeda lingkungan melakukan pertukaran pesan dalam konteks yang spesifik melalui satu atau lebih dan masing-masing memberikan tanggapan (feedback). [7]

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi komunikasi yang digunakan oleh serikat pekerja dalam menyosialisasikan kegiatan berserikat kepada karyawan PT Indal Steel Pipe di Kabupaten Gresik.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Jenis penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam melalui eksplorasi makna, pengalaman, dan interaksi manusia [8]. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin memahami secara mendalam strategi komunikasi yang digunakan oleh serikat pekerja dalam menyosialisasikan pentingnya berserikat kepada karyawan. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara menyeluruh konteks, dinamika, serta faktor-faktor yang memengaruhi proses komunikasi di lingkungan PT Indal Steel Pipe, Kabupaten Gresik.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Indal Steel Pipe yang berlokasi di Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya aktivitas serikat pekerja yang aktif dalam melakukan sosialisasi kepada karyawan. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Pengurus serikat pekerja PT Indal Steel Pipe
2. Karyawan yang merupakan anggota serikat
3. Karyawan yang belum atau tidak tergabung dalam serikat

Pemilihan subjek dilakukan secara purposive atau sengaja, berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam kegiatan sosialisasi berserikat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup:

1. Wawancara (interview)

Dilakukan terhadap pengurus serikat pekerja dan beberapa karyawan untuk menggali secara lebih dalam mengenai strategi

komunikasi, bentuk sosialisasi, serta persepsi terhadap serikat pekerja.

2. Observasi

Peneliti mengamati secara langsung aktivitas sosialisasi, forum-forum diskusi, dan interaksi yang terjadi antara pengurus serikat dan karyawan di lingkungan kerja.

3. Dokumentasi

Pengumpulan dokumen berupa brosur sosialisasi, notulen rapat serikat, media komunikasi internal, serta arsip relevan untuk memperkuat data wawancara dan observasi.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis tematik, analisis tematik adalah metode dalam penelitian kualitatif yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola atau tema dalam data. Metode ini sangat berguna untuk memahami makna yang mendalam dari data kualitatif seperti transkrip wawancara, catatan observasi, atau dokumen teks lainnya. Salah satu pendekatan yang paling dikenal dalam analisis tematik adalah yang dikembangkan oleh [9] yang terdiri dari enam langkah utama:

1. Familiarisasi dengan Data

Peneliti membaca dan meninjau data secara berulang untuk memahami isi dan konteksnya.

2. Pengkodean Awal

Menandai bagian-bagian data dengan label atau kode yang mewakili ide atau konsep tertentu.

3. Pencarian Tema

Mengelompokkan kode-kode yang serupa untuk membentuk tema-tema awal yang relevan dengan pertanyaan penelitian.

4. Peninjauan Tema

Memeriksa kembali tema-tema yang telah diidentifikasi untuk memastikan konsistensi dan relevansi dengan data keseluruhan.

5. Definisi dan Penamaan Tema

Memberikan definisi yang jelas dan nama yang tepat untuk setiap tema, serta menjelaskan esensinya dalam konteks penelitian.

6. Penyusunan Laporan

Menulis hasil analisis dalam bentuk narasi yang menyeluruh, termasuk kutipan data yang mendukung dan interpretasi peneliti.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti berkomitmen untuk menjaga etika ilmiah dengan menerapkan hal-hal berikut:

1. Persetujuan Informan (Informed Consent)

Peneliti menjelaskan maksud dan tujuan penelitian sebelum wawancara, dan mendapatkan persetujuan partisipasi secara sukarela.

2. Kerahasiaan Identitas

Informan dijamin kerahasiaannya dengan menyamarkan nama dan jabatan dalam pelaporan data.

3. Keterbukaan dan Kejujuran

Peneliti bersikap jujur dalam seluruh proses pengumpulan dan penyajian data.

Hasil dan Pembahasan

Peneliti membedakan proses komunikasi pada serikat pekerja PT Indal Steel Pipe secara makro maupun mikro sebagai berikut.

1. Jaringan Komunikasi Makro Serikat Pekerja PT Indal Steel Pipe

Jaringan komunikasi organisasi serikat pekerja PT Indal Steel Pipe terdiri atas jaringan antar kelompok Dewan Pimpinan

Cabang (DPC) di berbagai daerah dan Dewan Pimpinan Pusat (DPP). Jaringan komunikasi organisasi serikat pekerja PT Indal Steel Pipe berbentuk roda, dengan Dewan Pimpinan Pusat sebagai pusat distribusi informasi ke Dewan Pimpinan Cabang di seluruh Indonesia. Masing-masing cabang dapat merespons kembali informasi tersebut, dan sebaliknya, juga dapat menjadi sumber informasi yang disampaikan ke pusat. Ini mencerminkan komunikasi dua arah dalam struktur organisasi.

2. Jaringan Komunikasi Mikro Serikat Pekerja PT Indal Steel Pipe

Pada tingkat mikro, jaringan komunikasi serikat pekerja PT Indal Steel Pipe terpusat di Dewan Pimpinan Cabang, yang terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, dan bendahara. Komunikasi dalam struktur ini berlangsung secara vertikal maupun horizontal, mencerminkan hubungan yang kompleks di antara fungsi-fungsi organisasi tersebut.

Komunikasi vertikal bawah (bottom-up) sangat penting bagi keberlangsungan serikat pekerja PT Indal Steel Pipe, karena berasal dari aspirasi anggota yang kemudian dikelola dan disampaikan kepada manajemen melalui PKB. Hal ini sejalan dengan penelitian [10] yang menegaskan bahwa aspirasi pekerja merupakan kontribusi nyata terhadap keberlanjutan perusahaan.

Selain membedakan jaringan komunikasi secara makro maupun mikro, peneliti juga menganalisa melalui metode komunikasi yang diterapkan oleh Serikat Pekerja PT Indal Steel Pipe sebagai berikut.

1. Tertulis

Serikat pekerja menyampaikan komunikasi tertulis melalui surat yang ditujukan kepada individu maupun kelompok (unit kerja). Selain itu, komunikasi tertulis juga dilakukan dalam bentuk laporan, seperti berita acara. Berita acara sendiri merupakan dokumen resmi yang memuat pernyataan sebagai bentuk pengesahan atas suatu kejadian atau peristiwa. Contohnya adalah berita acara yang mencatat hasil kesepakatan dalam Rapat Kerja Nasional (RAKERNAS) Serikat Pekerja PT Indal Steel Pipe terkait Konsolidasi Organisasi.

2. Lisan

Komunikasi lisan atau verbal merupakan metode penyampaian pesan secara langsung yang umum dilakukan dalam suatu organisasi, contohnya melalui interaksi antarindividu maupun antarkelompok. Bentuk komunikasi ini bisa bersifat resmi, seperti saat diselenggarakannya rapat kepengurusan, maupun tidak resmi, seperti dalam kegiatan yang bertujuan mempererat kebersamaan, misalnya acara kebersamaan (gathering) atau aktivitas sosial, seperti menyalurkan bantuan ke panti asuhan serta membantu korban bencana alam.

3. Media Elektronik

Platform media sosial yang paling umum digunakan oleh Serikat Pekerja PT Indal Steel Pipe, baik di tingkat cabang maupun tingkat pusat, adalah WhatsApp. Selain memanfaatkan WhatsApp sebagai sarana komunikasi, serikat pekerja ini juga menggunakan situs web resmi untuk menyampaikan informasi mengenai identitas organisasi kepada publik. Website tersebut memuat berbagai informasi, seperti kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan, profil organisasi serikat pekerja, serta hubungan afiliasi dengan Public Service International, yaitu federasi serikat pekerja tingkat global.

Komunikasi dengan memanfaatkan medium internet memungkinkan kita untuk mengatasi hambatan geografis dan temporal. Proses komunikasi berlangsung relatif cepat dan fleksibel, serta mendukung penyampaian pesan dalam berbagai format digital teks, grafis, audio, maupun video sehingga interaksi dapat dilakukan secara efisien tanpa dibatasi ruang maupun waktu. Studi ilmiah menyebutkan bahwa teknologi komunikasi, khususnya internet dan aplikasi real-time, “mempermudah komunikasi lintas batas geografis, memungkinkan akses tanpa kendala lokasi atau waktu, serta mendukung interaktivitas dalam bentuk teks, suara, maupun video [11]. Selain proses komunikasi, peneliti juga mendapatkan informasi terkait strategi komunikasi yang diterapkan oleh Serikat Pekerja PT Indal Steel Pipe yang dibedakan menjadi dua, yaitu secara formal dan informal.

1. Strategi Komunikasi Formal

Strategi komunikasi yang digunakan oleh serikat pekerja dilakukan secara formal melalui proses sosialisasi. Tujuan utama dari sosialisasi ini adalah untuk memberikan pemahaman kepada karyawan baru mengenai pentingnya menjadi bagian dari serikat pekerja. Sosialisasi sendiri merupakan proses di mana individu mempelajari nilai dan norma yang berlaku dalam suatu kelompok atau lingkungan sosial. Dalam konteks PT Indal Steel Pipe, sosialisasi yang dilakukan oleh pengurus serikat pekerja bertujuan untuk menanamkan kesadaran akan pentingnya berserikat kepada karyawan baru. Proses ini juga membantu karyawan mengenali identitas diri mereka dalam struktur sosial perusahaan.

Pengurus serikat pekerja atau individu berpengalaman dalam organisasi bertindak sebagai komunikator. Mereka menyampaikan informasi terkait serikat pekerja di PT Indal Steel Pipe serta alasan pentingnya keikutsertaan karyawan dalam serikat. Untuk mempermudah pemahaman, para komunikator sering menggunakan perumpamaan yang mencerminkan peran strategis serikat pekerja di dalam perusahaan. Perumpamaan ini membantu karyawan baru memahami posisi dan kepentingan kelas sosial mereka.

Melalui sosialisasi ini pula, karyawan diperkenalkan pada konsep perbedaan status dalam perusahaan antara manajemen

sebagai pemilik alat produksi dan pekerja sebagai penjual tenaga kerja demi memperoleh upah. Informasi disampaikan dalam bentuk simbolik agar lebih mudah dipahami, dan makna dalam perumpamaan berfungsi sebagai pemicu kesadaran kelas sosial, bahwa karyawan sejatinya merupakan bagian dari kelas pekerja yang berada di bawah struktur manajemen.

Selain menumbuhkan kesadaran kelas, pesan-pesan yang disampaikan dalam proses sosialisasi ini juga bertujuan mendorong karyawan untuk memperjuangkan kepentingan individu melalui wadah kolektif, yaitu serikat pekerja. Hal ini karena secara individu, karyawan memiliki keterbatasan dalam bernegosiasi dengan perusahaan. Melalui perjanjian kerja kolektif, serikat memberikan representasi yang lebih kuat bagi pekerja memberikan akses informasi, perlindungan, dan negosiasi standar yang tidak bisa dicapai seorang diri [12]. Sejalan dengan itu, studi menyebutkan adanya "union wage premium" serta peningkatan perlindungan sosial seperti jaminan kesehatan dan pensiun sebagai hasil dari keterlibatan dalam serikat—manfaat nyata yang jarang bisa diperoleh oleh pekerja secara individu [13]. Oleh sebab itu, partisipasi dalam serikat pekerja menjadi langkah strategis dalam memperjuangkan kepentingan bersama maupun kepentingan pribadi sebagai bagian dari kelas pekerja.

2. Strategi Komunikasi Informal

Strategi komunikasi informal yang dijalankan oleh serikat pekerja berfungsi sebagai pelengkap dan penguat bagi strategi komunikasi formal. Berbeda dengan pendekatan formal yang biasanya dilakukan dalam ruang tertutup dan terstruktur, komunikasi informal lebih banyak berlangsung di luar ruang kerja dalam suasana yang lebih santai dan terbuka. Komunikasi informal, yang lebih fleksibel dan spontan, mampu menyediakan sistem alternatif—memfasilitasi penjelasan atas pesan formal, memperkuat hubungan interpersonal, dan meningkatkan keterbukaan komunikasi dalam organisasi [14]. Salah satu bentuk pelaksanaan strategi komunikasi informal ini adalah melalui kegiatan gathering yang diadakan sebagai bagian dari upaya konsolidasi dan penguatan internal organisasi serikat pekerja PT Indal Steel Pipe.

Kegiatan gathering ini dirancang sebagai acara kebersamaan yang melibatkan seluruh anggota maupun non-anggota serikat pekerja, dikemas dalam bentuk kegiatan rekreasi yang menyenangkan. Dalam kegiatan ini, teknik komunikasi yang diterapkan adalah komunikasi persuasif, yaitu komunikasi yang bertujuan memengaruhi audiens. Komunikator mengubah persepsi, sikap, dan perilaku peserta melalui penyampaian pesan yang bersifat membujuk atau meyakinkan. Sebagaimana ditulis dalam studi yang dilakukan oleh [15], komunikasi persuasif merupakan proses komunikasi yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, pendapat dan perilaku seseorang, baik secara verbal maupun nonverbal penjelasan ini secara jelas mendukung peran strategis komunikasi persuasif dalam mempengaruhi audiens secara efektif.

Dengan menggunakan komunikasi yang efektif dan dikemas secara menarik, serikat pekerja berusaha mendorong karyawan yang belum menjadi anggota untuk bergabung. Strategi informal ini dinilai cukup efektif karena dalam suasana gathering, tidak terdapat batasan-batasan struktural seperti perbedaan jabatan atau unit kerja yang biasanya menjadi penghalang komunikasi. Hal ini menciptakan ruang bagi terjalannya komunikasi dua arah yang lebih terbuka, hangat, dan harmonis antar individu. Penelitian kualitatif di PT Angkasa Pura I menunjukkan bahwa serikat pekerja menggunakan pendekatan informal melalui gathering untuk meningkatkan partisipasi berorganisasi karyawan, efektif karena suasana interpersonal yang terbentuk lebih persuasif dan inklusif [16].

Dalam upaya membangun partisipasi karyawan terhadap organisasi serikat pekerja, Serikat Pekerja PT Indal Steel Pipe menghadapi sejumlah kendala. Beberapa hambatan adalah sebagai berikut.

1. Hambatan Teknis

Salah satu hambatan teknis dalam pelaksanaan strategi komunikasi serikat pekerja untuk membangun partisipasi organisasi karyawan di PT Indal Steel Pipe adalah ketidaksesuaian jadwal kerja antara pengurus dan anggota serikat. Perbedaan jam dinas ini menjadi kendala dalam mengajak anggota untuk terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan serikat. Akibatnya, tingkat partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi menjadi rendah karena kesulitan menyesuaikan waktu dengan aktivitas kerja masing-masing.

2. Hambatan Psikologi

Salah satu tantangan dalam menarik minat karyawan baru untuk bergabung dengan serikat pekerja adalah munculnya sikap apatis terhadap keberadaan dan peran organisasi serikat pekerja. Sikap pesimis dan kurang peduli tersebut berdampak pada keputusan karyawan untuk tidak menjadi anggota serikat pekerja. Meskipun para pekerja menyadari pentingnya kontribusi mereka dalam memperjuangkan hak-hak sebagai karyawan, banyak di antara mereka yang menunda atau menolak bergabung dengan Serikat Pekerja PT Indal Steel Pipe karena adanya kekhawatiran terhadap potensi risiko yang mungkin timbul.

3. Hambatan Budaya

Karyawan, atau yang sering disebut sebagai buruh kerah putih, umumnya menjalankan tugas yang bersifat terspesialisasi. Hal ini menyebabkan kecenderungan mereka untuk bersikap individualis dibandingkan kolektif. Sikap individualistik ini menjadi bagian dari budaya kerja yang terbentuk dalam lingkungan perusahaan. [17] unsur budaya seperti individualisme dapat memengaruhi efektivitas komunikasi melalui pembentukan stereotipe, yakni bentuk generalisasi terhadap kelompok tertentu tanpa mempertimbangkan kondisi aktual. Stereotipe ini dapat bersifat positif maupun negatif. Dalam konteks penelitian ini, stereotipe yang diasosiasikan dengan serikat pekerja di Indonesia umumnya bersifat negatif, terutama bagi karyawan baru atau calon pekerja. Pandangan negatif tersebut menjadi hambatan awal yang membatasi pemahaman

individu terhadap pentingnya berpartisipasi dalam organisasi serikat pekerja.

Untuk mengatasi hambatan akibat perbedaan jam kerja, serikat pekerja PT Indal Steel Pipe menerapkan strategi efektif dengan melibatkan anggota dari setiap unit kerja dalam perusahaan. Pendekatan ini memungkinkan penyampaian informasi tentang pentingnya berorganisasi dapat menjangkau hingga ke tingkat paling bawah dalam struktur unit kerja. Penelitian menunjukkan bahwa salah satu tantangan utama dalam hubungan industrial adalah koordinasi waktu (time coordination). Serikat pekerja mengatasinya melalui pelibatan aktif anggota lintas unit kerja, perencanaan negosiasi yang terstruktur, serta komunikasi efektif yang menjangkau seluruh lapisan organisasi [11]

Komunikasi yang terjalin antara komunikator dan komunikan dalam strategi ini bersifat horizontal atau lateral, karena keduanya berada dalam posisi dan bidang kerja yang setara. Kesamaan status serta kedekatan relasi interpersonal membuat pesan yang disampaikan menjadi lebih mudah dipahami oleh penerima. Temuan ini sejalan dengan penelitian [7] yang menyatakan bahwa komunikasi horizontal dapat mempermudah pertukaran informasi, berbagi pengalaman, serta membantu dalam identifikasi dan penyelesaian masalah. Komunikasi seperti ini terjadi ketika individu dari latar belakang yang berbeda saling bertukar pesan dalam konteks tertentu, melalui berbagai saluran komunikasi, dan saling memberikan respons secara aktif.

Keterlibatan karyawan PT Indal Steel Pipe dalam serikat pekerja juga didorong oleh kesadaran akan posisi mereka sebagai bagian dari kelas proletar. Partisipasi dalam organisasi ini bertujuan untuk memperjuangkan kepentingan kelas pekerja, khususnya dalam proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama antara karyawan dan manajemen perusahaan.

Simpulan

Strategi komunikasi Serikat Pekerja PT Indal Steel Pipe untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi di PT Indal Steel Pipe melalui dua cara, yaitu formal dan informal. Pendekatan komunikasi formal diterapkan selama berlangsungnya proses sosialisasi. Komunikasi berjalan satu arah pada proses sosialisasi. Adapun pemilihan komunikator, pesan yang diberikan kepada komunikan, dan metode komunikasi, juga termasuk elemen penting lainnya dalam sosialisasi.

Strategi komunikasi yang dilakukan oleh Serikat Pekerja mengalami beberapa hambatan, yaitu pertama, hambatan teknis, karena terdapat perbedaan pengaturan waktu kerja antara pengurus dan anggota serikat pekerja. Kedua, hambatan psikologis, yakni munculnya sikap apatis di kalangan karyawan terhadap serikat pekerja, yang turut menghambat partisipasi mereka dalam berorganisasi. Ketiga, hambatan budaya kerja individual yang melekat pada kebiasaan karyawan.

Solusi yang dilakukan oleh Serikat Pekerja PT Indal Steel Pipe untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, yakni dengan menunjuk kepengurusan dari tiap-tiap unit kerja. Dengan strategi kepengurusan ini, para pengurus akan langsung turun ke unit kerja masing-masing untuk menyampaikan sosialisasi kepada karyawan melalui komunikasi personal dan persuasif.

Selain dilakukan secara tatap muka (luring), strategi komunikasi Serikat Pekerja PT Indal Steel Pipe juga dilakukan secara daring melalui pemanfaatan media sosial. Media sosial dapat dimanfaatkan sebagai solusi atas kendala perbedaan jam kerja karena memungkinkan setiap anggota tetap terhubung dan mendapatkan informasi terbaru terkait perusahaan maupun kegiatan serikat pekerja. Salah satu hal penting dalam pemanfaatan media sosial adalah peran aktif pengurus serikat pekerja dalam menyapa dan memberikan motivasi kepada anggotanya agar terus memperjuangkan hak-hak kesejahteraan serta meningkatkan produktivitas kerja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini, khususnya kepada:

1. Pimpinan PT Indal Steel Pipe, yang telah memberikan izin serta dukungan sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik di lingkungan perusahaan.
2. Serikat Pekerja PT Indal Steel Pipe, atas keterbukaan, kerja sama, dan informasi berharga yang diberikan selama proses penelitian.
3. Seluruh Karyawan PT Indal Steel Pipe, yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan data, serta berbagi pengalaman yang sangat berarti bagi kelengkapan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, dan kerja sama dari berbagai pihak tersebut, penelitian ini tidak akan dapat terlaksana dengan maksimal. Semoga segala bentuk kebaikan dan bantuan yang diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

References

1. D. Astiani, M. Ridha, L. Hayuning Tyas, and A. Azkia, "Universitas Saintek Muhammadiyah Fundamental Komunikasi dalam Organisasi," vol. 1, no. 1, pp. 28–35, 2025.
2. S. Anwar, "Strategi komunikasi interpersonal pemimpin dan bawahan," J. Psikol. Komun., pp. 60–72, 2019.

3. F. Damayanti and A. Suryadi, "Komunikasi interpersonal dalam kepemimpinan organisasi," J. Ilmu Sos. dan Ilmu Polit., pp. 240-252, 2022.
4. H. Cangara, Pengantar Ilmu Komunikasi. 2017.
5. M. S. Ahmad, "Fungsi Serikat Pekerja Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dan Berkeadilan," J. Ecosyst., vol. 19, no. 3, pp. 360-366, 2019.
6. R. Anggraini, "Komunikasi krisis di masa pandemi," J. Komun. Glob., pp. 22-35, 2020.
7. E. Fitriyani, "Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi Pada Pt . Kresna Duta Agroindo Perkebunan Sinar Mas Group Kecamatan Kombeng Kabupaten Kutai Timur," E-Journal Ilmu Komun., vol. 1, no. 2, pp. 518-531, 2013.
8. Sugiyono, METODE PENELITIAN KUALITATIF, 3rd ed. Alfabeta, 2018.
9. V. Braun and V. Clarke, "Using thematic analysis in psychology," Qual. Res. Psychol., vol. 3, no. 2, pp. 77-101, 2006, doi: 10.1191/1478088706qp063oa.
10. S. Deskriptif et al., "PEKERJA," vol. 1, no. 3, pp. 1-6, 2013.
11. W. Wiguna, "Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial," J. Ilm. Ekon. Dan Manaj., vol. 2, no. 2, pp. 642-650, 2024.
12. International Labour Organization, Benefits of the Collective Bargaining Agreement. International Labour Organization, 2013.
13. Economic Policy Institute, The Benefits of Collective Bargaining: An Antidote to Wage Decline and Inequality. Economic Policy Institute, 2015. [Online]. Available: <https://www.epi.org/publication/benefits-of-collective-bargaining/>
14. M. Ulfyah, S. Saripah, and E. Syarifudin, "Komunikasi Formal dan Informal Dalam Jaringan Komunikasi," J. Educ., vol. 6, no. 1, pp. 6619-6628, 2023, doi: 10.31004/joe.v6i1.3894.
15. B. Centauri, Y. N. David, and O. Thomas, "Pengaruh Komunikasi Persuasif Terhadap Konsentrasi Belajar Siswa Kelas Ix Smp Kristen Palangka Raya Tahun Pelajaran 2020/2021," J. Teknol. Pendidik., vol. 1, no. 1, pp. 1-7, 2021.
16. F. Haji and P. Hadi, "Strategi Komunikasi Serikat Pekerja Angkasa Pura I Dalam Membangun Partisipasi Berorganisasi Karyawan," E-Societas, vol. 7, no. 6, 2018, [Online]. Available: <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/societas/article/view/12659>
17. N. G. Buhlmann, R., A. Fearn, Praesentieren und Verhandeln. Warschau: Poltext, 2003.