

Peran Dan Kendala Serikat Dalam Melindungi Tenaga Kerja Di Industri

Aji Setyo Kurniawan¹, Arif Gilang Ramadan²

^{1,2} Teknik Mesin, Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: setyoaji1956@gmail.com

Abstrak

Pada setiap perusahaan tentunya selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan nyaman bagi setiap pekerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran serikat pekerja dalam mengatasi perselisihan hubungan kerja yang dapat berdampak pada pemutusan hubungan kerja. Metode penelitian yang diangkat dalam penelitian ini adalah penelitian Normatif. Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder". Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam penanganan perselisihan hubungan kerja yang dapat berdampak pada pemutusan hubungan kerja. Peran serikat pekerja antara lain sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan, memberikan pendapat dan nasihat hukum kepada anggota, serta melindungi hak-hak pekerja melalui negosiasi dan protes. Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan peran serikat pekerja dalam menangani perselisihan hubungan kerja yang dapat berdampak pada pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan dan pendidikan kepada anggota serikat pekerja tentang hukum hubungan kerja dan peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan.

Kata Kunci: Perselisihan, Pekerja, Hubungan Kerja, Serikat Pekerja

Abstract

In every company, of course, always strive to create a cooperative and comfortable work environment for each worker. This study aims to analyze the role of trade unions in overcoming labor relations disputes that can have an impact on termination of employment. The research method raised in this study is Normative research. Normative Law Research is legal research conducted by examining library materials or secondary data". The results showed that trade unions have a very important role in handling labor relations disputes that can have an impact on termination of employment. The role of trade unions includes being a mediator in dispute resolution, providing legal opinions and advice to members, and protecting workers' rights through negotiations and protests. The study recommends the need to increase the role of trade unions in addressing labor disputes that can have an impact on termination. This can be done through providing training and education to union members on labor relations law and the role of unions in resolving disputes.

Keywords: *Dispute, Workers, Employment Relations, Trade Unions*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan di Indonesia adalah salah satu isu penting dalam pembangunan

ekonomi dan sosial. Dengan jumlah angkatan kerja yang terus bertambah setiap tahunnya, menciptakan lapangan kerja yang

Submitted
14-05-2025

Accepted
18-05-2025

Published
18-05-2025

 : <https://doi.org/10.56248/marostek.v4i1.111>

memadai menjadi tantangan besar yang harus dihadapi pemerintah. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia masih cukup tinggi (BPS, 2023). Hal ini menjadi tanda bahwa ada ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dan peluang kerja yang ada. Masalah ini tidak hanya berdampak pada individu yang menganggur, tetapi juga memengaruhi perekonomian nasional secara keseluruhan.

Dalam situasi seperti ini, hukum ketenagakerjaan memainkan peranan penting. Aturan-aturan dalam hukum ketenagakerjaan dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja sekaligus memastikan mereka mendapatkan perlakuan yang layak dan adil di tempat kerja. Misalnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian direvisi oleh Undang-Undang Cipta Kerja, mengatur berbagai aspek seperti upah minimum, jaminan sosial, dan keselamatan kerja. Tujuan utama dari aturan-aturan ini adalah menciptakan hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha.

Namun, keberhasilan penerapan hukum ini di lapangan sangat bergantung pada adanya pengawasan dan pengawalan yang efektif. Dalam hal ini, peran serikat pekerja menjadi sangat penting. Serikat pekerja bukan hanya organisasi yang memperjuangkan kepentingan anggotanya, tetapi juga menjadi pengawal dalam penerapan hukum ketenagakerjaan. Mereka berfungsi sebagai jembatan antara pekerja dan pengusaha, membantu memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi. Selain itu, serikat pekerja juga sering terlibat dalam negosiasi upah, advokasi kebijakan, dan bahkan menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha (Djunaidi & Alfitri, 2022).

Namun, serikat pekerja di Indonesia menghadapi berbagai kendala. Salah satunya adalah rendahnya tingkat

partisipasi pekerja dalam keanggotaan serikat. Banyak pekerja yang belum memahami pentingnya keberadaan serikat pekerja atau merasa ragu untuk bergabung karena takut akan dampak negatif dari pengusaha. Di sisi lain, masih ada pengusaha yang memandang serikat pekerja sebagai ancaman, sehingga mereka berusaha menghambat aktivitas serikat melalui berbagai cara, termasuk diskriminasi terhadap anggota atau pengurus serikat.

Rumusan Masalahnya adalah Bagaimana peran serikat pekerja dalam melindungi tenaga kerja diperusahaan? Dan Apa Kendala yang dihadapi untuk melindungi hak dan kesejahteraan tenaga kerja di lingkungan perusahaan?

Tujuan Penelitiannya adalah Menganalisis peran serikat kerja dalam melindungi tenaga kerja diperusahaan serta Mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam melindungi tenaga kerja diperusahaan.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yang berfokus pada pemahaman mendalam mengenai fenomena peran dan fungsi serikat pekerja dalam konteks hubungan industrial di perusahaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Peneliti akan menggambarkan, mendeskripsikan, dan menganalisis peran serta fungsi serikat pekerja dalam melindungi tenaga kerja di perusahaan, berdasarkan data yang diperoleh dari sumber informasi yang relevan. Data yang terkumpul dari wawancara, dokumentasi, dan observasi akan dianalisis menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan model analisis interaktif. Langkah-langkah analisis data yang dilakukan antara lain: Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan

Untuk memastikan keabsahan dan kualitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber, seperti wawancara dengan serikat pekerja, pengurus, serta manajemen perusahaan. Selain itu, triangulasi teknik juga digunakan dengan menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memvalidasi temuan yang diperoleh.

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis tematik, di mana peneliti akan mengidentifikasi tema-tema utama terkait dengan peran dan fungsi serikat pekerja dalam melindungi tenaga kerja, seperti pengaturan upah, kondisi kerja yang aman, serta akses terhadap jaminan sosial dan kesejahteraan. Metode penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana serikat pekerja berperan dalam melindungi hak-hak tenaga kerja di perusahaan serta tantangan dan hambatan yang mereka hadapi dalam menjalankan fungsi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Serikat Pekerja dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

Serikat pekerja memiliki peran yang sangat strategis dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagai organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja, serikat pekerja bertujuan untuk melindungi hak-hak anggotanya, memperjuangkan kesejahteraan, dan memastikan adanya hubungan industrial yang seimbang antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks penegakan hukum ketenagakerjaan, peran serikat pekerja tidak hanya terbatas pada advokasi atau negosiasi upah, tetapi juga mencakup pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan, serta perlindungan hak-hak pekerja yang mungkin terabaikan di tempat kerja (Podungge, 2020).

Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian direvisi oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, meskipun sudah ada berbagai aturan yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, penerapannya sering kali menemui kendala. Oleh karena itu, serikat pekerja menjadi aktor penting dalam memastikan bahwa hukum ketenagakerjaan ditegakkan dengan baik dan bahwa hak-hak pekerja tidak terabaikan. Melalui kegiatan pengawasan, edukasi, serta advokasi hukum, serikat pekerja berupaya mendorong implementasi kebijakan yang lebih adil dan mendukung kesejahteraan pekerja (Hakim, 2021).

Namun, meskipun peran serikat pekerja sangat penting dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, mereka sering kali menghadapi berbagai tantangan. Kendala-kendala tersebut bisa berasal dari faktor internal, seperti rendahnya partisipasi anggota atau terbatasnya kapasitas organisasi, maupun dari faktor eksternal, seperti resistensi pengusaha terhadap keberadaan serikat pekerja atau kebijakan pemerintah yang tidak mendukung penguatan serikat.

a. Peran sebagai Pengawas Pelaksanaan Peraturan

Serikat pekerja memegang peran vital sebagai pengawas dalam pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Fungsi pengawasan ini tidak terbatas hanya pada laporan pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga mencakup upaya untuk memastikan bahwa setiap perusahaan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku demi melindungi hak-hak pekerja (Iswaningsih, Budiarta, & Ujianti, 2021). Pengawasan ini dilakukan dengan cara yang sangat sistematis, di

antaranya melalui interaksi langsung dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan serta komunikasi rutin dengan pihak terkait untuk memastikan peraturan yang ada dilaksanakan dengan benar. Sebagai contoh, jika terdapat ketidakpatuhan dari perusahaan terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, serikat pekerja dapat melaporkan hal tersebut kepada pihak berwenang seperti Dinas Tenaga Kerja atau Kementerian Ketenagakerjaan. Pelaporan ini bertujuan agar perusahaan yang bersangkutan dapat diberikan sanksi atau peringatan yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, serikat pekerja juga dapat melakukan pengawasan secara internal di perusahaan melalui pengumpulan informasi dan laporan dari anggota, yang kemudian diteruskan kepada pihak berwenang jika ditemukan adanya pelanggaran

b. Peran dalam Menyuarakan Kepentingan Pekerja melalui Negosiasi dan Advokasi

Selain berfungsi sebagai pengawas, serikat pekerja juga memiliki peran penting sebagai suara bagi pekerja, terutama dalam proses negosiasi dengan manajemen perusahaan. Peran ini sangat krusial, terutama dalam memperjuangkan hak-hak dan kepentingan pekerja. Serikat pekerja secara aktif terlibat dalam proses perundingan perjanjian kerja bersama (PKB), yang merupakan salah satu cara untuk mengatur berbagai aspek hubungan kerja, seperti pengupahan, jam kerja, dan kondisi kerja di tempat kerja. Dalam perundingan tersebut, serikat pekerja berupaya untuk memastikan bahwa kepentingan anggotanya mendapat perhatian yang layak dan diakomodasi dengan baik (Wiguna, 2024). Mereka menggunakan berbagai strategi advokasi, mulai dari negosiasi langsung dengan pihak manajemen hingga pemanfaatan

dukungan dari berbagai pihak eksternal, seperti lembaga pemerintah atau organisasi buruh lainnya. Keberhasilan serikat pekerja dalam melakukan negosiasi yang efektif akan sangat bergantung pada soliditas organisasi dan kemampuan mereka untuk mengajukan tuntutan yang realistis dan berdasarkan pada peraturan yang ada.

c. Peran sebagai Mediator dalam Sengketa Ketenagakerjaan

Selain berfungsi sebagai pengawas dan advokat, serikat pekerja juga berperan penting sebagai mediator dalam menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha. Dalam banyak kasus, serikat pekerja bertindak sebagai pihak yang mendamaikan dan mencari solusi yang adil melalui mediasi, sebelum masalah dibawa ke jalur hukum atau arbitrase. Peran mediator ini sangat penting, karena dapat mencegah sengketa yang lebih rumit dan mahal, serta menciptakan ruang bagi kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan tanpa harus melalui proses pengadilan yang panjang (Damayanti, Budiarta, & Pritayanti, 2024).

Sebagai contoh, dalam kasus perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja atau perselisihan upah, serikat pekerja dapat melakukan pendekatan mediasi yang melibatkan pertemuan antara pihak pekerja, pengusaha, dan lembaga ketenagakerjaan. Dengan cara ini, serikat pekerja dapat memfasilitasi tercapainya kesepakatan yang saling menguntungkan, serta menjaga hubungan industrial yang lebih harmonis di masa depan. Pendekatan mediasi ini, yang sering kali lebih murah dan cepat dibandingkan dengan proses hukum, dapat mengurangi potensi konflik yang lebih besar dan berdampak negatif terhadap kedua belah pihak.

2. Kendala Yang Dihadapi

a. Hambatan Hukum Yang Dihadapi

Salah satu kendala yang paling signifikan bagi serikat pekerja adalah hambatan yang berasal dari segi hukum dan regulasi. Meskipun di Indonesia telah ada peraturan yang mengatur hak-hak pekerja dan keberadaan serikat pekerja, implementasi serta penegakan hukum sering kali lemah dan tidak konsisten. Meskipun terdapat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak pekerja dan posisi serikat pekerja, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai masalah, termasuk ketidaksesuaian antara undang-undang dengan kebijakan yang ada di lapangan.

Selain itu, beberapa peraturan pemerintah, seperti Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, terbukti membatasi peran serikat pekerja dalam menentukan upah minimum. Kebijakan ini membatasi ruang gerak serikat pekerja dalam memperjuangkan hak anggotanya, terutama terkait dengan pengupahan. Hal ini menciptakan iklim yang tidak kondusif bagi serikat pekerja untuk berfungsi secara optimal dan memperjuangkan kesejahteraan pekerja secara maksimal.

b. Lemahnya Pengorganisasian Serikat Pekerja

Kendala lain yang tidak kalah penting adalah lemahnya pengorganisasian dalam serikat pekerja itu sendiri. Banyak serikat pekerja yang belum memiliki struktur organisasi yang jelas dan efektif, yang dapat memberikan dukungan kepada anggotanya dengan baik. Selain itu, pengurus serikat pekerja sering kali kurang memiliki pemahaman yang cukup tentang strategi perundingan yang efektif dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi pengurus serikat pekerja yang kurang serta adanya perbedaan penafsiran mengenai

materi perundingan menjadi hambatan besar dalam mencapai kesepakatan yang menguntungkan bagi pekerja. Hal ini mengakibatkan proses negosiasi antara serikat pekerja dan pengusaha berjalan lambat dan sering kali tidak membuahkan hasil yang diinginkan (Sutrisno, 2019). Organisasi serikat pekerja yang tidak terstruktur dengan baik juga mempengaruhi kemampuan mereka untuk berkoordinasi dan mengorganisasi anggota dengan efektif, yang berdampak langsung pada keberhasilan advokasi dan perlindungan hak-hak pekerja.

c. Resistensi dari Pengusaha dan Kurangnya Dukungan Pemerintah

Serikat pekerja juga sering kali menghadapi resistensi yang cukup besar dari pihak pengusaha. Beberapa pengusaha berusaha melemahkan posisi serikat pekerja dengan berbagai cara, termasuk dengan mengancam akan memutus hubungan kerja (PHK) terhadap anggota serikat pekerja yang terlibat dalam aktivitas serikat. Praktik ini menciptakan ketakutan di kalangan pekerja, yang akhirnya mengurangi minat mereka untuk bergabung dalam serikat pekerja. Selain itu, kurangnya dukungan dari pemerintah dalam hal sosialisasi dan pengawasan terhadap keberadaan serikat pekerja juga menjadi kendala besar. Banyak perusahaan lebih memilih untuk berurusan dengan organisasi pekerja informal, yang dianggap lebih mudah dikendalikan dan tidak memiliki kekuatan yang sama seperti serikat pekerja resmi. Dengan begitu, efektivitas advokasi yang dilakukan oleh serikat pekerja semakin berkurang, karena serikat pekerja tidak memiliki posisi tawar yang kuat dalam bernegosiasi dengan pengusaha dan pemerintah.

Untuk mengoptimalkan peran serikat pekerja dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, beberapa strategi dapat diterapkan. Pertama, peningkatan kapasitas

dan keterampilan anggota serikat pekerja melalui program pelatihan dan pendidikan menjadi prioritas utama. Pelatihan ini dapat mencakup pemahaman mendalam tentang hukum ketenagakerjaan, strategi negosiasi, dan cara menyelesaikan konflik di tempat kerja (Pratista, 2023). Dengan meningkatkan kapasitas tersebut, anggota serikat pekerja akan lebih siap dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam hubungan industrial. Selain itu, peningkatan koordinasi antara serikat pekerja dengan lembaga pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan pihak-pihak terkait juga menjadi langkah strategis. Melalui kemitraan yang solid, serikat pekerja dapat memperoleh dukungan tambahan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, sekaligus mendorong perubahan kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan tenaga kerja (Rangkuti, Siregar, & Ramadhan, 2023).

Penting pula untuk mendorong reformasi hukum yang lebih progresif. Regulasi yang ada perlu diperbaiki agar mendukung keberadaan dan peran serikat pekerja secara lebih efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat peran serikat pekerja dalam proses perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) dan memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi anggotanya. Pengawasan implementasi regulasi juga harus ditingkatkan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dan pelanggaran hukum ketenagakerjaan dapat diminimalisir. Terakhir, serikat pekerja harus terus memperkuat advokasi dan komunikasi publik untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya perlindungan hak-hak tenaga kerja.

Langkah ini melibatkan kampanye kesadaran di media sosial, seminar, atau diskusi publik yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pentingnya peran serikat pekerja

3. Menganalisis peran serikat kerja dalam melindungi tenaga kerja diperusahaan

a. Perlindungan Hak-hak Pekerja

Serikat pekerja bertugas untuk melindungi hak-hak pekerja, baik dalam aspek ekonomi, sosial, maupun hukum. Beberapa hal yang menjadi fokus perlindungan serikat pekerja antara lain:

- 1) Upah yang Adil: Serikat pekerja berperan dalam memperjuangkan kenaikan upah yang layak dan sesuai dengan standar hidup yang wajar. Mereka juga memastikan bahwa upah yang diterima pekerja tidak dipotong tanpa alasan yang sah.
- 2) Jam Kerja dan Waktu Istirahat: Serikat pekerja mengawasi agar jam kerja yang diterapkan di perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak istirahat yang memadai.

4. Mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam melindungi tenaga kerja diperusahaan

a. Kurangnya Dukungan dari Manajemen

Perusahaan Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh serikat pekerja adalah kurangnya dukungan dari pihak manajemen perusahaan. Dalam beberapa kasus, manajemen perusahaan enggan berkolaborasi dengan serikat pekerja atau bahkan menentang keberadaan serikat pekerja itu sendiri. Hal ini dapat menghambat proses negosiasi, perundingan, dan pencapaian kesepakatan yang adil antara pekerja dan pengusaha.

b. Ketidapahaman atau Kurangnya Kesadaran Pekerja

Banyak pekerja yang belum sepenuhnya memahami hak-hak ketenagakerjaan mereka atau manfaat

bergabung dengan serikat pekerja. Ketidaktahuan ini dapat menjadi hambatan besar dalam perjuangan serikat pekerja untuk melindungi hak-hak tenaga kerja.

KESIMPULAN

Serikat pekerja memiliki peran strategis dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagai pengawas, advokat, dan mediator, serikat pekerja berupaya memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan yang adil, melindungi hak-hak pekerja, serta mendorong hubungan industrial yang harmonis. Melalui pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan, negosiasi perjanjian kerja bersama, dan penyelesaian sengketa, serikat pekerja menjadi aktor kunci dalam mendukung implementasi hukum ketenagakerjaan. Namun, peran ini sering kali dihambat oleh kendala seperti lemahnya pengorganisasian internal, resistensi pengusaha, serta kebijakan hukum dan regulasi yang kurang mendukung.

Meskipun demikian, upaya penguatan kapasitas serikat pekerja melalui pendidikan dan pelatihan, serta kolaborasi dengan berbagai pihak, dapat menjadi langkah penting untuk meningkatkan efektivitas peran mereka. Dengan pengawasan yang lebih baik dan pemahaman yang mendalam tentang hukum ketenagakerjaan, serikat pekerja mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih adil dan seimbang. Penelitian ini menunjukkan pentingnya peran serikat pekerja sebagai pilar utama dalam mendorong keberlanjutan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan di Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2023*. Jakarta: BPS.

Damayanti, A. A. A. I., Budiarta, I. N. P., & Pritayanti, I. G. A. A. G. (2024). Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi (DTKSK) Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kota Denpasar. *Jurnal Analogi Hukum*, 6(2), 136-141.

Djunaidi, D., & Alfitri, A. (2022). Dilema industri padat modal dan tuntutan tenaga kerja lokal. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(1), 29-40.

Hakim, A. L. (2021). Peranan Serikat Pekerja Terhadap Pelaksanaan Regulasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Di Pabrik Gula Kebon Agung. *Journal of Islamic Economics Development and Innovation (JIEDI)*, 1(1), 48-57.

Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478-484.

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Podungge, I. P. (2020). Eksistensi Peran Serikat Buruh dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja: (Dalam Penetapan Upah Minimum). *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 1(2), 38-50.

Pratista, M. J. (2023). Kajian Hukum Terhadap Peran Perusahaan Outsourcing Dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Indonesia. *UNES Law Review*, 6(2), 7573-7580.

Rangkuti, B. A. F., Siregar, Z. S., & Ramadhan, M. (2023). Peran Serikat

Pekerja Seluruh Indonesia dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Asahan. *Jurnal at-Taghyir: Jurnal Dakwah dan Pengembangan Masyarakat Desa*, 5(2), 195-212.

Sutrisno, E. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan: Perspektif Hak Asasi Pekerja*. Jakarta: Prenada Media Group.

Wiguna, W. (2024). Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 642-650.