



## Transformasi Peran Serikat Pekerja Bidang Sosial Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dan Sejahtera di PT. Steel Center Indonesia

Taufik Hidayat<sup>a,1</sup>, Arista Candra Irawati<sup>b,2</sup>

<sup>a</sup>Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Ngudi Waluyo, Indonesia

<sup>b</sup>Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Ngudi Waluyo, Indonesia

<sup>1</sup>opickandraresta@gmail.com; <sup>2</sup>aristacandairawati@unw.ac.id

\* opickandraresta@gmail.com

### INFORMASI ARTIKEL

#### Sejarah Artikel

Diserahkan:

2026-02-24

Diterima:

2026-03-10

Dipublikasikan:

2026-04-31

#### Kata Kunci

Serikat pekerja;

Hubungan industrial;

Harmonis;

Koordinasi relasional;

kesejahteraan pekerja

### ABSTRAK

*This study examines the transformation of the role of social labor unions in creating harmonious and prosperous industrial relations at PT. Steel Center Indonesia. The main focus is on how social interactions, formal and informal communication mechanisms, and the development of trust between employees and management influence the effectiveness of Collective Labor Agreements (PKB) and the resolution of industrial disputes. The research employs a qualitative descriptive approach, including field studies, observations, and interviews with employees and management. The findings indicate that the strategic role of the union's Social Division through social activities, communication forums, and training enhances relational coordination, strengthens trust, and facilitates the effective implementation of PKB. Trust is identified as a key variable in reducing conflicts, increasing compliance with PKB, and creating a harmonious and productive work environment. The study concludes that the success of industrial relations depends not only on formal regulations but also on the quality of social interactions and employee participation. Recommendations are provided for academics, legal practitioners, company stakeholders, and society to support fair and sustainable industrial relations practices.*



This is an open-access article under the [CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

## 1. PENDAHULUAN

Hubungan industrial adalah suatu struktur relasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang berlandaskan aturan hukum, nilai sosial, dan budaya dalam konteks ketenagakerjaan. Hubungan ini mencakup serangkaian proses interaksi yang bertujuan menyeimbangkan kepentingan ekonomi dan sosial di lingkungan kerja, guna menciptakan kesejahteraan pekerja serta produktivitas perusahaan yang berkelanjutan.<sup>1</sup> International Labour Organization (ILO) menegaskan bahwa hubungan industrial modern menekankan pentingnya negosiasi kolektif, dialog sosial, dan penyelesaian perselisihan secara damai untuk mencapai stabilitas kerja.<sup>2</sup> Di Indonesia, hubungan industrial juga harus selaras dengan prinsip Pancasila dan Undang-Undang

<sup>1</sup> International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022* (Geneva, 2022) <<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2022>>.

<sup>2</sup> Stephen Bacon, Nick; Blyton, 'Industrial Relations: Theory and Practice', in *The Sage Handbook of Industrial Relations* (Sage, 2020), pp. 45-68 <[https://sk.sagepub.com/hnbk/edvol/hdbk\\_industrialrelations/chpt/introduction-field-industrial-relations](https://sk.sagepub.com/hnbk/edvol/hdbk_industrialrelations/chpt/introduction-field-industrial-relations)>.

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>3</sup> Model hubungan ini berkembang seiring dinamika global, perubahan teknologi, dan peningkatan kompleksitas organisasi kerja, yang menuntut peran lebih aktif dari semua aktor relasi industrial.

Serikat pekerja merupakan elemen sentral dalam hubungan industrial yang berfungsi sebagai organisasi pekerja dalam memperjuangkan hak, kesejahteraan, dan kepentingan kolektif anggota mereka. Penelitian empiris menunjukkan bahwa peran serikat pekerja dalam hubungan industrial bukan hanya sebatas advokasi hak normatif, tetapi juga sebagai penghubung aktif antara pekerja dan pengusaha dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat Perusahaan.<sup>4</sup> Dalam praktiknya, serikat pekerja memfasilitasi dialog, menyampaikan aspirasi pekerja, serta berperan dalam perumusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menjadi dasar hubungan kerja di tempat kerja.<sup>5</sup> Hal ini menjadi signifikan karena serikat pekerja sering dihadapkan pada tantangan struktural seperti posisi tawar yang asimetris antara pengusaha dan pekerja.<sup>6</sup> Oleh karena itu, serikat pekerja harus mengembangkan kapasitas negosiasi yang efektif agar dapat memperkuat posisi pekerja dalam hubungan industrial.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah kontrak kolektif yang menjadi dasar kerja sama normatif antara pekerja yang tergabung dalam serikat dan pengusaha. PKB mencakup sejumlah hak dan kewajiban yang harus dipatuhi kedua belah pihak, seperti kompensasi, sistem kerja, jaminan sosial, serta mekanisme penyelesaian perselisihan.<sup>7</sup> Studi empiris menunjukkan bahwa keterlibatan aktif serikat pekerja dalam penyusunan PKB mampu menciptakan aturan kerja yang lebih adil dan dapat diterima kedua pihak.<sup>8</sup> Namun, proses negosiasi PKB sering menghadapi hambatan, termasuk resistensi pengusaha terhadap tuntutan pekerja, keterbatasan sumber daya internal serikat, dan kurangnya keterampilan negosiasi yang memadai di kalangan perwakilan pekerja.<sup>9</sup> Oleh sebab itu, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam serikat pekerja menjadi suatu kebutuhan penting guna memperkuat efektivitas negosiasi kolektif.

Selain fungsi negosiasi, serikat pekerja juga berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perselisihan ini bisa terjadi karena berbagai alasan seperti interpretasi mutual terhadap pasal PKB, perselisihan hak, atau perbedaan persepsi dalam pelaksanaan kebijakan perusahaan.<sup>10</sup> Serikat pekerja berperan dalam mediasi, konsiliasi, dan arbitrase untuk menjembatani konflik tersebut sebelum dibawa ke lembaga formal seperti Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>11</sup> Studi jurnal menunjukkan bahwa keterlibatan serikat pekerja dalam proses penyelesaian konflik meningkatkan peluang penyelesaian secara damai dan mengurangi potensi

---

<sup>3</sup> Dewa Sukma Kelana, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis', *Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 16.2 (2025) <<https://cibinstitute.id/index.php/causa/article/view/4192>>.

<sup>4</sup> Dhisia Tania Priyadi, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Dunia Hubungan Industrial', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 2022 <<https://www.jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/647>>.

<sup>5</sup> Joko Susilo, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama', *Locus Journal of Academic Literature Review*, 2025 <<https://jurnal.locusmedia.id/index.php/jalr/article/view/472>>.

<sup>6</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*; (Indonesia, 2003). Republik Indonesia, *Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*.

<sup>7</sup> Muhammad Ajid Husain Darul Ulum, Toni Siswanto Darul; Ulum, Rini Winarsih Darul; Ulum, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Studi Kasus Di PT. Pradipta Perkasa Makmur – Jombang', *Justicia Journal*, 12.2 (2023), 205–222 <<https://ejournal.undar.or.id/index.php/Justicia/article/view/260>>.

<sup>8</sup> Nathania Tamba, 'Literature Review: Peran Serikat Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial', *EBISMEN (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2023 <<https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/view/1049>>.

<sup>9</sup> Susilo et al., (2025)., Opcit.

<sup>10</sup> Lesza Leonardo Lombok, 'Penyelesaian Hubungan Industrial', *Yusthima: Jurnal Hukum*, 2024 <<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/yusthima/article/view/10537>>.

<sup>11</sup> Nathania Tamba et al. (2023)., Opcit.

aksi disruptif seperti mogok kerja.<sup>12</sup> Meski demikian, efektivitas penyelesaian ini juga bergantung pada hubungan komunikasi yang terbuka dan kemampuan koordinasi antara serikat dan manajemen.

Serikat pekerja memiliki fungsi advokasi yang luas, termasuk memperjuangkan penegakan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak pekerja di luar konteks internal perusahaan. Penelitian terbaru mengungkapkan bahwa serikat pekerja juga terlibat dalam advokasi kebijakan publik, termasuk isu-isu strategis seperti regulasi outsourcing maupun perlindungan kerja terhadap kelompok pekerja rentan.<sup>13</sup> Hal ini menunjukkan bahwa peran serikat pekerja tidak terbatas pada ranah internal perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada arah kebijakan ketenagakerjaan yang lebih luas di tingkat nasional. Keberadaan serikat pekerja sebagai representasi kolektif pekerja memberi dampak signifikan terhadap implementasi prinsip keadilan dalam hubungan industrial secara lebih holistik.

Fenomena hubungan industrial di Indonesia memiliki berbagai tantangan struktural yang kompleks. Sistem ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi dinamika yang ditandai oleh perubahan regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pembaruan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.<sup>14</sup> Perubahan ini mempengaruhi aspek hubungan kerja seperti fleksibilitas pasar tenaga kerja, standar perlindungan sosial, dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja. Dampaknya ialah perlunya serikat pekerja untuk beradaptasi dengan perubahan regulasi tersebut dengan strategi advokasi yang relevan serta pendekatan negosiasi yang responsif terhadap kondisi pasar kerja yang dinamis.

Selain aspek advokasi dan negosiasi, serikat pekerja juga berperan dalam pendidikan dan pemberdayaan anggota. Pemberdayaan ini menjadi penting karena anggota serikat perlu memiliki pemahaman hukum kerja, kemampuan negosiasi, serta keterampilan komunikasi untuk memperkuat posisi tawar mereka.<sup>15</sup> Pendidikan anggota serikat pekerja mendukung terbentuknya solidaritas internal yang kuat sehingga memungkinkan serikat pekerja bergerak secara efektif dalam dinamika hubungan industrial. Solidaritas ini menjadi modal sosial utama yang mendukung keberlangsung hubungan bipartit yang sehat antara pekerja dan pengusaha.

Integrasi peran serikat pekerja dalam hubungan industrial juga berkaitan dengan dinamika dialog sosial nasional. Dialog sosial merupakan mekanisme kolaboratif yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang berkelanjutan.<sup>16</sup> Peran serikat pekerja dalam dialog sosial tripartit menjadi penting guna memastikan suara pekerja didengar dalam proses pengambilan keputusan strategis di tingkat nasional, khususnya dalam hal regulasi ketenagakerjaan, jaminan sosial, serta hak-hak fundamental. Keterlibatan aktif dalam dialog sosial ini memperkuat legitimasi serikat pekerja sebagai stakeholder utama dalam pembangunan hubungan industrial yang berimbang.

Hubungan industrial yang harmonis tercipta ketika fungsi serikat pekerja berjalan efektif, baik dalam hal negosiasi, advokasi, penyelesaian perselisihan, maupun pembinaan hubungan kerja

---

<sup>12</sup> Eka Saputra, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Syntax Literate*, 2024 <[https://www.researchgate.net/publication/387394409\\_Peran\\_Serikat\\_Pekerja\\_dalam\\_Pencegahan\\_dan\\_Penyelesaian\\_Perselisihan\\_Hubungan\\_Industrial\\_di\\_Perusahaan\\_X](https://www.researchgate.net/publication/387394409_Peran_Serikat_Pekerja_dalam_Pencegahan_dan_Penyelesaian_Perselisihan_Hubungan_Industrial_di_Perusahaan_X)>.

<sup>13</sup> Robert L. Simanungkalit, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Advokasi Outsourcing', *Arus Jurnal Sosial & Humaniora*, 2025 <<https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh/article/view/1509>>.

<sup>14</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta, 2003). Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta, 2020).

<sup>15</sup> Mohamad Zein Laudza, Ulwan Taqi; Fuad, Sayed Haikal; Saleh, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Membangun Hubungan Industrial Yang Harmonis', *Journal of Business Economics and Management*, 1.4 (2025) <<https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem/article/view/481>>.

<sup>16</sup> Dewa Sukma Kelana, (2025) Opcit.,

secara berkelanjutan. Penelitian kasus pada berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan bahwa serikat pekerja dapat menjadi mediator yang kuat antara pekerja dan manajemen, terutama melalui mekanisme kompensasi dan komunikasi yang intensif.<sup>17</sup> Peran ini dianggap strategis dalam mencegah konflik yang dapat merugikan kedua belah pihak serta mendukung iklim kerja yang kondusif. Oleh sebab itu, pemahaman dan pembinaan hubungan industrial perlu terus diperkuat di tingkat perusahaan.

Serikat pekerja juga menghadapi tantangan internal seperti fragmentasi kelembagaan dan minimnya dukungan sumber daya yang memadai untuk menjalankan fungsi strategisnya.<sup>18</sup> Fragmentasi tersebut dapat muncul karena kurangnya koordinasi antar serikat, perbedaan kepentingan anggota, atau terbatasnya akses terhadap pelatihan profesional. Hambatan-hambatan internal ini kerap menjadi faktor yang menghambat kinerja kolektif serikat pekerja dalam menghadapi dinamika hubungan industrial, baik di tingkat perusahaan maupun di arena kebijakan publik.

Selain itu, hubungan industrial menuntut adanya tata kelola yang bertanggung jawab dari pihak manajemen perusahaan dalam menjamin hak pekerja, menerapkan peraturan internal, serta menjamin kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan nasional. Serikat pekerja sering berperan sebagai pengawas lapangan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja yang telah disepakati dalam PKB dan undang-undang dilaksanakan secara konsisten.<sup>19</sup> Ketika serikat pekerja berfungsi secara efektif, hubungan kerja cenderung lebih produktif dan ketidakpuasan kerja menurun, sehingga meminimalkan risiko perselisihan yang berulang.

Di konteks perusahaan seperti PT. Steel Center Indonesia, transformasi peran serikat pekerja bidang sosial menjadi sangat penting dalam menjaga relasi industrial yang harmonis. Bidang sosial dalam serikat pekerja bekerja untuk mendorong pembangunan budaya kerja yang inklusif, keterbukaan komunikasi, dan pemberdayaan anggota dalam kehidupan sosial perusahaan. Peran sosial ini memperkuat hubungan antar anggota dan manajemen sehingga terjadi peningkatan saling percaya dan kolaborasi yang konstruktif.

Implementasi peran bidang sosial dalam serikat pekerja juga mendorong keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan di perusahaan yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan pencapaian tujuan organisasi secara bersama. Pendekatan berbasis sosial membantu mengurangi konflik internal yang sering timbul karena perbedaan nilai atau persepsi dalam hubungan kerja. Keterlibatan aktif serikat pekerja di bidang sosial mencerminkan keterpaduan fungsi hukum, sosial, dan advokasi dalam sistem hubungan industrial yang modern dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif transformasi peran serikat pekerja bidang sosial dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan sejahtera di PT. Steel Center Indonesia, dengan fokus empiris terhadap strategi negosiasi, advokasi, penyelesaian konflik, dan pemberdayaan anggota. Analisis ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang kuat bagi pengembangan kebijakan hubungan industrial di Indonesia.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang diperkaya dengan pendekatan empiris sebagai penguat analisis. Metode yuridis normatif digunakan untuk mengkaji hukum sebagai norma yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan, doktrin, serta asas-asas hukum yang

---

<sup>17</sup> Dhisa Tania Priyadi, (2022) Opcit.,

<sup>18</sup> Dewa Sukma Kelana, (2025), Opcit.,

<sup>19</sup> Lesza Leonardo Lombok, (2024), Opcit.,

mengatur hubungan industrial, khususnya yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), kebebasan berserikat, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>20</sup> Pendekatan ini menempatkan hukum sebagai suatu sistem normatif yang bersifat preskriptif, sehingga analisis difokuskan pada konsistensi, sistematika, dan sinkronisasi antar norma hukum yang berlaku.

Pendekatan empiris digunakan secara komplementer untuk menguji bagaimana norma hukum tersebut diimplementasikan dalam praktik. Pendekatan ini bersumber dari pengalaman empiris penulis sebagai bagian dari organisasi serikat pekerja di PT. Steel Center Indonesia, sehingga memungkinkan analisis terhadap kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan realitas praktik (*das sein*).<sup>21</sup> Pendekatan ini juga memperkuat validitas analisis dengan menghadirkan dimensi kontekstual yang tidak dapat dijangkau melalui pendekatan normatif semata.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang relevan dalam bidang ketenagakerjaan, sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji teori-teori yang berkaitan dengan hubungan industrial, efektivitas hukum, serta konsep kepercayaan (*trust*) dan modal sosial (*social capital*) dalam organisasi.<sup>22</sup> Pendekatan konseptual ini memberikan kerangka teoritis dalam memahami hubungan antara norma hukum dan dinamika sosial yang berkembang dalam praktik hubungan industrial.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hubungan industrial, sedangkan bahan hukum sekunder terdiri dari buku, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian yang relevan. Selain itu, data empiris diperoleh melalui refleksi sistematis terhadap pengalaman praktik penulis dalam menjalankan peran di organisasi serikat pekerja, khususnya dalam bidang sosial yang berfokus pada komunikasi organisasi dan penguatan hubungan industrial. Pendekatan reflektif ini sejalan dengan paradigma penelitian kualitatif yang menekankan pemahaman terhadap makna, pengalaman, dan konteks sosial.<sup>23</sup>

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dan refleksi empiris. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah literatur hukum, teori, serta regulasi yang relevan, sedangkan refleksi empiris dilakukan secara terstruktur untuk menangkap dinamika praktik hubungan industrial secara lebih mendalam. Pendekatan ini memungkinkan integrasi antara data normatif dan pengalaman praktik dalam satu kerangka analisis yang komprehensif, sistematis, dan kontekstual.<sup>24</sup>

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan teknik analisis deskriptif-analitis. Data yang telah dikumpulkan kemudian diorganisasikan, diklasifikasikan, dan diinterpretasikan untuk menemukan pola, hubungan, serta makna yang relevan dengan tujuan penelitian. Analisis ini juga dilakukan dengan menghubungkan antara kerangka teori dan realitas empiris guna mengidentifikasi tingkat efektivitas hukum dalam praktik hubungan industrial.<sup>25</sup>

---

<sup>20</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Edisi Revi (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 55–60.

<sup>21</sup> Sri Soekanto, Soerjono; Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 12–14.

<sup>22</sup> Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia, 2006), hlm. 302–305.

<sup>23</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revi (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 157–160.

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 9–15.

<sup>25</sup> John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 4th ed. (California: Sage Publications, 2014), hlm. 183–190.

Dalam konteks ini, efektivitas hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma, tetapi juga oleh faktor implementasi, struktur kelembagaan, budaya hukum, serta kondisi sosial yang mempengaruhinya.<sup>26</sup> Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh relasi kekuasaan dan dinamika sosial antara pekerja dan pengusaha.<sup>27</sup> Dengan demikian, pendekatan yuridis normatif yang diperkaya dengan dimensi empiris dalam penelitian ini memberikan analisis yang lebih komprehensif, baik pada tataran normatif maupun praktik.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Dinamika Relasional dan Transformasi Hubungan Industrial

Temuan penelitian menunjukkan bahwa fase awal hubungan industrial di PT. Steel Center Indonesia ditandai oleh relasi kerja yang asimetris antara serikat pekerja dan manajemen, di mana legitimasi serikat pekerja belum sepenuhnya diakui sebagai mitra dialog yang setara.<sup>28</sup> Kondisi ini konsisten dengan pemahaman Hyman bahwa dinamika hubungan industrial mencakup kontestasi antara kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha, yang terus berubah sesuai dengan strategi serikat dalam tatanan ekonomi dan pasar tenaga kerja global.<sup>29</sup> Dominasi pihak manajemen sering terjadi ketika pekerja memiliki akses informasi dan kekuatan organisasi yang terbatas.

Paul Edwards menegaskan bahwa hubungan industrial tidak hanya dibentuk oleh regulasi formal, tetapi juga oleh praktik institusional dan relasi kekuasaan internal.<sup>30</sup> Laporan penelitian menunjukkan bahwa lemahnya saluran komunikasi internal menghambat partisipasi pekerja dalam perundingan kolektif, sehingga PKB berfungsi lebih normatif daripada strategis. Hambatan ini termasuk keterbatasan akses informasi, minimnya pelatihan negosiator, dan pengalaman anggota serikat yang kurang dalam negosiasi kolektif.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah instrumen hukum strategis yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Laporan ITUC menyebutkan bahwa posisi tawar rendah serikat pekerja dapat menurunkan efektivitas negosiasi kolektif secara global.<sup>31</sup> Sutrisno & Irawati menegaskan bahwa rendahnya komunikasi dan internalisasi nilai-nilai hubungan industrial memperburuk ketidakharmonisan kerja.<sup>32</sup> Intervensi sosial melalui komunikasi informal menjadi strategi penting untuk memperkuat legitimasi serikat pekerja.

---

<sup>26</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), hlm. 8–15.

<sup>27</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 93–105.

<sup>28</sup> Richard Hyman, *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society* (Sage Publications, 2001)

<[https://books.google.com/books/about/Understanding\\_European\\_Trade\\_Unionism.html?id=n4RbfBpSO8kC](https://books.google.com/books/about/Understanding_European_Trade_Unionism.html?id=n4RbfBpSO8kC)>.

<sup>29</sup> Richard Hyman, 'Understanding European Trade Unionism', 2002 <<https://www.emerald.com/er/article/24/3/353/52664/Understanding-European-Trade-Unionism>>.

<sup>30</sup> International Labour Organization, *Collective Bargaining: A Policy Guide* (Geneva: ILO, 2015) <<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Collective-bargaining-a-policy-guide/995218593702676>>.

<sup>31</sup> International Trade Union Confederation, *Global Rights Index 2023*, 2023 <<https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2023>>.

<sup>32</sup> Indra Novitasari, Iip; Yuliawan, 'Analisis Terhadap Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Peradilan Hubungan Industrial)', *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, 2.2 (2025) <<https://ipssj.com/index.php/ojs/article/view/246>>.

Transformasi hubungan industrial mulai terlihat ketika Bidang Sosial dalam serikat pekerja berperan sebagai mediator komunikasi informal.<sup>33</sup> Pendekatan ini menekankan interaksi partisipatif, forum pertemuan rutin, dan kegiatan sosial untuk memperkuat keterlibatan pekerja dan membangun kepercayaan dengan manajemen. Teori *relational coordination* dari Gittell menekankan bahwa koordinasi melalui komunikasi berkualitas tinggi dan hubungan sosial yang kuat meningkatkan efektivitas organisasi.<sup>34</sup> Penerapan konsep ini di PT. Steel Center Indonesia menunjukkan peningkatan kohesi sosial dan pengurangan konflik internal.

Kepercayaan menjadi variabel kunci dalam stabilitas hubungan industrial. Model Mayer, Davis, dan Schoorman menjelaskan bahwa trust terbentuk melalui kompetensi, integritas, dan benevolence.<sup>35</sup> Implementasi model ini di PT. Steel Center Indonesia menunjukkan peningkatan kepercayaan yang memperkuat penyelesaian konflik secara konstruktif. Kramer menekankan bahwa trust bersifat dinamis dan berkembang melalui pengalaman interaksi berulang.<sup>36</sup>

Rendahnya kepercayaan awal dapat memicu konflik dan praktik union busting.<sup>37</sup> Studi empiris di Indonesia menunjukkan praktik union busting berupa intimidasi dan PHK terjadi ketika dialog sosial terbatas.<sup>38</sup> Pembangunan kepercayaan berfungsi sebagai strategi preventif untuk menjaga stabilitas hubungan industrial.

Peningkatan kepercayaan berdampak pada efektivitas PKB. Tamanaha dan Tushnet menekankan bahwa hukum efektif bila selaras dengan realitas sosial, sedangkan pendekatan *responsive law* oleh Nonet & Selznick menekankan adaptasi hukum terhadap kebutuhan sosial.<sup>39</sup> Di PT. Steel Center Indonesia, hubungan harmonis memperkuat dasar sosial bagi pelaksanaan PKB, sehingga meningkatkan kepatuhan dan konsistensi implementasi.

Kegiatan sosial serikat pekerja, seperti pelatihan *soft skills*, penyuluhan hak-hak pekerja, dan program kesejahteraan sosial, membantu memperkuat keterikatan pekerja serta

---

<sup>33</sup> International Labour Organization, *Trade Union Revitalization: Organizing New Forms of Work* (ILO) <<https://www.ilo.org/publications/trade-union-revitalization-organizing-new-forms-work-including-platform>>.

<sup>34</sup> Jody Hoffer Gittell, 'Relational Coordination Overview', *Relational Coordination Collaborative, Heller School for Social Policy and Management, Brandeis University* <<https://heller.brandeis.edu/relational-coordination/about-rc/index.html>>.

<sup>35</sup> F. David Mayer, Roger C.; Davis, James H.; Schoorman, 'An Integrative Model of Organizational Trust', *Academy of Management Review*, 20.3 (1995) <<https://www.jstor.org/stable/258792>>.

<sup>36</sup> R. C. Mayer et al., 'Organizational Trust: Mayer, Davis, and Schoorman Model, a Review', *ResearchGate*, 1995 <[https://www.researchgate.net/publication/312070306\\_Organizational\\_trust\\_Mayer\\_Davis\\_and\\_Schoorman\\_model\\_a\\_review](https://www.researchgate.net/publication/312070306_Organizational_trust_Mayer_Davis_and_Schoorman_model_a_review)>.

<sup>37</sup> 'Https://Www.Ilo.Org/Resource/News/Ilo-Enhances-Trade-Unions-Knowledge-and-Compliance-Labour-Laws-Indonesia' <<https://www.ilo.org/resource/news/ilo-enhances-trade-unions-knowledge-and-compliance-labour-laws-indonesia>> [accessed 15 March 2026].

<sup>38</sup> Rizal Rizki Adawiyah, Rabiatul; Multazam, M. Zaki; Pahlevi, 'Union Busting in Indonesian Employment Law', *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 2020 <<https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/707/742>>.

<sup>39</sup> Diah Ayu Rahmawati, 'The Role of Labor Law in Settling Industrial Relations Disputes: A Normative Juridical Perspective on the Rights of Workers and the Obligations of Employers in Indonesia', *West Science Law and Human Rights*, 3.1 (2025), 115–123 <[https://www.researchgate.net/publication/388816922\\_The\\_Role\\_of\\_Labor\\_Law\\_in\\_Settling\\_Industrial\\_Relations\\_Disputes\\_A\\_Normative\\_Juridical\\_Perspective\\_on\\_the\\_Rights\\_of\\_Workers\\_and\\_the\\_Obligations\\_of\\_Employers\\_in\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/388816922_The_Role_of_Labor_Law_in_Settling_Industrial_Relations_Disputes_A_Normative_Juridical_Perspective_on_the_Rights_of_Workers_and_the_Obligations_of_Employers_in_Indonesia)>.

mendukung implementasi PKB di lapangan.<sup>40</sup> Pendekatan ini meningkatkan modal sosial (*social capital*) dalam organisasi dan memperkuat solidaritas kelompok.

Penguatan komunikasi formal melalui pertemuan rutin dan mekanisme *feedback* menciptakan ruang dialog yang lebih sistematis, meminimalkan miskomunikasi, dan mempermudah resolusi masalah.<sup>41</sup> Strategi ini menegaskan peran Bidang Sosial sebagai fasilitator utama dalam koordinasi relasional antara pekerja dan manajemen.

Secara konseptual, model transformasi hubungan industrial yang disintesis dari temuan empiris menunjukkan bahwa harmonisasi hubungan kerja merupakan proses bertahap. Intervensi sosial, pembangunan kepercayaan, dan penguatan komunikasi efektif menjadi fondasi utama. Keberhasilan PKB bergantung pada interaksi sosial yang efektif, kepercayaan kokoh, dan partisipasi aktif pekerja, sehingga hubungan industrial menjadi stabil, produktif, dan berkelanjutan.

### 3.2 Kepercayaan sebagai Variabel Kunci dalam Efektivitas Hubungan Industrial

Kepercayaan (*trust*) menjadi fondasi utama dalam membangun hubungan industrial yang harmonis di PT. Steel Center Indonesia. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan antara manajemen dan serikat pekerja meningkat melalui interaksi formal dan informal.<sup>42</sup> Mayer, Davis, dan Schoorman menegaskan bahwa trust terbentuk melalui tiga komponen utama: kompetensi, integritas, dan niat baik (*benevolence*).<sup>43</sup> Aktivitas seperti forum diskusi internal, pelatihan soft skills, dan kegiatan sosial memperkuat ketiga pilar ini, sehingga membangun *relational trust* yang kokoh.

Komunikasi efektif menjadi elemen penting dalam membangun trust. Teori *relational coordination* Gittel menunjukkan bahwa koordinasi yang kuat antar pihak dalam organisasi meningkat seiring kualitas komunikasi dan keterlibatan emosional.<sup>44</sup> Di PT. Steel Center Indonesia, forum informal seperti pertemuan mingguan dan pelatihan soft skills memperkuat jaringan sosial pekerja, membangun *relational trust*, dan membantu menyelesaikan konflik sebelum berkembang menjadi masalah hukum formal.

Trust yang tinggi berdampak langsung pada efektivitas implementasi PKB. Penelitian Rahmawati et al. (2025) menegaskan bahwa PKB hanya efektif jika dijalankan dalam lingkungan kerja yang kondusif, di mana pekerja dan manajemen saling percaya.<sup>45</sup> Tanpa

---

<sup>40</sup> International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022* (Geneva, 2022) <<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/World-employment-and-social-outlook-Trends/995238293202676>>.

<sup>41</sup> Mulyono and Ainur Rochmaniah, 'Formal and Informal Communication Strategies in Employee Union Participation', *Academia Open*, 10.2 (2025) <<https://doi.org/10.21070/acopen.10.2025.12642>>.

<sup>42</sup> Richard Hyman, *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society* (London: Sage Publications, 2001) <[https://books.google.com/books/about/Understanding\\_European\\_Trade\\_Unionism.html?id=n4RbfBpSO8kC](https://books.google.com/books/about/Understanding_European_Trade_Unionism.html?id=n4RbfBpSO8kC)>.

<sup>43</sup> Mayer, R.C., Davis, J.H., & Schoorman, F.D., "An Integrative Model of Organizational Trust," *Academy of Management Review*, 1995. <https://www.jstor.org/stable/258792>

<sup>44</sup> Jody Hoffer Gittel, 'Relational Coordination Overview', *Relational Coordination Collaborative, Brandeis University* <<https://heller.brandeis.edu/relational-coordination/about-rc/index.html>>.

<sup>45</sup> Hery Rahmawati, Diah Ayu; Haryono, Bambang Eko; Nuroini, Irma; Hananto, 'Title: The Role of Labor Law in Settling Industrial Relations Disputes: A Normative Juridical Perspective on the Rights of Workers and the

trust, PKB cenderung menjadi formalitas hukum tanpa dampak nyata terhadap praktik kerja sehari-hari. Kepercayaan menjadi faktor penentu keberhasilan PKB.

Keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan juga meningkatkan trust. Studi Novitasari & Yuliawan (2025) menemukan bahwa partisipasi aktif anggota serikat dalam perencanaan kegiatan dan evaluasi program perusahaan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kebijakan yang disepakati.<sup>46</sup> Partisipasi ini menciptakan budaya kerja kolaboratif, mengurangi potensi konflik, dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan yang telah disepakati.

Kegiatan sosial yang dilakukan serikat pekerja, seperti pelatihan soft skills, penyuluhan hak-hak pekerja, dan program kesejahteraan, berfungsi sebagai katalisator trust.<sup>47</sup> Kegiatan ini meningkatkan modal sosial (*social capital*), memperkuat solidaritas kelompok, dan mendorong internalisasi norma kerja kolektif. Modal sosial yang kuat mempermudah interaksi efektif dengan manajemen dan penyelesaian perselisihan secara damai.

Kepercayaan juga memengaruhi resolusi perselisihan. Studi Novitasari & Yuliawan (2025) menegaskan bahwa serikat pekerja yang dipercaya manajemen lebih efektif dalam menyelesaikan perselisihan terkait PHK.<sup>48</sup> Trust yang dibangun melalui transparansi, keterbukaan informasi, dan partisipasi pekerja membuat negosiasi perselisihan lebih cepat, efisien, dan diterima semua pihak.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, *responsive law* memperkuat trust. Rahmawati et al. (2025) menjelaskan bahwa ketika manajemen mematuhi hukum ketenagakerjaan dan melibatkan pekerja dalam implementasinya, kepercayaan meningkat.<sup>49</sup> Hukum berfungsi sebagai alat untuk membangun stabilitas hubungan kerja melalui perlindungan hak pekerja dan legitimasi prosedural.

Kinerja organisasi juga berkaitan erat dengan trust. Mayer et al. (1995) menunjukkan bahwa organisasi dengan trust tinggi memiliki produktivitas lebih baik, konflik internal lebih sedikit, dan tingkat turnover karyawan rendah.<sup>50</sup> Di PT. Steel Center Indonesia, kegiatan interaksi sosial, komunikasi informal, dan mekanisme *feedback* meningkatkan kualitas hubungan kerja, berdampak langsung pada produktivitas dan stabilitas operasional.

Trust berperan dalam mencegah praktik *union busting*. Laporan Adawiyah et al. (2025) menegaskan bahwa praktik union busting cenderung terjadi di perusahaan dengan trust

---

Obligations of Employers in Indonesia', *West Science Law and Human Rights*, 3.1 (2025) <[https://www.researchgate.net/publication/388816922\\_The\\_Role\\_of\\_Labor\\_Law\\_in\\_Settling\\_Industrial\\_Relations\\_Disputes\\_A\\_Normative\\_Juridical\\_Perspective\\_on\\_the\\_Rights\\_of\\_Workers\\_and\\_the\\_Obligations\\_of\\_Employers\\_in\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/388816922_The_Role_of_Labor_Law_in_Settling_Industrial_Relations_Disputes_A_Normative_Juridical_Perspective_on_the_Rights_of_Workers_and_the_Obligations_of_Employers_in_Indonesia)>.

<sup>46</sup> Indra Novitasari, Iip; Yuliawan, 'Analisis Terhadap Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Peradilan Hubungan Industrial)', *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, 2.2 (2025) <<https://ipssj.com/index.php/ojs/article/view/246>>.

<sup>47</sup> ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*, Geneva: ILO, 2022.

<sup>48</sup> Novitasari, I., & Yuliawan, I (2025), Opcit.,

<sup>49</sup> Rahmawati, D.A., et al., 2025, Opcit.,

<sup>50</sup> Mayer, R.C., et al., (1995), Opcit.,

rendah antara manajemen dan serikat pekerja.<sup>51</sup> Dengan membangun trust melalui komunikasi terbuka, partisipasi aktif pekerja, dan kepatuhan hukum, perusahaan dapat meminimalkan risiko perselisihan yang eskalatif dan litigasi mahal.



Transformasi hubungan industrial menunjukkan bahwa trust bersifat dinamis dan berkembang melalui pengalaman interaksi berulang. Kegiatan sosial, forum komunikasi, partisipasi pekerja, dan kepatuhan hukum membentuk landasan trust yang stabil. Kombinasi *relational coordination* dan mekanisme komunikasi formal serta informal menjadi kunci keberhasilan PKB, penyelesaian perselisihan, dan stabilitas industrial.

#### 4. KESIMPULAN

Hubungan industrial di PT. Steel Center Indonesia menunjukkan bahwa peran serikat pekerja, khususnya melalui Bidang Sosial, sangat penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Transformasi hubungan industrial ini terlihat dari peningkatan koordinasi relasional (RELATIONAL COORDINATION), komunikasi formal dan informal, serta keterlibatan aktif pekerja dalam proses perundingan dan pengambilan keputusan. Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi instrumen hukum yang efektif hanya ketika didukung oleh interaksi sosial yang berkualitas, kepercayaan antara pihak manajemen dan pekerja, serta implementasi hukum ketenagakerjaan yang responsive.

Kepercayaan (TRUST) terbukti menjadi variabel kunci dalam efektivitas hubungan industrial. Penelitian menunjukkan bahwa trust dibangun melalui kompetensi, integritas, niat baik, serta

<sup>51</sup> Adawiyah, R., Multazam, M., & Phahlevi, R.R., “*Union Busting in Indonesian Employment Law,*” Indonesian Journal of Law and Economics Review.

pengalaman interaksi berulang antara manajemen dan pekerja. Kegiatan sosial, forum komunikasi, pelatihan, dan mekanisme feedback internal serikat pekerja berperan penting dalam memperkuat kepercayaan, meningkatkan solidaritas, dan mengurangi potensi konflik serta praktik UNION BUSTING. Dengan trust yang tinggi, PKB dapat diterapkan secara efektif, perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara cepat dan adil, serta hubungan kerja menjadi lebih stabil dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa harmonisasi hubungan industrial bukan semata-mata bergantung pada regulasi formal, tetapi juga pada kualitas interaksi sosial, komunikasi, dan pembangunan kepercayaan antara pekerja dan manajemen. Strategi transformasi ini tidak hanya meningkatkan stabilitas operasional dan produktivitas perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, partisipatif, dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, peran strategis serikat pekerja dalam konteks sosial dan hukum menjadi fondasi penting bagi tercapainya hubungan industrial yang harmonis dan sejahtera di perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Rabiatal; Multazam, M. Zaki; Phahlevi, Rizal Rizki, 'Union Busting in Indonesian Employment Law', *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 2020  
<<https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/707/742>>
- Bacon, Nick; Blyton, Stephen, 'Industrial Relations: Theory and Practice', in *The Sage Handbook of Industrial Relations* (Sage, 2020), pp. 45–68  
<[https://sk.sagepub.com/hnbk/edvol/hdbk\\_industrialrelations/chpt/introduction-field-industrial-relations](https://sk.sagepub.com/hnbk/edvol/hdbk_industrialrelations/chpt/introduction-field-industrial-relations)>
- Creswell, John W., *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 4th ed. (California: Sage Publications, 2014)
- Gittell, Jody Hoffer, 'Relational Coordination Overview', *Relational Coordination Collaborative, Heller School for Social Policy and Management, Brandeis University*  
<<https://heller.brandeis.edu/relational-coordination/about-rc/index.html>>
- 'Relational Coordination Overview', *Relational Coordination Collaborative, Brandeis University*  
<<https://heller.brandeis.edu/relational-coordination/about-rc/index.html>>
- '<https://www.ilo.org/Resource/News/Ilo-Enhances-Trade-Unions-Knowledge-and-Compliance-Labour-Laws-Indonesia>' <<https://www.ilo.org/Resource/News/Ilo-Enhances-Trade-Unions-Knowledge-and-Compliance-Labour-Laws-Indonesia>> [accessed 15 March 2026]
- Hyman, Richard, *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society* (Sage Publications, 2001)  
<[https://books.google.com/books/about/Understanding\\_European\\_Trade\\_Unionism.html?id=n4RbfBpSO8kC](https://books.google.com/books/about/Understanding_European_Trade_Unionism.html?id=n4RbfBpSO8kC)>
- Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society* (London: Sage Publications, 2001)  
<[https://books.google.com/books/about/Understanding\\_European\\_Trade\\_Unionism.html?id=n4RbfBpSO8kC](https://books.google.com/books/about/Understanding_European_Trade_Unionism.html?id=n4RbfBpSO8kC)>

- ‘Understanding European Trade Unionism’, 2002  
<<https://www.emerald.com/er/article/24/3/353/52664/Understanding-European-Trade-Unionism>>
- Ibrahim, Johnny, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia, 2006)
- International Labour Organization, *Collective Bargaining: A Policy Guide* (Geneva: ILO, 2015)  
<<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Collective-bargaining-a-policy-guide/995218593702676>>
- Trade Union Revitalization: Organizing New Forms of Work* (ILO)  
<<https://www.ilo.org/publications/trade-union-revitalization-organizing-new-forms-work-including-platform>>
- World Employment and Social Outlook: Trends 2022* (Geneva, 2022)  
<<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2022>>
- International Trade Union Confederation, *Global Rights Index 2023*, 2023 <<https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2023>>
- Kelana, Dewa Sukma, ‘Peran Serikat Pekerja Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis’, *Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 16 (2025)  
<<https://cibinstitute.id/index.php/causa/article/view/4192>>
- Laudza, Ulwan Taqi; Fuad, Sayed Haikal; Saleh, Mohamad Zein, ‘Peran Serikat Pekerja Dalam Membangun Hubungan Industrial Yang Harmonis’, *Journal of Business Economics and Management*, 1 (2025) <<https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem/article/view/481>>
- Lombok, Lesza Leonardo, ‘Penyelesaian Hubungan Industrial’, *Yusthima: Jurnal Hukum*, 2024  
<<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/yusthima/article/view/10537>>
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Edisi Revi (Jakarta: Kencana, 2017)
- Mayer, Roger C.; Davis, James H.; Schoorman, F. David, ‘An Integrative Model of Organizational Trust’, *Academy of Management Review*, 20 (1995) <<https://www.jstor.org/stable/258792>>
- ‘An Integrative Model of Organizational Trust’, *Academy of Management Review*, 20 (1995)
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revi (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017)
- Mulyono, and Ainur Rochmaniah, ‘Formal and Informal Communication Strategies in Employee Union Participation’, *Academia Open*, 10 (2025) <<https://doi.org/10.21070/acopen.10.2025.12642>>
- Novitasari, Iip; Yuliawan, Indra, ‘Analisis Terhadap Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Peradilan Hubungan Industrial)’, *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, 2 (2025)  
<<https://ipssj.com/index.php/ojs/article/view/246>>
- ‘Analisis Terhadap Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Peradilan Hubungan Industrial)’, *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, 2 (2025)  
<<https://ipssj.com/index.php/ojs/article/view/246>>
- Organization, International Labour, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022* (Geneva,

2022) <<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/World-employment-and-social-outlook-Trends/995238293202676>>

Priyadi, Dhisa Tania, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Dunia Hubungan Industrial', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 2022  
<<https://www.jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/647>>

R. C. Mayer et al., 'Organizational Trust: Mayer, Davis, and Schoorman Model, a Review', *ResearchGate*, 1995  
<[https://www.researchgate.net/publication/312070306\\_Organizational\\_trust\\_Mayer\\_Davis\\_and\\_Schoorman\\_model\\_a\\_review](https://www.researchgate.net/publication/312070306_Organizational_trust_Mayer_Davis_and_Schoorman_model_a_review)>

Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014)

Rahmawati, Diah Ayu; Haryono, Bambang Eko; Nuroini, Irma; Hananto, Hery, 'Title: The Role of Labor Law in Settling Industrial Relations Disputes: A Normative Juridical Perspective on the Rights of Workers and the Obligations of Employers in Indonesia', *West Science Law and Human Rights*, 3 (2025)  
<[https://www.researchgate.net/publication/388816922\\_The\\_Role\\_of\\_Labor\\_Law\\_in\\_Setting\\_Industrial\\_Relations\\_Disputes\\_A\\_Normative\\_Juridical\\_Perspective\\_on\\_the\\_Rights\\_of\\_Workers\\_and\\_the\\_Obligations\\_of\\_Employers\\_in\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/388816922_The_Role_of_Labor_Law_in_Setting_Industrial_Relations_Disputes_A_Normative_Juridical_Perspective_on_the_Rights_of_Workers_and_the_Obligations_of_Employers_in_Indonesia)>

Rahmawati, Diah Ayu, 'The Role of Labor Law in Settling Industrial Relations Disputes: A Normative Juridical Perspective on the Rights of Workers and the Obligations of Employers in Indonesia', *West Science Law and Human Rights*, 3 (2025), 115–123  
<[https://www.researchgate.net/publication/388816922\\_The\\_Role\\_of\\_Labor\\_Law\\_in\\_Setting\\_Industrial\\_Relations\\_Disputes\\_A\\_Normative\\_Juridical\\_Perspective\\_on\\_the\\_Rights\\_of\\_Workers\\_and\\_the\\_Obligations\\_of\\_Employers\\_in\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/388816922_The_Role_of_Labor_Law_in_Setting_Industrial_Relations_Disputes_A_Normative_Juridical_Perspective_on_the_Rights_of_Workers_and_the_Obligations_of_Employers_in_Indonesia)>

Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta, 2020)

*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*; (Indonesia, 2003)

*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta, 2003)

*Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*

Saputra, Eka, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Syntax Literate*, 2024  
<[https://www.researchgate.net/publication/387394409\\_Peran\\_Serikat\\_Pekerja\\_dalam\\_Pencegahan\\_dan\\_Penyelesaian\\_Perselisihan\\_Hubungan\\_Industrial\\_di\\_Perusahaan\\_X](https://www.researchgate.net/publication/387394409_Peran_Serikat_Pekerja_dalam_Pencegahan_dan_Penyelesaian_Perselisihan_Hubungan_Industrial_di_Perusahaan_X)>

Simanungkalit, Robert L., 'Peran Serikat Pekerja Dalam Advokasi Outsourcing', *Arus Jurnal Sosial & Humaniora*, 2025 <<https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh/article/view/1509>>

Soekanto, Soerjono; Mamudji, Sri, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)

Soekanto, Soerjono, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2019)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018)

Susilo, Joko, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama', *Locus Journal of Academic Literature Review*, 2025  
<<https://jurnal.locusmedia.id/index.php/jalr/article/view/472>>

Tamba, Nathania, 'Literature Review: Peran Serikat Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial', *EBISMEN (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2023  
<<https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/view/1049>>

Ulum, Toni Siswanto Darul; Ulum, Rini Winarsih Darul; Ulum, Muhammad Ajid Husain Darul, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Studi Kasus Di PT. Pradipta Perkasa Makmur – Jombang', *Justicia Journal*, 12 (2023), 205–222  
<<https://ejournal.undar.or.id/index.php/Justicia/article/view/260>>