



Peran Serikat Pekerja Dalam Penguatan Koperasi Karyawan Sebagai Perlindungan Sosial Dan Kesejahteraan Pekerja di PT Steel Center Indonesia

Wiwi Nurochman^{a,1}, Arista Candra Irawati^{b,2}

^aProgram Studi Ilmu Hukum, Universitas Ngudi Waluyo , Indonesia

^bProgram Studi Ilmu Hukum, Universitas Ngudi Waluyo , Indonesia

¹wiwi.nurochman@gmail.com; ²aristacandairawati@unw.ac.id

*wiwi.nurochman@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel

Diserahkan

2026-03-06

Diterima

2026-06-03

Dipublikasikan

2026-06-04

Kata Kunci

Serikat pekerja;

Koperasi karyawan;

Perlindungan sosial;

Kesejahteraan pekerja

ABSTRAK

Employee cooperatives represent an important instrument in improving workers' welfare and supporting the implementation of social protection within the workplace. The effectiveness of employee cooperatives is closely related to the role of labor unions as representatives of workers' interests in industrial relations. This study aims to analyze the role of labor unions in strengthening employee cooperatives as an instrument of social protection and workers' welfare at the enterprise level, particularly at PT Steel Center Indonesia. This research applies an empirical juridical approach using a descriptive qualitative method through document study, literature review, and the author's practical experience in labor union activities within the company. The results indicate that labor unions play an active role in strengthening employee cooperatives through member assistance, increasing workers' participation in cooperative activities, and monitoring the implementation of collective labor agreements that support the sustainability of employee cooperatives. The involvement of labor unions contributes to strengthening the function of employee cooperatives as a sustainable mechanism of socio-economic protection for workers at the company level.



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

1. PENDAHULUAN

Hubungan industrial yang harmonis merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga stabilitas hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Hubungan industrial tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan hak normatif pekerja, tetapi juga mencakup upaya peningkatan kesejahteraan pekerja melalui pelaksanaan program perlindungan sosial di lingkungan perusahaan. Hubungan industrial yang harmonis hanya dapat terwujud apabila terdapat keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha melalui mekanisme perlindungan dan kesejahteraan yang berkelanjutan.¹ Hubungan industrial yang ideal harus mampu menghadirkan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha melalui mekanisme dialog sosial, perundingan kolektif, serta implementasi program perlindungan sosial yang berkelanjutan.²

¹ A. C. Meliawati, E.; Irawati, 'Praktik Union Busting Dalam Perspektif Hukum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja', *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 6.3 (2025), 966–72.

² Rini Fitriani, 'Transformasi Hubungan Industrial Dalam Perlindungan Pekerja', *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, 53.2 (2023), 145.

Hubungan industrial yang harmonis merupakan salah satu faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan industrial tidak hanya dimaknai sebagai relasi formal yang mengatur hak dan kewajiban para pihak, tetapi juga sebagai sistem yang bertujuan menciptakan keadilan sosial melalui perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja. Perkembangan konsep hubungan industrial menunjukkan bahwa perlindungan pekerja tidak lagi terbatas pada pemenuhan hak normatif seperti upah, jam kerja, dan jaminan sosial formal, tetapi juga mencakup perlindungan sosial berbasis komunitas kerja. Salah satu instrumen yang relevan dalam konteks ini adalah koperasi karyawan. Koperasi karyawan merupakan bentuk organisasi ekonomi kolektif yang didirikan oleh dan untuk pekerja dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui prinsip kebersamaan dan kekeluargaan. Dalam praktiknya, koperasi karyawan mampu menyediakan akses pembiayaan, kebutuhan pokok, hingga layanan sosial ekonomi yang tidak selalu dapat dipenuhi secara optimal oleh perusahaan. Koperasi karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui penyediaan layanan ekonomi yang mudah diakses serta berbasis kepentingan anggota.³ Keberadaan koperasi karyawan dalam praktik hubungan industrial tidak hanya berfungsi sebagai lembaga usaha, tetapi juga sebagai sarana stabilisasi ekonomi pekerja dan keluarganya.

Dalam konteks hubungan industrial di tingkat perusahaan, penguatan koperasi karyawan tidak terlepas dari peran serikat pekerja sebagai representasi kepentingan pekerja. Dalam praktiknya, koperasi karyawan mampu menyediakan akses pembiayaan, kebutuhan pokok, hingga layanan sosial ekonomi yang tidak selalu dapat dipenuhi secara optimal oleh perusahaan. Serikat pekerja memiliki fungsi strategis dalam memperjuangkan perlindungan serta peningkatan kesejahteraan pekerja melalui berbagai mekanisme hubungan industrial yang disepakati bersama.⁴ Fungsi tersebut secara normatif juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menyebutkan bahwa serikat pekerja berperan sebagai sarana perlindungan, pembelaan hak, serta peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.⁵

Selain menjalankan fungsi advokasi normatif, serikat pekerja juga berperan sebagai pendamping organisasi dalam mendukung keberlangsungan kegiatan koperasi karyawan. Pendampingan tersebut dilakukan melalui fasilitasi komunikasi antara anggota koperasi dan manajemen perusahaan, termasuk dalam penyampaian aspirasi terkait penguatan unit usaha koperasi seperti jasa angkutan serta penyelesaian permasalahan ekonomi anggota yang berkaitan dengan kewajiban simpan pinjam secara selektif sesuai kondisi anggota. Dalam perspektif perlindungan sosial pekerja, koperasi karyawan dipandang sebagai bagian dari mekanisme perlindungan sosial berbasis komunitas kerja sebagaimana dijelaskan oleh *International Labour Organization*.⁶

Penguatan koperasi karyawan di tingkat perusahaan juga dapat didukung melalui implementasi Perjanjian Kerja Bersama sebagai instrumen hukum hubungan industrial yang mengatur pelaksanaan program kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan. Dukungan terhadap koperasi karyawan sebagai bagian dari sistem kesejahteraan pekerja di lingkungan perusahaan menunjukkan bahwa koperasi tidak hanya berfungsi sebagai lembaga ekonomi, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan sosial yang terintegrasi dalam praktik hubungan industrial di tingkat Perusahaan.⁷

Meskipun koperasi karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, kajian mengenai peran serikat pekerja sebagai pendamping dalam penguatan koperasi

³ Deddy Supriyadi, *Peran Koperasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan*, 2020.

⁴ A. C. Soimah, R.; Irawati, 'Analisis Efisiensi Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Pailit', *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, 23.1 (2025), 97–105.

⁵ *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh* (Indonesia, 2000).

⁶ *International Labour Organization, Cooperatives and the World of Work* (Geneva, 2022).

⁷ *Perjanjian Kerja Bersama PT Steel Center Indonesia Periode 2023–2025*.

karyawan sebagai instrumen perlindungan sosial pekerja di tingkat perusahaan masih relatif terbatas.

Dalam konteks hubungan industrial di PT Steel Center Indonesia, penguatan koperasi karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran strategis serikat pekerja. Serikat pekerja sebagai representasi kolektif pekerja memiliki posisi penting dalam mendorong kebijakan perusahaan yang berpihak pada kesejahteraan pekerja, termasuk dalam pengembangan koperasi karyawan. Secara teoritis, serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai alat perjuangan normatif, tetapi juga sebagai aktor pembangunan sosial-ekonomi di lingkungan perusahaan. Peran serikat pekerja dalam penguatan koperasi karyawan dapat diwujudkan melalui beberapa fungsi utama. Pertama, fungsi advokasi, yaitu memperjuangkan kebijakan perusahaan yang mendukung pengembangan koperasi, seperti penyediaan modal awal, fasilitas operasional, dan kemudahan akses bagi anggota. Kedua, fungsi edukasi, yakni meningkatkan kesadaran dan partisipasi pekerja dalam berkoperasi melalui pelatihan dan sosialisasi. Ketiga, fungsi pengawasan, yaitu memastikan pengelolaan koperasi berjalan secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan prinsip-prinsip koperasi.⁸

Urgensi penelitian ini semakin relevan mengingat masih terdapat kesenjangan antara tujuan ideal hubungan industrial yang harmonis dengan praktik di lapangan, khususnya dalam hal optimalisasi peran serikat pekerja. Dalam praktiknya, serikat pekerja masih cenderung berfokus pada pemenuhan hak normatif, sementara peran strategis dalam penguatan ekonomi pekerja melalui koperasi belum dimanfaatkan secara maksimal. Selain itu, sinergi antara serikat pekerja dan koperasi karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja sekaligus memperkuat stabilitas hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam mengenai peran serikat pekerja dalam mengoptimalkan fungsi koperasi karyawan sebagai bagian dari sistem perlindungan sosial di tingkat perusahaan⁹ Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Bagaimana peran serikat pekerja dalam penguatan koperasi karyawan sebagai bentuk perlindungan sosial dan peningkatan kesejahteraan pekerja di PT Steel Center Indonesia? Dan Bagaimana Implementasi PKB Pasal 67 serta Pasal 82 sebagai Dasar Hukum Peran Serikat Pekerja dalam Penguatan Koperasi Karyawan PT Steel Center Indonesia ? Dengan tujuan untuk memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan, serta urgensi praktis dalam memberikan rekomendasi bagi penguatan hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan dalam hubungannya peran serikat pekerja dalam penguatan koperasi karyawan sebagai instrumen perlindungan sosial dan kesejahteraan pekerja di PT Steel Center Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta pelaksanaannya dalam praktik hubungan industrial di tingkat perusahaan. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis peran serikat pekerja dalam penguatan koperasi karyawan sebagai instrumen perlindungan sosial dan kesejahteraan pekerja melalui mekanisme komunikasi organisasi, penyampaian aspirasi anggota, serta pendampingan kelembagaan dalam kegiatan koperasi di lingkungan perusahaan. Pendekatan yuridis empiris memungkinkan peneliti memahami hubungan antara norma hukum dan praktik pelaksanaannya secara langsung di lapangan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan secara sistematis peran serikat pekerja dalam mendukung penguatan koperasi karyawan sebagai bagian dari sistem perlindungan sosial pekerja di tingkat perusahaan. Pendekatan kualitatif

⁸ Siti Rahmawati, 'Tantangan Pengelolaan Koperasi Pekerja Di Era Industri', *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 7.2 (2023), 118.

⁹ Budi Santoso, 'Kolaborasi Serikat Pekerja Dan Koperasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan', *Jurnal Manajemen Industri*, 5.3 (2024), 203.

digunakan menekankan pada pemahaman fenomena hubungan industrial berdasarkan pengalaman organisasi serta praktik kelembagaan yang berkembang dalam kegiatan koperasi karyawan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi terhadap praktik hubungan industrial di lingkungan perusahaan serta komunikasi organisasi antara anggota koperasi, pengurus koperasi, dan serikat pekerja yang berkaitan dengan penguatan kegiatan koperasi karyawan. Komunikasi organisasi tersebut antara lain berupa penyampaian aspirasi anggota terkait kebutuhan keringanan potongan simpan pinjam, usulan pengembangan unit usaha koperasi seperti jasa angkutan, serta pendampingan organisasi dalam penyelesaian permasalahan ekonomi anggota koperasi. Selain observasi, pengumpulan data juga dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur dengan pengurus serikat pekerja dan pengurus koperasi karyawan guna memperoleh informasi mengenai bentuk pendampingan organisasi dalam mendukung penguatan koperasi sebagai sarana perlindungan sosial pekerja di tingkat perusahaan. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumen yang meliputi Perjanjian Kerja Bersama PT Steel Center Indonesia periode 2023–2025, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga koperasi karyawan, serta literatur ilmiah yang berkaitan dengan hubungan industrial dan koperasi pekerja sebagai bagian dari sistem perlindungan sosial berbasis komunitas kerja. Dalam perspektif hubungan industrial modern, koperasi pekerja berperan sebagai instrumen stabilisasi ekonomi anggota serta mendukung keberlanjutan kesejahteraan pekerja di tingkat perusahaan.

Analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan menguraikan data secara sistematis dan menghubungkannya dengan ketentuan hukum serta praktik hubungan industrial sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai peran serikat pekerja dalam penguatan koperasi karyawan sebagai instrumen perlindungan sosial pekerja di lingkungan perusahaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peran Serikat Pekerja Dalam Penguatan Koperasi Karyawan Sebagai Bentuk Perlindungan Sosial dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja di PT Steel Center Indonesia

Serikat pekerja memiliki peran strategis dalam sistem hubungan industrial, tidak hanya dalam memperjuangkan hak normatif pekerja, tetapi juga dalam menjembatani penyampaian aspirasi anggota yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan sosial pekerja. Dalam sistem hubungan industrial Indonesia, keberadaan serikat pekerja merupakan bagian dari mekanisme kolektivitas pekerja yang berfungsi menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha melalui dialog sosial dan kerja sama kelembagaan. Serikat pekerja tidak lagi diposisikan semata-mata sebagai alat perjuangan yang bersifat konfrontatif, melainkan sebagai mitra dialog yang konstruktif dalam menciptakan hubungan kerja yang produktif dan berkeadilan. Konsep ini sejalan dengan prinsip *industrial democracy* yang menekankan pentingnya partisipasi pekerja dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada kepentingan mereka.¹⁰ Keberadaan serikat pekerja tidak hanya memberikan legitimasi kolektif bagi pekerja, tetapi juga

¹⁰ Ahmad Zainuddin, 'Industrial Democracy Dan Partisipasi Pekerja Di Indonesia', *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 17.2 (2021), 98.

memperkuat posisi tawar dalam perundingan dengan pengusaha.¹¹ Namun demikian, efektivitas peran serikat pekerja masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya tingkat partisipasi anggota, keterbatasan kapasitas organisasi, serta dinamika hubungan industrial yang semakin kompleks.¹²

Serikat pekerja memiliki peran edukatif dalam meningkatkan kesadaran hukum dan ekonomi anggota. Melalui pendidikan dan pelatihan, serikat pekerja dapat mendorong partisipasi aktif pekerja dalam berbagai program kesejahteraan, termasuk koperasi karyawan.¹³ Serikat pekerja memiliki peran multidimensional dalam sistem hubungan industrial, yaitu sebagai representasi kepentingan pekerja, mediator hubungan kerja, serta agen pemberdayaan sosial dan ekonomi. Optimalisasi peran tersebut menjadi kunci dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.¹⁴ Dalam praktik di tingkat perusahaan, aspirasi anggota koperasi yang berkaitan dengan pengembangan kegiatan usaha koperasi seperti kebutuhan penyesuaian tarif jasa angkutan serta penambahan jumlah armada operasional, pada umumnya disampaikan melalui pengurus koperasi untuk kemudian diteruskan kepada manajemen perusahaan melalui mekanisme hubungan industrial yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Keberadaan PKB dalam struktur hubungan industrial memiliki fungsi sebagai instrumen hukum yang mengatur pelaksanaan program kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. PKB berperan sebagai dasar perlindungan hak pekerja sekaligus sarana peningkatan kesejahteraan melalui mekanisme hubungan industrial yang disepakati Bersama.¹⁵

Selain berperan dalam penyampaian aspirasi kelembagaan koperasi, serikat pekerja juga menjalankan fungsi pendampingan terhadap anggota yang mengalami kesulitan ekonomi, khususnya yang berkaitan dengan besarnya potongan angsuran pinjaman koperasi. Pendampingan tersebut dilakukan melalui komunikasi organisasi antara serikat pekerja dan pengurus koperasi sebagai upaya mencari solusi yang tetap selaras dengan ketentuan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) koperasi. Komunikasi organisasi yang efektif menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas hubungan kerja serta mendukung keberlanjutan program kesejahteraan pekerja.¹⁶

Fungsi serikat pekerja dalam hubungan industrial tidak hanya terbatas pada perlindungan normatif, tetapi juga mencakup upaya peningkatan kesejahteraan pekerja melalui

¹¹ Dwi Prasetyo, 'Kedudukan Serikat Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan', *Jurnal RechtsVinding*, 11.2 (2022), 201.

¹² Lestari Widya, 'Tantangan Serikat Pekerja Di Era Globalisasi', *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 13.1 (2023), 89.

¹³ Siti Rahmawati, 'Peran Edukasi Serikat Pekerja Dalam Peningkatan Kesejahteraan', *Jurnal Sosial Ekonomi*, 8.1 (2022), 67.

¹⁴ Agus Salim, 'Peran Multidimensional Serikat Pekerja Dalam Kesejahteraan Pekerja', *Jurnal Ilmu Sosial*, 10.2 (2024), 134.

¹⁵ A. C. Sutrisno, J. R.; Irawati, 'Integration of Pancasila Values in Industrial Relations: A Trade Union Perspective in Multinational Companies', *UNTAG Law Review*, 9.1 (2025), 65–73.

¹⁶ Ahmad Sari, Rina; Fauzi, 'Komunikasi Organisasi Dalam Hubungan Industrial', *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7.2 (2023), 101.

mekanisme kerja sama kelembagaan di tingkat perusahaan.¹⁷ Serikat pekerja berperan sebagai mediator yang menjembatani kepentingan pekerja dengan kebijakan koperasi dan perusahaan, sehingga setiap kebijakan yang diambil tetap mempertimbangkan aspek keadilan sosial dan keberlanjutan ekonomi anggota.¹⁸

Peran pendampingan tersebut menunjukkan bahwa serikat pekerja tidak memiliki kewenangan langsung dalam menetapkan kebijakan teknis koperasi, namun berfungsi sebagai fasilitator dialog antara anggota, pengurus koperasi, dan perusahaan agar kebijakan yang diambil tetap mempertimbangkan aspek perlindungan kesejahteraan anggota. Pendampingan yang dilakukan oleh serikat pekerja terhadap anggota koperasi yang mengalami kesulitan finansial merupakan bagian dari implementasi perlindungan sosial berbasis komunitas kerja. Model perlindungan ini menekankan pentingnya solidaritas kolektif dan peran organisasi pekerja dalam mengurangi risiko ekonomi yang dihadapi anggota. Melalui mekanisme dialog sosial, serikat pekerja dapat membantu menciptakan solusi yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga responsif terhadap kondisi riil anggota.¹⁹ Dalam kerangka perlindungan sosial pekerja, koperasi karyawan ditempatkan sebagai bagian dari sistem perlindungan sosial berbasis komunitas kerja yang mampu memperkuat stabilitas ekonomi anggota di lingkungan perusahaan. International Labour Organization menegaskan bahwa koperasi pekerja berperan sebagai instrumen kolektif yang mendukung ketahanan ekonomi pekerja sekaligus memperkuat sistem perlindungan sosial di tempat kerja.²⁰

Keterlibatan serikat pekerja dalam penguatan koperasi karyawan tidak hanya terbatas pada fungsi advokasi normatif hubungan kerja, tetapi juga mencakup fungsi sosial sebagai penghubung aspirasi anggota dalam mendukung keberlanjutan kegiatan koperasi sebagai instrumen perlindungan sosial dan kesejahteraan pekerja di tingkat perusahaan. Pendekatan pendampingan tersebut mencerminkan transformasi peran serikat pekerja dari sekadar organisasi advokasi menjadi institusi sosial-ekonomi yang berkontribusi dalam pembangunan kesejahteraan pekerja.²¹ Keberhasilan fungsi pendampingan ini sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi antara anggota, serikat pekerja, dan pengurus koperasi. Kurangnya keterbukaan anggota dalam menyampaikan kondisi ekonomi pribadi seringkali menjadi hambatan dalam optimalisasi pendampingan.²² Penguatan budaya komunikasi organisasi yang transparan dan partisipatif agar serikat pekerja dapat menjalankan fungsi representatifnya secara optimal.²³ Fungsi serikat pekerja yang mencakup aspek kesejahteraan sosial menunjukkan adanya pergeseran paradigma hubungan industrial menuju model yang lebih humanistik dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.²⁴ Hal ini sejalan dengan perkembangan global

¹⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, RajaGrafindo Persada (Jakarta, 2022).

¹⁸ Dian Prasetyo, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Kesejahteraan Buruh', *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, 51.1 (2023), 89.

¹⁹ Nugroho Lestari, 'Dialog Sosial Dalam Hubungan Industrial', *Jurnal Perbandingan Hukum*, 6.2 (2023), 67.

²⁰ 'Ibid.', hlm. 133.

²¹ Ahmad Rizal, 'Serikat Pekerja Dan Ketahanan Ekonomi Pekerja', *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 4.2 (2022), 44.

²² Putri Anggraini, 'Transparansi Dalam Hubungan Industrial', *Jurnal Manajemen SDM*, 6.1 (2023), 55.

²³ Yudi Prakoso, 'Partisipasi Pekerja Dalam Organisasi Serikat', *Jurnal Ilmu Sosial*, 9.1 (2022), 73.

²⁴ Luthfi Hakim, 'Transformasi Hubungan Industrial Modern', *Jurnal Hukum Nasional*, 5.2 (2023), 120.

yang menempatkan organisasi pekerja sebagai mitra strategis dalam sistem perlindungan sosial di tingkat perusahaan. Keterlibatan organisasi pekerja dalam penguatan koperasi karyawan berkontribusi terhadap peningkatan manfaat ekonomi langsung bagi anggota serta memperkuat stabilitas ekonomi keluarga pekerja secara berkelanjutan.²⁵

Koperasi Karyawan sebagai Instrumen Perlindungan Sosial dan Kesejahteraan Pekerja di PT Steel Center Indonesia

Koperasi karyawan di PT Steel Center Indonesia berperan sebagai sarana peningkatan kesejahteraan anggota melalui kegiatan ekonomi kolektif yang dikelola berdasarkan prinsip partisipasi anggota. Aspirasi yang berkaitan dengan penguatan kegiatan usaha koperasi pada umumnya disampaikan oleh anggota melalui forum Rapat Anggota Tahunan (RAT) maupun rapat pengurus koperasi sebagai mekanisme pengambilan keputusan organisasi yang sah dalam struktur kelembagaan koperasi. Subandi menegaskan bahwa mekanisme partisipasi anggota melalui forum organisasi koperasi merupakan ciri utama koperasi sebagai lembaga ekonomi demokratis yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota secara kolektif.²⁶

Dalam forum kelembagaan koperasi tersebut, anggota menyampaikan berbagai aspirasi yang berkaitan dengan peningkatan manfaat ekonomi koperasi, termasuk kebutuhan penyesuaian tarif jasa angkutan serta penambahan jumlah armada operasional koperasi sebagai sumber penguatan pendapatan organisasi. Aspirasi yang telah dirumuskan dalam forum koperasi selanjutnya disampaikan kepada serikat pekerja sebagai mitra hubungan industrial untuk dijemputan kepada manajemen perusahaan melalui mekanisme komunikasi yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menempatkan mekanisme komunikasi hubungan industrial sebagai sarana strategis dalam penyampaian aspirasi pekerja dan organisasi pekerja kepada perusahaan secara kelembagaan.²⁷

Selain berkaitan dengan penguatan unit usaha koperasi, koperasi karyawan juga berfungsi sebagai sarana perlindungan sosial bagi anggota yang mengalami kesulitan ekonomi, khususnya yang berkaitan dengan besarnya potongan pinjaman koperasi. Mekanisme penyelesaian permasalahan anggota tersebut tidak dapat dilakukan secara sepihak karena pengelolaan pinjaman koperasi telah diatur dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga koperasi sebagai dasar operasional organisasi. Oleh karena itu, penyelesaian dilakukan melalui pendekatan musyawarah antara pengurus koperasi, serikat pekerja, dan anggota sebagai bentuk penguatan perlindungan kesejahteraan pekerja yang tetap menjaga stabilitas kelembagaan koperasi. Pendekatan dialog sosial dalam penyelesaian permasalahan ekonomi pekerja merupakan bagian dari praktik perlindungan sosial berbasis komunitas kerja yang berkembang dalam sistem ketenagakerjaan modern.²⁸ Melalui berbagai jenis pengembangan unit usaha koperasi termasuk jasa angkutan sebagai salah satu sumber pendapatan organisasi. Koperasi karyawan di PT Steel Center Indonesia tidak hanya berfungsi sebagai lembaga ekonomi anggota, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan

²⁵ Deddy Supriyadi, 'Peran Koperasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan', *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Universitas Ngudi Waluyo*, 2022, 38.

²⁶ Subandi, *Perkoperasian Indonesia* (Bandung: Alfabeta, 2023).

²⁷ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Kebijakan Hubungan Industrial Nasional*, 2024.

²⁸ Martha A. Chen, 'Informal Workers and Social Protection', *Global Labour Journal*, 2022, 9.

sosial pekerja yang diperkuat melalui peran serikat pekerja dalam menjembatani aspirasi anggota terkait pengembangan usaha koperasi serta penyelesaian permasalahan finansial anggota secara kelembagaan dan berkelanjutan. International Labour Organization menegaskan bahwa integrasi antara organisasi pekerja dan koperasi pekerja merupakan salah satu model penguatan perlindungan sosial berbasis komunitas kerja yang efektif dalam meningkatkan ketahanan ekonomi pekerja di tingkat Perusahaan.²⁹ Lebih lanjut, Birchall dan Ketilson menunjukkan bahwa koperasi pekerja memiliki kontribusi signifikan dalam memperkuat stabilitas ekonomi anggota melalui mekanisme usaha kolektif yang berorientasi pada kesejahteraan komunitas kerja.³⁰

3.2 Implementasi PKB Pasal 67 dan Pasal 82 Sebagai Dasar Hukum Peran Serikat Pekerja dalam Penguatan Koperasi Karyawan di PT Steel Center Indonesia

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan instrumen hukum hubungan industrial yang disusun melalui kesepakatan antara serikat pekerja dan perusahaan untuk mengatur pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak secara seimbang dan berkelanjutan. Dalam praktik hubungan industrial di PT Steel Center Indonesia, keberadaan PKB menjadi dasar penting dalam mendukung pelaksanaan program kesejahteraan pekerja, termasuk penguatan koperasi karyawan sebagai bagian dari sistem perlindungan sosial di lingkungan perusahaan.³¹

Ketentuan mengenai dukungan terhadap koperasi karyawan sebagaimana diatur dalam Pasal 67 PKB menunjukkan adanya komitmen perusahaan dalam mendukung keberlanjutan kegiatan koperasi sebagai sarana peningkatan kesejahteraan anggota. Pengaturan tersebut memberikan ruang bagi koperasi untuk menjalankan kegiatan usahanya secara lebih terstruktur melalui dukungan hubungan industrial yang disepakati bersama antara perusahaan dan serikat pekerja.

PASAL 67 USAHA KOPERASI

Perusahaan bersama-sama dengan Serikat Pekerja berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui wadah koperasi pekerja PT.STEEL CENTER INDONESIA. Untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan membantu koperasi tersebut, berupa :

1. Fasilitas kantor/ tempat yang memadai bagi kegiatannya;
2. Pemotongan dana/ keuangan koperasi melalui Bagian Personalia;
3. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan jalannya usaha koperasi.

Gambar 1 PKB Pasal 67

Dalam konteks ini, PKB berfungsi sebagai dasar normatif yang memperkuat posisi koperasi sebagai bagian dari sistem kesejahteraan pekerja di tingkat perusahaan.³² Selain itu, implementasi Pasal 82 PKB juga memiliki peran penting dalam memperkuat fungsi serikat pekerja sebagai jembatan komunikasi organisasi antara anggota koperasi dan manajemen

²⁹ International Labour Organization, *World Social Protection Report 2023–2025* (Geneva, 2024).

³⁰ Birchall;Ketilson, *Resilience of the Cooperative Business Model in Times of Crisis* (Geneva, 2022).

³¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2023.

³² Perjanjian Kerja Bersama PT Steel Center Indonesia Periode 2023–2025, Pasal 67.

perusahaan. Ketentuan tersebut mengatur mekanisme penyampaian aspirasi pekerja secara kelembagaan sehingga aspirasi yang berkaitan dengan pengembangan koperasi, seperti kebutuhan penyesuaian tarif jasa angkutan maupun penambahan jumlah armada operasional koperasi, dapat disampaikan melalui jalur hubungan industrial yang sah dan terstruktur.³³

PASAL 82
TATA CARA PENYELESAIAN KELUH KESAH

Setiap keluhan-kesah yang timbul diusahakan untuk diselesaikan secepatnya dan seadil-adilnya. Adapun tata cara penyelesaian keluhan-kesah tersebut adalah sebagai berikut :

1. TAHAP PERTAMA

Pekerja yang bersangkutan membicarakan keluhan-kesahnya dengan atasan langsung. Sedapat mungkin persoalan/ keluhan-kesah tersebut diselesaikan selambat-lambatnya dalam waktu 5 hari kerja. Apabila pada TAHAP PERTAMA tidak dapat diselesaikan, maka persoalan dapat diteruskan ke :

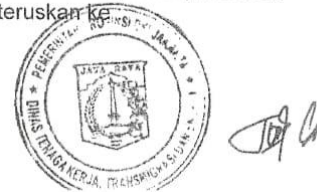
2. TAHAP KEDUA

Pekerja yang bersangkutan membicarakan dengan atasan yang lebih tinggi dengan sepengetahuan atasan langsung. Sedapat mungkin pada tahap ini diselesaikan dalam waktu selambat-lambatnya 5 hari kerja. Apabila pada TAHAP KEDUA persoalan belum dapat diselesaikan juga, maka dapat diteruskan ke :

3. TAHAP KETIGA

- a. Pekerja meminta bantuan PENGURUS SERIKAT PEKERJA untuk mengajukan persoalan tersebut kepada perusahaan (cq. Direksi) melalui PERSONALIA.
- b. Pada tahap ini diusahakan agar persoalan dapat diselesaikan apabila persoalan tersebut belum juga dapat diselesaikan, maka dapat diteruskan ke

45



4. TAHAP KEEMPAT

Atas sepengetahuan perusahaan dan Serikat Pekerja persoalan tersebut dapat diajukan ke pemerintah (cq. SUDINAKERTRANS) selaku instansi perantara. Urusan administrasi harus dapat diselesaikan dalam waktu 5 hari kerja.

Gambar 2 PKB Pasal 81

Keberlanjutan kegiatan usaha koperasi sebagai instrumen peningkatan kesejahteraan anggota. Peran ini sejalan dengan fungsi serikat pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan anggota sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menegaskan bahwa organisasi pekerja memiliki tanggung jawab dalam memperjuangkan perlindungan serta peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.³⁴

Penguatan koperasi karyawan melalui dukungan PKB juga memiliki dasar normatif dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian yang menegaskan bahwa

³³ 'Ibid., Pasal 82'.

³⁴ Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh* (Jakarta, 2000).

koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota melalui kegiatan ekonomi bersama yang berlandaskan prinsip kekeluargaan. Ketentuan tersebut memperlihatkan bahwa koperasi karyawan merupakan bagian dari instrumen ekonomi kolektif yang secara hukum memang dirancang untuk mendukung kesejahteraan pekerja.³⁵

Lebih lanjut, penguatan kelembagaan koperasi sebagai bagian dari sistem kesejahteraan pekerja juga didukung oleh Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi yang menekankan pentingnya pengembangan koperasi sebagai pilar ekonomi kerakyatan melalui peningkatan kapasitas kelembagaan dan usaha koperasi. Dalam konteks perusahaan, kebijakan tersebut memberikan legitimasi tambahan terhadap penguatan koperasi karyawan sebagai bagian dari sistem perlindungan sosial pekerja berbasis komunitas kerja.³⁶

Peraturan Menteri Koperasi dan UKM Nomor 8 Tahun 2023 tentang Penguatan Kelembagaan Koperasi juga menegaskan pentingnya peningkatan profesionalitas pengelolaan koperasi serta pengembangan unit usaha koperasi guna meningkatkan manfaat ekonomi bagi anggota.³⁷ Dengan demikian, implementasi Pasal 67 serta Pasal 81 PKB PT Steel Center Indonesia tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengaturan hubungan kerja, tetapi juga sebagai dasar hukum yang memperkuat peran serikat pekerja dalam mendukung pengembangan koperasi karyawan sebagai sarana peningkatan kesejahteraan anggota melalui mekanisme komunikasi hubungan industrial yang terstruktur dan berkelanjutan.

Kendala Implementasi Penguatan Koperasi di Tingkat Perusahaan

a. Keterbatasan Kewenangan Serikat Pekerja dalam Pengambilan Keputusan Internal Koperasi

Koperasi karyawan di tingkat perusahaan adalah keterbatasan kewenangan serikat pekerja dalam menentukan kebijakan internal koperasi. Secara kelembagaan, koperasi memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) sebagai dasar operasional organisasi sehingga setiap keputusan terkait pengelolaan pinjaman, pengembangan usaha, maupun kebijakan keuangan harus diputuskan melalui mekanisme organisasi koperasi. Dalam kondisi tersebut, serikat pekerja hanya berperan sebagai fasilitator komunikasi antara anggota dan pengurus koperasi tanpa memiliki kewenangan langsung dalam perubahan kebijakan koperasi. Kerangka kelembagaan koperasi memang menempatkan rapat anggota sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam pengambilan keputusan organisasi sehingga intervensi pihak di luar struktur koperasi harus tetap berada dalam batas koordinasi kelembagaan.³⁸

³⁵ Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian* (Jakarta, 1992).

³⁶ Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Pelindungan, Dan Pemberdayaan Koperasi* (Jakarta, 2021).

³⁷ Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Koperasi Dan UKM Nomor 8 Tahun 2023 Tentang Penguatan Kelembagaan Koperasi* (Jakarta, 2023).

³⁸ Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, *Transformasi Kelembagaan Koperasi Menuju Ekonomi Modern* (Jakarta, 2024).

b. Keterbatasan Ruang Negosiasi dalam Penyesuaian dan Pengembangan Unit Usaha Koperasi

Penguatan koperasi melalui pengembangan unit usaha, khususnya jasa angkutan koperasi, juga menghadapi kendala dalam proses penyesuaian tarif maupun penambahan jumlah armada operasional. Meskipun aspirasi anggota telah disampaikan melalui forum koperasi dan dijabatani oleh serikat pekerja kepada manajemen perusahaan melalui mekanisme hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, keputusan terkait kebijakan operasional perusahaan tetap berada pada kewenangan manajemen. Kondisi ini menyebabkan proses penguatan unit usaha koperasi membutuhkan komunikasi dan koordinasi yang berkelanjutan agar tetap selaras dengan kebijakan perusahaan. Dalam praktik hubungan industrial modern, koordinasi kelembagaan semacam ini merupakan bagian dari mekanisme dialog sosial yang menempatkan organisasi pekerja sebagai mitra strategis dalam mendukung program kesejahteraan pekerja di tingkat perusahaan.³⁹

c. Kurangnya Komunikasi Anggota dengan Serikat Pekerja terkait Permasalahan Finansial Pribadi

Kendala lain dalam penguatan koperasi karyawan di tingkat perusahaan berkaitan dengan masih terbatasnya komunikasi antara anggota dan serikat pekerja terkait kondisi finansial pribadi yang mempengaruhi kemampuan anggota dalam memenuhi kewajiban koperasi. Dalam praktiknya, sebagian anggota mengalami tekanan ekonomi akibat tanggungan di luar perusahaan, seperti kegagalan usaha pribadi maupun pinjaman eksternal, namun kondisi tersebut tidak seluruhnya tersampaikan kepada serikat pekerja maupun pengurus koperasi secara terbuka. Akibatnya, proses pendampingan organisasi terhadap anggota yang membutuhkan dukungan kesejahteraan sosial tidak dapat dilakukan secara optimal karena keterbatasan informasi mengenai kondisi ekonomi anggota.⁴⁰

Keterbatasan komunikasi tersebut berdampak pada belum maksimalnya fungsi serikat pekerja sebagai pendamping kesejahteraan anggota dalam menjembatani penyelesaian permasalahan finansial anggota melalui mekanisme koordinasi dengan pengurus koperasi. Padahal dalam sistem hubungan industrial partisipatif, komunikasi organisasi merupakan unsur penting dalam mendukung efektivitas perlindungan sosial pekerja di tingkat perusahaan. International Labour Organization menekankan bahwa efektivitas perlindungan sosial berbasis tempat kerja sangat dipengaruhi oleh keterbukaan komunikasi antara pekerja dan organisasi perwakilannya dalam menyampaikan kebutuhan kesejahteraan secara kelembagaan.⁴¹ Penguatan komunikasi organisasi antara anggota, serikat pekerja,

³⁹ International Labour Organization, *Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive Recovery* (Geneva, 2022).

⁴⁰ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Strategi Penguatan Hubungan Industrial Partisipatif Di Perusahaan* (Jakarta, 2024).

⁴¹ International Labour Organization, *Social Protection Responses to Economic Pressures in the Workplace* (Geneva, 2023).

dan pengurus koperasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan fungsi koperasi sebagai instrumen perlindungan sosial pekerja. Peningkatan komunikasi tersebut memungkinkan organisasi pekerja menjalankan peran pendampingan secara lebih optimal dalam mengidentifikasi kondisi ekonomi anggota serta mendukung penyelesaian permasalahan kesejahteraan secara lebih tepat sasaran dan berkelanjutan di lingkungan perusahaan.⁴²

Kendala Implementasi Penguatan Koperasi di Tingkat Perusahaan

a. Penguatan Peran Serikat Pekerja sebagai Fasilitator Komunikasi Kesejahteraan Anggota

Penguatan koperasi karyawan adalah meningkatkan peran serikat pekerja sebagai fasilitator komunikasi organisasi antara anggota, pengurus koperasi, dan perusahaan. Penguatan fungsi komunikasi ini penting untuk memastikan bahwa aspirasi anggota yang berkaitan dengan kebutuhan kesejahteraan, termasuk permasalahan finansial pribadi maupun pengembangan unit usaha koperasi, dapat tersampaikan secara sistematis. Serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai alat perjuangan normatif, tetapi juga sebagai sarana peningkatan kesejahteraan pekerja melalui dialog sosial dengan perusahaan.⁴³

b. Optimalisasi Implementasi PKB sebagai Instrumen Penguatan Kelembagaan Koperasi

Mengoptimalkan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama sebagai dasar hukum hubungan industrial dalam mendukung penguatan koperasi karyawan. Ketentuan dalam PKB, khususnya yang berkaitan dengan mekanisme penyampaian aspirasi pekerja dan dukungan perusahaan terhadap kegiatan koperasi, dapat dimanfaatkan sebagai jalur kelembagaan untuk memperkuat pengembangan unit usaha koperasi, termasuk penyesuaian tarif jasa angkutan dan kebutuhan penambahan armada operasional koperasi. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menegaskan bahwa PKB merupakan instrumen strategis dalam mendukung program kesejahteraan pekerja berbasis kerja sama antara serikat pekerja dan perusahaan.⁴⁴

c. Peningkatan Koordinasi antara Pengurus Koperasi, Serikat Pekerja, dan Perusahaan dalam Penanganan Kasus Khusus Anggota

Peningkatan koordinasi kelembagaan antara pengurus koperasi, serikat pekerja, dan perusahaan dalam menangani kasus anggota yang mengalami kesulitan finansial akibat tanggungan di luar perusahaan. Pendampingan yang dilakukan secara selektif terhadap anggota yang mengalami tekanan ekonomi memerlukan mekanisme koordinasi yang terstruktur agar solusi yang diberikan tetap memperhatikan ketentuan organisasi koperasi sekaligus menjaga stabilitas kesejahteraan anggota.

⁴² Badan Pusat Statistik, *Profil Kesejahteraan Pekerja Indonesia 2023* (Jakarta, 2023).

⁴³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, 2022.

⁴⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Kebijakan Hubungan Industrial Nasional* (Jakarta, 2024).

Keberhasilan koperasi sebagai instrumen kesejahteraan anggota sangat dipengaruhi oleh sinergi antara organisasi koperasi dan lembaga pendukung di lingkungan kerja.⁴⁵ Koordinasi kelembagaan yang berkelanjutan menjadi faktor penting dalam memastikan koperasi tetap berfungsi sebagai instrumen perlindungan sosial pekerja secara efektif dan berkelanjutan. Selain itu, Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia juga menegaskan bahwa penguatan tata kelola koperasi berbasis partisipasi anggota dan dukungan kelembagaan organisasi pekerja merupakan salah satu strategi utama dalam meningkatkan keberlanjutan usaha koperasi di lingkungan perusahaan.⁴⁶ Koordinasi yang terstruktur antara koperasi, serikat pekerja, dan perusahaan, fungsi koperasi sebagai sarana stabilisasi ekonomi anggota dapat berjalan lebih optimal dalam mendukung kesejahteraan pekerja secara kolektif.

4. KESIMPULAN

Peran Serikat Pekerja Dalam Penguatan Koperasi Karyawan Sebagai Bentuk Perlindungan Sosial dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja di PT Steel Center Indonesia Serikat pekerja memiliki peran strategis dan multidimensional dalam sistem hubungan industrial, tidak hanya sebagai pelindung hak normatif, tetapi juga sebagai mediator, fasilitator dialog sosial, dan agen pemberdayaan ekonomi pekerja. Dalam konteks penguatan koperasi karyawan, serikat pekerja berfungsi menjembatani aspirasi anggota, mendampingi penyelesaian permasalahan ekonomi, serta memastikan kebijakan koperasi tetap selaras dengan prinsip keadilan dan keberlanjutan. Peran ini menunjukkan pergeseran paradigma serikat pekerja menuju institusi sosial-ekonomi yang konstruktif dan partisipatif. Koperasi karyawan di PT Steel Center Indonesia terbukti berfungsi sebagai instrumen perlindungan sosial berbasis komunitas kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan stabilitas ekonomi pekerja. Sinergi antara serikat pekerja, koperasi, dan perusahaan yang diperkuat melalui mekanisme Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan komunikasi organisasi yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Namun demikian, efektivitas peran tersebut masih dipengaruhi oleh tantangan seperti keterbatasan komunikasi, partisipasi anggota, dan kapasitas kelembagaan. Oleh karena itu, penguatan komunikasi yang transparan, peningkatan partisipasi anggota, serta optimalisasi peran serikat pekerja menjadi faktor penting dalam memastikan keberlanjutan koperasi sebagai instrumen perlindungan sosial dan kesejahteraan pekerja.

Implementasi PKB Pasal 67 dan Pasal 82 Sebagai Dasar Hukum Peran Serikat Pekerja dalam Penguatan Koperasi Karyawan di PT Steel Center Indonesia, berfungsi tidak hanya sebagai instrumen pengaturan hubungan kerja, tetapi juga sebagai dasar normatif yang memperkuat sistem kesejahteraan pekerja melalui pengembangan koperasi karyawan. Ketentuan dalam PKB, khususnya Pasal 67 dan Pasal 81/82, menunjukkan adanya sinergi antara perusahaan dan serikat pekerja dalam mendukung koperasi sebagai instrumen perlindungan sosial berbasis komunitas kerja. Namun, implementasi penguatan koperasi masih menghadapi kendala, antara lain keterbatasan kewenangan serikat pekerja dalam struktur internal koperasi, terbatasnya ruang negosiasi terhadap kebijakan operasional perusahaan, serta rendahnya komunikasi anggota terkait kondisi finansial pribadi. Kendala tersebut berdampak pada belum optimalnya fungsi koperasi sebagai sarana peningkatan kesejahteraan anggota. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan strategi penguatan melalui optimalisasi peran serikat pekerja sebagai fasilitator komunikasi, pemanfaatan PKB sebagai instrumen kelembagaan yang efektif, serta peningkatan koordinasi antara koperasi, serikat pekerja, dan perusahaan. Dengan demikian, koperasi

⁴⁵ Kusnadi Hendar, *Ekonomi Koperasi*, 2022.

⁴⁶ Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, *Penguatan Koperasi Sebagai Pilar Ekonomi Kerakyatan* (Jakarta, 2023).

karyawan dapat berfungsi secara optimal sebagai instrumen perlindungan sosial dan stabilisasi ekonomi pekerja yang berkelanjutan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Putri, 'Transparansi Dalam Hubungan Industrial', *Jurnal Manajemen SDM*, 6 (2023), 55
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, RajaGrafindo Persada (Jakarta, 2022)
- Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, 2022
- Badan Pusat Statistik, *Profil Kesejahteraan Pekerja Indonesia 2023* (Jakarta, 2023)
- Birchall;Ketilson, *Resilience of the Cooperative Business Model in Times of Crisis* (Geneva, 2022)
- Chen, Martha A., 'Informal Workers and Social Protection', *Global Labour Journal*, 2022, 9
- Fitriani, Rini, 'Transformasi Hubungan Industrial Dalam Perlindungan Pekerja', *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, 53 (2023), 145
- Hakim, Luthfi, 'Transformasi Hubungan Industrial Modern', *Jurnal Hukum Nasional*, 5 (2023), 120
- Hendar, Kusnadi, *Ekonomi Koperasi*, 2022
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2023
- Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan Republik, *Kebijakan Hubungan Industrial Nasional*, 2024
- Indonesia, Kementerian Koperasi dan UKM Republik, *Peraturan Menteri Koperasi Dan UKM Nomor 8 Tahun 2023 Tentang Penguatan Kelembagaan Koperasi* (Jakarta, 2023)
- International Labour Organization, *Cooperatives and the World of Work* (Geneva, 2022)
- Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive Recovery* (Geneva, 2022)
- Social Protection Responses to Economic Pressures in the Workplace* (Geneva, 2023)
- World Social Protection Report 2023–2025* (Geneva, 2024)
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Kebijakan Hubungan Industrial Nasional* (Jakarta, 2024)
- Strategi Penguatan Hubungan Industrial Partisipatif Di Perusahaan* (Jakarta, 2024)
- Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, *Penguatan Koperasi Sebagai Pilar Ekonomi Kerakyatan* (Jakarta, 2023)
- Transformasi Kelembagaan Koperasi Menuju Ekonomi Modern* (Jakarta, 2024)
- Lestari, Nugroho, 'Dialog Sosial Dalam Hubungan Industrial', *Jurnal Perbandingan Hukum*, 6 (2023), 67
- Meliawati, E.; Irawati, A. C., 'Praktik Union Busting Dalam Perspektif Hukum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja', *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 6 (2025), 966–72
- Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan*,

Pelindungan, Dan Pemberdayaan Koperasi (Jakarta, 2021)

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Jakarta, 2000)

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian (Jakarta, 1992)

Perjanjian Kerja Bersama PT Steel Center Indonesia Periode 2023–2025

Prakoso, Yudi, 'Partisipasi Pekerja Dalam Organisasi Serikat', *Jurnal Ilmu Sosial*, 9 (2022), 73

Prasetyo, Dian, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Kesejahteraan Buruh', *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, 51 (2023), 89

Prasetyo, Dwi, 'Kedudukan Serikat Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan', *Jurnal RechtsVinding*, 11 (2022), 201

Rahmawati, Siti, 'Peran Edukasi Serikat Pekerja Dalam Peningkatan Kesejahteraan', *Jurnal Sosial Ekonomi*, 8 (2022), 67

'Tantangan Pengelolaan Koperasi Pekerja Di Era Industri', *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 7 (2023), 118

Rizal, Ahmad, 'Serikat Pekerja Dan Ketahanan Ekonomi Pekerja', *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 4 (2022), 44

Salim, Agus, 'Peran Multidimensional Serikat Pekerja Dalam Kesejahteraan Pekerja', *Jurnal Ilmu Sosial*, 10 (2024), 134

Santoso, Budi, 'Kolaborasi Serikat Pekerja Dan Koperasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan', *Jurnal Manajemen Industri*, 5 (2024), 203

Sari, Rina; Fauzi, Ahmad, 'Komunikasi Organisasi Dalam Hubungan Industrial', *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7 (2023), 101

Soimah, R.; Irawati, A. C., 'Analisis Efisiensi Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Pailit', *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, 23 (2025), 97–105

Subandi, *Perkoperasian Indonesia* (Bandung: Alfabeta, 2023)

Supriyadi, Deddy, *Peran Koperasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan*, 2020

'Peran Koperasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan', *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Universitas Ngudi Waluyo*, 2022, 38

Sutrisno, J. R.; Irawati, A. C., 'Integration of Pancasila Values in Industrial Relations: A Trade Union Perspective in Multinational Companies', *UNTAG Law Review*, 9 (2025), 65–73

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Indonesia, 2000)

Widya, Lestari, 'Tantangan Serikat Pekerja Di Era Globalisasi', *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 13 (2023), 89

Zainuddin, Ahmad, 'Industrial Democracy Dan Partisipasi Pekerja Di Indonesia', *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 17 (2021), 98