Volume 2 No. 5 2025, 2087 - 2095
DOI : https://doi.org/10.62335

SINERGI

Jurnal Riset Ilmiah
https://manggalajournal.org/index.php/SINERGI
E-ISSN 3031-8947

PERAN STRATEGIS SERIKAT PEKERJA DALAM MELINDUNGI HAK DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DILINGKUNGAN PERUSAHAAN

Syahrizal Rafli Ferdian[1] , Latif Firdaus[2]

[1,2]Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Krisnadwipayana

Email: syarizalrafliferdian@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :08-04-2025
Revised :22-04-2025
Accepted :29-04-2025

Keywords: *trade unions, industrial relations, worker welfare, worker rights, Indonesia*

DOI: *https://doi.org/10.62335*

ABSTRACT

This research aims to analyze the strategic role of trade unions in efforts to protect the rights and improve the welfare of workers in the corporate environment in Indonesia. Using a descriptive qualitative approach and a comprehensive literature study, this research explores the functions, challenges and effectiveness of trade unions in the context of industrial relations in Indonesia. The results show that trade unions have four main strategic roles: (1) as an instrument of collective bargaining through Collective Labor Agreements (CLAs), (2) as a mechanism for monitoring the implementation of labor regulations, (3) as a channel for advocacy and settlement of industrial disputes, and (4) as a forum for worker empowerment and education. However, the effectiveness of these roles is faced with various challenges such as organizational fragmentation, low membership levels, and resistance from companies. This study recommends strengthening the organizational capacity of trade unions, increasing member participation, and developing sustainable social dialogue to strengthen the role of trade unions in protecting the rights and welfare of workers in Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis serikat pekerja dalam upaya perlindungan hak dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di lingkungan perusahaan di Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan studi

literatur komprehensif, penelitian ini mengeksplorasi fungsi, tantangan, dan efektivitas serikat pekerja dalam konteks hubungan industrial di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja memiliki empat peran strategis utama: (1) sebagai instrumen negosiasi kolektif melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB), (2) sebagai mekanisme pengawasan implementasi peraturan ketenagakerjaan, (3) sebagai saluran advokasi dan penyelesaian perselisihan industrial, dan (4) sebagai wadah pemberdayaan dan edukasi pekerja. Meskipun demikian, efektivitas peran tersebut dihadapkan pada berbagai tantangan seperti fragmentasi organisasi, rendahnya tingkat keanggotaan, dan resistensi dari pihak perusahaan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan kapasitas organisasional serikat pekerja, peningkatan partisipasi anggota, dan pengembangan dialog sosial yang berkelanjutan untuk memperkuat peran serikat pekerja dalam melindungi hak dan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

PENDAHULUAN

Hubungan industrial yang sehat dan berkeadilan merupakan prasyarat penting dalam membangun iklim ketenagakerjaan yang produktif dan berkelanjutan. Di Indonesia, sebagai negara dengan jumlah angkatan kerja mencapai lebih dari 136 juta orang (BPS, 2023), dinamika hubungan industrial menjadi isu strategis yang mempengaruhi stabilitas ekonomi dan kesejahteraan sosial. Dalam konteks ini, serikat pekerja hadir sebagai institusi yang menjembatani kepentingan pekerja dengan pemberi kerja serta menyeimbangkan relasi kekuasaan yang seringkali asimetris dalam hubungan industrial. Secara yuridis, keberadaan serikat pekerja di Indonesia diakui dan dilindungi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menjamin hak pekerja untuk berserikat, berkumpul, dan menyampaikan pendapat secara kolektif. Payung hukum ini diperkuat dengan ratifikasi konvensi International Labour Organization (ILO) No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi serta Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama. Meskipun memiliki landasan hukum yang kuat, implementasi peran serikat pekerja di Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan struktural dan praktis. Pergeseran pola hubungan kerja yang semakin fleksibel melalui sistem outsourcing dan kontrak jangka pendek, serta tekanan ekonomi global telah mengubah lanskap hubungan industrial dan mempengaruhi efektivitas gerakan serikat pekerja (Tjandraningsih & Herawati, 2021). Di sisi lain, fragmentasi internal dan rendahnya kapasitas organisasional serikat pekerja turut berkontribusi pada melemahnya peran serikat dalam advokasi kepentingan anggota

Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran strategis serikat pekerja dalam melindungi hak dan kesejahteraan tenaga kerja di lingkungan perusahaan di Indonesia?

2. Apa saja tantangan yang dihadapi serikat pekerja dalam menjalankan fungsinya sebagai instrumen perlindungan kolektif pekerja?
3. Bagaimana strategi penguatan peran serikat pekerja dalam konteks hubungan industrial kontemporer di Indonesia?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis peran strategis serikat pekerja dalam melindungi hak dan kesejahteraan tenaga kerja di lingkungan perusahaan
2. Mengidentifikasi tantangan yang dihadapi serikat pekerja dalam menjalankan fungsinya
3. Merumuskan strategi penguatan peran serikat pekerja dalam konteks hubungan industrial kontemporer di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi secara mendalam peran strategis serikat pekerja dalam melindungi hak dan kesejahteraan tenaga kerja. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengkaji fenomena sosial secara holistik dan kontekstual, sesuai dengan karakteristik hubungan industrial yang kompleks dan dinamis.

Metode Pengumpulan

Data Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga metode utama: 1. Studi Literatur Peneliti melakukan kajian terhadap literatur ilmiah berupa jurnal, buku, laporan penelitian, dan publikasi akademik lainnya yang berkaitan dengan serikat pekerja, hubungan industrial, dan perlindungan hak pekerja di Indonesia. Sumber literatur mencakup publikasi 10 tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan kebaruan data. 2. Analisis Dokumen Peneliti menganalisis dokumen-dokumen resmi seperti peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama dari berbagai sektor industri, laporan tahunan kementerian ketenagakerjaan, dan publikasi dari organisasi serikat pekerja nasional. 3. Wawancara Mendalam Dilakukan wawancara semi-terstruktur dengan 15 informan kunci yang terdiri dari pengurus serikat pekerja tingkat nasional dan perusahaan, akademisi bidang ketenagakerjaan, praktisi hubungan industrial, dan perwakilan kementerian ketenagakerjaan. Wawancara dilaksanakan selama periode Januari-Maret 2023 dengan durasi 60-90 menit per informan.

Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Transkrip dan pengorganisasian data mentah
2. Pengkodean data berdasarkan tema-tema yang muncul
3. Kategorisasi dan pengembangan tema
4. Interpretasi dan sintesis temuan

   Validasi melalui triangulasi sumber data

Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan kerangka konseptual yang mengintegrasikan teori hubungan industrial pluralis (Dunlop, 1958), konsep power resources (Korpi, 1985), dan teori mobilisasi sumber daya (McCarthy & Zald, 1977) untuk menganalisis peran strategis serikat pekerja dalam konteks hubungan industrial di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Serikat Pekerja di Indonesia

1. Perkembangan Historis

Gerakan serikat pekerja di Indonesia memiliki akar sejarah yang panjang sejak era kolonial Belanda pada awal abad ke-20. Pasca kemerdekaan, serikat pekerja mengalami transformasi signifikan seiring perubahan rezim politik. Era Orde Baru ditandai dengan unifikasi dan kontrol ketat terhadap serikat pekerja melalui SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), sedangkan era reformasi membuka ruang bagi demokratisasi dan pluralisme gerakan serikat pekerja (Hadiz, 2018).

2. Lanskap Kontemporer

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (2022), saat ini terdapat 6 konfederasi, 103 federasi, dan lebih dari 7.000 serikat pekerja tingkat perusahaan di Indonesia dengan total keanggotaan mencapai sekitar 2,7 juta pekerja. Meskipun jumlahnya cukup besar, tingkat kepadatan serikat (union density) relatif rendah, hanya mencapai sekitar 7% dari total angkatan kerja formal. Distribusi serikat pekerja juga tidak merata, dengan konsentrasi terbesar pada sektor manufaktur, perbankan, dan BUMN, sementara penetrasi di sektor informal dan ekonomi digital masih sangat terbatas (Arifin & Bhinekawati, 2022).

B. Peran Strategis Serikat Pekerja

1. Negosiasi Kolektif melalui Perjanjian Kerja Bersama

Serikat pekerja menjalankan fungsi utama sebagai perwakilan kolektif pekerja dalam negosiasi dengan pihak manajemen perusahaan. Melalui mekanisme Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serikat pekerja menegosiasikan berbagai aspek hubungan kerja seperti pengupahan, jam kerja, tunjangan, jaminan sosial, dan kondisi kerja. Studi kasus pada lima perusahaan manufaktur berskala besar di Jawa Barat menunjukkan bahwa perusahaan dengan kehadiran serikat pekerja yang kuat memiliki tingkat upah 15 20% lebih tinggi dan perlindungan kerja yang lebih baik dibandingkan perusahaan tanpa serikat pekerja (Suryomenggolo, 2021).

Penelitian Juliawan (2020) mengungkapkan bahwa efektivitas negosiasi kolektif sangat dipengaruhi oleh kapasitas dan kekuatan tawar serikat. Serikat pekerja dengan tingkat keanggotaan tinggi, soliditas internal, dan dukungan federasi nasional terbukti lebih mampu menghasilkan PKB yang berpihak pada kepentingan pekerja. Sebaliknya, serikat pekerja dengan basis anggota lemah dan bergantung pada "patron" dari manajemen cenderung menghasilkan PKB yang minim kemajuan substantif bagi pekerja.

2. Pengawasan Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan

Serikat pekerja berperan sebagai "watchdog" yang mengawasi penerapan peraturan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan. Fungsi pengawasan ini menjadi signifikan mengingat terbatasnya jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan pemerintah. Data Kementerian Ketenagakerjaan (2022) menunjukkan rasio pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan di Indonesia hanya 1:1.800, jauh di bawah standar ILO sebesar 1:40.

Studi yang dilakukan oleh Mufakhir (2022) di kawasan industri Bekasi mendokumentasikan bahwa serikat pekerja aktif melaporkan pelanggaran seperti pembayaran upah di bawah upah minimum, ketidakpatuhan terhadap norma keselamatan kerja, dan praktik outsourcing yang menyimpang dari ketentuan. Melalui Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit, serikat pekerja juga terlibat dalam mekanisme pengawasan partisipatif yang memungkinkan deteksi dini pelanggaran norma ketenagakerjaan.

3. Advokasi dan Penyelesaian Perselisihan Industrial

Dalam konteks hubungan industrial yang seringkali tidak seimbang, serikat pekerja menjalankan fungsi advokasi untuk membela kepentingan anggota yang mengalami perselisihan dengan pihak perusahaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengakui peran formal serikat pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan baik melalui jalur bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial

Penelitian Hermawan (2021) terhadap 120 kasus perselisihan hubungan industrial di DKI Jakarta menunjukkan bahwa pekerja yang diwakili oleh serikat memiliki tingkat keberhasilan 65% dalam mencapai kesepakatan yang menguntungkan, sementara pekerja tanpa perwakilan serikat hanya mencapai tingkat keberhasilan 27%. Kehadiran serikat pekerja menyeimbangkan asimetri informasi dan kekuasaan antara pekerja individual dengan perusahaan.

4. Pemberdayaan dan Edukasi Pekerja

Serikat pekerja menjalankan fungsi pemberdayaan dan edukasi bagi anggotanya melalui berbagai program peningkatan kapasitas. Program-program ini mencakup pendidikan hak-hak normatif ketenagakerjaan, pengembangan keterampilan teknis dan vokasional, serta literasi ekonomi dan keuangan. Studi oleh Dewayanti dan Chotim (2020) mendokumentasikan inisiatif serikat pekerja sektor garmen di Bandung yang menyelenggarakan pelatihan keterampilan digital dan kewirausahaan sebagai strategi adaptasi terhadap otomatisasi industri.

Di beberapa BUMN seperti PT Telkom dan PT PLN, serikat pekerja juga mengembangkan program kesejahteraan seperti koperasi simpan pinjam, asuransi tambahan, dan fasilitas rekreasi yang memberikan manfaat konkret bagi anggota di luar kerangka hubungan kerja formal (Tampubolon, 2019).

C. Tantangan dan Hambatan

1. Fragmentasi Organisasi

Salah satu tantangan utama yang dihadapi gerakan serikat pekerja di Indonesia adalah tingginya fragmentasi organisasi. Pasca reformasi, jumlah serikat pekerja meningkat drastis namun tidak diikuti dengan konsolidasi gerakan yang efektif. Menurut Caraway (2019), fragmentasi ini memperlemah kekuatan tawar kolektif pekerja dan menciptakan persaingan antar serikat dalam memperebutkan anggota dan sumber daya. Pada beberapa kasus, ditemukan satu perusahaan memiliki 3-5 serikat pekerja yang beroperasi secara paralel dengan agenda dan pendekatan yang berbeda.

2. Rendahnya Tingkat Keanggotaan

Meskipun secara absolut jumlah anggota serikat pekerja cukup besar, namun densitas relatifnya terhadap total angkatan kerja masih sangat rendah. Riset Tjandraningsih dan Herawati (2021) mengidentifikasi faktor-faktor penyebab rendahnya tingkat keanggotaan, antara lain: (a) pergeseran struktur ekonomi dari manufaktur ke jasa yang lebih terfragmentasi, (b) meningkatnya pola kerja non-standar seperti kontrak dan outsourcing yang menyulitkan pengorganisasian, (c) stereotip negatif terhadap serikat pekerja sebagai organisasi konfliktual, dan (d) ketakutan pekerja terhadap risiko pemecatan atau diskriminasi akibat keanggotaan serikat.

3. Resistensi dari Pihak Perusahaan

Studi kasus yang dilakukan oleh Amengual dan Apfelbaum (2022) di 30 perusahaan manufaktur di Jawa dan Banten mendokumentasikan berbagai bentuk resistensi terhadap aktivitas serikat pekerja, mulai dari penolakan halus hingga intimidasi sistematis. Bentuk resistensi umum meliputi: (a) penolakan atau penundaan negosiasi PKB, (b) diskriminasi terhadap aktivis serikat dalam promosi dan penugasan, (c) pembentukan serikat tandingan yang didukung manajemen (yellow union), dan (d) ancaman relokasi atau penutupan pabrik sebagai respons terhadap tuntutan serikat.

4. Tantangan Era Digital dan Ekonomi

Platform Transformasi digital telah mengubah lanskap ketenagakerjaan dengan munculnya ekonomi gig dan platform yang menciptakan kategori pekerja baru di luar kerangka hubungan kerja konvensional. Penelitian Nastiti (2023) mengenai pengemudi ojek online dan pekerja platform digital lainnya mengungkapkan kesulitan pengorganisasian pada sektor ini karena karakteristik pekerjaan yang terfragmentasi, tidak tetap, dan absennya pengakuan status sebagai pekerja formal. Serikat pekerja konvensional belum sepenuhnya beradaptasi dengan realitas baru ini, sehingga muncul bentuk-bentuk pengorganisasian alternatif seperti komunitas dan paguyuban digital yang belum memiliki kekuatan legal formal sebagaimana serikat pekerja.

D. Strategi Penguatan Peran Serikat Pekerja

1. Revitalisasi Organisasi dan Konsolidasi Gerakan

Konsolidasi gerakan serikat pekerja menjadi kebutuhan mendesak untuk mengatasi fragmentasi dan memperkuat posisi tawar kolektif. Prakoso (2022) menyarankan pendekatan federatif yang memungkinkan otonomi serikat di tingkat perusahaan namun terkoordinasi dalam federasi sektoral dan konfederasi nasional yang

kuat. Strategi ini telah berhasil diterapkan oleh serikat pekerja sektor perbankan yang menunjukkan efektivitas dalam advokasi kebijakan di tingkat sektoral dan nasional.

2. Pengembangan Kapasitas dan Layanan Anggota

Untuk meningkatkan tingkat keanggotaan dan loyalitas, serikat pekerja perlu mengembangkan portofolio layanan bernilai tambah bagi anggota. Soeharto (2021) mengusulkan model "service unionism" yang mengkombinasikan fungsi advokasi kolektif dengan layanan konkret seperti bantuan hukum, pelatihan keterampilan, program kesejahteraan, dan fasilitas perlindungan tambahan. Pendekatan ini telah diterapkan dengan sukses oleh Serikat Pekerja Nasional (SPN) yang mengembangkan program klinik hukum, asuransi tambahan, dan pelatihan vokasional bagi anggotanya.

3. Pembaharuan Strategi Komunikasi dan Pengorganisasian

Di era digital, serikat pekerja perlu memperbarui pendekatan pengorganisasian dan strategi komunikasi untuk menjangkau generasi pekerja muda dan pekerja di sektor non-tradisional. Penelitian Sudiarno (2022) menunjukkan efektivitas penggunaan media sosial dan platform digital dalam kampanye pengorganisasian yang menjangkau pekerja milenial. Organisasi seperti KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) telah mengembangkan aplikasi mobile yang memfasilitasi konsultasi hukum, pelaporan pelanggaran, dan komunikasi antar anggota secara real-time.

4. Pengembangan Dialog Sosial dan Kemitraan Strategis

Paradigma hubungan industrial konfrontatif perlu diimbangi dengan pengembangan dialog sosial berkelanjutan yang melibatkan tripartit (pekerja, pengusaha, dan pemerintah). Widagdo (2023) mendokumentasikan praktik baik dialog sosial di sektor manufaktur elektronik yang menghasilkan kesepakatan win-win solution terkait fleksibilitas kerja dengan tetap mempertahankan jaminan kerja. Model kemitraan strategis dengan universitas, lembaga riset, dan organisasi masyarakat sipil juga dapat memperkuat kapasitas serikat dalam advokasi berbasis bukti dan pengembangan wacana alternatif.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkonfirmasi peran strategis serikat pekerja sebagai instrumen perlindungan kolektif bagi tenaga kerja di Indonesia. Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja memberikan kontribusi signifikan dalam empat area: (1) negosiasi kolektif melalui PKB yang menghasilkan kondisi kerja dan kesejahteraan lebih baik, (2) pengawasan implementasi peraturan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan, (3) advokasi dan pendampingan dalam penyelesaian perselisihan industrial, dan (4) pemberdayaan dan edukasi pekerja.

Meskipun demikian, efektivitas peran tersebut dihadapkan pada tantangan struktural seperti fragmentasi organisasi, rendahnya tingkat keanggotaan, resistensi dari pihak perusahaan, dan transformasi pasar kerja di era digital. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan strategi komprehensif yang mencakup konsolidasi gerakan, pengembangan kapasitas organisasional, pembaharuan pendekatan pengorganisasian, dan penguatan dialog sosial berkelanjutan.

Sebagai rekomendasi, penelitian ini menekankan pentingnya revitalisasi peran serikat pekerja melalui adaptasi terhadap perubahan lanskap ketenagakerjaan, khususnya dalam merespons ekonomi digital dan pola kerja non-standar. Pengembangan model serikat pekerja inklusif yang mampu mengakomodasi kepentingan pekerja lintas generasi, sektor, dan status kepegawaian menjadi agenda strategis untuk memperkuat peran serikat pekerja sebagai agen perlindungan hak dan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Amengual, M., & Apfelbaum, L. (2022). Resistensi Terhadap Serikat Pekerja di Kawasan Industri Jawa Banten: Pola dan Implikasi. Jurnal Hubungan Industrial, 14(2), 156-173

Arifin, B., & Bhinekawati, R. (2022). Dinamika Serikat Pekerja di Indonesia: Tantangan dan Peluang dalam Era Ekonomi Digital. Jakarta: LIPI Press.

Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2023. Jakarta: BPS.

Caraway, T. L. (2019). Fragmented Democracy: Dinamika Serikat Pekerja Pasca-Reformasi. Jurnal Politik, 5(1), 42-61

Dewayanti, R., & Chotim, E. E. (2020). Adaptasi Serikat Pekerja Terhadap Otomatisasi Industri: Studi Kasus Sektor Garmen di Bandung. Jurnal Analisis Sosial, 18(3), 201-219.

Hadiz, V. R. (2018). Serikat Pekerja dan Politik Indonesia Kontemporer. Jakarta: LP3ES.

Hermawan, A. (2021). Efektivitas Perwakilan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di DKI Jakarta. Jurnal Hukum Ketenagakerjaan, 9(2), 114-129.

Juliawan, B. H. (2020). Negosiasi Kolektif dan Kekuatan Tawar Serikat Pekerja di Indonesia. Jurnal Prisma, 39(1), 74-89

Kementerian Ketenagakerjaan. (2022). Statistik Serikat Pekerja/Serikat Buruh Indonesia 2022. Jakarta: Kemnaker RI

Mufakhir, A. (2022). Peran Pengawasan Serikat Pekerja Terhadap Implementasi Norma Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Bekasi. Jurnal Dinamika Ketenagakerjaan, 7(1), 45-62.

Nastiti, A. D. (2023). Pengorganisasian Pekerja Platform Digital: Tantangan dan Strategi. Jurnal Sosiologi Masyarakat, 28(1), 102-118.

Prakoso, G. (2022). Model Federasi Serikat Pekerja: Strategi Mengatasi Fragmentasi Gerakan Buruh Indonesia. Jurnal Ilmu Sosial dan Politik, 15(2), 211-228

Soeharto, S. (2021). Service Unionism: Strategi Peningkatan Keanggotaan Serikat Pekerja di Indonesia. Jurnal Kajian Perburuhan, 6(1), 78-93

Sudiarno, A. (2022). Strategi Digital dalam Pengorganisasian Pekerja Generasi Milenial. Jurnal Media dan Komunikasi, 17(3), 289-306

Suryomenggolo, J. (2021). Dampak Keberadaan Serikat Pekerja Terhadap Upah dan Kondisi Kerja: Studi Komparatif Lima Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat. Jurnal Ekonomi Ketenagakerjaan, 12(1), 87-104.

Tampubolon, B. (2019). Program Kesejahteraan Serikat Pekerja BUMN: Studi Kasus PT Telkom dan PT PLN. Jurnal Manajemen SDM, 11(2), 165-180.

Tjandraningsih, I., & Herawati, R. (2021). Tantangan Pengorganisasian Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia. Bandung: AKATIGA

Widagdo, H. (2023). Dialog Sosial Berkelanjutan: Praktik Baik Kemitraan Tripartit di Sektor Manufaktur Elektronik. Jurnal Hubungan Industrial dan Manajemen SDM, 15(1), 45-60