SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 8, No. 4, October 2025

Peran Serikat Pekerja dalam Menyelesaikan Peselisihan Hubungan Industrial di Kota Tangerang

Zahera Mega Utama[1], Uniariny[2], Auliah Ichwan Nur[3], Sulandri[4]
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Indonesia
zahera@dsn.moestopo.ac.id[1], uniariny@gmail.com[2], auliahichwannur@gmail.com[3], sulandri9@gmail.com[4]

Submitted: 30th July 2025 | **Edited**: 14th September 2025 | **Issued**: 01st October 2025

Cited on: Utama, Z. M., Uniariny, U., Nur, A. I., & Sulandri, S. (2025). Peran Serikat Pekerja dalam Menyelesaikan Peselisihan Hubungan Industrial di Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 8*(4), 1442-1453.

ABSTRACT

This study explores the strategic role of labor unions in resolving industrial relations disputes in Tangerang City, one of the major industrial centers in Banten Province, Indonesia. In the dynamic reality of modern labor relations, tensions often arise between workers who seek fairness and protection and employers who prioritize efficiency and profit. Using a qualitative case study approach, this research seeks to gain an in-depth understanding of how labor unions help balance power in the workplace. Data were collected through in-depth interviews, field observations, and document analysis involving union representatives, government officials, company management, and workers engaged in labor conflicts. The findings reveal that labor unions serve as advocates, watchdogs, enforcers of agreements, mediators in negotiations, educators for members, and facilitators of social dialogue. These roles have proven effective in resolving conflicts peacefully, often preventing escalation into formal legal processes. The study emphasizes that the presence of active and empowered labor unions is essential for building fair, healthy, and sustainable industrial relations especially in labor-dense industrial regions such as Tangerang City.

Keyword: Labor Unions, Industrial Relations, Labor Conflicts, Dispute Resolution, Workers' Rights

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan elemen vital dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan memastikan keberlangsungan dunia usaha. Mereka tidak hanya menjalankan fungsi operasional dan produksi, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Tanpa kehadiran mereka, sistem kerja dalam perusahaan akan terhambat. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dalam Pasal 1 ayat (2) menyebutkan bahwa, "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain" (UU No. 13 Tahun 2003).

Relasi antara pekerja dan pengusaha, dalam konteks sistem kerja yang modern, perlu dikelola secara adil melalui apa yang dikenal dengan Hubungan Industrial, sesuai Pasal 1 ayat 16 UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan **"**suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik

Indonesia Tahun 1945." Hubungan industrial merujuk pada interaksi antara pekerja dan penguasa dalam konteks kerja, yang mencakup aspek hukum, sosial dan ekononi yang menekankan pentingnya kerjasama dan penyelesaian konflik untuk mencapai kesejahteraan bersama (Agba dan Titus, 2017).

Salah satu bentuk ketimpangan yang sering muncul adalah dominasi pengusaha terhadap pekerja, yang secara sosiologis mengarah pada hubungan yang tidak setara. Oleh karena itu, keberadaan serikat pekerja menjadi penting untuk menyeimbangkan kekuatan tersebut. Serikat pekerja hadir sebagai media untuk menyuarakan kebutuhan dan kepentingan pekerja agar tetap relevan dan terlindungi di tengah dominasi pihak pemberi kerja (Ningsih, et al., 2015)

Kota Tangerang, sebagai salah satu pusat industri terbesar di Provinsi Banten, terus menghadapi tantangan dalam menjaga keharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Meskipun upaya penempatan tenaga kerja menunjukkan hasil yang signifikan sebanyak 98,46% tenaga kerja berhasil ditempatkan melalui berbagai program yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan pada tahun 2024, dan lebih dari 17.000 orang memperoleh pekerjaan formal melalui kegiatan Job Fair yang melibatkan 370 perusahaan terdaftar dalam sistem WLKP Online namun persoalan dalam hubungan industrial masih belum sepenuhnya terselesaikan. Hingga tahun 2025, tercatat hanya terdapat 12 serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) yang aktif di Kota Tangerang. Sementara itu, penyelesaian konflik hubungan industrial masih menghadapi tantangan serius. Dari 285 kasus yang menjadi target penyelesaian, hanya sekitar 50,88% yang dapat dicegah dan 64,91% yang berhasil diselesaikan. Sebagian besar kasus tersebut dipicu oleh pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja, permasalahan klasik yang masih sering muncul di tengah arus perubahan dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis (Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2025).

Konflik hubungan industrial umumnya dipicu oleh perbedaan kepentingan. Di satu sisi, pekerja menuntut peningkatan kesejahteraan, perlindungan kerja, serta lingkungan yang aman dan manusiawi. Di sisi lain, pengusaha lebih fokus pada efisiensi biaya dan peningkatan keuntungan. Ketidaksesuaian ini menciptakan konflik yang, jika tidak ditangani dengan baik, dapat mengganggu produktivitas perusahaan (Simamora, 2016). Sehingga, diperlukan mekanisme penyelesaian yang efektif dan partisipatif.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyediakan lima jalur penyelesaian, yaitu: (1) bipartit, (2) mediasi, (3) konsiliasi, (4) arbitrase, dan (5) penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (UU No. 2 Tahun 2004). Di antara kelima jalur ini, pendekatan bipartit yaitu dialog langsung antara serikat pekerja dan pengusaha menjadi pilihan pertama dan utama, karena menekankan pada musyawarah serta saling menghargai posisi masing-masing pihak.

Serikat pekerja dalam hal ini memiliki peran strategis. Mereka tidak hanya bertindak sebagai pelindung hak normatif pekerja, tetapi juga sebagai negosiator dalam menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB merupakan alat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, karena memuat kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak dan menjadi acuan dalam pelaksanaan kerja sehari-hari (Ningsih et al, 2015),

Pentingnya sikap saling menghargai dan mengutamakan musyawarah juga sejalan dengan nilai-nilai dalam Pancasila, khususnya sila keempat tentang "kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan" dan sila kelima tentang "keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia." Penyelesaian perselisihan

hubungan industrial yang baik harus dilandasi oleh prinsip keadilan, keterbukaan, dan dialog yang setara antara buruh dan pengusaha (Sutedi, 2019)

Melihat berbagai dinamika ketenagakerjaan yang terjadi, menarik untuk menelusuri lebih jauh bagaimana serikat pekerja memainkan peran dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, khususnya di Kota Tangerang. Melalui pendekatan kualitatif dengan studi kasus, penelitian ini berupaya memberikan gambaran yang mendalam tentang fungsi dan posisi strategis serikat pekerja, terutama dalam proses mediasi dan penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha. Harapannya, hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi bagi terciptanya sistem hubungan industrial yang lebih sehat, adil, dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.

LANDASAN TEORI

Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan suatu sistem relasi yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang atau jasa, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat 16 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Dhisa Tania Priyadi (2022), hubungan industrial mencakup dimensi hukum, sosial, dan ekonomi yang bertujuan menciptakan keharmonisan serta keseimbangan antara kepentingan pelaku produksi. Ketimpangan sering timbul karena dominasi pengusaha yang memiliki posisi tawar lebih besar, sehingga perlu hadirnya mekanisme penyeimbang. Serikat pekerja berfungsi sebagai wadah partisipasi pekerja untuk menyuarakan aspirasi, membangun dialog sosial, dan menegakkan hak-hak pekerja (Jaya, et al., 2024). Berdasarkan penelitian oleh Saputra et al. (2024), peran serikat pekerja sangat strategis dalam mencegah dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui komunikasi efektif dengan manajemen dan pendampingan hukum bagi pekerja. Dengan keberadaan serikat yang aktif dan mandiri, pekerja dapat mengakses informasi ketenagakerjaan, membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta menyelesaikan konflik sebelum berkembang menjadi perselisihan besar (Landau an Cooke, 2018). Melalui fungsi representatif dan advokatif tersebut, serikat pekerja membantu membangun hubungan kerja yang lebih adil dan manusiawi, sekaligus memperkuat implementasi regulasi ketenagakerjaan di lapangan.

Serikat Pekerja dalam Perspektif Hukum dan Sosial

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menjamin eksistensi serikat pekerja, memberikan legitimasi hukum bagi pekerja untuk membentuk organisasi dan memperjuangkan hak-haknya. Sutedi (2019) memandang serikat pekerja sebagai instrumen demokratis di dunia kerja: tidak hanya bertindak sebagai pembela kepentingan normatif pekerja, tetapi juga sebagai mitra sosial dalam dialog industrial. Di samping itu, menurut Khairunnisa et al. (2025), serikat pekerja memegang peranan strategis dalam memperkuat posisi tawar buruh dan menyelesaikan konflik secara damai melalui berbagai mekanisme seperti bipartit, mediasi, serta perjanjian kerja bersama (PKB). Melalui dialog bipartit, serikat pekerja memfasilitasi komunikasi langsung antara pekerja dan pengusaha dalam suasana musyawarah. Jika proses bipartit belum menghasilkan kesepakatan, mediasi eksternal menjadi alternatif penanganan konflik. PKB yang dinegosiasikan secara kolektif menjadi instrumen legitimasi bersama terhadap sistem ketenagakerjaan di tingkat perusahaan. Selain itu, serikat pekerja juga mengadvokasi anggota melalui pendampingan hukum dan perlindungan dari pelanggaran hak atas dasar perundangan yang berlaku.

Efektivitas fungsi serikat pekerja tidak hanya bergantung pada keberadaan regulasi, tetapi juga faktor internal seperti kemampuan anggota menyuarakan hak serta kualitas komunikasi organisasi. Serikat yang mandiri dan komunikatif memberikan ruang bagi pekerja untuk memobilisasi posisi tawar secara kolektif, sekaligus meredam potensi konflik sebelum berkembang menjadi sengketa besar. Dengan demikian, serikat pekerja yang didukung UU No. 21 Tahun 2000 bukan hanya agen advokasi, tetapi juga mitra penting dalam memupuk hubungan industrial yang demokratis dan harmonis.

Konflik Ketenagakerjaan dan Mekanisme Penyelesaian

Konflik dalam hubungan kerja, menurut Simamora (2006), sering kali dipicu oleh perbedaan kepentingan yang tajam antara tuntutan kesejahteraan pekerja dan efisiensi ekonomi oleh pengusaha. Dalam konteks ini, UU No. 2 Tahun 2004 memberikan lima jalur penyelesaian konflik: bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial. Studi yang dilakukan di Kota Tangerang menunjukkan bahwa jalur bipartit dan mediasi merupakan pendekatan dominan yang dipilih serikat pekerja karena menekankan musyawarah dan keadilan dialogis (Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2025).

Konteks Lokal Kota Tangerang

Kota Tangerang sebagai kawasan industri besar memiliki tantangan hubungan industrial yang kompleks, terutama karena hanya terdapat 12 serikat pekerja aktif dari ratusan perusahaan. Meskipun demikian, studi kasus dari PT. XYZ hingga PT. MNO menunjukkan bahwa kehadiran serikat pekerja secara signifikan mempercepat penyelesaian konflik, menurunkan eskalasi, dan menciptakan hasil yang lebih adil dibandingkan penyelesaian sepihak (Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi melalui data kasus yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Rancangan ini dipilih karena dinilai paling relevan untuk menggali secara mendalam bagaimana peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama dalam konteks lokal yang kompleks seperti di Kota Tangerang. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi peristiwa secara mendalam, menelusuri proses sosial yang terlibat, serta mengungkap makna yang muncul dari perspektif pelaku langsung di lapangan. Sebagaimana disampaikan oleh Creswell dan Poth (2018), pendekatan kualitatif berfokus pada pengalaman subjektif dan pemahaman terhadap realitas sosial dalam konteks kehidupan nyata, sehingga tepat digunakan untuk menelaah fenomena hubungan industrial yang sering kali sarat dinamika kekuasaan dan konflik kepentingan.

Penelitian ini dilakukan di Kota Tangerang, sebuah wilayah yang dikenal sebagai salah satu kawasan industri utama di Provinsi Banten dengan jumlah tenaga kerja yang cukup besar. Dari 370 perusahaan yang tercatat dalam sistem WLKP Online, hanya terdapat 12 serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) yang terdaftar di bawah naungan SPSI. Sepanjang tahun terakhir, tercatat sebanyak 185 kasus hubungan industrial berhasil diselesaikan melalui proses mediasi, baik dengan melibatkan SP/SB maupun melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara perusahaan dan pekerja. Fakta ini menunjukkan bahwa Kota Tangerang memiliki dinamika hubungan industrial yang cukup kompleks, sekaligus relevan untuk dijadikan sebagai lokasi studi kasus dalam menelaah peran strategis serikat pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.

Subjek penelitian ini melibatkan pengurus serikat pekerja dari beberapa sektor industri, pejabat Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang menangani perselisihan hubungan industrial, pihak manajemen perusahaan, serta mantan pekerja yang pernah terlibat dalam konflik hubungan kerja. Penentuan informan dilakukan secara purposif, yaitu berdasarkan pertimbangan pengalaman, keterlibatan langsung dalam konflik ketenagakerjaan, dan relevansi dengan fokus kajian. Kehadiran peneliti bersifat langsung (field presence), dengan keterlibatan sebagai pengamat non-partisipan. Hal ini dilakukan agar peneliti dapat menangkap dinamika sosial secara autentik namun tetap menjaga objektivitas.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara semi-terstruktur, observasi lapangan, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan mengacu pada pedoman pertanyaan terbuka yang disesuaikan secara fleksibel dengan kondisi di lapangan. Teknik ini dipilih karena dinilai paling efektif untuk menggali pengalaman personal dan makna sosial yang tidak dapat dijangkau oleh survei tertutup (Flick, 2015). Observasi dilakukan untuk mengamati proses mediasi atau interaksi dalam forum bipartit dan tripartit, dengan catatan lapangan yang disusun secara sistematis. Sementara itu, dokumentasi mencakup analisis terhadap laporan tahunan Dinas Ketenagakerjaan, dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB), notulensi rapat mediasi, dan peraturan perundang-undangan seperti UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik sebagaimana dikembangkan oleh Braun dan Clarke (2019). Analisis dilakukan dengan cara membaca ulang transkrip wawancara dan catatan lapangan, memberi kode pada potongan data yang relevan, mengelompokkan kode menjadi sub-tema, dan menyusunnya menjadi tema-tema utama yang mencerminkan makna atau pola-pola dalam data. Tahapan analisis ini juga mencakup proses refleksi kritis terhadap hubungan antara data, konteks sosial, dan teori yang digunakan. Proses analisis berlangsung secara iteratif dan terbuka terhadap temuan baru selama data dikaji.

Untuk memastikan keabsahan temuan, penelitian ini mengacu pada empat kriteria validitas yang dikemukakan oleh Lincoln dan Guba (2016), yakni credibility, transferability, dependability, dan confirmability. Triangulasi data dilakukan dengan membandingkan informasi dari wawancara dengan data observasi dan dokumen resmi. Teknik member-checking diterapkan dengan cara mengkonfirmasikan hasil wawancara kepada informan untuk memverifikasi keakuratan interpretasi peneliti. Deskripsi kontekstual yang kaya digunakan untuk meningkatkan transferabilitas hasil ke konteks lain yang serupa. Catatan proses penelitian dan analisis disusun secara rinci untuk memastikan keberulangan (dependability), serta seluruh interpretasi didasarkan pada data yang dapat ditelusuri kembali sebagai bentuk confirmability.

HASIL PENELITIAN

Keberadaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, memperjelas dan mempertegas pentingnya peranan serikat pekerja dalam melaksanakan fungsi hubungan industrial, wadah aspiratif, sarana perjuangan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan keluarga, juga mempunyai peranan sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) serta sebagai wakil pekerja, pada lembaga bipartit, tripartit dan advokasi penyelesaian perselisihan yang mempunyai kedudukkan sama dalam hukum.

Keberadaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, memperjelas dan mempertegas pentingnya peranan serikat pekerja dalam melaksanakan fungsi hubungan industrial, wadah aspiratif, sarana perjuangan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan keluarga, juga mempunyai peranan sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) serta sebagai wakil pekerja, pada lembaga bipartit, tripartit dan advokasi penyelesaian perselisihan yang mempunyai kedudukkan sama dalam hukum.

Tabel 1. Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial (Januari – Desember 2024)

Kasus	Jumlah Kasus	Jumlah TK	Penyelesaian			Jumlah		Kasus dicabut
			Anjuran	PB	BIP	Proses	Selesai	
PHK	171	255	92	32	21	3	148	
Kepentingan	2	36	1	1	0	0	2	
Hak	2	15	1	1	0	0	2	23
SP/SB	0	0	0	0	0	0	0	
Jumlah	175	306	94	34	21	3	152	

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa penyelesaian hubungan industrial melalui anjuran menempati jumlah terbanyak. Anjuran terjadi apabila antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja tidak menemukan titik temu, maka mediator hubungan industrial akan mengeluarkan anjuran terhadap kasus tersebut. Sedangkan Perjanjian Bersama menempati urutan kedua, Perjanjian Bersama merupakan cara perusahaan dan pekerja bertemu untuk mendiskusikan masalah dengan didampingi oleh mediator hubungan industrial. Sedangkan kasus yang selesai melalui Bipartit juga mendapatkan jumlah yang banyak. Dalam berbagai kasus tersebut, serikat pekerja kerap menjadi inisiator awal proses penyelesaian. Mereka menerima laporan dari anggota atau pekerja yang merasa dirugikan oleh tindakan perusahaan, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, keterlambatan pembayaran upah, hingga pelanggaran terhadap isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Serikat kemudian mendampingi pekerja untuk mengadukan permasalahan ini kepada pihak manajemen, dan jika tidak menemukan titik temu, kasus akan dilanjutkan ke Dinas Ketenagakerjaan sebagai pihak fasilitator.

Tabel 2. Studi Kasus pada Perusahaan di lingkungan Kota Tangerang 2022-2023

No	Kasus	Detail
1	Pelanggaran Upah Minimum	Pada awal Januari 2023, sekelompok pekerja di PT. XYZ, sebuah pabrik tekstil di Tangerang, merasa cemas ketika menyadari bahwa upah yang mereka terima jauh di bawah Upah Minimum Provinsi. Dengan keberanian, mereka melaporkan pelanggaran ini kepada serikat pekerja pada tanggal 5 Januari, yang segera turun tangan mengumpulkan bukti dan mendampingi mereka dalam perundingan dengan manajemen pada tanggal 10 Januari. Meskipun perundingan tidak membuahkan hasil, serikat pekerja tetap setia mendampingi hingga mediasi tripartit pada tanggal 20 Januari dan akhirnya membawa kasus ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 25 Januari, menjadi simbol harapan bagi pekerja lain yang mengalami nasib serupa.
2	PHK Sepihak	Di bulan Maret 2023, Budi, seorang pekerja di PT. ABC,

No	Kasus	Detail
		terkejut dan merasa hancur ketika menerima surat pemecatan sepihak tanpa penjelasan yang jelas pada tanggal 1 Maret. Dalam keadaan bingung, ia mencari bantuan dari serikat pekerja yang selama ini menjadi tempatnya bernaung. Dengan dukungan penuh dari serikat, Budi merasa tidak sendirian lagi dan bersama-sama mereka mengumpulkan bukti serta berusaha melakukan perundingan dengan manajemen pada tanggal 5 Maret. Meskipun usaha mereka tidak membuahkan hasil, serikat pekerja tetap berkomitmen untuk mendampingi Budi dalam mediasi tripartit pada tanggal 15 Maret dan membawa kasusnya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 20 Maret, menjadikannya inspirasi bagi rekan-rekannya untuk berani memperjuangkan hak-hak mereka.
3	Lingkungan Kerja yang Tidak Aman	Pada bulan April 2023, sekelompok pekerja di PT. DEF, pabrik makanan di Tangerang, merasa khawatir dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman, di mana mereka sering kali harus bekerja tanpa alat pelindung diri yang memadai. Pada tanggal 1 April, mereka melaporkan masalah ini kepada serikat pekerja, yang segera merespons dengan serius. Serikat pekerja melakukan survei dan mengumpulkan bukti-bukti untuk memperjuangkan keselamatan pekerja, tetapi perundingan dengan manajemen pada tanggal 10 April tidak membuahkan hasil. Meskipun demikian, serikat pekerja tetap berjuang untuk mendampingi pekerja dalam mediasi tripartit pada tanggal 20 April, menjadikan kasus ini pengingat akan pentingnya keselamatan kerja dan hak-hak pekerja untuk bekerja dalam lingkungan yang aman.
4	Diskriminasi di Tempat Kerja	Di bulan Mei 2023, Siti, seorang pekerja wanita di PT. GHI, merasa tertekan dan tidak dihargai ketika menyadari bahwa ia diperlakukan tidak adil dibandingkan rekan-rekan prianya. Pada tanggal 1 Mei, ia melaporkan masalah ini kepada serikat pekerja, yang segera memberikan dukungan dan pendampingan. Bersama-sama, mereka mengumpulkan bukti dan berusaha melakukan perundingan dengan manajemen pada tanggal 10 Mei, tetapi manajemen tidak mengakui adanya diskriminasi. Meskipun demikian, serikat pekerja tetap berkomitmen untuk mendampingi Siti dalam mediasi tripartit pada tanggal 15 Mei, menunjukkan bahwa bersama-sama mereka dapat memperjuangkan keadilan di tempat kerja.
5	Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Pada bulan Juli 2023, di PT. JKL, sebuah perusahaan manufaktur elektronik di Tangerang, para pekerja merasa perlu untuk memperbarui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) demi melindungi hak-hak mereka dan meningkatkan kondisi kerja. Pada tanggal 1 Juli, mereka mengadakan rapat dengan serikat pekerja untuk merumuskan poin-poin penting yang ingin diajukan. Setelah serikat pekerja mengajukan permohonan resmi kepada manajemen pada tanggal 5 Juli, perundingan dimulai pada tanggal 10 Juli, di mana serikat pekerja berperan sebagai pengawas untuk memastikan proses berlangsung adil dan tanpa tekanan. Setelah beberapa sesi perundingan yang intens, kesepakatan tercapai pada tanggal 20 Juli, termasuk peningkatan upah dan perbaikan kondisi kerja. Serikat pekerja

No	Kasus	Detail
		kemudian mengawal implementasi hasil perundingan dengan melakukan evaluasi berkala dan menerima pengaduan dari pekerja terkait pelanggaran, memastikan bahwa semua kesepakatan dalam PKB dilaksanakan dengan baik.
6	Konflik Perundingan di PT. MNO	Pada bulan Agustus 2023, PT. MNO, sebuah perusahaan manufaktur di Tangerang, mengalami konflik serius antara manajemen dan pekerja terkait tuntutan peningkatan upah dan perbaikan kondisi kerja. Ketegangan meningkat ketika perundingan yang berlangsung pada tanggal 5 Agustus menemui jalan buntu, dengan kedua belah pihak saling berargumen tanpa mencapai kesepakatan. Dalam situasi yang semakin memanas, serikat pekerja mengambil inisiatif untuk berperan sebagai mediator pada tanggal 10 Agustus. Mereka mengundang kedua pihak untuk duduk bersama dan berusaha menciptakan suasana yang kondusif untuk dialog. Dengan pendekatan yang netral, serikat pekerja berusaha memahami kepentingan masing-masing pihak dan mencari titik temu yang dapat diterima. Melalui komunikasi yang terbuka dan profesional, mereka berhasil merumuskan solusi yang adil, termasuk peningkatan upah sebesar 8% dan perbaikan fasilitas kerja. Kesepakatan ini dicapai pada tanggal 15 Agustus, berkat peran aktif serikat pekerja sebagai penengah yang menjaga netralitas dan memastikan bahwa hasil perundingan tidak berat sebelah. Keberhasilan ini tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga memperkuat hubungan antara pekerja dan manajemen, serta menunjukkan pentingnya peran serikat pekerja dalam menciptakan dialog yang konstruktif di tempat kerja.
7	Program Pendidikan dan Pelatihan di Serikat Pekerja PT. PQR	Pada bulan September 2023, serikat pekerja di PT. PQR, sebuah perusahaan tekstil di Tangerang, meluncurkan program pendidikan dan pelatihan untuk anggotanya. Dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang semakin kompleks, serikat pekerja menyadari pentingnya memberikan edukasi tentang hak-hak dasar pekerja dan mekanisme penyelesaian perselisihan. Pada tanggal 5 September, mereka bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang untuk menyelenggarakan seminar tentang hak-hak pekerja dan teknik negosiasi yang efektif. Kegiatan ini dihadiri oleh ratusan anggota, yang antusias mengikuti sesi pelatihan yang dipandu oleh para ahli di bidang ketenagakerjaan. Selain seminar, serikat pekerja juga mengadakan workshop praktis pada tanggal 12 September, di mana anggota diajarkan cara menyusun pengaduan dan bernegosiasi dengan manajemen secara efektif. Melalui program ini, serikat pekerja tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga memberdayakan anggotanya untuk lebih percaya diri dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Hasilnya, anggota merasa lebih siap menghadapi persoalan ketenagakerjaan dan mampu berpartisipasi aktif dalam proses perundingan. Keberhasilan program ini menunjukkan komitmen serikat pekerja dalam meningkatkan kapasitas anggotanya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berdaya.

No	Kasus	Detail
8	Forum Tripartit di Kota Tangerang	Pada bulan Oktober 2023, serikat pekerja di Kota Tangerang berperan aktif dalam forum tripartit yang melibatkan perwakilan pekerja, pengusaha, dan pemerintah daerah. Dalam forum yang diadakan pada tanggal 10 Oktober, serikat pekerja menyampaikan masukan terkait kebijakan ketenagakerjaan yang dianggap tidak berpihak pada kesejahteraan pekerja, seperti upah minimum dan perlindungan hak-hak pekerja. Mereka mengajukan usulan untuk revisi Peraturan Daerah tentang Upah Minimum Kota Tangerang, yang dinilai masih rendah dibandingkan dengan kebutuhan hidup layak. Melalui dialog yang konstruktif, serikat pekerja berusaha menjembatani kepentingan antara pekerja dan pengusaha, serta mendorong pemerintah untuk mempertimbangkan regulasi yang lebih adil. Pada tanggal 20 Oktober, hasil dari forum tersebut disampaikan dalam rapat koordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan, di mana serikat pekerja berhasil mendapatkan dukungan untuk mengadakan kajian lebih lanjut mengenai kebijakan upah. Keberhasilan serikat pekerja dalam forum ini tidak hanya menyelesaikan masalah internal perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan sistem hubungan industrial yang sehat di tingkat kota, menciptakan saluran komunikasi yang efektif antara semua pihak yang terlibat.
9	Pelanggaran BPJS Ketenagakerjaan	Pada bulan Maret 2023, sebuah serikat pekerja di perusahaan manufaktur di Tangerang menemukan indikasi pelanggaran serius terkait pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan. Awalnya, beberapa anggota serikat melaporkan ketidakjelasan status kepesertaan mereka pada awal bulan tersebut. Hal ini memicu serikat pekerja untuk membentuk tim investigasi khusus pada tanggal 5 Maret 2023. Tim pengawas serikat pekerja kemudian melakukan pengecekan menyeluruh selama dua minggu. Pada tanggal 12 Maret, mereka menemukan fakta bahwa perusahaan telah menunggak pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan selama empat bulan terakhir. Tidak hanya itu, ditemukan pula bahwa 25% pekerja berstatus kontrak sama sekali tidak terdaftar dalam program tersebut, dan perhitungan iuran yang dilakukan menggunakan dasar upah di bawah ketentuan upah minimum Kota Tangerang. Menyikapi temuan ini, pada 15 Maret 2023, serikat pekerja mengeluarkan surat teguran resmi kepada manajemen perusahaan. Ketika respons perusahaan dinilai lamban, pada 20 Maret serikat pekerja melaporkan kasus ini ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan BPJS Ketenagakerjaan setempat. Upaya ini diikuti dengan mediasi yang difasilitasi serikat pekerja pada 25 Maret, menghadirkan perwakilan pekerja, manajemen perusahaan, dan petugas dari dinas terkait. Hasilnya, pada 30 Maret 2023, perusahaan akhirnya bersedia melunasi seluruh tunggakan iuran sebesar Rp400 juta. Pada 5 April, seluruh pekerja kontrak berhasil didaftarkan ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan, dan perhitungan iuran disesuaikan dengan upah minimum Kota Tangerang yang berlaku. Perusahaan juga menyepakati sistem pelaporan reguler kepada serikat pekerja mengenai pembayaran iuran BPJ

Sumber: Dokumentasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan wawancara Mediator Hubungan Industrial dengan perwakilan serikat pekerja, 2024

Dalam beberapa kasus yang tercatat, proses penyelesaian menunjukkan bahwa keterlibatan serikat pekerja memberikan efek yang signifikan terhadap arah dan hasil perundingan. Serikat tidak hanya menyampaikan aspirasi pekerja, tetapi juga membantu merumuskan poin-poin kesepakatan yang realistis dan dapat diterima oleh kedua belah pihak. Keberadaan mereka juga memperkuat posisi tawar pekerja, terutama dalam konteks ketimpangan relasi kekuasaan yang sering kali lebih menguntungkan pengusaha.Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang memainkan peran sebagai fasilitator netral. Dalam forum mediasi tripartit, dinas tidak hanya menjadi penengah, tetapi juga memastikan bahwa proses berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mereka juga menjadi tempat rujukan terakhir sebelum konflik dibawa ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pihak manajemen perusahaan, dalam banyak kasus, menunjukkan respons yang bervariasi. Ada yang kooperatif dan terbuka terhadap mediasi, namun tidak sedikit pula yang bersikap defensif. Dalam konteks inilah serikat pekerja berperan penting untuk menjaga agar proses komunikasi tidak terputus, dan penyelesaian tetap mengedepankan keadilan.

Fakta-fakta di lapangan menunjukkan bahwa penyelesaian kasus melalui jalur mediasi, yang melibatkan serikat pekerja dan Dinas Ketenagakerjaan, cenderung menghasilkan solusi yang lebih cepat dan menghindari eskalasi konflik. Bahkan dalam sejumlah kasus, kesepakatan berhasil dicapai sebelum masuk ke ranah hukum formal, yang menunjukkan efektivitas pendekatan sosial-dialogis dalam hubungan industrial.
Terdapat beberapa peranan yang dilakukan serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

1. Pendamping dan Advokat Pekerja, serikat pekerja berperan sebagai pendamping utama bagi pekerja sejak awal terjadinya perselisihan. Mereka menerima laporan pelanggaran, membantu pengumpulan bukti, dan mewakili pekerja dalam perundingan bipartit. Jika proses bipartit gagal, serikat juga mendampingi hingga ke tahap mediasi tripartit maupun proses hukum di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Fungsi advokasi ini mencakup penyusunan dokumen hukum, konsultasi peraturan, serta pemberian nasihat hukum kepada pekerja yang terdampak.
2. Pengawas dan Pengawal Proses Perundingan, selama proses negosiasi berlangsung, serikat pekerja memainkan peran penting dalam mengawasi jalannya perundingan agar tetap dalam koridor hukum dan prinsip keadilan. Mereka memastikan bahwa pekerja tidak ditekan secara sepihak dan bahwa semua pihak menghormati proses dialog. Setelah kesepakatan tercapai, serikat juga bertugas mengawal implementasi hasil perundingan, seperti isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dengan melakukan evaluasi berkala dan menerima pengaduan terkait pelanggaran atas kesepakatan.
3. Mediator dan Penjaga Netralitas, dalam konflik yang sulit atau ketika terjadi kebuntuan dalam negosiasi, serikat pekerja sering mengambil posisi sebagai penengah yang netral. Mereka berupaya menciptakan titik temu antara kepentingan pekerja dan pengusaha, sekaligus menjaga agar komunikasi tetap terbuka dan profesional. Netralitas ini penting untuk memastikan bahwa solusi yang dihasilkan tidak berat sebelah, namun adil dan dapat diterima semua pihak.
4. Edukator dan Pemberdaya Anggota, serikat pekerja juga menjalankan peran sebagai penyedia pendidikan hukum dan pelatihan teknis bagi anggotanya. Mereka

mengedukasi pekerja tentang hak-hak dasar, mekanisme penyelesaian perselisihan, dan teknik negosiasi yang efektif. Kegiatan ini sering bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan maupun lembaga mitra lainnya, guna meningkatkan kapasitas pekerja dalam menghadapi persoalan ketenagakerjaan yang semakin kompleks.

5. Jembatan Dialog Sosial dan Kebijakan, dalam konteks makro, serikat pekerja berfungsi sebagai saluran komunikasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Mereka aktif dalam forum tripartit, menyampaikan masukan terhadap kebijakan ketenagakerjaan, serta mendorong regulasi yang berpihak pada keadilan sosial. Melalui fungsi ini, serikat tidak hanya menyelesaikan masalah internal perusahaan, tetapi juga ikut berperan dalam pembangunan sistem hubungan industrial yang sehat di tingkat kota.
6. Pemantau Kepatuhan dan Regulasi, serikat pekerja turut mengawasi pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan di lapangan. Mereka memantau pelaksanaan upah minimum, perlindungan pekerja perempuan dan kontrak, serta jaminan sosial ketenagakerjaan. Fungsi pengawasan ini menjadi penting karena tidak semua perusahaan sepenuhnya taat pada regulasi yang berlaku.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa serikat pekerja memainkan peran strategis dalam menjaga keberlangsungan dan perlindungan hak-hak pekerja di lingkungan perusahaan, khususnya di Kota Tangerang yang dikenal sebagai kawasan industri padat tenaga kerja. Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serikat pekerja tidak hanya bertindak sebagai perwakilan dalam forum bipartit dan tripartit, tetapi juga hadir sebagai pendamping, pengawas, pengawal implementasi kesepakatan, hingga mediator netral dalam proses negosiasi.

Melalui pendekatan kekeluargaan yang mengutamakan penyelesaian internal, serikat pekerja di Kota Tangerang kerap menjadi penyeimbang relasi antara pekerja dan manajemen. Jika jalur informal tidak berhasil, mereka akan melanjutkan ke tahapan formal seperti perundingan bipartit, mediasi tripartit, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, serikat juga berupaya memperkuat kapasitas anggotanya melalui pelatihan, advokasi, dan edukasi hukum ketenagakerjaan. Semua peran ini mencerminkan tanggung jawab kolektif serikat dalam memastikan bahwa hak pekerja tetap terlindungi secara adil dan bermartabat.

DAFTAR PUSTAKA

Agba, A. M. O., Titus, T. C., & Enang, J. N. (2017). *Hubungan industrial (teori dan implementasi)*. Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi UNTAG Cirebon.

Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health, 11*(4), 589–597. https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. (2025). *Laporan internal Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tahun 2025*. Tangerang: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. (2025). *Rencana kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tahun 2025*. Tangerang: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Flick, U. (2015). *Introducing research methodology: A beginner's guide to doing a research project* (2nd ed.). SAGE.

Harinie, L. T., Nurmayanti, S., Khairo, F., Istiningsih, I., Wau, A., Kumagaya, J. P., Dewianawati, D., Rahmayanti, R., Hina, H. B., Julinaldi, J., Nuryanto, U. W., Razak, M., & Syaifudin, A. (2024). *Hubungan industrial*. Infes Media.

Jaya, J., Ghinanda, S. N., & Wiguna, H. (2024). *Comparison of industrial relations systems in developed and developing countries (case study of Singapore & Indonesia)*. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 3(1), 75–90.

Khairunnisa, N. N., Tohadi S.H., Maulana, S., Zanaya, K. P., Kholilurahman, D., & Kilikily, R. D. M. (2025). *Efektivitas peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia*. Jurnal Hukum Malahayati, 6(1).

Landau, I., & Cooke, F. L. (2018). Employment regulation and industrial relations in Indonesia, Malaysia, the Philippines, Thailand and Vietnam. Dalam *F. L. Cooke & S. Kim (Ed.), Routledge Handbook of Human Resource Management in Asia* (hlm. 109–127). Routledge.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2016). *The constructivist credo*. Routledge.

Martyastuti, D. R. (2025, Juni 20). Personal interview.

Ningsih, N., Musadieq, M. A., & Utami, H. N. (2015). Peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Administrasi Bisnis, 26*(2), 1–9.

Pasaribu, T. (2025, Juli 1). Personal interview.

Priyadi, D. T. (2022). *Peran serikat pekerja dalam dunia hubungan industrial*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK&BI), 5(2), 75–84.

Saputra, E., Aldianto, G. N., & Al Ghifari, M. I. (2024). *Peran serikat pekerja dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan X*. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *9*(5), 2152–2163.

Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sutedi, A. (2019). *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.