PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN TERKAIT KARYAWAN KONTRAK DI PT BUMI AGUNG PERKASA INDAH (BAPI) Jakarta

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum

Oleh

Nama : Eko Sudaryono

NIM : 22110041

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

UNDARIS

2026

HALAMAN PENYERAHAN

SKRIPSI

PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN TERKAIT KARYAWAN KONTRAK DI PT BUMI AGUNG PERKASA INDAH (BAPI) JAKARTA

Yang diajukan oleh

Nama : Eko Sudaryono

NIM : 22110041

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dipertahankan di hadapan dosen penguji skripsi Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS)

Pada Hari, Selasa. Tanggal, 10 maret 2026

Pembimbing Pembantu	Pembimbing Utama
	
(Lailasari Ekaningsih, S.H., M.H.)	(Dr. Muhammad Zainuddin, S.H., M.H.)
NUPTK : 7450771672230222	NUPTK : 2334770671130333

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN TERKAIT KARYAWAN KONTRAK DI PT BUMI AGUNG PERKASA INDAH (BAPI) JAKARTA

Dipersiapkan dan disusun oleh

Nama : Eko Sudaryono

NIM : 22110041

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi dan diterima untuk memenuhi tugas dan syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I Ilmu Hukum pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS)

Pada Hari, Selasa. tanggal, 30 Juni 2026

Dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus.

Dewan Penguji
Ketua,

(Dr. Muhammad Zainuddin, S.H., M.H.)
NUPTK : 2334770671130333

Anggota,

(Lailasari Ekaningsih, S.H., M.H.)
NUPTK : 7450771672230222

Anggota,

(Dr. Lilik Warsito, S.H., M.H., Sp. Not.)
NUPTK : 6438745646130072

Mengetahui
Dekan,

(Dr. Mohammad Tohari, S.H., M.H.)
NUPTK : 1248747648130113

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skirpsi yang berjudul "Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Kepentingan Terkait Karyawan Kontrak Di PT Bumi Agung Perkasa Indah (BAPI) JAKARTA" ini adalah karya penelitian saya sendiri dan bebas plagiat, serta tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis digunakan sebagai acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber acuan serta daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam karya ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Semarang, 30 Juni 2026

Yang Membuat Pernyataan

Eko Sudaryono

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Keadilan tidak hanya lahir dari hukum yang tertulis, tetapi juga dari keberanian untuk memperjuangkan hak dan martabat manusia”

“Keberhasilan bukanlah milik orang yang tidak pernah gagal, melainkan milik mereka yang terus belajar, berusaha, dan tidak menyerah"

“Ilmu pengetahuan akan menjadi bermakna apabila digunakan untuk memberikan manfaat bagi sesama”

Persembahan:

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karya ilmiah ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan tanpa henti demi keberhasilan penulis.
2. Istriku dan anak-anakku yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Dosen pembimbing dan seluruh dosen Fakultas Hukum yang telah memberikan ilmu, arahan, dan bimbingan kepada penulis.
4. Sahabat dan rekan-rekan seperjuangan yang selalu memberikan bantuan, dukungan, dan kebersamaan selama masa perkuliahan.
5. Semua pihak yang telah membantu penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyelesaian karya ilmiah ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Kepentingan Terkait Karyawan Kontrak di PT Bumi Agung Perkasa Indah (BAPI) Jakarta"** dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum UNDARIS.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor UNDARIS Ibu Dr. Hj. Ida Zahara Adibah, M.S.I
2. Dekan Fakultas Hukum Bapak Dr. Mohammad Tohari, S.H., M.H.
3. Wakil Dekan Fakultas Hukum Bapak Dr. Surya Kusuma Wardana, S.H., M.H.sekaligus sebagai dosen wali.
4. Kaprodi S1 Ilmu Hukum Ibu Lailasari Ekaningsih, S.H., M.H. sekaligus pembimbing II yang telah memberikan saran, motivasi, dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Zainuddin, S.H., M.H. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan dengan penuh kesabaran kepada penulis.
6. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Hukum UNDARIS yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama masa perkuliahan.

7. Pihak PT BAPI Jakarta, serikat pekerja, serta seluruh responden yang telah bersedia memberikan data dan informasi guna mendukung penelitian ini.
8. Ibu Rr. Ambar Budi M, S.H., M.H. selaku manager umum & personalia PT Raja Besi Semarang yang telah memberikan dukungan moril dan materiil kepada penulis dari awal hingga akhir.
9. Sahabat dan rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum UNDARIS yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial, serta dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Semarang, 30 Juni 2026

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak di PT Bumi Agung Perkasa Indah (BAPI) Jakarta, peranan serikat pekerja dalam penyelesaiannya, mekanisme penyelesaian perselisihan, serta hambatan yang dihadapi. Penelitian menggunakan metode hukum empiris dengan pendekatan yuridis empiris dan spesifikasi deskriptif analitis. Data diperoleh melalui wawancara dengan karyawan kontrak, pengurus serikat pekerja, dan pihak perusahaan serta didukung studi kepustakaan dan dokumen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perselisihan kepentingan di PT BAPI Jakarta terjadi karena tuntutan karyawan kontrak agar tetap dipekerjakan dan diangkat menjadi karyawan tetap. Perselisihan tersebut pernah diajukan oleh 25 orang karyawan kontrak melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Serikat pekerja berperan sebagai wadah aspirasi pekerja, pendamping dalam proses bipartit, mediasi, dan litigasi, serta pengawal pelaksanaan Kesepakatan Bersama tanggal 15 Desember 2017 mengenai prosedur pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Mekanisme penyelesaian dilakukan melalui bipartit, mediasi di Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur, dan litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Hambatan utama berasal dari perbedaan kepentingan antara pekerja dan perusahaan serta kurangnya sosialisasi Kesepakatan Bersama.

Kata Kunci: Serikat Pekerja, Perselisihan Kepentingan, PKWT, Hubungan Industrial, Hukum Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

This study aims to determine industrial relations disputes related to contract employees at PT Bumi Agung Perkasa Indah (BAPI) Jakarta, the role of labor unions in resolving such disputes, the dispute resolution mechanisms applied, and the obstacles encountered in the process. This research employed an empirical legal method with a juridical-empirical approach and descriptive-analytical specification. Data were obtained through interviews with contract employees, labor union administrators, and company representatives, supported by literature and document studies.

The results show that the dispute of interest at PT BAPI Jakarta arose from the demands of contract employees to remain employed and to be appointed as permanent employees. The dispute was filed by 25 contract employees through a lawsuit to the Industrial Relations Court. The labor union played a role as a forum for workers' aspirations, assisted employees during bipartite negotiations, mediation, and litigation processes, and supervised the implementation of the Joint Agreement dated December 15, 2017 concerning procedures for appointing contract employees as permanent employees. The dispute resolution mechanism was carried out through bipartite negotiations, mediation at the East Jakarta Manpower Office, and litigation at the Industrial Relations Court. The main obstacles were differences of interest between employees and the company, as well as the lack of socialization regarding the Joint Agreement.

Keywords: Labor Union, Interest Dispute, Fixed-Term Employment Agreement, Industrial Relations.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENYERAHAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS iv

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

ABSTRAK viii

ABSTRACT ix

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Permasalahan 5

C. Tujuan Penelitian 5

D. Manfaat Penelitian 6

E. Sistematika Penulisan 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10

A. Serikat Pekerja 10

B. Penyelesaian Perselisihan 13

C. Karyawan Kontrak 17

D. Landasan Hukum 22

E. Penelitian Terdahulu 25

BAB III METODE PENELITIAN 28

A. Metode Pendekatan Masalah 28

B. Spesifikasi Penelitian 28
C. Metode Penentuan Sampel 29
D. Jenis Dan Sumber Data 30
E. Metode Pengumpulan Data 31
F. Metode Analisis Data 32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 33
A. Hasil Penelitian 33
1. Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Kepentingan Terkait Karywan Kontrak 37
2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Kepentingan dan Solusi yang Ditempuh 40
3. Hambatan dalam Penyelesaian perslisihan Kepentingan 43
B. Pembahasan 45
1. Analisis Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Kepentingan 47
2. Analisis Mekanisme Penyelesaian Perselisihan dan Solusi yang Ditempuh 49
3. Analsis Hambatan dan Upaya Perbaikan dalam Penyelesaian Perselisihan Kepentingan 50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 53
A. Simpulan 53
B. Saran 54
DAFTAR PUSTAKA 55
LAMPIRAN 55

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Responden Wawancara 35
Tabel 2 Permasalahan Perselisihan Kepentingan Berdasarkan Hasil Wawancara 36
Tabel 3 Peranan Serikat Pekerja 39
Tabel 4 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan dan Solusi 42
Tabel 5 Hambatan Penyelesaian Perselisihan 44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Fokus Wawancara 61

Lampiran 2 Pedoman Wawancara 64

Lampiran 3 Hasil Wawancara Karyawan Kontrak 1 68

Lampiran 4 Hasil Wawancara karyawan Kontrak 2 69

Lampiran 5 Hasil Wawancara Pengurus Serikat Pekerja 71

Lampiran 6 Hasil Wawancara Pihak Perusahaan 74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja pada hakikatnya merupakan hubungan hukum yang dilandasi oleh perjanjian kerja, baik dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, penggunaan sistem kerja kontrak (PKWT) masih menjadi pilihan utama bagi banyak perusahaan karena dianggap lebih fleksibel dan efisien dalam mengelola sumber daya manusia[1]. Namun demikian, sistem kerja kontrak sering kali menimbulkan persoalan hukum, khususnya berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja dan kepastian hubungan kerja[2].

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja sebenarnya dibentuk untuk melindungi pekerja, namun penerapannya terhadap pekerja kontrak masih menimbulkan perdebatan, terutama mengenai ketidakpastian kerja, sistem kontrak berulang, dan minimnya jaminan sosial[3]. Serikat pekerja, sebagai wadah kolektif bagi para pekerja, memiliki peran krusial dalam menyeimbangkan kepentingan pekerja dengan pengusaha, khususnya

---

[1] Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49, https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160.

[2] Rini B A Silitonga, Hasim Sukamto, and Ani Wijayati, "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia," *COMSERVA Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 11 (2025): 5086–94, https://doi.org/10.59141/comserva.v4i11.3024.

[3] Devi Andre Zuhandika, M Syahrul Borman, and Nur Handayati, "Penyelesaian Sengketa Antara Perusahaan Dengan Pekerja Dampak Penggabungan Perusahaan," *Court Review.* 5, no. 6 (2025): 1–13, https://doi.org/10.69957/cr.v5i06.2016.

dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang kerap muncul dari perbedaan pemikiran antara kedua belah pihak[4].

Karyawan kontrak pada umumnya berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pekerja tetap, baik dari segi kepastian kerja, jaminan sosial, maupun daya tawar dalam hubungan industrial. Kondisi ini tidak jarang memicu terjadinya perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, perubahan, atau pelaksanaan syarat-syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan ini sering muncul dalam konteks penentuan upah, perpanjangan kontrak, jam kerja, tunjangan, serta kebijakan ketenagakerjaan lainnya yang berdampak langsung pada kesejahteraan karyawan kontrak[5].

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya, pada prinsipnya telah mengatur kerangka normatif mengenai hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, dalam praktiknya, keberadaan norma hukum tersebut belum sepenuhnya mampu mencegah terjadinya konflik kepentingan antara pekerja dan pengusaha,

---

[4] Sudarmaji, "Penyelesaian Hukum Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan," *Perspektif* 28, no. 1 (2023): 39–49, https://doi.org/10.30742/perspektif.v28i1.847.

[5] Sutrisno Sutrisno, Sartika Dewi, and Muhamad Abas, "Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang Memberikan Kepastian Hukum Dalam Penerapan Uang Saku Kepada Peserta Magang Di Industri Sesuai Dengan Asas Kesetaraan," *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik* 5, no. 6 (2025): 5748–61, https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i6.6505.

terutama dalam hubungan kerja berbasis kontrak. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan realitas pelaksanaan di lapangan (*das sein*)[6].

Hubungan industrial dalam konteks serikat pekerja memiliki peran strategis sebagai wadah perjuangan, perlindungan, dan pembelaan hak serta kepentingan pekerja. Keberadaan serikat pekerja dijamin secara konstitusional dan diperkuat melalui berbagai regulasi ketenagakerjaan, menjadikannya aktor kunci dalam menyeimbangkan kekuatan tawar antara pekerja dan manajemen. Serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai representasi kolektif pekerja dalam menyampaikan aspirasi, tetapi juga berperan aktif dalam proses perundingan, advokasi, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan kepentingan.

Praktik penyelesaian perselisihan kepentingan, serikat pekerja kerap menjadi pihak yang menjembatani komunikasi antara karyawan kontrak dan pengusaha, baik melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun mekanisme lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial[7]. Peran serikat pekerja menjadi semakin penting mengingat karyawan kontrak secara individual sering kali tidak memiliki posisi tawar yang cukup kuat untuk memperjuangkan kepentingannya secara mandiri. Dengan demikian, efektivitas peran serikat pekerja sangat

[6] Aminullah Aminullah and Hanafi Hanafi, "The Model of Legal Contract Between Courier and Expedition Company in Pamekasan Regency," *Trunojoyo Law Review* 6, no. 1 (2024): 1–16, https://doi.org/10.21107/tlr.v6i1.22005.

[7] Sudarmaji, "Penyelesaian Hukum Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan." *Perspektif* 28, no. 1 (2023): 39–49. https://doi.org/10.30742/perspektif.v28i1.847

menentukan terciptanya hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan.

PT BAPI Jakarta sebagai salah satu perusahaan yang mempekerjakan karyawan kontrak merupakan contoh konkret dari dinamika hubungan industrial yang berpotensi menimbulkan perselisihan kepentingan. Dalam praktiknya, perbedaan kepentingan antara karyawan kontrak dan manajemen perusahaan dapat muncul akibat kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan syarat kerja, perpanjangan kontrak, maupun kesejahteraan pekerja. Kondisi ini menuntut adanya peran aktif serikat pekerja dalam mengupayakan penyelesaian perselisihan secara adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Meskipun secara normatif peran serikat pekerja telah diatur dengan cukup jelas, namun efektivitas pelaksanaannya di tingkat perusahaan masih beragam dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pemahaman hukum para pihak, dukungan manajemen perusahaan, serta kapasitas organisasi serikat pekerja itu sendiri. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa serikat pekerja belum selalu mampu menjalankan fungsinya secara optimal dalam melindungi kepentingan pekerja kontrak, khususnya dalam konteks perselisihan kepentingan yang bersifat non-normatif dan membutuhkan proses perundingan yang kompleks[8].

[8] Lidia Febrianti et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam," *Journal of Economic Bussines and Accounting (COSTING)* 5, no. 2 (2022): 1755–64, https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120; Encik Lukmanul Hakim, "The Urgency of Wage Regulation for Gig Economy Workers in Indonesia," *Rechtenstudent* 6, no. 1 (2025): 1–10, https://doi.org/10.35719/rch.v6i1.284; Silitonga, Sukamto, and Wijayati, "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia." *COMSERVA Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 11 (2025): 5086–94. https://doi.org/10.59141/comserva.v4i11.3024.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kajian mengenai peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak memiliki urgensi yang tinggi, baik secara akademik maupun praktis. Penelitian ini penting untuk mengetahui sejauh mana serikat pekerja berperan dalam praktik penyelesaian perselisihan kepentingan di tingkat perusahaan, serta untuk mengidentifikasi hambatan dan peluang penguatan peran serikat pekerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan. Oleh karena itu, penelitian dengan judul **"Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Kepentingan Terkait Karyawan Kontrak di PT BAPI Jakarta"** layak untuk dilakukan sebagai kontribusi ilmiah dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimanakah peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan yang melibatkan karyawan kontrak di PT BAPI Jakarta?
2. Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak yang ditempuh oleh serikat pekerja di PT BAPI Jakarta?
3. Apa saja hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja dalam menjalankan peranannya pada penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak di PT BAPI Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan yang melibatkan karyawan kontrak di PT BAPI Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak yang ditempuh oleh serikat pekerja di PT BAPI Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan-hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja dalam menjalankan peranannya pada penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak di PT BAPI Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial, terutama yang berkaitan dengan peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian akademik mengenai fungsi dan efektivitas serikat pekerja dalam hubungan kerja berbasis kontrak, serta menjadi bahan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa dalam konteks hubungan industrial di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Bagi Serikat Pekerja, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan refleksi dalam meningkatkan peran serta strategi serikat pekerja dalam memperjuangkan kepentingan karyawan kontrak, khususnya dalam penyelesaian perselisihan kepentingan secara efektif dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2) Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam membangun hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan dengan karyawan kontrak serta serikat pekerja, sehingga dapat meminimalisasi potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial.
3) Bagi Pemerintah dan Pemangku Kepentingan Ketenagakerjaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pelaksanaan penyelesaian perselisihan kepentingan di tingkat perusahaan, yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan.

3. Manfaat bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman secara mendalam mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan yang melibatkan karyawan kontrak. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis, analitis, serta keterampilan

metodologis dalam melakukan penelitian hukum empiris sebagai bagian dari pemenuhan persyaratan akademik Program Sarjana Hukum.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disusun untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai alur pembahasan penelitian, sehingga memudahkan pemahaman terhadap permasalahan yang dikaji. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi. Bab ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran awal mengenai permasalahan hukum yang akan diteliti dan arah pembahasan skripsi secara keseluruhan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teoritis dan konseptual yang relevan dengan penelitian, meliputi pengertian hubungan kerja dan karyawan kontrak, konsep perselisihan kepentingan dalam hubungan industrial, pengertian dan peranan serikat pekerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan. Selain itu, bab ini juga memuat hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan objek penelitian sebagai dasar analisis dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang meliputi metode pendekatan masalah, spesifikasi penelitian, metode penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data. Bab ini bertujuan untuk menjelaskan secara sistematis cara penelitian dilakukan guna memperoleh data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari data lapangan mengenai peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak di PT BAPI Jakarta. Selanjutnya, hasil penelitian tersebut dianalisis dan dibahas dengan mengaitkannya pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan teori-teori hukum yang relevan, guna menjawab rumusan permasalahan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari skripsi yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diberikan berdasarkan temuan penelitian. Kesimpulan disusun untuk menjawab rumusan permasalahan penelitian, sedangkan saran ditujukan bagi pihak-pihak terkait guna perbaikan praktik hubungan industrial di masa yang akan datang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk oleh, dan untuk pekerja, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja [9]. Organisasi ini memiliki peran krusial dalam dinamika hubungan industrial, termasuk dalam negosiasi ketenagakerjaan, penyelesaian masalah, dan partisipasi dalam pengambilan Keputusan[10].

Tujuan utama serikat pekerja adalah mewakili kepentingan karyawan dalam negosiasi dengan pihak manajemen guna memengaruhi keputusan kebijakan perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan[11]. Fungsi serikat pekerja meliputi perlindungan dan pembelaan hak serta kepentingan pekerja, serta peningkatan kesejahteraan mereka[12]. Serikat pekerja juga memainkan peran penting dalam negosiasi Perjanjian Kerja Bersama, yang

---

[9] Eka Saputra, Guruh Novan Aldianto, and Muhammad Ghifari, "Peran Serikat Pekerja Dalam Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Perusahaan X," *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia* 9, no. 12 (2024): 7069–77, https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i12.17081.

[10] Indah Sari, "Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja," *Jurnal Ilmiah M-Progress* 15, no. 2 (2025): 295–308, https://doi.org/10.35968/mpu.v15i2.1472.

[11] Sintania Syifa Nurul Aini and Yahya Arwiyah, "Peranan Serikat Pekerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT INTI (Persero) Bandung)," *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 11, no. 2 (2018): 23, https://doi.org/10.23969/jrbm.v11i2.741.

[12] Asep Iswahyudi Rachman, "Perlindungan Hukum Dengan Hak-Hak Pekerja Di PT Grab Semarang," *Jurnal Daulat Hukum* 1, no. 1 (2018): 229–46, https://doi.org/10.30659/jdh.v1i1.2637.

mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta bertindak sebagai perwakilan pekerja dalam proses perumusan PKB tersebut[13].

Serikat pekerja juga memiliki peran substansial dalam penanganan perselisihan hubungan kerja, termasuk upaya mediasi dan advokasi untuk mencegah pemutusan hubungan kerja sepihak serta perselisihan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja[14]. Peran ini mencakup penyediaan bantuan hukum, mediasi, serta perlindungan hak-hak normatif pekerja, menjadikannya perantara vital antara karyawan dan manajemen[15]. Peran serikat pekerja sebagai payung hukum para pekerja ini sangat penting untuk menjamin kesejahteraan dan perlindungan hak-hak dasar pekerja, terutama dalam konteks hubungan kerja yang diatur oleh Perjanjian Kerja Bersama[16].

Hal ini selaras dengan prinsip kebebasan berserikat yang memungkinkan pekerja membentuk serikat untuk mewujudkan penerapan perlindungan hak-hak normatif melalui pembentukan perjanjian kerja bersama. Adapun pengaturan

---

[13] Febrianti et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam." *Journal of Economic Bussines and Accounting (COSTING)* 5, no. 2 (2022): 1755–64. https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120.

[14] Ismi Pratiwi Podungge et al., "Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 2, no. 5 (2021): 384–99, https://doi.org/10.56370/jhlg.v2i5.51; Sari, "Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja." *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS* 15, no. 2 (2025): 295–308. https://doi.org/10.35968/mpu.v15i2.1472.

[15] Sari, "Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja." *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS* 15, no. 2 (2025): 295–308. https://doi.org/10.35968/mpu.v15i2.1472.

[16] Masriyadi Masriyadi et al., "Minat Belajar Anggota Serikat Pekerja Nasional Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Kualitas Diri (Studi Kasus Mahasiswa Kelas Malam SPN Di Universitas Bina Bangsa Bangsa)," *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 10053–63, https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1888; I Gusti Ayu Pradnyani and Kadek Agus Sudiarawan, "Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 14, no. 3 (2025): 653–64, https://doi.org/10.24843/jmhu.2025.v14.i03.p06; Suhartoyo Suhartoyo, "Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh," *Administrative Law & Governance Journal* 1, no. 4 (2018): 350–62, https://doi.org/10.14710/alj.v1i4.350-362.

mengenai organisasi buruh dalam konteks hukum nasional di Indonesia diatur secara spesifik untuk memastikan fungsi dan peranan mereka dapat berjalan optimal[17].

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serikat pekerja didefinisikan sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, yang bertujuan untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta keluarganya secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab[18]. Fungsi serikat pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, meliputi perannya sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial, serta sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan[19]. Lebih lanjut, serikat pekerja juga berhak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha dan mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial.

Selain itu, serikat buruh juga berperan sebagai sarana penyalur aspirasi anggotanya dalam memperjuangkan hak dan kepentingan, serta sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai

---

[17] Suhartoyo Suhartoyo, "Orientasi Pengaturan Organisasi Serikat Buruh Atau Serikat Pekerja Dalam Konteks Hukum Nasional," *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 4 (2019): 661–71, https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.661-671.

[18] Suhartoyo. "Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh." *Administrative Law & Governance Journal* 1, no. 4 (2018): 350–62. https://doi.org/10.14710/alj.v1i4.350-362.

[19] Tyagita, Andanti "Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja," *Yuridika* 26, no. 1 (2011): 1-16 https://doi.org/10.20473/ydk.v26i1.259.

peraturan perundang-undangan. Pembentukan organisasi serikat pekerja harus dilaksanakan secara demokratis, bebas, mandiri, dan bertanggung jawab tanpa adanya intervensi atau pengaruh dari pihak manapun[20]. Pemerintah tidak memiliki wewenang untuk campur tangan dalam pemilihan ketua serikat buruh, demikian pula dalam hal sumber dan pertanggungjawaban keuangan, serta pembentukan anggaran dasar atau anggaran rumah tangga, yang semuanya diserahkan sepenuhnya kepada serikat buruh[21].

B. Penyelesaian Perselisihan

Penyelesaian perselisihan merupakan aspek krusial dalam menjaga stabilitas hubungan industrial, yang meliputi berbagai mekanisme mulai dari negosiasi bipartit hingga litigasi. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini diatur secara komprehensif dalam undang-undang, mencakup perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar-serikat pekerja[22]. Perselisihan hubungan industrial ini didefinisikan sebagai perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh[23].

---

[20] Bambang Yunarko, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial," *Perspektif* 16, no. 1 (2011): 52, https://doi.org/10.30742/perspektif.v16i1.69.

[21] Tyagita, Andanti "Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja," *Yuridika* 26, no. 1 (2011): 1-16 https://doi.org/10.20473/ydk.v26i1.259.

[22] Ujang Charda, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004," *Jurnal Wawasan Yuridika* 1, no. 1 (2017): 1, https://doi.org/10.25072/jwy.v1i1.124.

[23] Suhartoyo, "Orientasi Pengaturan Organisasi Serikat Buruh Atau Serikat Pekerja Dalam Konteks Hukum Nasional." "Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh." *Administrative Law & Governance Journal* 1, no. 4 (2018): 350–62. https://doi.org/10.14710/alj.v1i4.350-362.

Penyelesaian perselisihan dapat diupayakan melalui jalur musyawarah untuk mufakat, namun jika tidak tercapai, maka dapat ditempuh jalur hukum yang diatur dalam undang-undang[24]. Dalam setiap hubungan industrial, perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha seringkali menjadi pemicu perselisihan, sehingga peran serikat buruh menjadi krusial dalam mencari solusi yang menguntungkan kedua belah pihak. Hal ini menekankan pentingnya peran serikat pekerja sebagai perwakilan sah yang mampu mengartikulasikan kepentingan kolektif pekerja dalam dialog sosial[25].

Serikat pekerja memiliki fungsi sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial, yang mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat[26]. Apabila perundingan bipartit ini tidak mencapai kesepakatan, proses penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mekanisme mediasi,

---

[24] Abd Latip, Lu'luiaily Lu'luiaily, and Ainiyah Ainiyah, "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan," *Competence Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2019): 65-89, https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4950; Maswandi Maswandi, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial," *Publikauma Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (2017): 36, https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203.

[25] Bambang Suharto et al., "Kerja Layak Dorong Perkembangan Industri Pariwisata Di Kedonganan Dan Jimbaran Bali," *Jurnal Kawistara* 6, no. 1 (2016): 21, https://doi.org/10.22146/kawistara.15484; Tyagita, "Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja."

[26] Muhammad Zakki Mubarok, "Eksistensi Buruh Dalam Komunikasi Bipartit (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh Dan Pengusaha Secara Ideal Di Kota Kretek)," *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna* 6, no. 2 (2018): 127, https://doi.org/10.30659/jikm.6.2.127-139.

konsiliasi, atau arbitrase[27]. Apabila penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak mencapai kesepakatan atau tidak disepakati oleh kedua belah pihak, maka perselisihan tersebut dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial[28].

Mekanisme penyelesaian sengketa melalui jalur non-litigasi seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase merupakan alternatif yang lazim digunakan sebelum menempuh jalur pengadilan, dengan prinsip utama berupa itikad baik dan sifat kooperatif dari pihak-pihak yang berselisih. Secara spesifik, mediasi melibatkan pihak ketiga netral yang membantu para pihak mencapai kesepakatan, sementara konsiliasi berfokus pada penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan dengan bantuan konsiliator[29]. Berbeda dengan konsiliasi, arbitrase adalah penyelesaian sengketa di luar Pengadilan Hubungan Industrial yang melibatkan penyerahan perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan kepada arbiter, yang keputusannya bersifat final dan mengikat[30].

Sedangkan, dalam mediasi, seorang mediator bertindak sebagai pihak netral yang membantu perundingan untuk mencapai kesepakatan mufakat tanpa

---

[27] Fuqoha Fuqoha, "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial," *Indonesian State Law Review (ISLRev)* 2, no. 2 (2020): 119–37, https://doi.org/10.15294/islrev.v2i2.37681; Maswandi, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial."

[28] S H Ismed, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" (2006), Thesis, https://repository.unair.ac.id/13927/.

[29] Suhandi Suhandi, "Karakteristik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial," *Perspektif* 22, no. 2 (2017): 161, https://doi.org/10.30742/perspektif.v22i2.610.

[30] Syamsul Alam and Mohammad Sholikhan Arif, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara," *Kalabbirang Law Journal* 2, no. 2 (2020): 123–33, https://doi.org/10.35877/454ri.kalabbirang154.

memiliki kewenangan untuk memutus sengketa. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi merupakan upaya penyelesaian secara tripartit, di mana mediator yang terdaftar pada Disnaker akan memfasilitasi musyawarah antara para pihak untuk mencapai kesepakatan[31]. Apabila kesepakatan tidak tercapai dalam mediasi, baik pihak pekerja maupun pengusaha dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial[32].

Penyelesaian non-litigasi ini, dikenal juga sebagai Alternative Dispute Resolution, meliputi negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, dan bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan secara cepat, efisien, dan dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan proses litigasi[33]. Pendekatan ini mencerminkan hukum progresif, yang berupaya membentuk sistem hukum yang adaptif dan mampu mengakomodasi kepentingan para pihak melalui musyawarah untuk mufakat, demi mencapai keadilan dan kebahagiaan bersama. Kekuatan hukum dari penyelesaian non-litigasi ini mengikat berdasarkan kesepakatan bersama yang

[31] Berliana Destrie Aisha, "Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama," *Jurist-Diction* 2, no. 1 (2019): 63, https://doi.org/10.20473/jd.v2i1.12098; Charda, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004." *Jurnal Wawasan Yuridika* 1, no. 1 (2017): 1–23. https://doi.org/10.25072/jwy.v1i1.124.

[32] Andre Azka Hanifan and Sudahnan Sudahnan, "Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Pailit," *Perspektif* 19, no. 2 (2014): 81, https://doi.org/10.30742/perspektif.v19i2.11.

[33] Darwis Anatami, "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial" 10, no. 2 (2015): 292–305, http://jurnal.unsam.ac.id/index.php/jhsk/article/view/127; Fuqoha, "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial." *Indonesian State Law Review (ISLRev)* 2, no. 2 (2020): 119–37. https://doi.org/10.15294/islrev.v2i2.37681.

dicapai oleh kedua belah pihak, meskipun putusan arbitrase memiliki kekuatan hukum setara dengan putusan pengadilan[34].

Adapun mediasi dan konsiliasi, pada prinsipnya, merupakan prosedur negosiasi yang memberikan kendali penuh kepada kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan. Namun demikian, meskipun mediasi dan konsiliasi memiliki kemiripan dalam melibatkan pihak ketiga netral, konsiliator seringkali memiliki otoritas yang lebih besar dibandingkan mediator, termasuk kemampuan untuk secara proaktif menyarankan solusi dan mendorong kooperasi[35]. Hal ini membedakannya dari mediasi, di mana mediator lebih berperan sebagai fasilitator komunikasi daripada pemberi solusi langsung[36].

C. Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak adalah pekerja yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, dimana hubungan kerjanya didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pekerja dengan status ini memiliki hak dan kewajiban yang berbeda dengan pekerja tetap, sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Perbedaan hak dan kewajiban ini secara fundamental mempengaruhi perlindungan hukum yanng

---

[34] Fuqoha, "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial." *Indonesian State Law Review (ISLRev)* 2, no. 2 (2020): 119–37. https://doi.org/10.15294/islrev.v2i2.37681.

[35] Firda Ainun Fadillah and Saskia Amalia Putri, "Alternatif Penyelesaian Sengketa Dan Arbitrase (Literature Review Etika)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 6 (2021): 744–56, https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6.486.

[36] Dona Budi Kharisma, "Tantangan Laps Sektor Jasa Keuangan Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Sektor Financial Technology," *Perspektif* 26, no. 3 (2021): 216–20, https://doi.org/10.30742/perspektif.v26i3.810.

diberikan, khususnya dalam konteks penyelesaian perselisihan industrial yang melibatkan pekerja kontrak.

Hal ini menimbulkan kompleksitas tersendiri dalam implemntasi perlindungan hukum, mengingat seringkali terdapat siparitas akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa serta potensi kerentanan posisi tawar pekerja kontrak dalam menghadapi perselisihan. Oleh karena itu kerangka hukum yang komprehensif dan mekanisme penyelesaian sengketa yang adaptif sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa pekerja kontrak mendapatkan keadilan dan kepastian hukum yang setara dengan pekerja tetap. Diperlukan kajian yang mendalam mengenai efektifitas mekanisme penyelesaian perselisihan/konsiliasi industrial, seperti mediasi dan arbitrase dalam memberikan keadilan bagi karywan kontrak, terutama dalam menghadapi dinamika pasar kerja yang semakin fleksible.

Konsiliasi juga dibatasi pada penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, berbeda dengan mediasi yang dapat menyelesaikan berbagai jenis perselisihan hubungan industrial secara komprehensif[37]. Meskipun demikian, anjuran tertulis dari konsiliasi tidak serta merta mengikat secara hukum, melainkan memerlukan persetujuan kedua belah pihak untuk kemudian menjadi

[37] Sudarmaji, "Penyelesaian Hukum Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan." *Perspektif* 28, no. 1 (February 13, 2023): 39–49. https://doi.org/10.30742/perspektif.v28i1.847.

perjanjian bersama yang memiliki kekuatan hukum mengikat setelah mendapatkan akta bukti daftar dari Pengadilan Hubungan Industrial[38].

Ini menekankan bahwa rekomendasi konsiliator bersifat tidak mengikat jika tidak disepakati oleh kedua belah pihak, berbeda dengan putusan arbitrase yang mengikat para pihak dan hanya dapat dibatalkan melalui permohonan ke Mahkamah Agung[39]. Lebih lanjut, dalam konsiliasi, konsiliator juga memiliki peran yang lebih aktif dibandingkan mediator, karena tidak hanya memfasilitasi komunikasi tetapi juga dapat memberikan pendapat dan saran untuk penyelesaian sengketa.

Sebaliknya, dalam arbitrase, arbiter yang ditunjuk oleh menteri memiliki kewenangan untuk membuat putusan yang bersifat akhir dan tetap, sehingga putusan arbitrase memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan tidak dapat diganggu gugat[40]. Perbedaan mendasar ini menempatkan arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian sengketa yang paling formal dan memiliki daya paksa di antara pilihan non-litigasi lainnya. Konsiliator, dalam kapasitasnya sebagai pihak ketiga netral yang memiliki pengalaman di bidang hubungan kerja dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, berwenang membuat anjuran

---

[38] Fuqoha, "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial." *Indonesian State Law Review (ISLRev)* 2, no. 2 (2020): 119–37. https://doi.org/10.15294/islrev.v2i2.37681.

[39] Latip, Lu'luiaily, and Ainiyah, "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan." *Competence Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2019): 65–89. https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4950.

[40] I Kadek Putra Sutarmayasa, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Panjang Pekerja Di Grand Istana Rama Hotel," *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 9, no. 2 (2020): 343, https://doi.org/10.24843/jmhu.2020.v09.i02.p10.

tertulis sebagai bahan perjanjian bersama jika disepakati oleh kedua belah pihak[41]. Peran konsiliator cenderung lebih aktif daripada mediator, sebab konsiliator dapat menyarankan penyelesaian sengketa, meski tidak berwenang memutus perkara seperti halnya arbiter[42]. Secara spesifik, konsiliator memiliki mandat untuk menyampaikan pendapatnya mengenai pokok permasalahan sengketa, mengidentifikasi alternatif penyelesaian, serta menganalisis keuntungan, kerugian, dan implikasi hukum bagi para pihak[43].

Konsiliator dalam konteks ini harus memastikan bahwa semua pihak memahami sepenuhnya setiap opsi yang diusulkan dan konsekuensinya sebelum mencapai kesepakatan final. Jika tidak tercapai kesepakatan dalam konsiliasi, langkah selanjutnya dapat merujuk pada arbitrase, di mana pihak ketiga (arbiter) membuat keputusan yang mengikat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut[44]. Fungsi seorang mediator dalam konsiliasi bahkan dapat berubah menjadi konsiliator, dan apabila kesepakatan tercapai, konsiliator kemudian bertransformasi menjadi arbiter yang putusannya dapat mengikat kedua belah pihak yang bersengketa. Proses transisi peran ini menunjukkan fleksibilitas dalam pendekatan penyelesaian sengketa, memungkinkan eskalasi otoritas seiring

---

[41] Maswandi, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Publikauma Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (2017): 36. https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203.

[42] Ari Purwadi, "Penyelesaian Sengketa Alternatif Pada Sengketa Konsumen," *Perspektif* 9, no. 4 (2004): 272, https://doi.org/10.30742/perspektif.v9i4.353.

[43] Abdul Aziz Billah Djangaritu, "Peran Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Sektor Jasa Keuangan Guna Mendukung Pembangunan Ekonomi Nasional," *Jurnal Rechts Vinding Media Pembinaan Hukum Nasional* 7, no. 1 (2018): 67, https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v7i1.233.

[44] Dede Amar Udi Ilma et al., "State Of The Art Perselisihan Kontrak Konstruksi Di Indonesia," *INERSIA Lnformasi Dan Ekspose Hasil Riset Teknik Sipil Dan Arsitektur* 16, no. 2 (2020): 158–70, https://doi.org/10.21831/inersia.v16i2.36901.

dengan kebutuhan untuk mencapai resolusi yang definitif. Dalam praktiknya, meskipun konsiliator dapat menyarankan solusi dan memfasilitasi komunikasi, mereka tidak memiliki kewenangan untuk memutus perkara seperti halnya arbiter[45]. Justru, konsiliator secara umum memiliki kewenangan yang lebih besar dibanding mediator, karena konsiliator dapat bersifat lebih memaksa para pihak agar lebih kooperatif dalam penyelesaian sengketanya[46].

[45] Purwadi, "Penyelesaian Sengketa Alternatif Pada Sengketa Konsumen." *Perspektif* 9, no. 4 (2004): 272. https://doi.org/10.30742/perspektif.v9i4.353.

[46] Kania Shapira et al., "Penyelesaian Sengketa Bisnis Ekspor Impor Terhadap Wanprestasi Perjanjian Jual Beli Kopi Antara Koperasi Pedagang Kopi (Kopepi) Ketiara Dengan Royal Coffee," *Jurnal Pahlawan* 6, no. 2 (2024): 21–29, https://doi.org/10.31004/jp.v6i2.24364.

D. Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar normatif untuk menganalisis peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak di PT BAPI Jakarta. Adapun peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan hukum dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan dasar konstitusional yang menjamin hak warga negara untuk bekerja dan memperoleh perlindungan dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Selanjutnya, Pasal 28E ayat (3) memberikan jaminan kebebasan berserikat dan berkumpul. Ketentuan ini menjadi dasar konstitusional bagi pekerja untuk membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingannya dalam hubungan industrial.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum utama dalam pengaturan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Undang-undang ini mengatur mengenai hubungan kerja, perjanjian

kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, termasuk pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pasal 1 angka 15 menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sementara itu, pengaturan mengenai PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59.

penelitian ini, ketentuan mengenai PKWT menjadi penting karena objek penelitian berkaitan dengan pekerja kontrak di PT BAPI Jakarta dan perselisihan mengenai status hubungan kerja pekerja kontrak.

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengatur mengenai pembentukan, fungsi, hak, dan kewajiban serikat pekerja. Menurut Pasal 1 angka 1, serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja guna memperjuangkan, membela, dan melindungi hak serta kepentingan pekerja.

Pasal 4 ayat (2), serikat pekerja memiliki fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, wakil pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sarana penyalur aspirasi pekerja, serta sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Undang-undang ini menjadi landasan utama dalam menganalisis peranan SPSI PT BAPI dalam mendampingi pekerja kontrak dalam proses penyelesaian perselisihan kepentingan.

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

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur mengenai jenis perselisihan hubungan industrial dan mekanisme penyelesaiannya.

Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja. Dalam penelitian ini, perselisihan yang terjadi berkaitan dengan tuntutan pekerja kontrak agar tetap dipekerjakan dan diangkat menjadi karyawan tetap.

Undang-undang ini juga mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui:

a. Perundingan bipartit
b. Mediasi
c. Konsiliasi
d. Arbitrase
e. Pengadilan Hubungan Industrial

Ketentuan tersebut menjadi dasar hukum dalam menganalisis mekanisme penyelesaian perselisihan yang ditempuh oleh SPI dan PT. BAPI Jakarta

5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjaadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan perubahan terhadap beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk pengaturan mengenai hubungan kerja dan PKWT. Perubahan tersebut memberikan fleksibilitas dalam penggunaan pekerja kontrak, namun tetap menekankan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Pada penelitian ini, undang-undang tersebut relevan karena penggunaan pekerja PKWT di PT BAPI Jakarta juga didasarkan pada kebutuhan operasional perusahaan dan ketentuan terbaru di bidang ketenagakerjaan.

6. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun (PP 35/2021) adalah aturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur secara spesifik mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), waktu kerja, waktu istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peraturan ini merupakan aturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja.

Pada penelitian ini, PP Nomor 35 Tahun 2021 menjadi dasar hukum penting karena mengatur mengenai jangka waktu PKWT dan penggunaan tenaga kerja kontrak sesuai kebutuhan perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

1. Penelitian oleh Tanti Kirana Utami dengan judul: "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja" [47]. Temuan substansial: Penelitian ini mengkaji secara spesifik peran serikat pekerja atau serikat buruh dalam salah satu jenis perselisihan yang paling dominan, yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja. Menegaskan fungsi konstitusional serikat pekerja sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja

[47] Yuhari Robingu, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Perspektif* 1 (2005): 49–59, https://doi.org/10.25072/jwy.v28i1.63.

dan keluarganya, sesuai amanat UU No. 21 Tahun 2000. Penelitian ini menjadi pelengkap penting karena menunjukkan bahwa peran serikat pekerja paling terlihat dan teruji pada penanganan kasus PHK, di mana Pekerja yang ter-PHK membutuhkan pendampingan dan advokasi hukum oleh serikat.

2. Penelitian oleh Rai Mantili yang berjudul: "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui *Combined Process*" [48]. Temuan substansial: Penelitian ini secara khusus membahas konsep *combined process* (*med-arb*) sebagai mekanisme inovatif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha, dengan merujuk langsung pada UU No. 2 Tahun 2004. Menegaskan posisi serikat pekerja sebagai pihak sentral dalam proses mediasi, konsiliasi, dan arbitrase hubungan industrial hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila upaya non-litigasi (kecuali arbitrase) tidak tercapai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep med-arb dapat diterapkan untuk memberi efektivitas waktu dalam penyelesaian sengketa dan penerapan kepastian hukum.
3. Penelitian dari Toni Siswanto, Rini Winarsih, Muhammad Ajid Husain Judul: "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama" [49]. Temuan substansial: Menggunakan metode hukum empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa peran serikat pekerja memberikan kontribusi bagi

[48] Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47–65, https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252.

[49] Toni Siswanto, Rini Winarsih, and Muhammad Ajid Husain, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)," *Justicia Journal* 12, no. 2 (2023): 205–22, https://doi.org/10.32492/jj.v12i2.12205.

pembentukan PKB sebagai kekuatan bagi pekerja dalam perlindungan hak dan kewajiban. Mendasarkan diri pada UU No. 21 Tahun 2000 (Pasal 4 ayat 2 angka 1) yang menempatkan serikat pekerja sebagai pihak dalam pembuatan PKB, serta UU No. 13 Tahun 2003 (Pasal 116–135). Menemukan dampak signifikan PKB dalam meminimalisir konflik atau perselisihan hubungan industrial, namun juga mengidentifikasi hambatan berupa error in persona (serikat pekerja yang tercatat meng-induk pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/PPJP, bukan pada perusahaan pengguna), sehingga PKB tidak dapat tercapai dan peran serikat menjadi tidak optimal.

4. Penelitian oleh Nita dan Joko Susilo yang berjudul: "Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha" [50]. Temuan substansial: Penelitian normatif-empiris yang menegaskan bahwa tujuan dibentuknya serikat pekerja dalam suatu perusahaan adalah untuk membantu pekerja mengaspirasikan kebutuhannya kepada pengusaha agar hak dan kewajiban pekerja terlindungi sesuai ketentuan perundang-undangan. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, PKB dibuat berdasarkan kesepakatan antara serikat pekerja dan pengusaha (Pasal 22 Permenakertrans No. 16/2011). Penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa fungsi strategis serikat pekerja sebagai pihak yang menentukan substansi PKB menjadi mekanisme preventif penyelesaian kepentingan pekerja/buruh.

[50] Surya Nita and Joko Susilo, "Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha," *DE RECHTSSTAAT* 6, no. 2 (2020): 143–52, https://doi.org/10.30997/jhd.v6i2.2819.

BAB III
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum sebagai perilaku masyarakat (*law in action*), khususnya terkait pelaksanaan peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan yang melibatkan karyawan kontrak di PT BAPI Jakarta. Data penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan, serta studi dokumen yang relevan[51].

A. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan serta mengaitkannya dengan fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui bagaimana ketentuan hukum mengenai serikat pekerja dan penyelesaian perselisihan kepentingan diterapkan dalam praktik hubungan industrial di PT BAPI Jakarta.

Pendekatan yuridis empiris dipilih karena penelitian ini tidak hanya mengkaji norma hukum yang berlaku, tetapi juga meneliti realitas pelaksanaan peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan yang melibatkan karyawan kontrak.

B. Spesifikasi Penelitian

[51] Dedy Mulyana, "Kekuatan Hukum Hasil Mediasi Di Dalam Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Menurut Hukum Positif," *Jurnal Wawasan Yuridika* 3, no. 2 (2019): 177, https://doi.org/10.25072/jwy.v3i2.224.

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak, serta menganalisis permasalahan tersebut berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi kesenjangan antara norma hukum dan implementasi praktis di lapangan, serta memberikan landasan bagi rekomendasi kebijakan yang berbasis bukti. Pendekatan ini juga memungkinkan penelusuran secara mendalam terhadap interpretasi dan aplikasi hukum oleh para aktor di lapangan, guna memahami dinamika kompleks dalam penyelesaian sengketa industrial[52].

Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fakta, tetapi juga memberikan analisis hukum terhadap temuan lapangan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti[53].

C. Metode Penentuan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu penentuan responden secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria tersebut meliputi representasi dari serikat pekerja, manajemen PT BAPI Jakarta, dan karyawan kontrak yang terlibat dalam perselisihan kepentingan, untuk

[52] Sonhaji Sonhaji, "Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Atau Buruh Di PT. Apac Inti Corpora," *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 4 (2019): 629–30, https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.629-630.

[53] Sutarmayasa, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Panjang Pekerja Di Grand Istana Rama Hotel." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 9, no. 2 (2020): 343. https://doi.org/10.24843/jmhu.2020.v09.i02.p10.

memastikan cakupan perspektif yang komprehensif. Adapun pihak-pihak yang dijadikan responden sebagai berikut.

1. Pengurus atau perwakilan serikat pekerja di PT BAPI Jakarta;
2. Karyawan kontrak yang pernah atau sedang terlibat dalam perselisihan kepentingan;
3. Pihak manajemen perusahaan atau bagian sumber daya manusia (HRD), sepanjang memungkinkan dan relevan dengan penelitian.

Pemilihan responden tersebut dimaksudkan untuk memperoleh data yang akurat dan mendalam mengenai peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan[54].

D. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. **Data Primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara dengan responden yang berkaitan langsung dengan permasalahan penelitian, seperti pengurus serikat pekerja, karyawan kontrak, dan pihak perusahaan.
2. **Data Sekunder**, yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi:
    a. Bahan hukum primer, berupa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial;

[54] Saputra, Aldianto, and Ghifari, "Peran Serikat Pekerja Dalam Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Perusahaan X." *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia* 9, no. 12 (2024): 7069–77. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i12.17081.

b. Bahan hukum sekunder, berupa buku-buku teks hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian, dan karya ilmiah yang relevan;
c. Bahan hukum tersier, berupa kamus hukum dan sumber penunjang lainnya.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. **Wawancara**, yaitu tanya jawab secara langsung dengan responden yang telah ditentukan untuk memperoleh data primer mengenai peranan serikat pekerja dan mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak.
2. **Studi Kepustakaan**, yaitu pengumpulan data sekunder melalui penelaahan peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, dan dokumen lain yang berkaitan dengan objek penelitian.
3. **Studi Dokumen**

   Selain wawancara dan studi kepustakaan, penelitian ini juga menggunakan studi dokumen, yaitu pengumpulan data melalui penelaahan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan kepentingan di PT BAPI Jakarta, sepanjang dapat diakses oleh peneliti. Dokumen tersebut berupa:

   a. Perjanjian kerja atau kebijakan internal perusahaan terkait karyawan kontrak;
   b. Dokumen kesepakatan hasil perundingan antara serikat pekerja dan perusahaan (jika ada);

c. Notulen atau catatan penyelesaian perselisihan kepentingan.

d. Studi dokumen dilakukan untuk memperkuat dan memverifikasi data yang diperoleh melalui wawancara.

F. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu dengan mengelompokkan, menafsirkan, dan mengaitkan data hasil penelitian lapangan dengan ketentuan hukum serta teori-teori yang relevan. Analisis dilakukan secara induktif, yaitu menarik kesimpulan dari fakta-fakta khusus yang ditemukan di lapangan menuju kesimpulan yang bersifat umum[55].

Hasil analisis tersebut kemudian disajikan secara deskriptif dalam bentuk uraian sistematis untuk menjawab rumusan permasalahan penelitian.

.

[55] Boyman Berkat Humendru, Devi Anggara br Ginting, and Rico Natanael Sitorus, "Analisis Yuridis Penentuan Jenis Dakwaan Yang Disangkakan Kepada Terdakwa Dalam Perkara Tindak Pidana Narkotika," *Journal of Education Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3, no. 1 (2020): 222–26, https://doi.org/10.34007/jehss.v3i1.273.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

PT BAPI Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa galvanis. Berdasarkan keterangan pihak perusahaan, karakter usaha PT BAPI sangat bergantung pada pesanan atau order dari pihak ketiga yang menitipkan barang untuk digalvanis. Dengan demikian volume pekerjaan perusahaan tidak selalu tetap, tetapi dapat mengalami peningkatan atau penurunan sesuai dengan ada atau tidaknya order dari pelanggan.

Dalam menjalankan usahanya, PT BAPI memperkerjakan pekerja tetap dan pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keberadaan PKWT di PT BAPI didasarkan pada kebutuhan perusahaan dan ketentuan yang berlaku dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), khususnya pasal 10 PKB, serta mengacu pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam praktik hubungan industrial di PT BAPI, terdapat serikat pekerja, yaitu SPSI PT BAPI. Berdasarkan keterangan Ketua SPSI PT BAPI, kedudukan serikat pekerja di perusahaan adalah sebagai mitra kerja manajemen. Serikat pekerja berfungsi sebagai jembatan aspirasi antara pekerja dan perusahaan, sekaligus sebagai pihak yang memiliki legalitas untuk mewakili pekerja dalam perundingan bipartit maupun tripartit.

Permasalahan utama yang menjadi fokus penelitian ini bukan berupa perselisihan hak dalam arti pelanggaran hak normatif, melainkan perselisihan kepentingan terkait status pekerja kontrak. Permasalahan tersebut muncul ketika sejumlah karyawan kontrak menghendaki agar tetap dipekerjakan dan diangkat menjadi karyawan tetap, sedangkan pihak perusahaan berpendapat bahwa penggunaan tenaga kerja PKWT masih sesuai dengan jenis usaha perusahaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pernah terjadi gugatan dari 25 orang karyawan kontrak terhadap PT BAPI. Para pekerja tersebut meminta agar tetap dipekerjakan kembali dan diangkat sebagai karyawan tetap. Perselisihan tersebut telah menempuh beberapa tahapan penyelesaian, mulai dari perundingan bipartit, proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Perkara tersebut juga berlanjut sampai tingkat kasasi, namun gugatan pekerja ditolak oleh majelis hakim.

Penelitian ini menggunakan data hasil wawancara terhadap empat responden yang berkaitan langsung dengan permasalahan penelitian. Informan tersebut terdiri atas dua orang karyawan kontrak, satu orang pengurus serikat pekerja, dan satu orang pihak perusahaan. Data responden dissajikan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Responden Wawancara

No	Nama Informan	Status/Jabatan	Bagian/Lama Bekerja	Keanggotaan Serikat Pekerja
1	Wahyu Kencana	Karyawan PKWT	Operator Forklift, bekerja sejak 05 Desember 2011	Anggota SPSI
2	Apip Hidayat	Karyawan PKWT	Operator Hoist, bekerja sejak 24 Oktober 2011	Anggota SPSI
3	Munadi Khoir	Ketua SPSI PT BAPI Periode 2024–2027	Karyawan tetap, bekerja sejak 01 Agustus 2011	Ketua SPSI
4	Susy Anggeresi	Manager HRD & General Affair PT BAPI	Karyawan tetap, bekerja sejak 22 Juni 2011	Pihak perusahaan

Berdasarkan identitas responden tersebut, dapat dilihat bahwa para responden memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Dua responden berasal dari unsur karyawan kontrak, satu responden merupakan Ketua SPSI PT BAPI, dan satu responden berasal dari pihak manajemen perusahaan. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat menggambarkan pandangan pekerja, serikat pekerja, dan perusahaan secara lebih seimbang.

Berdasarkan hasil wawancara, permasalahan utama yang terjadi terkait karyawan kontrak di PT BAPI adalah mengenai status hubungan kerja karyawan PKWT. Permasalahan tersebut berkaitan dengan keinginan sebagian karyawan kontrak untuk tetap dipekerjakan dan diangkat menjadi karyawan tetap.

Permasalahan tersebut pernah diwujudkan dalam bentuk gugatan oleh 25 orang karyawan kontrak terhadap PT BAPI. Menurut keterangan Apip Hidayat, gugatan tersebut diajukan karena para karyawan kontrak meminta agar tetap dipekerjakan dan diangkat sebagai karyawan tetap. Hal yang sama juga dijelaskan

oleh Munadi Khoir selaku Ketua SPSI PT BAPI, bahwa perselisihan kepentingan yang pernah terjadi di PT BAPI adalah gugatan 25 karyawan kontrak kepada perusahaan dengan tuntutan agar mereka tetap bekerja dan menjadi karyawan tetap.

Pihak perusahaan melalui Manager HRD & General Affair PT BAPI juga membenarkan bahwa perselisihan kepentingan yang pernah terjadi adalah gugatan dari 25 karyawan kontrak kepada PT BAPI. Menurut pihak perusahaan, para karyawan kontrak tersebut meminta agar tetap dipekerjakan dan diangkat menjadi karyawan tetap.

Namun demikian, tidak semua karyawan kontrak mengalami perselisihan secara langsung. Wahyu Kencana menyatakan bahwa dirinya belum pernah mengalami perselisihan, baik perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan di PT BAPI. Akan tetapi, ia menyampaikan bahwa dirinya saat ini masih berstatus karyawan kontrak dan sedang diusulkan oleh SPSI agar dapat diangkat menjadi karyawan tetap.

Tabel 2 Permasalahan Perselisihan Kepentingan Berdasarkan Hasil Wawancara

No	Informan	Keterangan Permasalahan
1	Wahyu Kencana	Belum pernah mengalami perselisihan secara langsung, tetapi masih berstatus PKWT dan sedang diusulkan SPSI untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Menurutnya, karyawan kontrak di PT BAPI pada praktiknya hanya sampai dua kali kontrak lalu diputus kontraknya.
2	Apip Hidayat	Pernah mengalami perselisihan kepentingan terkait status karyawan kontrak. Bersama 25 karyawan kontrak lainnya, ia menggugat PT BAPI ke PHI agar dipekerjakan kembali dan diangkat sebagai karyawan tetap.
3	Munadi Khoir	Menjelaskan bahwa perselisihan kepentingan yang terjadi adalah gugatan 25 karyawan kontrak kepada PT BAPI karena mereka meminta tetap dipekerjakan dan menjadi karyawan tetap.

No	Informan	Keterangan Permasalahan
4	Susy Anggeresi	Membenarkan adanya gugatan 25 karyawan kontrak kepada PT BAPI. Menurut perusahaan, persoalan muncul karena pekerja meminta diangkat menjadi karyawan tetap, sedangkan perusahaan menggunakan PKWT sesuai kebutuhan dan karakter usaha jasa galvanis.

Berdasarkan tabel 2, permasalahan perselisihan kepentingan di PT BAPI berpusat pada perbedaan kepentingan antara karyawan kontrak dan perusahaan mengenai kelanjutan hubungan kerja serta pengangkatan menjadi karyawan tetap. Pekerja kontrak menghendaki kepastian status kerja, sedangkan perusahaan tetap mempertimbangkan kebutuhan operasional, jenis usaha jasa galvanis, dan kondisi order dari pelanggan.

Permasalahan tersebut juga berkaitan dengan adanya Perjanjian Bersama tanggal 15 Desember 2017 antara SPSI dan PT BAPI mengenai prosedur pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Berdasarkan keterangan informan, dalam kesepakatan tersebut terdapat prosedur dan persyaratan tertentu bagi pekerja kontrak untuk dapat diangkat menjadi pekerja tetap, antara lain masa kerja tertentu, konduite baik, tidak melakukan pelanggaran indisipliner, memiliki keahlian yang dibutuhkan, serta memperoleh rekomendasi dari atasan langsung.

1. Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Kepentingan Terkait Karywan Kontrak

Berdasarkan hasil wawancara, serikat pekerja memiliki peranan penting dalam penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak di PT BAPI. Peran tersebut tampak dalam dua bentuk utama, yaitu peran penyelesaian

perselisihan melalui pendampingan hukum dan peran preventif melalui pengawalan Kesepakatan Bersama.

Dalam kasus gugatan 25 karyawan kontrak, SPSI berperan mendampingi para pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan. Menurut Apip Hidayat, serikat pekerja membantu dalam pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dengan DPC SPSI sebagai kuasa hukum. Ia juga menyatakan bahwa peran serikat pekerja sangat baik dan aktif dalam mendampingi para penggugat.

Munadi Khoir selaku Ketua SPSI PT BAPI juga menyampaikan bahwa SPSI aktif mendampingi para karyawan PKWT yang menggugat ke PHI. Pada saat perkara masuk ke jalur litigasi, kuasa hukum para pekerja adalah DPC SPSI. Hal ini menunjukkan bahwa serikat pekerja tidak hanya berperan sebagai wadah aspirasi, tetapi juga sebagai pihak yang mendampingi pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan secara formal.

Di sisi lain, peran serikat pekerja juga tampak dalam memperjuangkan pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap melalui Perjanjian Bersama tanggal 15 Desember 2017. Menurut Ketua SPSI, Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara spesifik mengenai pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Oleh karena itu, SPSI berupaya memperjelas dan mempertegas prosedur pengangkatan tersebut melalui Perjanjian bersama dengan manajemen PT BAPI.

Wahyu Kencana menyatakan bahwa dirinya merasa terbantu oleh usulan SPSI untuk peningkatan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Ia

menyampaikan bahwa pengusulan tersebut didasarkan pada konduite yang baik, tidak pernah melakukan pelanggaran indisipliner, serta memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai dalam pekerjaan. Demikian pula Apip Hidayat menyatakan bahwa dirinya sedang diusulkan oleh SPSI untuk diangkat menjadi karyawan tetap karena memiliki konduite baik, tidak pernah melakukan pelanggaran indisipliner, dan memiliki keahlian sebagai operator hoist.

Pihak perusahaan juga menilai bahwa keterlibatan serikat pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan cukup intens, baik dalam forum bipartit maupun tripartit. Menurut Susy Anggeresi selaku Manager HRD PT BAPI, serikat pekerja mendampingi hak-hak pekerja sampai tercapainya kesepakatan antara serikat pekerja dan perusahaan. Perusahaan juga memandang serikat pekerja sebagai mitra kerja, bukan sebagai lawan atau musuh.

Tabel 3 Peranan Serikat Pekerja

No	Bentuk Peran Serikat Pekerja	Uraian Hasil Wawancara
1	Wadah aspirasi pekerja	SPSI menjadi tempat pekerja menyampaikan keluhan, aspirasi, dan harapan terkait status kerja serta pengangkatan menjadi karyawan tetap.
2	Mitra perusahaan	Menurut Ketua SPSI dan HRD, kedudukan SPSI di PT BAPI adalah sebagai mitra kerja manajemen dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.
3	Pendamping pekerja dalam perselisihan	SPSI mendampingi 25 karyawan kontrak dalam proses penyelesaian perselisihan sampai pengajuan gugatan ke PHI.
4	Perwakilan pekerja dalam perundingan	SPSI memiliki legalitas untuk mewakili pekerja dalam perundingan bipartit maupun tripartit.
5	Pengawal Kesepakatan Bersama	SPSI mengawal pelaksanaan Kesepakatan Bersama tanggal 15 Desember 2017 terkait prosedur pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.
6	Pengusul pengangkatan	SPSI mengusulkan pekerja kontrak yang memiliki konduite baik, tidak melanggar

No	Bentuk Peran Serikat Pekerja	Uraian Hasil Wawancara
	karyawan kontrak	disiplin, dan memiliki keahlian agar diangkat menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 3, dapat dinyatakan bahwa peranan serikat pekerja dalam penelitian ini tidak hanya bersifat reaktif ketika perselisihan muncul, tetapi juga bersifat preventif dan konstruktif melalui pengawalan kesepakatan bersama serta pengusulan pekerja kontrak yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Kepentingan dan Solusi yang Ditempuh

Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan responden dari PT BAPI didapatkan informasi bahwa penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak di PT BAPI dilakukan melalui mekanisme bertahap, yaitu bipartit, mediasi atau tripartit melalui Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur, dan apabila tidak tercapai kesepakatan dilanjutkan ke jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Munadi Khoir selaku ketua serikat pekerja PT BAPI, mekanisme pertama yang ditempuh adalah perundingan bipartit antara serikat pekerja dan perusahaan. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kata sepakat atau mengalami deadlock, maka permasalahan ditangani oleh mediator dari Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur. Dalam proses tripartit tersebut, pihak SPSI sebagai kuasa pekerja dan pihak manajemen PT BAPI dipanggil untuk dimintai keterangan oleh mediator. Apabila perundingan tripartit tetap tidak mencapai

kesepakatan, maka upaya terakhir adalah jalur litigasi melalui pengajuan gugatan ke PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Hal tersebut sejalan dengan keterangan Apip Hidayat yang menyatakan bahwa mekanisme penyelesaian yang ditempuh adalah pengajuan gugatan ke PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat karena di tingkat mediator terjadi deadlock. Pihak perusahaan juga menyampaikan bahwa penyelesaian ditempuh melalui dua jalur, yaitu nonlitigasi melalui bipartit dan mediator di Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur, serta litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial karena karyawan kontrak berjumlah 25 orang mengajukan gugatan ke PHI.

Gugatan para karyawan kontrak ditolak oleh Majelis Hakim tingkat pertama. Berdasarkan keterangan Apip Hidayat, pertimbangan hakim antara lain karena PT BAPI dapat membuktikan bahwa izin usahanya adalah jasa galvanis, sehingga diperbolehkan mempekerjakan karyawan kontrak. Selain itu, dalam Perjanjian Bersama antara PT BAPI dan SPSI terdapat kesepakatan bahwa pekerja yang berakhir masa PKWT-nya dapat diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan, dan apabila penilaian pekerja tersebut baik, perusahaan dapat menawarkan kembali pekerjaan kepada pekerja tersebut.

Pada tingkat kasasi, Gugatan dari serikat pekerja juga ditolak. Menurut keterangan informan, majelis hakim kasasi menilai bahwa putusan judex facti pada tingkat pertama sudah benar. Hubungan kerja antara para penggugat dan tergugat dinyatakan berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dalam status PKWT, dan PKWT tersebut dinilai tidak melanggar ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meskipun gugatan ditolak, solusi yang kemudian tetap berjalan di perusahaan adalah pelaksanaan Perjanjian Bersama tanggal 15 Desember 2017. Perjanjian tersebut menjadi dasar bagi pengusulan pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dengan syarat tertentu. Dalam praktiknya, karyawan kontrak yang memiliki masa kerja panjang, konduite baik, tidak pernah melakukan pelanggaran indisipliner, memiliki keahlian yang dibutuhkan, dan memperoleh rekomendasi dari atasan dapat diusulkan oleh SPSI untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

Tabel 4 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan dan Solusi

No	Tahapan	Uraian Hasil Wawancara	Hasil/Solusi
1	Bipartit	SPSI dan manajemen PT BAPI melakukan perundingan terlebih dahulu untuk membahas aspirasi pekerja kontrak.	Dilakukan musyawarah internal, tetapi dalam kasus 25 pekerja tidak tercapai kesepakatan.
2	Mediasi/Tripartit	Setelah bipartit deadlock, perkara dibawa ke mediator Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur.	Para pihak dipanggil dan dimintai keterangan oleh mediator, tetapi tetap terjadi deadlock.
3	Litigasi di PHI	Karena tidak tercapai kesepakatan, 25 karyawan kontrak mengajukan gugatan ke PHI pada PN Jakarta Pusat dengan pendampingan SPSI/DPC SPSI.	Gugatan pekerja ditolak oleh majelis hakim tingkat pertama.
4	Kasasi	Perkara berlanjut ke tingkat kasasi.	Gugatan tetap ditolak; hubungan kerja dinilai berakhir karena berakhirnya jangka waktu PKWT dan PKWT dinilai tidak melanggar ketentuan hukum.
5	Solusi internal pascaperkara	SPSI dan perusahaan mengacu pada Kesepakatan Bersama tanggal 15 Desember 2017 mengenai prosedur	Pekerja kontrak yang memenuhi syarat, seperti konduite baik, memiliki keahlian, masa kerja cukup, dan mendapat

No	Tahapan	Uraian Hasil Wawancara	Hasil/Solusi
		pengangkatan karyawan kontrak.	rekomendasi atasan dapat diusulkan menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan tabel 4, dapat dipahami bahwa penyelesaian perselisihan di PT BAPI tidak berhenti pada putusan pengadilan. Solusi praktis yang kemudian digunakan adalah penguatan pelaksanaan Perjanjian Bersama antara SPSI dan manajemen perusahaan. Perjanjian tersebut menjadi instrumen internal untuk menjembatani kepentingan pekerja kontrak dan kepentingan perusahaan.

3. Hambatan dalam Penyelesaian perslisihan Kepentingan

Berdasarkan hasil wawancara, hambatan dalam penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak di PT BAPI tidak terletak pada penolakan serikat pekerja dalam menanggapi keluhan pekerja. Justru, informan karyawan menyatakan bahwa komunikasi dengan serikat pekerja berjalan baik.

Wahyu Kencana menyampaikan bahwa tidak ada hambatan karena komunikasi terkait keluh kesah selalu ditanggapi dengan baik oleh serikat pekerja. Apip Hidayat juga menyatakan bahwa tidak ada hambatan karena komunikasi terkait keluh kesah selalu lancar dan direspons dengan baik oleh serikat pekerja.

Namun dari sisi serikat pekerja dan perusahaan, terdapat beberapa hambatan yang lebih bersifat struktural dan praktis. Munadi Khoir selaku ketua serikat pekerja menjelaskan bahwa hambatan yang dihadapi SPSI adalah tidak semua aspirasi karyawan dapat diakomodasi oleh manajemen karena perusahaan juga memiliki hak untuk mengatur, menempatkan, dan menerima karyawan sesuai kebutuhan serta kemampuan perusahaan. Oleh karena itu, SPSI juga perlu

menyampaikan kepada anggotanya bahwa tidak semua aspirasi dapat dikabulkan dalam setiap perundingan.

Pihak perusahaan melalui Susy Anggeresi menyampaikan bahwa hambatan dalam penyelesaian perselisihan antara lain muncul ketika serikat pekerja dinilai terlalu memaksakan kehendak untuk pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Padahal, dalam Perjanjian Bersama telah disepakati prosedur pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, antara lain minimal masa kerja 12 tahun, berkonduite baik, dan adanya rekomendasi dari atasan langsung. Pihak perusahaan juga menyampaikan bahwa kurangnya sosialisasi terhadap kesepakatan bersama menjadi hambatan dalam interaksi dengan karyawan.

Selain itu, karakter usaha PT BAPI sebagai perusahaan jasa galvanis juga menjadi faktor penting. Karena pendapatan perusahaan bergantung pada order dari pihak ketiga, kebutuhan tenaga kerja kontrak disesuaikan dengan kondisi pekerjaan. Hal ini menyebabkan tidak semua pekerja kontrak dapat secara otomatis diangkat menjadi karyawan tetap.

Tabel 5 Hambatan Penyelesaian Perselisihan

No	Sumber Hambatan	Uraian Hambatan	Keterangan Informan
1	Dari sudut pandang karyawan kontrak	Tidak terdapat hambatan berarti dalam komunikasi dengan SPSI. Keluhan pekerja ditanggapi dengan baik.	Wahyu Kencana dan Apip Hidayat menyatakan komunikasi dengan SPSI berjalan baik dan lancar.
2	Dari sudut pandang SPSI	Tidak semua aspirasi pekerja dapat diakomodasi oleh manajemen karena	Munadi Khoir menyatakan SPSI harus menjelaskan kepada anggota bahwa tidak semua tuntutan dapat

No	Sumber Hambatan	Uraian Hambatan	Keterangan Informan
		perusahaan juga memiliki hak dan kemampuan terbatas.	dikabulkan.
3	Dari sudut pandang perusahaan	Serikat pekerja terkadang dianggap terlalu memaksakan kehendak terkait pengangkatan pekerja kontrak menjadi pekerja tetap.	Susy Anggeresi menyatakan perusahaan tetap berpegang pada Perjanjian Bersama dan kebutuhan perusahaan.
4	Sosialisasi kesepakatan	Kurangnya sosialisasi mengenai isi Kesepakatan Bersama menyebabkan sebagian pekerja belum memahami prosedur pengangkatan.	Pihak perusahaan menyatakan sosialisasi kesepakatan masih menjadi hambatan.
5	Karakter usaha perusahaan	Order jasa galvanis tidak selalu stabil sehingga kebutuhan tenaga kerja bergantung pada kondisi pekerjaan.	Perusahaan menyatakan income bergantung pada pihak ketiga yang menitipkan barang untuk digalvanis.
6	Kapasitas sumber daya SPSI	Pengurus SPSI perlu meningkatkan pengetahuan hukum ketenagakerjaan, teknik komunikasi, dan kemampuan berunding.	Ketua SPSI menyampaikan perlunya workshop, seminar, dan peningkatan kapasitas SDM serikat pekerja.

Berdasarkan tabel 5, hambatan dalam penyelesaian perselisihan tidak dapat dipahami secara sepihak. Dari sisi pekerja, serikat pekerja justru dinilai responsif. Namun dari sisi serikat pekerja dan perusahaan, hambatan muncul karena adanya perbedaan kepentingan, keterbatasan kemampuan perusahaan, kebutuhan operasional, kurangnya sosialisasi, serta perlunya peningkatan kapasitas pengurus serikat pekerja.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, permasalahan utama yang terjadi di PT BAPI adalah perselisihan kepentingan terkait status karyawan kontrak. Perselisihan tersebut muncul karena adanya perbedaan kehendak antara pekerja kontrak dan perusahaan. Pekerja menghendaki agar tetap dipekerjakan dan diangkat sebagai karyawan tetap, sedangkan perusahaan berpendapat bahwa penggunaan pekerja PKWT masih sesuai dengan kebutuhan operasional dan karakter usaha jasa galvanis.

Perselisihan tersebut dapat dikategorikan sebagai perselisihan kepentingan karena berkaitan dengan perbedaan pendapat mengenai syarat kerja dan status hubungan kerja yang diharapkan oleh pekerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa perselisihan kepentingan timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja.

Dalam kasus PT BAPI, para pekerja kontrak tidak hanya mempersoalkan pelaksanaan hak normatif, tetapi memperjuangkan perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi karyawan tetap. Dengan demikian, persoalan tersebut lebih tepat dilihat sebagai persoalan kepentingan pekerja terhadap kepastian hubungan kerja dan peningkatan status kekaryawanan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pekerja kontrak memahami adanya batas waktu tertentu dalam hubungan kerja PKWT. Wahyu Kencana menyampaikan bahwa ia memahami karyawan kontrak dibatasi lama bekerjanya, sedangkan Apip Hidayat menyebutkan bahwa berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 karyawan kontrak dibatasi maksimal lima tahun. Akan tetapi, dalam praktik

di PT BAPI, menurut keterangan Wahyu Kencana, karyawan kontrak saat ini hanya sampai dua kali kontrak kemudian diputus kontraknya.

Perusahaan menjelaskan bahwa penggunaan karyawan kontrak disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Alasan utama perusahaan adalah karakter usaha PT BAPI sebagai perusahaan jasa galvanis yang order pekerjaannya bergantung pada pihak ketiga. Dengan kondisi tersebut, kebutuhan tenaga kerja tidak selalu stabil, sehingga perusahaan memandang penggunaan pekerja PKWT sebagai bentuk penyesuaian terhadap kebutuhan operasional.

Dengan demikian, inti perselisihan terletak pada perbedaan cara pandang antara pekerja dan perusahaan. Pekerja memandang masa kerja panjang, konduite baik, dan keahlian kerja sebagai dasar untuk memperoleh kepastian status menjadi karyawan tetap. Sebaliknya, perusahaan memandang pengangkatan pekerja kontrak menjadi karyawan tetap harus tetap tunduk pada prosedur Kesepakatan Bersama dan kebutuhan perusahaan.

1. Analisis Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Kepentingan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja memiliki peranan penting dalam penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak di PT BAPI. Peranan tersebut tidak hanya tampak dalam pendampingan ketika terjadi gugatan, tetapi juga dalam penyusunan dan pengawalan Kesepakatan Bersama mengenai prosedur pengangkatan pekerja kontrak menjadi karyawan tetap.

Secara normatif, peran serikat pekerja tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat pekerja

merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja guna memperjuangkan, membela, dan melindungi hak serta kepentingan pekerja. Dalam konteks PT BAPI, fungsi tersebut dijalankan melalui pendampingan pekerja, penyampaian aspirasi, pengajuan usulan pengangkatan karyawan kontrak, dan keterlibatan dalam perundingan.

Keterangan Ketua SPSI PT BAPI menunjukkan bahwa SPSI menempatkan dirinya sebagai mitra kerja manajemen, bukan sebagai pihak yang berhadap-hadapan secara konflik. Kedudukan tersebut penting karena hubungan industrial yang sehat tidak hanya menuntut adanya perjuangan hak pekerja, tetapi juga memerlukan komunikasi dan kerja sama antara pekerja dan perusahaan.

Peran SPSI semakin terlihat dalam perkara gugatan 25 karyawan kontrak. Dalam kasus tersebut, SPSI mendampingi pekerja sejak proses penyelesaian nonlitigasi sampai litigasi. DPC SPSI bahkan bertindak sebagai kuasa hukum dalam proses pengajuan gugatan ke PHI. Hal ini menunjukkan bahwa serikat pekerja menjalankan fungsi advokasi dan representasi pekerja secara nyata.

Namun demikian, keberhasilan serikat pekerja tidak dapat hanya diukur dari dikabulkan atau tidaknya gugatan. Meskipun gugatan 25 pekerja kontrak ditolak di tingkat pertama maupun kasasi, serikat pekerja tetap memiliki kontribusi penting karena telah membuka ruang penyelesaian formal dan memperjuangkan aspirasi pekerja melalui mekanisme hukum yang tersedia.

Selain itu, keberhasilan SPSI juga tampak dari adanya Kesepakatan Bersama tanggal 15 Desember 2017. Kesepakatan ini menjadi instrumen penting karena mengatur prosedur pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap,

sesuatu yang menurut Ketua SPSI tidak diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, kesepakatan bersama tersebut merupakan bentuk konkret peran serikat pekerja dalam memperjuangkan kepentingan pekerja kontrak melalui mekanisme hubungan industrial.

2. Analisis Mekanisme Penyelesaian Perselisihan dan Solusi yang Ditempuh

Mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak di PT BAPI telah menempuh jalur yang bertahap. Tahap pertama adalah penyelesaian melalui perundingan bipartit antara SPSI dan manajemen perusahaan. Tahap ini sesuai dengan prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat.

Apabila perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, penyelesaian dilanjutkan melalui mediator dari Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur. Dalam proses ini, SPSI sebagai pihak yang mewakili pekerja dan manajemen PT BAPI dipanggil untuk memberikan keterangan. Namun karena tetap terjadi deadlock, penyelesaian kemudian dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Pengajuan gugatan ke PHI menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan telah masuk ke jalur litigasi. Dalam perkara tersebut, 25 karyawan kontrak menggugat PT BAPI dengan tuntutan agar mereka tetap dipekerjakan dan diangkat menjadi karyawan tetap. Akan tetapi, majelis hakim tingkat pertama menolak gugatan tersebut. Penolakan itu didasarkan antara lain pada pertimbangan bahwa PT BAPI merupakan perusahaan jasa galvanis dan dapat mempekerjakan pekerja kontrak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pada tingkat kasasi, gugatan pekerja juga ditolak. Menurut keterangan informan, hakim kasasi menilai bahwa hubungan kerja para pekerja dengan perusahaan berakhir karena berakhirnya jangka waktu PKWT, dan PKWT tersebut tidak melanggar ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meskipun demikian, solusi praktis yang tetap berjalan adalah pengusulan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap berdasarkan perjanjian Bersama tanggal 15 Desember 2017. perjanjian tersebut menjadi jalan tengah antara kepentingan pekerja dan kepentingan perusahaan. Dari sisi pekerja, perjanjian tersebut memberikan peluang bagi karyawan kontrak untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Dari sisi perusahaan, perjanjian tersebut tetap memberikan ruang untuk mempertimbangkan kebutuhan perusahaan, konduite pekerja, keahlian, masa kerja, dan rekomendasi atasan.

Dengan demikian, solusi penyelesaian perselisihan di PT BAPI tidak hanya berupa putusan pengadilan, tetapi juga berupa mekanisme internal perusahaan melalui perjanjian Bersama. Dalam konteks hubungan industrial, solusi semacam ini penting karena dapat menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kelangsungan usaha perusahaan.

3. Analsis Hambatan dan Upaya Perbaikan dalam Penyelesaian Perselisihan Kepentingan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan dalam penyelesaian perselisihan kepentingan di PT BAPI tidak bersifat tunggal. Dari sudut pandang karyawan kontrak, tidak terdapat hambatan berarti dalam menyampaikan keluhan

kepada SPSI. Wahyu Kencana dan Apip Hidayat sama-sama menyatakan bahwa komunikasi dengan serikat pekerja berjalan baik dan setiap keluhan ditanggapi dengan baik.

Namun dari sudut pandang SPSI, hambatan muncul karena tidak semua aspirasi pekerja dapat dikabulkan oleh manajemen. Hal ini disebabkan perusahaan juga memiliki hak untuk mengatur, menempatkan, dan menerima pekerja sesuai kebutuhan serta kemampuan perusahaan. Dalam posisi ini, SPSI tidak hanya bertugas memperjuangkan aspirasi pekerja, tetapi juga harus menjelaskan kepada anggotanya bahwa hasil perundingan membutuhkan kompromi.

Dari sudut pandang perusahaan, hambatan muncul ketika tuntutan pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dianggap terlalu dipaksakan. Pihak perusahaan menekankan bahwa dalam Perjanjian Bersama telah diatur prosedur pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, antara lain masa kerja minimal 12 tahun, konduite baik, dan rekomendasi dari atasan langsung. Selain itu, perusahaan juga menilai bahwa kurangnya sosialisasi terhadap isi kesepakatan bersama menjadi hambatan dalam interaksi dengan karyawan.

Hambatan lain yang penting adalah kapasitas sumber daya manusia di tubuh SPSI. Ketua SPSI menyampaikan perlunya peningkatan kemampuan pengurus serikat pekerja melalui workshop, seminar, dan pelatihan mengenai komunikasi, teknik perundingan, serta pemahaman peraturan ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran dari pihak serikat pekerja bahwa efektivitas

perjuangan pekerja sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia pengurus serikat pekerja.

Upaya perbaikan yang perlu dilakukan adalah memperkuat sosialisasi Kesepakatan Bersama tanggal 15 Desember 2017 kepada seluruh pekerja kontrak. Dengan pemahaman yang baik, pekerja dapat mengetahui prosedur dan syarat pengangkatan menjadi karyawan tetap secara jelas. Selain itu, SPSI perlu terus meningkatkan kapasitas organisasinya agar memiliki posisi tawar yang lebih kuat dan seimbang dalam perundingan dengan manajemen.

Di sisi lain, perusahaan juga perlu menjalankan Kesepakatan Bersama secara konsisten agar tidak menimbulkan kecurigaan atau ketidakpuasan di kalangan pekerja kontrak. Pelaksanaan kesepakatan secara transparan akan memperkuat kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dan serikat pekerja.

Dengan demikian, penyelesaian perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak di PT BAPI memerlukan tiga hal utama, yaitu konsistensi pelaksanaan Perjanjian Bersama, peningkatan kapasitas serikat pekerja, dan komunikasi yang terbuka antara pekerja, serikat pekerja, dan perusahaan.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan yang terjadi di PT BAPI berkaitan dengan status karyawan kontrak (PKWT), khususnya tuntutan pekerja agar tetap dipekerjakan dan diangkat menjadi karyawan tetap, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Serikat pekerja memiliki peranan penting dalam penyelesaian perselisihan kepentingan, yaitu sebagai wadah aspirasi pekerja, pendamping pekerja dalam proses bipartit, tripartit, maupun litigasi, serta pengawal pelaksanaan Perjanjian Bersama tanggal 15 Desember 2017 mengenai prosedur pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap..
2. Mekanisme penyelesaian perselisihan dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi di Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur, dan litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Gugatan pekerja ditolak oleh majelis hakim karena hubungan kerja dinilai berakhir akibat berakhirnya jangka waktu PKWT dan penggunaan PKWT di PT BAPI dinilai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan..
3. Hambatan dalam penyelesaian perselisihan terutama disebabkan oleh adanya perbedaan kepentingan antara pekerja dan perusahaan, kurangnya sosialisasi mengenai isi Perjanjian Bersama, serta perlunya peningkatan kapasitas

pengurus serikat pekerja dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan teknik perundingan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Serikat pekerja diharapkan terus meningkatkan kemampuan pengurus dalam bidang hukum ketenagakerjaan, komunikasi, dan teknik perundingan, serta mengedepankan penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit yang dilandasi komunikasi dan itikad baik.
2. PT BAPI diharapkan melaksanakan Perjanjian Bersama secara konsisten, meningkatkan sosialisasi kepada pekerja, serta mengedepankan penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit yang dilandasi komunikasi dan itikad baik.
3. Pemerintah diharapkan mengevaluasi ketentuan PKWT dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 berdasarkan praktik hubungan indsutrial, sehingga pengaturannya dapat memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih adil bagi pekerja maupun pengusaha.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai efektivitas Kesepakatan Bersama dan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dalam hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, Sintania Syifa Nurul, and Yahya Arwiyah. "Peranan Serikat Pekerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT INTI (Persero) Bandung)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 11, no. 2 (2018): 23. https://doi.org/10.23969/jrbm.v11i2.741.

Aisha, Berliana Destrie. "Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama." *Jurist-Diction* 2, no. 1 (2019): 63. https://doi.org/10.20473/jd.v2i1.12098.

Alam, Syamsul, and Mohammad Sholikhan Arif. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara." *Kalabbirang Law Journal* 2, no. 2 (2020): 123–33. https://doi.org/10.35877/454ri.kalabbirang154.

Aminullah, Aminullah, and Hanafi Hanafi. "The Model of Legal Contract Between Courier and Expedition Company in Pamekasan Regency." *Trunojoyo Law Review* 6, no. 1 (2024): 1–16. https://doi.org/10.21107/tlr.v6i1.22005.

Anatami, Darwis. "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial" 10, no. 2 (2015): 292–305. http://jurnal.unsam.ac.id/index.php/jhsk/article/view/127.

Charda, Ujang. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004." *Jurnal Wawasan Yuridika* 1, no. 1 (2017): 1–23. https://doi.org/10.25072/jwy.v1i1.124.

Djangaritu, Abdul Aziz Billah. "Peran Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Sektor Jasa Keuangan Guna Mendukung Pembangunan Ekonomi Nasional." *Jurnal Rechts Vinding Media Pembinaan Hukum Nasional* 7, no. 1 (2018): 67. https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v7i1.233.

Fadillah, Firda Ainun, and Saskia Amalia Putri. "Alternatif Penyelesaian Sengketa

Dan Arbitrase (Literature Review Etika).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 6 (2021): 744–56. https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6.486.

Febrianti, Lidia, Rosyidi Hamzah, Febrina Andarina Zaharnika, and Puti Mayang Seruni. “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam.” *Journal of Economic Bussines and Accounting (COSTING)* 5, no. 2 (2022): 1755–64. https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120.

Fuqoha, Fuqoha. “Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial.” *Indonesian State Law Review (ISLRev)* 2, no. 2 (2020): 119–37. https://doi.org/10.15294/islrev.v2i2.37681.

Hakim, Encik Lukmanul. “The Urgency of Wage Regulation for Gig Economy Workers in Indonesia.” *Rechtenstudent* 6, no. 1 (2025): 1–10. https://doi.org/10.35719/rch.v6i1.284.

Hanifan, Andre Azka, and Sudahnan Sudahnan. “Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Pailit.” *Perspektif* 19, no. 2 (2014): 81. https://doi.org/10.30742/perspektif.v19i2.11.

Hasibuan, Abdurrozzaq. “Metodologi Penelitian,” 2018. https://doi.org/10.31219/osf.io/xy6uv.

Humendru, Boyman Berkat, Devi Anggara br Ginting, and Rico Natanael Sitorus. “Analisis Yuridis Penentuan Jenis Dakwaan Yang Disangkakan Kepada Terdakwa Dalam Perkara Tindak Pidana Narkotika.” *Journal of Education Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3, no. 1 (2020): 222–26. https://doi.org/10.34007/jehss.v3i1.273.

Ilma, Dede Amar Udi, Fadia Fitriyanti, Faqih Ma’arif, Nasrun Baldah, and Bambang Utoyo. “State Of The Art Perselisihan Kontrak Konstruksi Di Indonesia.” *INERSIA Lnformasi Dan Ekspose Hasil Riset Teknik Sipil Dan Arsitektur* 16, no. 2 (2020): 158–70. https://doi.org/10.21831/inersia.v16i2.36901.

Ismed, S H. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," 2006. https://repository.unair.ac.id/13927/.

Kharisma, Dona Budi. "Tantangan Laps Sektor Jasa Keuangan Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Sektor Financial Technology." *Perspektif* 26, no. 3 (2021): 216–20. https://doi.org/10.30742/perspektif.v26i3.810.

Latip, Abd, Lu'luiaily Lu'luiaily, and Ainiyah Ainiyah. "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan." *Competence Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2019): 65–89. https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4950.

Lestari, Diah Puji. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49. https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160.

Mantili, Rai. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47–65. https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252.

Masriyadi, Masriyadi, Eka Isnarini, Yunika Br. Naibaho, Juwita Sari, and April Laksana. "Minat Belajar Anggota Serikat Pekerja Nasional Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Kualitas Diri (Studi Kasus Mahasiswa Kelas Malam SPN Di Universitas Bina Bangsa Bangsa)." *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 10053–63. https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1888.

Maswandi, Maswandi. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Publikauma Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (2017): 36. https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203.

Mubarok, Muhammad Zakki. "Eksistensi Buruh Dalam Komunikasi Bipartit (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh Dan Pengusaha Secara Ideal Di Kota Kretek)." *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna* 6, no. 2 (2018): 127. https://doi.org/10.30659/jikm.6.2.127-139.

Mulyana, Dedy. “Kekuatan Hukum Hasil Mediasi Di Dalam Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Menurut Hukum Positif.” *Jurnal Wawasan Yuridika* 3, no. 2 (2019): 177. https://doi.org/10.25072/jwy.v3i2.224.

Nita, Surya, and Joko Susilo. “Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha.” *DE RECHTSSTAAT* 6, no. 2 (2020): 143–52. https://doi.org/10.30997/jhd.v6i2.2819.

Podungge, Ismi Pratiwi, David Patiolo, Vrisca Silvya, and Isma Hanifa. “Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh.” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 2, no. 5 (2021): 384–99. https://doi.org/10.56370/jhlg.v2i5.51.

Pradnyani, I Gusti Ayu, and Kadek Agus Sudiarawan. “Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 14, no. 3 (2025): 653–64. https://doi.org/10.24843/jmhu.2025.v14.i03.p06.

Purwadi, Ari. “Penyelesaian Sengketa Alternatif Pada Sengketa Konsumen.” *Perspektif* 9, no. 4 (2004): 272. https://doi.org/10.30742/perspektif.v9i4.353.

Rachman, Asep Iswahyudi. “Perlindungan Hukum Dengan Hak-Hak Pekerja Di PT Grab Semarang.” *Jurnal Daulat Hukum* 1, no. 1 (2018): 229–46. https://doi.org/10.30659/jdh.v1i1.2637.

Robingu, Yuhari. “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Perspektif* 1 (2005): 49–59. https://doi.org/10.25072/jwy.v28i1.63.

Saputra, Eka, Guruh Novan Aldianto, and Muhammad Ghifari. “Peran Serikat Pekerja Dalam Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Perusahaan X.” *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia* 9, no. 12 (2024): 7069–77. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i12.17081.

Sari, Indah. “Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja.” *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS* 15, no. 2 (2025): 295–308. https://doi.org/10.35968/mpu.v15i2.1472.

Shapira, Kania, Siti Wulan Anggraeni, R Rossa, Chairunnisa Chairunnisa, Alfiah Farhah Fauziah, and Mustika Mega Wijaya. “Penyelesaian Sengketa Bisnis Ekspor Impor Terhadap Wanprestasi Perjanjian Jual Beli Kopi Antara Koperasi Pedagang Kopi (Kopepi) Ketiara Dengan Royal Coffee.” *Jurnal Pahlawan* 6, no. 2 (2024): 21–29. https://doi.org/10.31004/jp.v6i2.24364.

Silitonga, Rini B A, Hasim Sukamto, and Ani Wijayati. “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia.” *COMSERVA Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 11 (2025): 5086–94. https://doi.org/10.59141/comserva.v4i11.3024.

Siswanto, Toni, Rini Winarsih, and Muhammad Ajid Husain. “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).” *Justicia Journal* 12, no. 2 (2023): 205–22. https://doi.org/10.32492/jj.v12i2.12205.

Sonhaji, Sonhaji. “Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Atau Buruh Di PT. Apac Inti Corpora.” *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 4 (2019): 629–30. https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.629-630.

Sudarmaji. “Penyelesaian Hukum Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan.” *Perspektif* 28, no. 1 (February 13, 2023): 39–49. https://doi.org/10.30742/perspektif.v28i1.847.

Suhandi, Suhandi. “Karakteristik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.” *Perspektif* 22, no. 2 (2017): 161. https://doi.org/10.30742/perspektif.v22i2.610.

Suharto, Bambang, Janianton Damanik, Muhammad Baiquni, and Chafied Fandeli. “Kerja Layak Dorong Perkembangan Industri Pariwisata Di Kedonganan Dan Jimbaran Bali.” *Jurnal Kawistara* 6, no. 1 (2016): 21. https://doi.org/10.22146/kawistara.15484.

Suhartoyo, Suhartoyo. “Orientasi Pengaturan Organisasi Serikat Buruh Atau Serikat Pekerja Dalam Konteks Hukum Nasional.” *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 4 (2019): 661–71. https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.661-671.

———. “Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh.” *Administrative Law & Governance Journal* 1, no. 4 (2018): 350–62. https://doi.org/10.14710/alj.v1i4.350-362.

Sutarmayasa, I Kadek Putra. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Panjang Pekerja Di Grand Istana Rama Hotel.” *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 9, no. 2 (2020): 343. https://doi.org/10.24843/jmhu.2020.v09.i02.p10.

Sutrisno, Sutrisno, Sartika Dewi, and Muhamad Abas. “Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang Memberikan Kepastian Hukum Dalam Penerapan Uang Saku Kepada Peserta Magang Di Industri Sesuai Dengan Asas Kesetaraan.” *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik* 5, no. 6 (2025): 5748–61. https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i6.6505.

Tyagita, Andanti. “Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja.” *Yuridika* 26, no. 1 (2011): 1–16. https://doi.org/10.20473/ydk.v26i1.259.

Yunarko, Bambang. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial.” *Perspektif* 16, no. 1 (2011): 52. https://doi.org/10.30742/perspektif.v16i1.69.

Zuhandika, Devi Andre, M Syahrul Borman, and Nur Handayati. “Penyelesaian Sengketa Antara Perusahaan Dengan Pekerja Dampak Penggabungan Perusahaan.” *Court Review.* 5, no. 6 (2025): 1–13. https://doi.org/10.69957/cr.v5i06.2016.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Fokus Wawancara

FOKUS WAWANCARA

Judul Penelitian:
Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Kepentingan Terkait Karyawan Kontrak di PT BAPI Jakarta

A. Tujuan Wawancara

Untuk memperoleh data empiris mengenai:

1. Peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan;
2. Mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan yang ditempuh;
3. Hambatan yang dihadapi serikat pekerja dalam menjalankan peranannya.

B. Wawancara Berdasarkan Fokus Penelitian

1. Informan: Pengurus / Perwakilan Serikat Pekerja

No	Fokus Kajian	Indikator Informasi yang Digali
1	Kedudukan Serikat Pekerja	Status dan peran serikat pekerja dalam struktur hubungan industrial di perusahaan
2	Fungsi Serikat Pekerja	Bentuk peran serikat pekerja dalam melindungi kepentingan karyawan kontrak
3	Perselisihan Kepentingan	Jenis perselisihan kepentingan yang pernah terjadi terkait karyawan kontrak
4	Mekanisme Penyelesaian	Cara serikat pekerja terlibat dalam penyelesaian perselisihan kepentingan (bipartit, mediasi, dll.)
5	Efektivitas Peran	Penilaian terhadap keberhasilan serikat pekerja dalam memperjuangkan kepentingan karyawan kontrak
6	Hambatan	Kendala internal dan eksternal yang dihadapi serikat pekerja
7	Upaya Perbaikan	Strategi atau upaya yang dilakukan untuk meningkatkan peran serikat pekerja

2. Informan: Karyawan Kontrak

No	Fokus Kajian	Indikator Informasi yang Digali
1	Status Hubungan Kerja	Pemahaman karyawan kontrak mengenai status dan hak-haknya
2	Pengalaman Perselisihan	Pengalaman terkait perselisihan kepentingan di tempat kerja
3	Peran Serikat Pekerja	Persepsi karyawan kontrak terhadap peran serikat pekerja
4	Mekanisme Penyelesaian	Proses penyelesaian perselisihan yang pernah diikuti
5	Manfaat Serikat Pekerja	Dampak keberadaan serikat pekerja bagi perlindungan kepentingan karyawan kontrak
6	Hambatan	Kendala yang dirasakan karyawan kontrak dalam mengakses bantuan serikat pekerja

3. Informan: Pihak Perusahaan / HRD

No	Fokus Kajian	Indikator Informasi yang Digali
1	Kebijakan Perusahaan	Kebijakan perusahaan terkait karyawan kontrak
2	Hubungan dengan Serikat	Pola hubungan antara perusahaan dan serikat pekerja
3	Perselisihan Kepentingan	Jenis dan penyebab perselisihan kepentingan yang pernah terjadi
4	Mekanisme Penyelesaian	Prosedur perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan
5	Penilaian Peran Serikat	Pandangan perusahaan terhadap peran serikat pekerja
6	Hambatan	Kendala dalam penyelesaian perselisihan kepentingan

C. Keterkaitan Fokus Wawancara dengan Rumusan Masalah

Rumusan Masalah	Sumber Informan
Peranan serikat pekerja	Serikat pekerja, karyawan kontrak
Mekanisme penyelesaian	Serikat pekerja, perusahaan
Hambatan yang dihadapi	Serikat pekerja, karyawan kontrak, perusahaan

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Judul Penelitian:

Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Kepentingan Terkait Karyawan Kontrak di PT BAPI Jakarta

A. PEDOMAN WAWANCARA UNTUK PENGURUS / PERWAKILAN SERIKAT PEKERJA

Identitas Informan

- Jabatan dalam serikat pekerja
- Lama menjabat
- Lama bekerja di perusahaan

Pertanyaan Inti

1. Bagaimana kedudukan dan peran serikat pekerja dalam hubungan industrial di PT BAPI Jakarta?
2. Apa saja bentuk peran serikat pekerja dalam melindungi dan memperjuangkan kepentingan karyawan kontrak?
3. Perselisihan kepentingan apa saja yang pernah terjadi terkait karyawan kontrak di PT BAPI Jakarta?
4. Bagaimana keterlibatan serikat pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan kepentingan tersebut?
5. Mekanisme apa yang biasanya ditempuh oleh serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan kepentingan (misalnya perundingan bipartit atau mekanisme lain)?
6. Sejauh mana peran serikat pekerja dinilai efektif dalam memperjuangkan kepentingan karyawan kontrak?
7. Hambatan apa saja yang dihadapi serikat pekerja dalam menjalankan peranannya pada penyelesaian perselisihan kepentingan?
8. Upaya apa yang dilakukan serikat pekerja untuk mengatasi hambatan tersebut?

9. Menurut pandangan Bapak/Ibu, bagaimana peran serikat pekerja seharusnya ditingkatkan dalam melindungi kepentingan karyawan kontrak ke depan?

B. PEDOMAN WAWANCARA UNTUK KARYAWAN KONTRAK

Identitas Informan

- Lama bekerja sebagai karyawan kontrak
- Status kontrak (PKWT)
- Keanggotaan dalam serikat pekerja (jika ada)

Pertanyaan Inti

1. Bagaimana pemahaman Saudara mengenai status hubungan kerja sebagai karyawan kontrak di PT BAPI Jakarta?
2. Apakah Saudara pernah mengalami perselisihan kepentingan terkait hubungan kerja atau kondisi kerja? Jika pernah, dapat dijelaskan secara singkat.
3. Dalam perselisihan tersebut, apakah serikat pekerja terlibat dalam membantu Saudara?
4. Bagaimana peran serikat pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan kepentingan yang Saudara alami?
5. Mekanisme penyelesaian apa yang ditempuh dalam perselisihan tersebut?
6. Menurut Saudara, apakah keberadaan serikat pekerja membantu dalam memperjuangkan kepentingan karyawan kontrak?
7. Hambatan apa yang Saudara rasakan dalam mendapatkan perlindungan atau bantuan dari serikat pekerja?
8. Harapan apa yang Saudara miliki terhadap peran serikat pekerja dalam melindungi kepentingan karyawan kontrak ke depan?

C. PEDOMAN WAWANCARA UNTUK PIHAK PERUSAHAAN /HRD

Identitas Informan

- Jabatan di perusahaan
- Lama menjabat
- Keterlibatan dalam pengelolaan hubungan industrial

Pertanyaan Inti

1. Bagaimana kebijakan perusahaan terkait penggunaan karyawan kontrak di PT BAPI Jakarta?
2. Bagaimana hubungan antara perusahaan dan serikat pekerja dalam praktik hubungan industrial?
3. Perselisihan kepentingan apa saja yang pernah terjadi terkait karyawan kontrak di perusahaan ini?
4. Bagaimana mekanisme yang ditempuh perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan tersebut?
5. Bagaimana keterlibatan serikat pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan kepentingan menurut pandangan perusahaan?
6. Apakah keberadaan serikat pekerja membantu perusahaan dalam menjaga hubungan industrial yang kondusif?
7. Hambatan apa yang dihadapi perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan terkait karyawan kontrak?
8. Menurut perusahaan, bagaimana peran serikat pekerja seharusnya dijalankan agar penyelesaian perselisihan kepentingan dapat berjalan secara efektif dan adil?

Lampiran 3 Hasil Wawancara Karyawan Kontrak 1

IDENTITAS INFORMAN KARYAWAN KONTRAK

Nama : Wahyu Kencana

Bagian : Operator Forklift

Lama bekerja : 05/12/2011

Status karyawan : PKWT

Keanggotaan dalam SP : Anggota SPSI

Jawaban No. 1

Pemahaman saya karyawan kontrak dibatasi lama bekerjanya maksimal 5 tahun. Tetapi di PT. BAPI karyawan kontrak saat ini hanya sampai 2 (dua) kali kontrak saja kemudian diputus kontraknya.

Jawaban No. 2

Saya belum pernah mengalami perselisihan baik itu perselisihan hak maupun kepentingan di PT. BAPI.

Jawaban No. 6

Posisi saya sekarang masih sebagai karyawan kontrak, dan saya sedang diusulkan oleh SPSI untuk bisa diangkat menjadi karyawan tetap. Berdasarkan konduite saya yang baik, tidak pernah melakukan pelanggaran indisipliner dan saya pun punya keahlian serta kemampuan yang memadai dalam pekerjaan maka saya pun merasa terbantu dengan usulan dari SPSI untuk peningkatan status kekaryawanan saya yang tadinya berstatus kontrak yang nantinya bisa diangkat menjadi karyawan tetap.

Karena pengajuan usulan status karyawan kontrak pun sudah ada dasar hukumnya yaitu Perjanjian Bersama yang dibuat antara SPSI dengan PT. BAPI pada tahun 2017. Di mana saat itu karyawan juga sempat demo memperjuangkan aspirasi,

Jawaban No. 7

Tidak ada hambatan dikarenakan komunikasi terkait keluh kesah selalu ditanggapi dengan baik oleh Serikat Pekerja

Jawaban No. 8

Harapannya untuk karyawan baru yang kontrak ke depannya juga bisa diangkat menjadi karyawan tetap dan tidak hanya bekerja 2 (dua) kali kontrak saja. Tapi itupun bisa dimaklumi karena PT. BAPI hanya menerima jasa galvanis saja, kalau tidak ada customer yang menitipkan barang untuk digalvanis, tentunyaPT. BAPI sepi orderan, sehingga karyawan kontrak pun dipekerjakan sesuai kebutuhan Perusahaan.

Lampiran 4 Hasil Wawancara karyawan Kontrak 2

IDENTITAS INFORMAN KARYAWAN KONTRAK

Nama : APIP HIDAYAT

Bagian : Operator Hoist

Lama bekerja : 24/10//2011

Status karyawan : PKWT

Keanggotaan dalam SP : Anggota SPSI

Jawaban No. 1

Pemahaman saya karyawan kontrak dibatasi lama bekerjanya maksimal 5 tahun saja sesuai PP. NO. 35 Tahun 2021

Jawaban No. 2

Saya pernah mengalami perselisihan kepentingan di PT. BAPI. Terkait status karyawan kontrak. Di mana kami bersama 25 (dua puluh lima) orang menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial terkait permintaan ingin dipekerjakan lagi dan diangkat sebagai karyawan tetap. Namun karena PT. BAPI bisa membuktikan terkait ijin usahanya hanya untuk jasa galvanis saja sehingga diperbolehkan oleh Majelis Hakim untuk mempekerjakan karyawan kontrak di PT. BAPI Dan order untuk PT. BAPI pun pun bisa ramai atau sepi tergantung adanya order dari customer atau tidak. Gugatan kami ditolak oleh Majelis Hakim Tingkat Pertama dengan pertimbangan dalam Perjanjian Bersama yang telah ditandatangani oleh Perwakilan PT. BAPI dan Ketua SPSI PT. BAPI ada kesepakatan yang menyebutkan : " karyawan yang sudah berakhir PKWT nya maka pihak Perusahaan (PT. BAPI) berhak memutus kontrak karyawan tersebut dan jika penilaian karyawan tersebut bagus maka Perusahaan akan menawarkan kembali bekerja di PT. BAPI. Sehingga Perusahaan punya wewenang untuk memutus kontrak atau tetap mempekerjakan karyawan PKWT tersebut. Dan karena saya punya keahlian sebagai Operator Hoist dan konduite bagus saya kenyataan tetap bekerja sampai sekarang dan akan diangkat sebagai karyawan tetap pada 26 Agustus 2026

Di tingkat Kasasi gugatan dari Serikat Pekerja juga ditolak oleh Majelis Hakim Kasasi. Dengan pertimbangan hukum putusan Judex Factie di tingkat Pertama (PN. Jakarta Pusat) sudah benar di mana hubungan kerja antara Para penggugat dan Tergugat dinyatakan berakhir atau putus karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dalam status PKWT dan PKWT tersebut tidak melanggar ketentuan Pasal 59 UU. No.13 Thun 2003Tentang Ketenagakerjaan.

Jawaban No. 3

Serikat pekerja membantu dalam pengajuan gugatan ke PHI di PN Jakarta Pusat dan sebagai kuasa hukumnya adalah DPC SPSI

Jawaban No. 4

Peran Serikat Pekerja sangat baik dan aktif mendampingi para Penggugat (karyawan PKWT) saat pengajuan gugatan di PHI pada PN Jakarta Pusat.

Jawaban No. 5

Mekanisme penyelesaian yang ditempuh adalah melalui pengajuan gugatan ke PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat karena di tingkat Mediator terjadi deadlock.

Jawaban No. 6

Posisi saya sekarang masih sebagai karyawan kontrak, dan saya diusulkan oleh SPSI untuk bisa diangkat menjadi karyawan tetap. Berdasarkan konduite ang baik, tidak pernah melakukan pelanggaran indisipliner dan saya pun punya keahlian sebagai operator Hoist dan dengan usulan serta penilaian yang baik dari Kepala Bagian terkait maka saya nantinya bisa diangkat menjadi karyawan tetap. 26 Agustus 2026

Jawaban No. 7

Tidak ada hambatan dikarenakan komunikasi terkait keluh kesah selalu lancer dan direspons dengan baik oleh Serikat Pekerja

Jawaban No. 8

Harapannya agar SPSI dapat menjembatani aspirasi karyawan agar PT. BAPI dapat menjalankan isi dari Kesepakatan Bersama yang ditandatangani pada tanggal 15 Desember 2017 terkait pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

Lampiran 5 Hasil Wawancara Pengurus Serikat Pekerja

IDENTITAS INFORMAN UNTUK PENGURUS SERIKAT PEKERJA

Nama	**:**	**MUNADI KHOIR**
Lama menjabat	**:**	**2 (dua) tahun**
Lama bekerja	**:**	**01/08/2011**
Status karyawan	**:**	**Karyawan Tetap**
Keanggotaan dalam SP	**:**	**KETUA SPSI PT. BAPI PERIODE 2024 s/d 2027**

Jawaban No. 1

Serikat Pekerja adalah sebuah organisasi yang mandiri yang didirikan dari, oleh dan untuk pekerja.

Kedudukan SPSI di PT. BAPI dalam Perusahaan adalah sebagai mitra kerja sehingga sejajar, berdampingan dengan Manajemen Perusahaan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis sejalan dengan prinsip hubungan Industrial Pancasila. Dan SPSI berfungsi untuk menjembatani aspirasi antara pekerja dan Manajemen.di PT. BAPI.

Selain itu kami sebagai Pengurus SPSI, mempunyai legalitas yang sah untuk berunding mewakili pekerja dalam perundingan Bipartite maupun Tripartit.

Peran SPSI di PT. BAPI, antara lain :

1. Mengadakan perundingan dalam pembuatan ataupun perubahan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
2. Membela hak-hak karyawan terkait upah pada saat ada kenaikan UMK, pesangon saat karyawan pensiun ataupun saat karyawan terkena PHK.
3. SPSI juga berperan untuk menjaga keharmonisan serta ketenangan dalam bekerja sehingga diharapkan produktivitas kerja di Perusahaan meningkat yang tentunya akan berimbas pada kesejahteraan pekerja.

Jawaban No. 2

Karena pernah ada gugatan dari karyawan kontrak sebanyak 25 (dua puluh lima) orang) kepada PT. BAPI, maka SPSI berperan untuk mendampingi para karyawan yang menggugat ke PHI di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Jawaban No. 3

Perselisihan kepentingan yang pernah terjadi di PT. BAPI adalah pengajuan gugatan dari karyawan kontrak sebanyak 25 (dua puluh lima) orang) kepada PT. BAPI. Di mana mereka minta untuk tetap dipekerjakan dan menjadi karyawan tetap.

Jawaban No. 4

Peran Serikat Pekerja aktif mendampingi para Penggugat (karyawan PKWT/kontrak) saat pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, di mana saat itu kuasa hukumnya adalah DPC SPSI.

Jawaban No. 5

Mekanisme penyelesaian yang ditempuh pertama kali tentunya melalui bipartite terlebih dahulu dengan Perusahaan. Namun apabila upaya bipartit tidak mencapai kata sepakat (deadlock) maka permasalahan akan ditangani oleh Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur. Dimana para pihak (SPSI sebagai kuasa Pekerja dan pihak Manajemen PT. BAPI) dipanggil untuk dimintai keterangan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur. Dan apabila dalam perundingan Tripartit tersebut juga tidak tercapai kata sepakat maka upaya terakhir adalah melalui jalur litigasi yaitu pengajuan gugatan ke PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Pengajuan gugatan untuk perselisihan kepentingan karyawan kontrak baru pertama kali dilakukan oleh SPSI.

Jawaban No. 6

Peran SPSI sangat efektif dalam memperjuangkan karyawan kontrak untuk bisa diangkat menjadi karyawan tetap dibuktikan dengan berhasilnya aspirasi dari karyawan melalui SPSI untuk bisa mengadakan Kesepakatan Bersama dengan Manajemen PT. BAPI terkait pengangkatan karyawan kontrak pada tanggal 15 Desember 2017. Karena seperti kita ketahui dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara spesifik mengenai pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, sehingga kami dari SPSI PT. BAPI ingin memperjuangkan kepentingan karyawan kontrak dengan cara memperjelas dan mempertegas aturan serta prosedur pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.melalui Kesepakatan Bersama yang kami tandatangani tersebut bersama Manajemen PT. BAPI.

Jawaban No. 7

Hambatannya tidak semua aspirasi karyawan dapat diakomodir oleh Manajemen, karena mengingat Perusahaan pun mempunyai hak untuk mengatur, menempatkan, menerima karyawan sesuai kebutuhan dan kemampuan Perusahaan. Di sisi lain kami pun harus menyampaikan kendala tersebut kepada anggota kami bahwa tidak semua aspirasi bisa dikabulkan oleh Manajemen dalam setiap Perundingan. Sehingga diharapkan anggota kami juga bisa ikhlas menerima setiap Keputusan Bersama yang telah disepakati antara SPSI dengan Pihak Manajemen PT. BAPI.

Jawaban No. 8

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan adalah dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di tubuh SPSI sendiri yang kebanyakan

maksimal hanya berijazah SLTA / SMK saja, sehingga diharapkan dengan adanya peningkatan sumber daya manusia di tubuh SPSI maka akan ada bargaining position yang seimbang dengan pihak Manajemen. Dan diharapkan juga bisa mengimbangi posisi tawar menawar dalam setiap perundingan dengan bekal kemampuan dan ilmu yang cukup memadai dan tidak dipandang sebelah mata oleh Pihak Manajemen. Selain itu Pengurus SPSI pun perlu mengikuti workshop ataupun seminar untuk menngkatkan ketrampilan mereka dalam berkomunikasi dan teknik cara melakukan perundingan yang baik serta menambah pengetahuan dan pemahaman Pengurus SPSI terhadap aturan-aturan ketenagakerjaan.

Jawanan No. 9

Peran SPSI dalam melindungi karyawan kontrak ke depan adalah mengawal Kesepakatan Bersama yang telah ditandatangani pada tanggal 15 Desember 2017 terkait pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap agar Manajemen melaksanakan secara konsisten.

Lampiran 6 Hasil Wawancara Pihak Perusahaan

IDENTITAS INFORMAN UNTUK PIHAK PERUSAHAAN

Nama : SUSY ANGGERESI

Jabatan : Manager HRD & General Affair PT. BAPI

Lama bekerja : 22/06/2011

Status karyawan : Karyawan Tetap

Jawaban No. 1

Kebijakan Perusahaan terkait Karyawan Kontrak di PT. BAPI adalah berdasarkan Pasal 10 Perjanjian Kerja Bersama dimungkinkan untuk penerimaan karyawan kontrak (PKWT) sesuai kebutuhan Perusahaan. Selain itu kita tetap tunduk pada Pasal…. PP No. 35 Tahin 2021

Jawaban No. 2

Hubungan antara Perusahaan dan SPSI di PT. BAPI sangat baik dan Pihak Perusahaan pun tidak menghalangi-halangi kegiatan SPSI di lingkungan Perusahaan selama ada ijin dari Pimpinan Perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, SPSI juga dilibatkan untuk menegakkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan sosialisasi terkait kewajiban karyawan dan bukan hanya hak-hak pekerja saja yang disosialisasikan. Jadi menurut kami, hak dan kewajiban harus seimbang.untuk menjaga situasi dan kondisi di Perusahaan.

Jawaban No. 3

Perselisihan kepentingan yang pernah terjadi di PT. BAPI adalah pengajuan gugatan dari karyawan kontrak sebanyak 25 (dua puluh lima) orang) kepada PT. BAPI. Di mana mereka (karyawan kontrak) minta untuk tetap dipekerjakan dan diangkat menjadi karyawan tetap.

Jawaban No. 4

Mekanisme yang ditempuh Perusahaan melalui 2 jalur :

Non Litigasi melalui Bipartit dan jalur ke Mediator di Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur

Litigasi melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan karyawan Kontrak yang berjumlah 25 (dua puluh lima orang) tersebut mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Jawaban No. 5

Keterlibatan Serikat Pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan kepentingan di PT. BAPI (bipartite dan tripartit) sangat intens dalam mendampingi hak-hak

pekerja sampai tercapainya kata sepakat antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan. Sedangkan kalau kasus sudah masuk jalur litigasi/masuk ke ranah Pengadilan Hubungan Industrial maka kita hanya menunggu Putusan saja dari Majelis Hakim yang meneriksa perkara.

Jawaban No. 6 :

Keberadaan Serikat Pekerja sangat membantu dalam menjaga iklim yang kondusif di Perusahaan. Karena posisi Serikat Pekerja bukan sebagai lawan atau musuh melainkan sebagai mitra kerja. Otomatis sebagai mitra kerja sudah selayaknya berdiri sejajar seiring dengan visi misi untuk memajukan Perusahaan dan tidak hanya memperjuangkan/menuntut hak-hak karyawan saja. Sehingga peran Serikat Pekerja untuk meningkatkan produktivitas bukan hanya menjadi tanggungjawab dari Manajemen saja tetapi juga menjadi tanggungjawab bersama (Serikat Pekerja).

Jawaban No. 7

Hambatan yang dihadapi Perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan karyawan kontrak, antara lain : terkadang Serikat Pekerja terlalu memaksakan kehendak untuk diangkat menjadi Karyawan tetap, padahal dalam Perjanjian Bersama sudah disepakati prosedur karyawan kontrak menjadi karyawan tetap minimal harus masa kerja 12 tahun serta berkonduite baik dan harus ada rekomendasi dari atasannya langsung. Kurangnya sosialisasi terhadap kesepakatan juga menjadi hambatan dalam berinteraksi dengan karyawan.

Karena berdasarkan ijin dari pendirian PT. BAPI adalah merupakan ijin untuk Perusahaan Jasa Galvanis yang incomenya tergantung dari pihak ketiga yang menitipkan barangnya untuk di galvanis di PT. BAPI. Sehingga karena pekerjaan serta order tidak menentu dari pihak ketiga maka Perusahaan diperbolehkan menurut Undang-undang untuk mempekerjakan karyawan kontrak. Sehingga sudah sangat baik Manajemen PT. BAPI bersedia untuk bersepakat untuk mengangkat karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dengan persyaratan tertentu yang telah disepakati oleh Serikat Pekerja.

Jawaban No. 8

Peran serikat pekerja yang seharusnya dijalankan agar penyelesaian perselisihan kepentingan dapat berjalan efektif dan adil seperti telah dijelaskan dalam point 6 bahwa Serikat Pekerja adalah mitra sehingga mempunyai posisi yang seimbang sejajar, dan tidak semua tuntutan dari Serikat pekerja harus dipenuhi sesuai tuntutan mereka mengingat kemampuan Perusahaan berbeda-beda apalagi di tengah kondisi ekonomi Nasional yang sedang tidak baik-baik saja dan ekonomi global yang tidak menentu dan berimbas kepada kemampuan perusahaan untuk harus tetap eksis berdiri. Sudah seharusnya Serikat pekerja sering mengedukasi para anggota untuk menjalankan kewajiban karyawan secara baik dan benar dan tidak hanya sekedar menuntut hak-hak saja. Dengan mengedukasi karyawan tentunya aturan-aturan bisa tersosialisasi dengan baik tanpa perlu harus dipaksa

untuk mentaati aturan dan timbul kesadarn dari karyawan sendiri untuk sama-sama membangun perusahaan untuk kepentingan bersama.