

## STRUKTUR PELUANG POLITIK DALAM DINAMIKA GERAKAN SOSIAL SERIKAT BURUH PROGRESIF SEJAHTERA DI PT SAFELOCK MEDICAL KLATEN

Received : 13-12-2025 Revised : 24-04-2026 Accepted : 03-05-2026

Hudzaifah Al Fathin<sup>1</sup>, Trisni Utami<sup>2</sup>, Drajat Tri Kartono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Magister Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas Maret

hudzaifahalfathin@student.uns.ac.id<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Berdasarkan *2025 ITUC Global Rights Index*, hak dasar buruh sedang menghadapi krisis global di mana 80 persen negara melanggar hak perundingan bersama, dan Indonesia menempati Rating 5 yang menunjukkan tidak adanya jaminan hak bagi pekerja. Kondisi ini tecermin secara nasional melalui sangat rendahnya tingkat keterorganisasian buruh di Indonesia (2,96 persen) dan Jawa Tengah (2,87 persen). Di tengah maraknya praktik *union busting* (pemberangusan serikat), Serikat Buruh Progresif Sejahtera (SBPS) di PT Safelock Medical Klaten hadir sebagai anomali dengan tingkat keterorganisasian mencapai 47 persen. Artikel ini bertujuan menganalisis bagaimana konfigurasi Struktur Peluang Politik (*Political Opportunity Structure/POS*) dan siklus kontestasi memengaruhi perlawanan SBPS terhadap *union busting*. Menggunakan metode kualitatif studi kasus eksplanatori, penelitian ini menerapkan teori POS Sidney Tarrow yang mencakup empat dimensi: akses institusional, fragmentasi elite, sekutu eksternal, dan kapasitas represi. Temuan menunjukkan POS berubah dari "tertutup" menjadi "hibrida," di mana akses institusional melalui pendaftaran legal serikat direspon korporasi dengan represi administratif dan PHK terhadap 10 pengurus melalui WhatsApp. Kondisi ini memicu mekanisme *brokerage* dengan sekutu eksternal, yakni LBH Semarang dan konfederasi internasional *Korean Trade Union Confederation* (KTCU), yang menekan pimpinan pusat di Korea Selatan hingga memicu fragmentasi elite. Perlawanan ini membuahkan kemenangan struktural berupa konversi 233 pekerja kontrak menjadi tetap. Penelitian menyimpulkan bahwa integrasi jejaring advokasi lintas negara ke dalam dimensi POS menjadi kunci resiliensi buruh dalam menghadapi pemodal asing.

**Kata kunci:** Struktur peluang politik, gerakan sosial, serikat buruh, *union busting*, PT Safelock.

### ABSTRACT

Based on the *2025 ITUC Global Rights Index*, fundamental labor rights are facing a global crisis, with 80 percent of countries violating collective bargaining rights, and Indonesia ranked at Rating 5, indicating no guarantee of rights. This is reflected nationally by the alarmingly low labor unionization rates in Indonesia (2.96 percent) and Central Java (2.87 percent). Amid rampant union busting, the Serikat Buruh Progresif Sejahtera (SBPS) at PT Safelock Medical Klaten presents an anomaly with a 47 percent unionization rate. This article analyzes how the configuration of the Political Opportunity Structure (POS) and cycles of contention influenced SBPS's resistance against union busting. Using an exploratory qualitative case study method, this research applies Sidney Tarrow's POS theory, covering four dimensions: institutional access, elite fragmentation, external allies, and repression capacity. Findings show the POS shifted from "closed" to "hybrid," where institutional access via legal registration was met with administrative repression and the dismissal of 10 leaders via WhatsApp. This triggered brokerage mechanisms with external allies, namely LBH Semarang and the Korean Trade Union Confederation (KTCU), which pressured headquarters in South Korea, leading to elite fragmentation. This resistance resulted in a structural victory, converting 233 contract workers into permanent employees. The study concludes that integrating international advocacy networks into the POS dimensions is key to labor resilience against foreign investors.

**Keywords:** Political Opportunity Structure, social movement, labor union, union busting, PT Safelock.

---

<sup>2,3</sup>Universitas Sebelas Maret, risniutami@staff.uns.ac.id, drajattri@staff.uns.ac.id

## PENDAHULUAN

Dunia ketenagakerjaan secara global saat ini tengah menghadapi krisis struktural yang signifikan dalam hal perlindungan hak-hak pekerja. Laporan *2025 ITUC Global Rights Index* mengungkapkan eskalasi pelanggaran hak fundamental buruh, di mana 80 persen negara di dunia melanggar hak perundingan bersama, dan hak untuk mogok kerja direpresi di 87 persen negara. Dalam laporan tersebut, Indonesia diposisikan pada Kategori 5 (*No Guarantee of Rights*), sebuah status yang mengindikasikan bahwa pekerja tidak memiliki akses efektif terhadap hak-hak dasar mereka akibat praktik perburuhan yang eksploitatif. Kondisi ini secara domestik diperparah oleh penerapan deregulasi melalui *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja yang memperkuat posisi investor namun melemahkan perlindungan hak pekerja terkait upah minimum, pesangon, jam kerja, dan mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) (Ma'rifah & Habibah, 2025). Bahkan, industrialisasi pasca-*Omnibus Law* cenderung bersifat kapital-intensif yang tidak berpihak pada penyerapan tenaga kerja secara adil (Nababan & Purba, 2023).

Regresi perlindungan secara global dan nasional tersebut berdampak langsung pada sangat rendahnya tingkat keterorganisasian buruh di Indonesia. Data Satuan Kerja Nasional (Sakernas) dan Badan Pusat Statistik per Februari 2024 menunjukkan bahwa dari 142,18 juta penduduk bekerja di Indonesia, hanya sekitar 2,96 persen yang tergabung dalam serikat buruh (Maryani et al., 2023). Fenomena serupa terjadi di Provinsi Jawa Tengah, di mana tingkat keterorganisasian buruh hanya mencapai 2,87 persen dari total 19,98 juta tenaga kerja pada Agustus 2024 (BPS Provinsi Jawa Tengah, 2024). Salah satu ancaman paling nyata yang menyebabkan lemahnya organisasi kolektif ini adalah maraknya praktik *union busting*. Secara konseptual, *union busting* merupakan tindakan sistematis dari pemberi kerja untuk melemahkan, menghalangi, atau membubarkan kekuatan kolektif buruh (Harhary, 2021; Dundon et al., 2006). Praktik ini di lapangan kerap dioperasionalkan melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap para inisiator serikat, mutasi diskriminatif, intimidasi, hingga pembentukan serikat pekerja tandingan (*yellow union*) guna memecah belah solidaritas (Caraway & Ford, 2017; Uyun et al., 2023).

Di tengah situasi struktural nasional yang tidak menguntungkan tersebut, muncul anomali gerakan perlawanan buruh yang kuat di sektor manufaktur kesehatan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. PT Safelock Medical Klaten, sebuah perusahaan yang beroperasi dalam rekayasa rantai pasok global dan mempekerjakan sekitar 600 buruh, menjadi arena lahirnya Serikat Buruh Progresif Sejahtera (SBPS) pada pertengahan 2024. Meskipun berhadapan dengan kondisi kerja yang tidak menentu dan praktik *union busting* yang keras, SBPS berhasil mengonsolidasikan 280 anggotanya (sekitar 47 persen dari populasi pekerja). Tingkat keterorganisasian yang jauh melampaui rata-rata provinsi maupun nasional ini memunculkan urgensi akademis untuk menelaah bagaimana sebuah serikat buruh di tingkat lokal mampu membangun ruang mobilisasi dan mencapai kemenangan di bawah rezim industri yang represif.

Sejauh ini, kajian mengenai *union busting* dan dinamika serikat buruh di Indonesia masih didominasi oleh pendekatan hukum-normatif. Literatur lokal, seperti penelitian yang dilakukan oleh Uyun, dkk. (2023) dan

Halimatu Hira, dkk. (2023), umumnya berfokus pada evaluasi implementasi Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 serta menyoroti kelemahan sanksi hukum saat pengusaha menggunakan PHK sebagai strategi pemberangusan. Di ranah internasional, studi oleh Catalano & Schleck (2024) serta Forsyth (2020) melacak bagaimana wacana ideologis dan hegemoni media digunakan untuk memposisikan serikat sebagai ancaman stabilitas ekonomi. Akan tetapi, terdapat celah teoretis (*research gap*) yang signifikan: belum ada studi di Indonesia yang menganalisis fenomena *union busting* secara sosiologis dengan menggunakan kerangka *Political Opportunity Structure* (POS) dari Sidney Tarrow. Pendekatan POS sangat esensial karena tidak melihat dinamika perlawanan buruh semata-mata dari kelemahan hukum positif, melainkan menganalisis bagaimana lingkungan politik eksternal seperti akses institusional, represi, perpecahan elite, dan keberadaan sekutu mbingkai ruang keberhasilan gerakan sosial (Tarrow, 2011).

Berangkat dari celah literatur dan fenomena empiris tersebut, artikel ini disusun untuk menelaah bagaimana konfigurasi *Political Opportunity Structure* (POS) memengaruhi eskalasi dan keberhasilan perlawanan Serikat Buruh Progresif Sejahtera (SBPS) terhadap praktik *union busting* di PT Safelock Medical Klaten? Melalui pertanyaan ini, penelitian berupaya membedah dinamika gerakan sosial secara komprehensif, sekaligus memperluas kerangka teori POS milik Sidney Tarrow. Di era rantai pasok global, penelitian ini menawarkan signifikansi teoretis dengan mengintegrasikan peran jejaring advokasi lintas negara ke dalam elemen POS sebagai strategi kunci serikat buruh lokal dalam menghadapi dominasi pemodal asing. Secara praktis, temuan ini diharapkan mampu memberikan cetak biru (*blueprint*) pengorganisasian bagi serikat buruh manufaktur dalam merespons represi korporasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus eksplanatori merujuk pada kerangka metodologis Yin (2018). Pemilihan desain eksplanatori didasarkan pada tujuan penelitian yang tidak hanya ingin mendeskripsikan dinamika perlawanan buruh, tetapi juga untuk menyelidiki fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata guna menjelaskan hubungan kausal (*how and why*) antara pergeseran *konfigurasi* peluang politik dengan keberhasilan strategi serikat buruh dalam menghadapi dominasi korporasi (Yin, 2018). Objek utama dalam penelitian ini adalah konfigurasi *Political Opportunity Structure* (POS) pada dinamika gerakan sosial Serikat Buruh Progresif Sejahtera (SBPS) di PT Safelock Medical Klaten.

Lokasi penelitian difokuskan pada dua titik utama, yakni pabrik PT Safelock Medical di Kabupaten Klaten sebagai pusat kontestasi industrial, serta kantor Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Semarang sebagai pusat koordinasi advokasi dan dukungan sekutu eksternal. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) mengingat anomali keberhasilan pengorganisasian SBPS di tengah iklim industri manufaktur yang cenderung represif bagi gerakan buruh.

Pengumpulan data dalam studi kasus ini merujuk pada prinsip penggunaan berbagai sumber bukti (*multiple sources of evidence*) untuk mendukung triangulasi, yang mencakup wawancara mendalam, observasi

partisipatif, dan studi dokumentasi (Yin, 2018). Wawancara semi-terstruktur dilakukan terhadap informan kunci yang dipilih melalui teknik *purposive* dan *snowball sampling*, meliputi pengurus inti SBPS yang memahami kronologi gerakan, buruh anggota yang mengalami langsung praktik *union busting*, serta representasi dari LBH Semarang yang bertindak sebagai sekutu strategis. Observasi partisipatif dilakukan dengan terlibat dalam rapat-rapat konsolidasi internal, sementara dokumentasi difokuskan pada draf Peraturan Perusahaan (PP), surat pemutusan hubungan kerja, arsip komunikasi serikat, serta pemberitaan media terkait konflik industrial tersebut.

Guna menjamin kredibilitas dan keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode untuk membangun konvergensi temuan (Yin, 2018). Triangulasi dilakukan dengan membandingkan perspektif dari berbagai informan (buruh, pengurus, dan aktivis LBH) serta memverifikasi data lisan dengan bukti dokumen legal maupun catatan lapangan. Analisis data dijalankan secara sistematis mengikuti model induktif yang mencakup tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Secara lebih spesifik, untuk membangun validitas internal, analisis eksplanatori dilakukan melalui strategi *explanation building* dan *pattern matching* (Yin, 2018). Strategi analitis ini digunakan untuk mencocokkan pola (*pattern matching*) dari temuan lapangan dengan dimensi-dimensi dalam teori *Political Opportunity Structure* Sidney Tarrow, sehingga dapat terbangun penjelasan kausal (*explanation building*) mengenai keberhasilan SBPS dalam merespons praktik represi.

### **KERANGKA TEORI/KONSEP**

Analisis dalam penelitian ini berpijak pada kerangka pemikiran sosiologi mengenai politik kontestasi (*contentious politics*). Tarrow (2011) mendefinisikan politik kontestasi sebagai kondisi di mana para aktor kolektif menggalang kekuatan untuk berkonfrontasi dengan elite, otoritas, maupun lawan demi memperjuangkan klaim-klaim tertentu. Fenomena ini kemudian mengkristal menjadi sebuah gerakan sosial apabila tantangan kolektif tersebut didasari oleh tujuan bersama dan solidaritas sosial yang mampu mempertahankan interaksi berkelanjutan dengan lawan yang jauh lebih kuat (Tarrow, 2011). Di tengah struktur kekuasaan yang asimetris, variabel kunci yang memungkinkan aktor dengan sumber daya terbatas seperti buruh manufaktur untuk bergerak adalah adanya perubahan dalam Struktur Peluang Politik (*Political Opportunity Structure/POS*).

Konsep POS dalam studi ini dipahami sebagai serangkaian sinyal atau petunjuk eksternal yang konsisten, namun tidak selalu bersifat formal atau permanen, yang memberikan dorongan bagi individu untuk terlibat dalam aksi kolektif. Sejalan dengan tesis Tarrow, dinamika Struktur Peluang Politik dibentuk oleh interaksi dinamis antara empat dimensi utama:

1. Keterbukaan Akses Institusional: Merujuk pada adanya celah dalam sistem hukum atau politik yang dapat dimanfaatkan oleh kelompok subordinat untuk menyuarakan klaim mereka (Tarrow, 2011). Dalam konteks hubungan industrial, instrumen legal seperti hak berserikat dan pencatatan

organisasi di instansi ketenagakerjaan menjadi saluran formal yang memberikan legitimasi bagi perlawanan buruh.

2. Fragmentasi atau Perpecahan Elite: Muncul ketika terjadi ketidaksolidan di dalam hierarki kekuasaan pihak dominan (Tarrow, 2011). Perpecahan di tingkat pimpinan misalnya antara manajemen operasional lokal dengan pimpinan pusat atau pemilik modal dapat menciptakan peluang bagi gerakan untuk mendesak negosiasi yang sebelumnya menemui jalan buntu.
3. Ketersediaan Sekutu Eksternal: Merupakan kehadiran actor-aktor di luar basis gerakan yang memberikan sumber daya perlindungan dan penguat posisi tawar (Tarrow, 2011). Mengingat karakter industri manufaktur yang melibatkan modal asing, peran sekutu dapat mencakup jejaring advokasi lintas negara. Melalui mekanisme *brokerage* (perantara), serikat buruh lokal dapat terhubung dengan organisasi internasional untuk menciptakan tekanan yang melampaui yurisdiksi nasional.
4. Kapasitas Represi Elite: Melibatkan kemampuan korporasi atau otoritas untuk menekan gerakan melalui peningkatan risiko aksi kolektif (Tarrow, 2011). Namun, ancaman (*threats*) seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sosiologis justru dapat menjadi bumerang bagi pihak dominan apabila ancaman tersebut bertransformasi menjadi katalisator yang memperkuat solidaritas internal gerakan.

Keempat dimensi ini tidak bekerja secara parsial, melainkan berkelindan membentuk sebuah siklus kontestasi. Dengan menggunakan kerangka Struktur Peluang Politik ini, perlawanan Serikat Buruh Progresif Sejahtera (SBPS) akan dibedah untuk melihat bagaimana mereka menavigasi peluang dan ancaman eksternal guna meraih kemenangan di tengah rezim industri yang represif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Perusahaan: PT Safelock Medical Klaten

PT Safelock Medical merupakan salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia yang mengkhususkan diri pada produksi alat kesehatan sekali pakai (*disposable medical devices*). Perusahaan ini didirikan pada tahun 2014 dengan kantor pusat yang berkedudukan di Jakarta Selatan. Sejak awal berdirinya, fokus operasional perusahaan adalah merancang dan memproduksi berbagai kebutuhan medis untuk pasar rumah sakit, klinik, dan layanan kesehatan primer, mencakup produk seperti selang infus, masker oksigen, serta perlengkapan medis lainnya yang memenuhi standar kualitas internasional.

Sebagai bagian dari strategi perluasan pasar untuk menjangkau kawasan Asia Pasifik dan memperkuat distribusi domestik, PT Safelock Medical melakukan ekspansi dengan mendirikan fasilitas produksi di wilayah Jawa Tengah. Pabrik unit Klaten yang menjadi lokasi utama penelitian ini didirikan pada tahun 2022, tepatnya di Srimulyo, Desa Kaligawe, Kecamatan Pedan, Kabupaten Klaten. Kehadiran pabrik ini

di Kabupaten Klaten menegaskan peran strategis wilayah tersebut sebagai salah satu pusat industrialisasi manufaktur baru di Jawa Tengah.

Secara sosiologis, PT Safelock Medical Klaten memiliki struktur tenaga kerja yang cukup besar dengan jumlah mencapai lebih dari 650 karyawan. Besarnya jumlah pekerja ini menjadikannya salah satu aktor ekonomi penting di wilayah Pedan, namun di sisi lain juga menyimpan kompleksitas hubungan industrial yang tinggi. Meskipun perusahaan mengalami pertumbuhan produksi yang signifikan, dinamika internalnya diwarnai oleh berbagai tantangan ketenagakerjaan, seperti ketidakjelasan status hubungan kerja melalui penggunaan sistem kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berulang, permasalahan transparansi upah lembur, hingga persoalan kepesertaan jaminan sosial (BPJS) bagi para pekerja. Kondisi objektif inilah yang kemudian membentuk dasar keresahan buruh dan menjadi pematik lahirnya pergerakan kolektif di bawah naungan Serikat Buruh Progresif Sejahtera (SBPS).

Dinamika perlawanan Serikat Buruh Progresif Sejahtera (SBPS) di PT Safelock Medical Klaten bukan sekadar fenomena sengketa hubungan industrial biasa, melainkan sebuah manifestasi dari perubahan Struktur Peluang Politik (*Political Opportunity Structure/POS*) yang kompleks. Pembahasan ini membedah bagaimana perubahan konfigurasi peluang dan ancaman tersebut menggerakkan transformasi buruh dari fase perlawanan sporadis menuju pengorganisasian yang terlembaga secara kuat di tengah iklim industri manufaktur yang represif.

### **Fase Pemicu: Konfigurasi POS Tertutup dan Repertoar Spontan (2022)**

Pada periode pra-pembentukan serikat formal di tahun 2022, lingkungan politik di PT Safelock Medical Klaten mencerminkan kondisi Struktur Peluang Politik yang sepenuhnya "tertutup". Dalam konsepsi Tarrow (2011), POS yang tertutup ditandai dengan ketiadaan saluran akses institusional bagi kelompok subordinat untuk menyuarakan klaim mereka. Di PT Safelock, ketertutupan ini berwujud absolut karena buruh belum memiliki wadah legal-formal (serikat) yang mampu menjembatani keluhan mereka kepada pihak manajemen maupun negara.

Akibat dari ketersumbatan akses ini, segala bentuk keluhan mengenai ketidakadilan kerja bersifat terfragmentasi dan hanya mengendap sebagai keresahan individual. Kondisi kerja saat itu diwarnai oleh kebijakan perusahaan yang secara sistematis merugikan hak ekonomi buruh, seperti penggunaan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diputar secara berulang tanpa kejelasan status tetap, keterlambatan pembayaran upah, hingga penundaan Tunjangan Hari Raya (THR). Fenomena ini selaras dengan laporan *2025 ITUC Global Rights Index* yang menempatkan Indonesia pada Kategori 5, di mana hak-hak buruh seringkali tidak dijamin secara efektif oleh instrumen negara.

Ketertutupan struktur peluang ini secara teoretis memicu lahirnya "ekonomi moral" di tingkat basis. Buruh yang merasa hak dasar mereka untuk bertahan hidup (upah dan THR) telah dilanggar secara sepihak memutuskan untuk mengambil langkah ekstrim. Hal ini termanifestasi pada peristiwa mogok kerja spontan di tahun 2022, di mana ratusan buruh secara serentak menghentikan produksi dan

berkumpul di area *fingerprint* pabrik. Tarrow (2011) mencatat bahwa dalam POS yang tertutup, aktor cenderung menggunakan repertoar aksi yang disruptif dan berisiko tinggi karena tidak tersedianya pilihan jalur negosiasi yang aman. Koordinasi aksi ini dilakukan melalui mekanisme komunikasi informal yang sangat cair melalui grup WhatsApp, yang membuktikan bahwa solidaritas dapat tumbuh tanpa instruksi organisasi formal apabila terdapat ancaman (*threats*) yang dirasakan bersama secara mendalam.

Meskipun mogok spontan satu hari tersebut berhasil mendesak manajemen untuk memberikan konsesi upah dan THR, kemenangan ini tidak mengubah relasi kuasa yang timpang. Sebaliknya, peristiwa ini memicu reaksi balik dari elite perusahaan berupa peningkatan kapasitas represi. Pihak manajemen mulai melakukan identifikasi terhadap aktor-aktor yang dianggap vokal dan menyematkan stigma negatif sebagai "buruh nakal" atau *dugal*. Secara sosiologis, pemberian stigma ini merupakan bentuk represi berbasis isolasi sosial yang bertujuan untuk mendiskreditkan inisiator protes di hadapan buruh lainnya guna mencegah terjadinya penularan kontestasi (*contagion*). Namun, represi ini justru membuahkan paradoks; kelompok buruh yang distigmatisasi ini justru membangun jaringan kepercayaan (*trust networks*) yang lebih solid di luar jangkauan radar perusahaan, yang kelak menjadi sel-sel awal pembentukan SBPS.

Tabel 1. Pola Temuan Mogok Spontan

Aspek	Temuan Lapangan
Pemicu utama	Penundaan THR, gaji dicicil, ketidakpastian status kontrak
Bentuk komunikasi	Grup WhatsApp pekerja (berbagi keluhan, info, rencana mogok)
Bentuk aksi	Mogok spontan 1 hari, berkumpul di <i>fingerprint</i> dan parkir
Risiko	Tanpa prosedur resmi, berpotensi berujung pemecatan
Respons perusahaan	Mengabulkan tuntutan: THR dicicil, mengatur ulang pembayaran gaji
Pola yang tampak	Keresahan → komunikasi informal → aksi kolektif → pengalaman kemenangan awal

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

### Transformasi Menjadi POS Hibrida: Dialektika Legalitas dan Represi (Mei-Juli 2024)

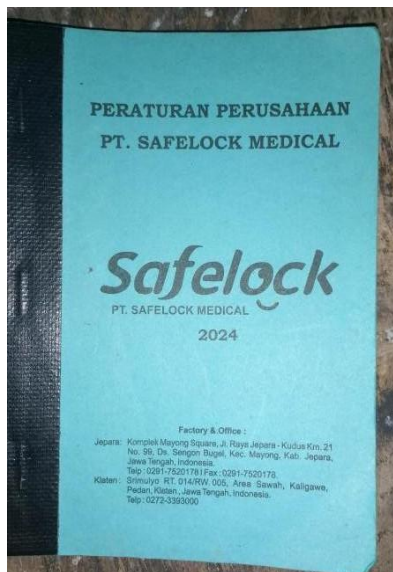
Siklus kontestasi di PT Safelock memasuki babak baru pada tahun 2024, di mana terjadi pergeseran fundamental dalam konfigurasi Struktur Peluang Politik. Deklarasi SBPS pada 27 Mei 2024 dan pencatatan resminya di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Klaten pada 16 Juli 2024 menandai pembukaan celah institusional bagi buruh. Adanya legitimasi hukum berdasarkan UU No. 21 Tahun 2000 memberikan "senjata" baru bagi buruh: mereka bukan lagi sekadar gerombolan demonstran yang bisa dibubarkan dengan alasan keamanan, melainkan subjek hukum yang sah dengan hak berunding yang dijamin negara.

Namun, terbukanya akses institusional ini tidak secara otomatis menghapus intimidasi, melainkan menciptakan kondisi yang disebut sebagai POS Hibrida. Dalam analisis sosiologis, kondisi hibrida

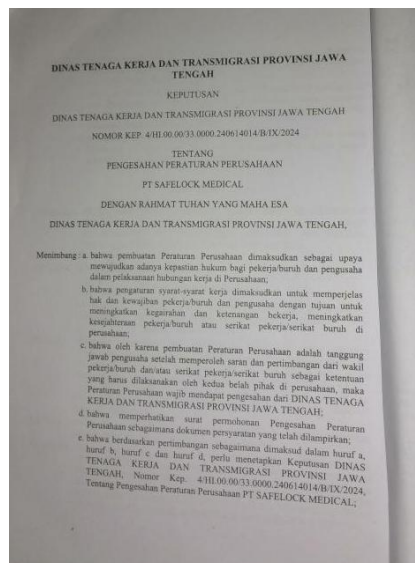
## Struktur Peluang Politik Dalam Dinamika Gerakan Sosial Serikat Buruh Progresif Sejahtera Di PT Safelock Medical Klaten

merujuk pada situasi kontradiktif di mana saluran partisipasi formal (seperti hak berserikat dan jalur mediasi bipartit) terbuka secara legal, namun di sisi lain, elite korporasi justru mengintensifkan represi untuk menetralkan atau mematikan fungsi saluran tersebut. Di PT Safelock, kehadiran serikat yang sah direspon oleh manajemen bukan dengan pengakuan demokratis, melainkan dengan strategi *union busting* yang lebih canggih dan terselubung.

Salah satu manifestasi utama dari dialektika antara legalitas dan represi dalam ruang hibrida ini adalah penggunaan instrumen administratif sebagai alat penekan baru. Pihak korporasi melakukan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) secara sepihak tanpa melibatkan masukan dari pengurus SBPS yang sudah sah tercatat. PP ini didesain secara strategis untuk melemahkan posisi tawar buruh melalui pasal-pasal cacat materiil yang bertentangan dengan standar kesejahteraan umum. Misalnya, penetapan jam kerja 42 jam per minggu (melebihi batas 40 jam dalam UU Ketenagakerjaan) dan pelegalan mutasi sepihak dengan ancaman pemotongan upah hingga 10% dari gaji pokok bagi buruh yang menolak.



Gambar 1. Keputusan Disnakertrans Terkait



Gambar 2. Buku Saku PP

PP

Sumber: Arsip SBPS, 2024

Tabel 2. Ringkasan Cacat Materiil Peraturan Perusahaan (PP) PT Safelock Medical

Pasal	Subjek	Temuan Cacat Materiil dan Dampak Sosiologis
Pasal 2	Status Kerja	Menghilangkan ketentuan konversi pekerja harian lepas menjadi tetap (PKWTT) setelah 21 hari kerja, sehingga melanggengkan kerentanan status kerja.
Pasal 8	Jam Kerja	Menetapkan jam kerja 42 jam/minggu, bertentangan dengan standar 40 jam/minggu dalam UU Ketenagakerjaan No. 13/2003.
Pasal 15	Mutasi	Melegitimasi mutasi sepihak pimpinan dengan ancaman upah hanya 10% bagi yang menolak; digunakan sebagai alat intimidasi bagi anggota serikat.

Pasal 22	Upah & BPJS	Ketidaktantransparanan slip gaji dan potongan BPJS yang tidak wajar meski kepesertaan buruh sering ditemukan nonaktif.
Pasal 36	Hak Perempuan	Mempersulit prosedur cuti haid dengan syarat administratif yang menghambat pemenuhan hak normatif buruh perempuan.
Pasal 49	Disiplin	Larangan penggunaan aksesoris (atribut serikat) yang dijadikan dasar sanksi Surat Peringatan (SP) guna membatasi ekspresi kolektif serikat.

Sumber: Arsip SBPS Bersama LBH Semarang, 2024

Taktik perusahaan ini merupakan upaya elite untuk mengunci gerakan buruh dalam "jerat legalitas semu". Melalui PP tersebut, perusahaan mencoba membingkai tindakan represifnya seolah-olah sebagai kepatuhan terhadap aturan internal yang sah secara formal. Kondisi hibrida ini menempatkan SBPS dalam posisi yang sulit: di satu sisi mereka memiliki nomor pencatatan legal, namun di sisi lain, aktivitas mereka dikebiri oleh aturan administratif pabrik yang eksploitatif. Dalam fase ini, represi tidak lagi berbentuk stigma fisik semata, melainkan telah bergeser ke ranah prosedur hukum dan birokrasi korporasi.

Perjuangan SBPS dalam menavigasi ruang hibrida ini menunjukkan bahwa pengakuan negara (akses institusional) hanyalah langkah awal. Tanpa adanya kekuatan imbalan, legalitas tersebut dapat dengan mudah dipatahkan oleh dominasi modal. Oleh karena itu, periode Mei hingga Juli 2024 menjadi fase pembelajaran krusial bagi serikat untuk memahami bahwa kemenangan hanya bisa diraih apabila mereka mampu menyelaraskan status hukum mereka dengan strategi mobilisasi yang lebih luas, melampaui batas-batas administratif yang diciptakan oleh perusahaan.

### **Eskalasi Konflik dalam Siklus Kontestasi (September-November 2024)**

Memasuki periode September hingga November 2024, dinamika di PT Safelock Medical Klaten mencapai fase eskalasi yang tajam dalam sebuah siklus kontestasi. Tarrow (2011) mendefinisikan siklus kontestasi sebagai periode meningkatnya interaksi konflik yang ditandai oleh inovasi repertoar aksi dan reaksi balik (*counter-mobilization*) yang semakin keras dari pihak elite. Pada fase ini, perlawanan Serikat Buruh Progresif Sejahtera (SBPS) tidak lagi hanya berhadapan dengan penolakan administratif, melainkan dengan serangan sistematis yang bertujuan melumpuhkan kepemimpinan gerakan melalui praktik *union busting* yang telanjang.

Titik balik eskalasi ini dipicu oleh manuver perusahaan yang memanfaatkan celah birokrasi negara. Pada September 2024, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jawa Tengah mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP) PT Safelock Medical yang disusun secara sepihak oleh manajemen. Secara sosiologis, pengesahan PP ini merupakan upaya korporasi untuk membangun "benteng legalitas" guna melegitimasi praktik eksploitatif di bawah payung aturan internal yang sah secara formal. PP tersebut mengandung pasal-pasal yang melanggar standar normatif, seperti kewajiban jam kerja 42 jam per minggu dan mekanisme disiplin yang ekstrem di mana satu kali ketidakhadiran (*alfa*) langsung dijatuhi Surat Peringatan (SP). Tindakan ini memaksa SBPS untuk menggeser strategi perlawanannya dari ranah negosiasi rutin menuju konfrontasi terbuka.

Reaksi balik perusahaan mencapai puncaknya melalui kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menargetkan tokoh-tokoh kunci serikat. Pada akhir Oktober 2024, dua aktivis SBPS menerima pemberitahuan PHK secara mendadak hanya melalui pesan singkat WhatsApp tepat saat mereka pulang kerja. Pola ini berlanjut secara masif pada bulan November, di mana enam pimpinan inti serikat, termasuk Ketua (A F) dan Sekretaris (R G), dijatuhi SP3 dan PHK sekaligus dengan tuduhan "mengganggu operasional". Total sepuluh pengurus dan anggota aktif diberhentikan tanpa melalui prosedur perundingan bipartit yang diamanatkan oleh putusan Mahkamah Konstitusi. Tarrow (2011) menjelaskan bahwa represi selektif terhadap kepemimpinan merupakan strategi klasik untuk mematahkan koordinasi internal gerakan dan menciptakan efek gentar (*chilling effect*) di kalangan anggota.

Selain represi administratif, perusahaan juga melakukan inovasi dalam strategi perlawanan balik melalui pemanfaatan aktor non-negara. Pihak manajemen merekrut keamanan eksternal yang berlatar belakang aparat dan preman untuk melakukan intimidasi langsung di lantai produksi. Praktik premanisme ini dibarengi dengan upaya pembunuhan karakter (*character assassination*) terhadap pengurus serikat dan pembentukan serikat tandingan yang diduga melibatkan pemalsuan tanda tangan buruh. Upaya pecah belah horizontal ini dirancang untuk menetralsir solidaritas kolektif SBPS dengan menciptakan persepsi bahwa bergabung dengan serikat merupakan hambatan bagi kesejahteraan pekerja. Namun, sebagaimana diprediksi dalam teori kontestasi, tekanan yang luar biasa ini justru mendorong serikat untuk melakukan inovasi repertoar aksi, mulai dari *slowdown* produksi hingga persiapan pemogokan massal di bulan Desember.

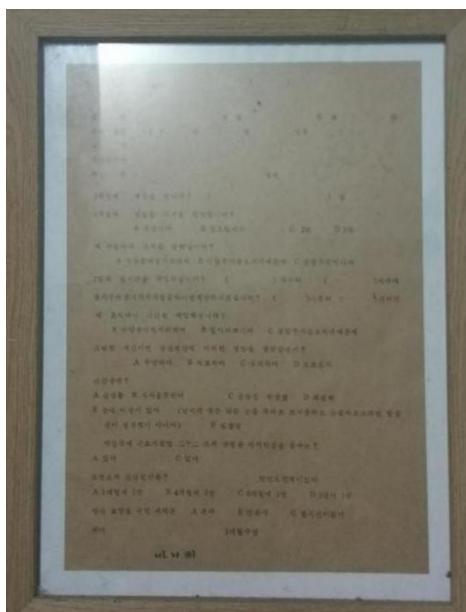
### **Pergeseran Skala (*Scale Shift*) melalui Jejaring Advokasi Lintas Negara**

Menghadapi kebuntuan negosiasi dan represi masif di tingkat lokal, SBPS melakukan manuver strategis yang oleh Tarrow (2011) disebut sebagai mekanisme *scale shift* atau pergeseran skala perlawanan. Pergeseran skala ini terjadi ketika sebuah konflik lokal yang semula terisolasi berhasil ditarik ke arena yang lebih luas melalui kolaborasi dengan aktor-aktor luar yang memiliki sumber daya lebih besar. Dalam konteks PT Safelock, SBPS berhasil memindahkan medan tempur dari sekadar gerbang pabrik di Klaten menuju panggung advokasi tingkat nasional dan internasional.

Aktor kunci dalam keberhasilan pergeseran skala ini adalah Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Semarang yang bertindak sebagai perantara (*broker*). LBH tidak hanya berperan dalam pembelaan hukum di pengadilan, tetapi juga membantu serikat dalam menyusun narasi ketidakadilan yang kuat. LBH memfasilitasi penyusunan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) yang membongkar cacat materiil dalam PP perusahaan dan mengomunikasikannya ke instansi negara seperti Ombudsman dan Komnas HAM. Melalui mekanisme *brokerage* ini, LBH menghubungkan keluhan buruh Klaten dengan standar hak asasi manusia universal, sehingga meningkatkan legitimasi moral perlawanan buruh di mata publik.

Daya tekan gerakan SBPS semakin berlipat ganda ketika mereka berhasil membangun jejaring advokasi lintas negara melalui dukungan *Korean Trade Union Confederation* (KTCU) di Korea Selatan. Strategi ini

merupakan langkah yang sangat cerdas secara sosiologis: SBPS menyadari bahwa meskipun mereka lemah di hadapan manajemen lokal di Klaten, perusahaan induk memiliki titik lemah pada reputasi internasionalnya di negara asal pemodal. Solidaritas internasional dari KTCU yang merupakan salah satu konfederasi buruh paling militan di dunia memberikan "pengungkit" strategis bagi SBPS. KTCU mengirimkan ultimatum langsung kepada pimpinan korporasi di Korea Selatan, menuntut pertanggungjawaban atas praktik *union busting* di unit produksi mereka di Indonesia.



Gambar 1. Bentuk Dukungan dari KTCU  
Sumber: Dokumentasi SBPS, 2024

Intervensi sekutu internasional ini memberikan tekanan ganda bagi perusahaan. Di satu sisi, manajemen harus menghadapi gangguan produksi akibat aksi *slowdown* di pabrik, dan di sisi lain, mereka terancam sanksi moral dan risiko bisnis di tingkat global. Kehadiran jejaring lintas negara ini menjadi sangat krusial karena sistem perlindungan negara di Indonesia sendiri sedang mengalami degradasi. Laporan *2025 ITUC Global Rights Index* mencatat bahwa Indonesia merupakan wilayah yang berbahaya bagi hak berserikat, di mana aparat keamanan seringkali berpihak pada kepentingan kapital. Dalam situasi krisis kepercayaan terhadap instrumen domestik tersebut, mobilisasi dukungan lintas negara berfungsi sebagai "katup penyelamat" yang memberikan proteksi eksternal bagi SBPS dan memaksa elite perusahaan untuk mulai mempertimbangkan opsi kompromi.

Pergeseran skala ini membuktikan tesis Tarrow (2011) bahwa gerakan sosial yang sukses di era globalisasi adalah gerakan yang mampu "melompat" dari batasan geografi lokalnya menuju aliansi trans-lokal yang strategis. Tanpa dukungan jejaring advokasi lintas negara, perlawanan SBPS kemungkinan besar akan padam di bawah tekanan PHK massal dan intimidasi aparat di Klaten. Namun, melalui kekuatan solidaritas internasional, SBPS berhasil mengubah Struktur Peluang Politik hibrida yang mereka hadapi menjadi ruang yang memungkinkan terjadinya kemenangan besar di fase selanjutnya.

## Fragmentasi Elite: Celah Kemenangan dalam Hubungan Industrial

Salah satu kontribusi penting dari teori Struktur Peluang Politik (POS) Tarrow (2011) adalah penekanan pada dimensi *fragmentasi elite* sebagai variabel penentu keberhasilan sebuah gerakan sosial. Perpecahan elite merujuk pada kondisi di mana terjadi ketidaksolidan, konflik kepentingan, atau perbedaan orientasi di dalam hierarki kekuasaan pihak dominan. Dalam studi kasus di PT Safelock Medical Klaten, kemenangan struktural yang diraih Serikat Buruh Progresif Sejahtera (SBPS) pada Desember 2024 merupakan hasil langsung dari kemampuan serikat dalam memanfaatkan celah fragmentasi antara manajemen operasional lokal dengan pimpinan tertinggi korporasi.

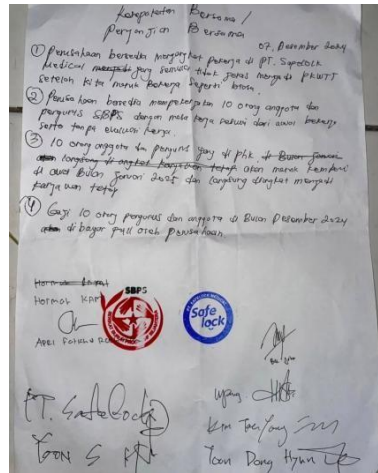


Aksi Mogok Kerja Hari Keenam  
Sumber: Dokumentasi SBPS, 2024

Ketidaksolidan elite ini mulai terlihat secara nyata pada hari keenam aksi mogok kerja massal. Di satu sisi, pimpinan manajemen lokal di Klaten beserta jajaran HRD tetap mengambil posisi "garis keras" dengan melakukan penutupan total gerbang pabrik (*lockouts*), menyebarkan narasi pelecehan terhadap serikat dengan sebutan "serikat bayi," serta mengerahkan preman dan aparat kepolisian untuk melakukan tekanan mental terhadap masa aksi. Namun, di sisi lain, pimpinan tertinggi atau Komisaris Utama korporasi (Mr. Yun) yang berada di bawah bayang-bayang tekanan jejaring advokasi lintas negara melalui KTCU Korea Selatan, mulai menyadari bahwa strategi koersif manajemen lokal justru menciptakan risiko finansial dan reputasional yang jauh lebih besar bagi masa depan korporasi.

Perbedaan perspektif ini menciptakan peluang politik yang krusial. Mr. Yun akhirnya memutuskan untuk mengintervensi otoritas manajemen lokal Klaten dan mengambil alih kendali perundingan secara langsung. Dalam forum mediasi yang berlangsung tegang, pimpinan tertinggi perusahaan tersebut

akhirnya bersikap lebih akomodatif dan memaksa manajemen lokal untuk mengakui kesalahan serta menyepakati tuntutan buruh dalam sebuah Perjanjian Bersama (PB). Kejadian ini membuktikan argumen Tarrow (2011) bahwa persatuan di kalangan pimpinan bukanlah sesuatu yang bersifat absolut; ia dapat retak apabila sebuah gerakan kolektif mampu menaikkan biaya represi hingga melampaui batas toleransi ekonomi dan moral elite pusat.



Gambar 2. Bukti Surat Perjanjian Bersama pada Hari Keenam  
Sumber: Dokumentasi SBPS, 2024

Capaian dari perpecahan elite ini bermuara pada kemenangan struktural yang mengubah wajah hubungan industrial di PT Safelock secara permanen. Poin-poin dalam Perjanjian Bersama Desember 2024 mencakup konversi status 233 buruh kontrak (PKWT) menjadi karyawan tetap (PKWTI), pemulihan hak sepuluh pengurus serikat yang sebelumnya di-PHK secara sepihak, hingga pembayaran gaji penuh selama masa mogok kerja. Keberhasilan ini menempatkan tingkat keterorganisasian SBPS pada angka 47 persen, sebuah anomali yang luar biasa jika dibandingkan dengan potret rendahnya unionisasi buruh di tingkat nasional (2,96%) maupun Provinsi Jawa Tengah (2,87%). Kemenangan ini juga sekaligus membuktikan bahwa di tengah rezim ketenagakerjaan yang dikategorikan ITUC (2025) sebagai wilayah tanpa jaminan hak, celah dalam struktur peluang politik tetap dapat dikonstruksi melalui taktik yang mampu memicu fragmentasi pada struktur kekuasaan lawan.

### Resiliensi dalam Siklus Kontestasi Berkelanjutan (2025)

Meskipun SBPS berhasil meraih kemenangan struktural yang besar, Tarrow (2011) mengingatkan bahwa kontestasi politik bersifat dinamis dan bergerak dalam sebuah siklus yang tidak pernah benar-benar berakhir. Siklus kontestasi ditandai dengan adanya fase "reaksi balik" (*counter-mobilization*) di mana pihak dominan berupaya melakukan penyesuaian strategi guna merebut kembali kendali yang sempat hilang.

Fenomena ini secara empiris terlihat pada dinamika di PT Safelock pasca-kemenangan, khususnya pada akhir tahun 2025.

Elite korporasi menunjukkan kelentingan (*resilience*) dengan melakukan inovasi praktik penindasan yang lebih terselubung dan personal. Perusahaan mulai bergeser dari strategi PHK massal yang mencolok menuju "penjebakan administratif". Hal ini terbukti pada kasus pemecatan kembali sekretaris serikat (Gama) pada November 2025, di mana perusahaan menghidupkan kembali isu kesalahan administratif lama yang sebenarnya telah dianggap selesai, serta melancarkan tuduhan pemalsuan dokumen kesehatan yang sulit dibuktikan kebenarannya. Strategi ini dirancang untuk menyingkirkan tokoh kunci gerakan tanpa memicu gelombang protes massal yang sama besarnya dengan tahun sebelumnya.

Selain itu, perusahaan juga menerapkan strategi pecah belah berbasis relasi keluarga untuk melemahkan solidaritas internal serikat. Pihak manajemen secara sengaja merekrut anggota keluarga dari pengurus serikat untuk bekerja sebagai bagian dari keamanan eksternal korporasi, yang secara sosiologis menciptakan dilema moral dan konflik horizontal di tingkat akar rumput. Tekanan psikologis ini, ditambah dengan menurunnya intensitas kehadiran pengurus dalam rapat-rapat divisi akibat kelelahan (*burnout*), menyebabkan solidaritas internal SBPS sempat mengalami periode kendor.

Namun, di tengah tekanan reaksi balik tersebut, SBPS menunjukkan resiliensi yang berakar pada memori kolektif akan kemenangan tahun 2024. Sebagaimana dijelaskan oleh della Porta dan Diani (2006), pengalaman aksi bersama seperti pendirian "tenda juang" dan dapur umum telah membangun sebuah "budaya protes" yang mendalam di kalangan anggota. Budaya ini menjadi modal sosial yang menjaga api perlawanan tetap hidup meskipun organisasi menghadapi krisis figur sentral.

Keberlanjutan perlawanan SBPS dalam siklus kontestasi berikutnya kini sangat bergantung pada dua hal utama: Pertama, distribusi pengetahuan hukum melalui kaderisasi paralegal yang lebih merata guna mengurangi ketergantungan pada satu sosok pemimpin. Kedua, pemeliharaan konsisten terhadap jejaring advokasi lintas negara guna memastikan korporasi tetap merasa diawasi oleh standar internasional. Analisis ini menegaskan bahwa keberhasilan gerakan buruh dalam menghadapi Struktur Peluang Politik hibrida bukan ditentukan oleh satu kali kemenangan di meja perundingan, melainkan oleh kemampuan organisasi untuk terus beradaptasi dan merespons setiap fase inovasi represi yang dilancarkan oleh elite perusahaan secara berkelanjutan.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan perlawanan Serikat Buruh Progresif Sejahtera (SBPS) di PT Safelock Medical Klaten merupakan hasil dari navigasi strategis dalam Struktur Peluang Politik (POS) yang dinamis. Dinamika kontestasi ini bergerak melalui siklus yang diawali dari kondisi POS tertutup pada tahun 2022, di mana ketersumbatan akses institusional memaksa buruh melakukan aksi spontan berbasis "ekonomi moral" guna mempertahankan hak dasar mereka. Transformasi menuju POS hibrida pasca-pencatatan legal serikat pada tahun 2024 menciptakan dialektika baru; di satu sisi buruh memiliki legitimasi

hukum, namun di sisi lain korporasi meningkatkan kapasitas represi melalui instrumen administratif dan praktik *union busting* yang sistematis.

Temuan utama penelitian ini menegaskan bahwa eskalasi konflik menuju kemenangan struktural dipicu oleh kemampuan serikat melakukan pergeseran skala perlawanan (*scale shift*) melalui mobilisasi sekutu eksternal. Keterlibatan LBH Semarang dan dukungan internasional dari *Korean Trade Union Confederation* (KTCU) menjadi pengungkit strategis yang memicu fragmentasi elite di dalam hierarki perusahaan. Perpecahan antara manajemen operasional lokal dengan pimpinan tertinggi korporasi akhirnya membuka celah bagi lahirnya Perjanjian Bersama Desember 2024 yang menghasilkan konversi status 233 buruh kontrak menjadi tetap serta pemulihan hak pengurus yang di-PHK.

Secara teoretis, artikel ini memberikan kontribusi pada pengayaan teori POS Sidney Tarrow dengan mengintegrasikan variabel jejaring advokasi lintas negara sebagai dimensi krusial sekutu eksternal dalam konteks industri manufaktur. Di tengah situasi nasional Indonesia yang tidak menjamin hak buruh berdasarkan laporan ITUC (2025), kekuatan solidaritas internasional terbukti mampu menambal kelemahan perlindungan domestik. Secara praktis, studi ini merekomendasikan pentingnya kaderisasi paralegal di tingkat akar rumput guna menjaga resiliensi gerakan dari reaksi balik (*counter-mobilization*) elite korporasi yang terus berinovasi dalam memproduksi represi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Endang Puput Lestari, Aulina Nur Fadilah, Sulis Setiawati, Enrico Valentino Riyadi, & Naerul Edwin Kiky Aprianto. (2024). Analisis Strategi dan Perkembangan Industri di Indonesia. *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 3(1), 86–98. <https://doi.org/10.61132/menawan.v3i1.1118>
- Azhiim, R. A., & Bastari, G. R. (2019). A disciplined freedom: The paradox of labour rights in post-Reformasi Indonesia. *PCD Journal*, 7(1), 1–25. <https://doi.org/10.22146/pcd.36026>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Direktori industri manufaktur 2024 (Vol. 13). Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik. (2024, Juni 7). Keadaan angkatan kerja di Indonesia Februari 2024 (No. Publikasi 04100.24012; No. Katalog 2303004; ISSN 0216-647X). <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/112a10c79b8cfa70eec9f6f3>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. (2024). Profil ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah: Hasil Sakernas Agustus 2023 (Vol. 13, No. Publikasi 33000.24031; Katalog 2303003.33; ISSN 2407-3482). Semarang: BPS Provinsi Jawa Tengah.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. (2024, Mei 2). Jumlah angkatan kerja. BPS Jawa Tengah. <https://jateng.bps.go.id/id/statistics-table/2/ODIjMgsama+dengansama+dengan/jumlah-angkatan-kerja.html>
- Caraway, T. L., & Ford, M. (2017). Institutions and collective action in divided labour movements: Evidence from Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 59(4), 444–464.
- Catalano, T., & Schleck, D. (2024). Discourses that undermine union movements: A multimodal analysis of union-busting videos. *Journal of Multimodal Discourse Studies*, 9(1), 15–36.
- Dundon, T., Cullinane, N. and Harney, B. (2006), The ideology of union-busting, *International Union Rights Journal*, August, vol.13 (2), pp5-6. Della Porta, D., & Diani, M. (2006). *Social movements: An introduction* (2nd ed.).
- Forsyth, A. (2020). *Against labor: How U.S. employers organized to defeat union activism*. Cornell University Press.
- Halimatu Hira, R., Nurrachman, D., & Fitriani, L. (2023). Union busting: Pemutusan hubungan kerja

- dan penegakan hukum. *Wara Sains: Jurnal Hukum dan HAM*, 5(1), 45–58.
- Harhary, R. A. (2021). Perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja yang di-PHK karena melakukan kegiatan serikat. *Jurnal Lex Administratum*, 9(6), 1615–1628.
- International Trade Union Confederation. (2025). 2025 ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers. ITUC.
- International Trade Union Confederation. (2025). 2025 ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers. <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index>
- Ma'rifah, N., & Habibah, U. (2025). Implikasi hukum Omnibus Law terhadap ketenagakerjaan di Indonesia. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 557–566. <https://doi.org/10.63822/x80qme66>
- Maryani, S., Al-Ayubbi, S. A., Liliefna, E., Ahmad, I. F., Habibi, N., Amrizal, M. D. R., Rozikin, I. S., & Muhyiddin. (2023). Studi pemetaan organisasi serikat pekerja/buruh di Indonesia. Jakarta: Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan - Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://doi.org/10.47198/pwhlm.v1i2-15>
- Nababan, D. S., & Purba, R. A. (2023). Revisiting industrialization and labor absorption in Indonesia: Is the relationship diminishing? *arXiv preprint*. <https://arxiv.org/abs/2311.01787>
- Siagian, D. A., & Al Uyun, D. (2023). Legal protection of labour's freedom of union against union busting in Indonesia. *Journal of Socio-Legal Studies*, 14(2), 113-128.
- Tarrow, S. (2011). *Power in movement: Social movements and contentious politics* (3rd ed.). New York: Cambridge University Press.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.