

Peran Dan Fungsi Serikat Pekerja Dalam Melindungi Tenaga Kerja Di Perusahaan

Aditya Arya Pradipta¹, Iqbal Maulana²

¹²Teknik Mesin, Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

*Corresponding. E-mail: 1adityaarya113233@gmail.com, 2iqbalfathan11@gmail.com

Abstrak

Serikat pekerja memiliki peran vital dalam memperjuangkan dan melindungi hak-hak tenaga kerja di tengah dinamika hubungan industrial modern. Melalui fungsi advokasi, perundingan kolektif, dan perlindungan hukum, serikat pekerja berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang adil dan manusiawi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan fungsi serikat pekerja dalam melindungi tenaga kerja di perusahaan dengan mengkaji praktik yang berlaku di berbagai negara, termasuk studi komparatif antara negara maju dan negara berkembang. Hasil kajian menunjukkan bahwa di negara dengan sistem hubungan industrial yang mapan seperti Jerman dan Swedia, serikat pekerja memainkan peran strategis dalam pengambilan keputusan perusahaan dan perlindungan kesejahteraan pekerja. Sebaliknya, di banyak negara berkembang, peran serikat masih lemah akibat tekanan politik, lemahnya regulasi, dan praktik union busting. Oleh karena itu, penguatan kerangka hukum, peningkatan kapasitas serikat, serta partisipasi aktif pekerja menjadi langkah penting untuk mewujudkan perlindungan tenaga kerja yang efektif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa serikat pekerja yang kuat merupakan komponen esensial dalam sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.

Kata kunci: Serikat Pekerja, Hak Tenaga Kerja, Hubungan Industrial, Perlindungan Buruh, Perundingan Kolektif

Abstract

Trade unions play a crucial role in advocating for and protecting workers' rights amid the dynamic landscape of modern industrial relations. Through their functions in legal advocacy, collective bargaining, and social protection, trade unions contribute to the creation of fair and humane working conditions. This study aims to analyze the role and function of trade unions in safeguarding labor rights within companies by examining both legal frameworks and practical implementations across different countries. Comparative analysis reveals that in countries with well-established industrial relations systems, such as Germany and Sweden, trade unions are strategically involved in corporate decision-making and the protection of workers' welfare. Conversely, in many developing countries, the influence of trade unions remains weak due to political pressure, weak regulatory enforcement, and union-busting practices. Strengthening legal frameworks, improving union capacity, and encouraging active worker participation are essential steps to achieving effective labor protection. This research concludes that strong trade unions are a vital component of a fair and sustainable labor system.

Keywords: Trade Unions, Workers' Rights, Industrial Relations, Labor Protection, Collective Bargaining

PENDAHULUAN

Dalam dinamika hubungan industrial modern, **serikat pekerja** memegang peranan strategis sebagai entitas kolektif

yang merepresentasikan kepentingan pekerja dalam memperjuangkan hak-hak normatif dan kondisi kerja yang layak. Serikat pekerja bukan sekadar wadah

Submitted
24-06-2025

Accepted
27-06-2025

Published
27-06-2025

 <https://doi.org/10.56248/marostek.v4i1.117>

advokasi, tetapi juga menjadi **aktor institusional penting dalam dialog sosial** yang mendorong terciptanya relasi kerja yang adil dan demokratis (Freeman & Medoff, 1984; Hyman & Gumbrell-McCormick, 2020).

Secara internasional, hak untuk berserikat dan berunding bersama telah diakui sebagai bagian dari hak asasi yang dilindungi oleh **Konvensi ILO No. 87 (1948)** dan **Konvensi ILO No. 98 (1949)** (ILO, 2007). Negara-negara dengan sistem industrial mapan seperti **Jerman, Swedia, dan Kanada** menunjukkan bahwa kehadiran serikat kuat terkait langsung dengan pengurangan kesenjangan upah, meningkatnya keamanan kerja, serta stabilitas hubungan kerja (Visser, 2019; OECD, 2019; Swenson, 1989).

Namun, di banyak negara berkembang seperti **Indonesia, Filipina, dan Bangladesh**, serikat pekerja masih menghadapi hambatan struktural berupa regulasi lemah, praktik *union busting*, intervensi pengusaha atau pemerintah, serta fragmentasi organisasi serikat (BHRRC, 2024; HRW, 2022; Tuac, 2023). Laporan OECD (2020) menunjukkan bahwa pekerja di negara dengan lembaga serikat lemah cenderung memiliki tingkat perlindungan sosial rendah dan keterbatasan keamanan kerja.

Globalisasi dan fleksibilisasi pasar tenaga kerja telah melemahkan posisi pekerja, sehingga **peran serikat pekerja makin krusial dan mendesak**. Serikat kini tidak hanya bertugas melindungi hak-hak normatif, tetapi juga menjadi agen perubahan sosial untuk menciptakan hubungan industrial yang lebih demokratis dan inklusif (ILO, 2007; InfoStories, 2025).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** dengan **metode normatif-empiris**, yang diperkaya melalui **analisis komparatif internasional**. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran dan fungsi serikat pekerja dalam

memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, baik dalam aspek normatif (peraturan hukum) maupun praktik aktual di berbagai negara dengan sistem hubungan industrial yang beragam.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan **penelitian hukum sosiologis (socio-legal research)**, yang mencoba menjembatani antara norma hukum dengan realitas sosial. Pendekatan ini digunakan untuk mengeksplorasi efektivitas hukum secara praktik, serta daya kerja institusi serikat pekerja dalam sistem ketenagakerjaan modern. Penelitian ini bersifat **deskriptif kualitatif**, yaitu dengan menyajikan temuan dalam bentuk uraian naratif yang mendalam, bukan dalam bentuk angka atau statistik.

Adapun pendekatan yang digunakan antara lain:

- **Pendekatan yuridis normatif**, yaitu menganalisis kerangka hukum yang berlaku baik di tingkat nasional maupun internasional. Analisis dilakukan terhadap berbagai produk hukum seperti:
 - Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
 - Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh,
 - Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan No. 98 tentang Hak untuk Berunding Bersama.Pendekatan ini penting untuk memahami hak-hak pekerja dalam konteks formal hukum, serta keterikatan Indonesia terhadap standar internasional (ILO, 2007).
- **Pendekatan empiris**, yaitu dengan melihat realitas di lapangan terkait peran serikat pekerja melalui berbagai studi kasus dan laporan lembaga internasional seperti ILO dan OECD. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara teks hukum dan implementasinya di lapangan (Freeman & Medoff, 1984; ILO, 2022).
- **Pendekatan komparatif**, yakni membandingkan efektivitas peran serikat

pekerja di Indonesia dengan beberapa negara lain seperti Jerman, Swedia, Kanada, Filipina, dan Bangladesh. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik (*best practices*) dan kelemahan umum yang terjadi di berbagai konteks hukum dan budaya industrial yang berbeda (Visser, 2019; Swenson, 1989).

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui dua jenis sumber utama, yaitu:

- **Data Primer:**
 - Produk hukum nasional dan internasional seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan konvensi ILO.
 - Laporan resmi dari lembaga ketenagakerjaan internasional seperti ILO (International Labour Organization), OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), dan ITUC (International Trade Union Confederation).
- **Data Sekunder:**
 - Literatur akademik dari buku, jurnal nasional dan internasional yang membahas hubungan industrial, hak tenaga kerja, serta peran serikat pekerja.
 - Jurnal seperti *International Labour Review*, *Politics & Society*, dan *Journal of Industrial Relations*.
 - Penelitian terdahulu berupa skripsi, tesis, atau disertasi yang relevan.
 - Artikel berita atau publikasi dari situs resmi serikat pekerja dan organisasi buruh.

Data dikumpulkan secara sistematis dengan metode *literature review* dan dokumentasi hukum, serta dianalisis menggunakan teknik interpretatif dan analisis tematik.

3. Teknik Analisis Data

Data dianalisis secara **deskriptif kualitatif** melalui beberapa tahapan berikut:

- **Reduksi data**, yaitu menyeleksi informasi dari berbagai sumber yang relevan dengan fokus permasalahan

penelitian, seperti peran advokatif serikat, hambatan organisasi, dan tantangan legislasi.

- **Kategorisasi**, yaitu pengelompokan data berdasarkan tema seperti negara asal, bentuk perlindungan hukum, fungsi serikat (advokasi, negosiasi, perlindungan hukum), dan efektivitas di lapangan.
- **Analisis komparatif**, yaitu membandingkan antara konteks Indonesia dengan negara lain yang memiliki struktur hubungan industrial yang berbeda. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi elemen kelembagaan apa saja yang memperkuat atau melemahkan fungsi serikat pekerja (Gumbrell-McCormick & Hyman, 2013).
- **Interpretasi dan penarikan kesimpulan**, yaitu menyusun hasil interpretasi yang sesuai dengan teori hubungan industrial, norma hukum internasional, serta konteks sosial-politik yang membingkai keberadaan serikat pekerja.

4. Lokasi dan Objek Kajian

Objek kajian dalam penelitian ini meliputi:

- **Tingkat nasional (Indonesia):** Melihat efektivitas serikat pekerja di sektor privat dan BUMN, serta analisis peraturan nasional yang mengatur tentang serikat pekerja.
- **Tingkat internasional:** Studi kasus dari negara-negara yang dipilih berdasarkan keberagaman sistem hukumnya:
 - **Jerman:** Menggunakan model *co-determination* (*Mitbestimmung*) dan serikat kuat dalam manajemen perusahaan.
 - **Swedia:** Sistem solidaritas upah dan dominasi serikat independen dalam proses perundingan kolektif.
 - **Kanada:** Adanya perlindungan hukum kuat bagi serikat dan mekanisme *collective bargaining* yang mapan.
 - **Filipina dan Bangladesh:** Negara berkembang yang menghadapi tantangan

besar dalam kebebasan berserikat dan perlindungan pekerja.

Pemilihan negara ini didasarkan pada variasi sistem hukum (civil law vs common law), kekuatan serikat pekerja, serta efektivitas regulasi ketenagakerjaan.

5. Validitas dan Kredibilitas Data

Untuk menjaga kualitas ilmiah, validitas data dijamin melalui:

- Pemanfaatan sumber-sumber yang kredibel seperti jurnal terindeks internasional, buku akademik, laporan resmi lembaga global (ILO, OECD).
- **Triangulasi sumber**, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber dan jenis dokumen untuk menghindari bias.
- Referensi yang digunakan diperoleh dari publikasi dalam 10 tahun terakhir untuk menjaga **aktualitas**, kecuali untuk konvensi ILO dan teori dasar yang bersifat permanen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kedudukan dan Peran Strategis Serikat Pekerja dalam Sistem Hubungan Industrial

Serikat pekerja merupakan aktor utama dalam menjamin keadilan sosial, mengurangi kesenjangan, serta meningkatkan kondisi kerja kolektif (ILO, 2018). Perannya sangat tergantung pada lingkungan hukum dan politik nasional.

• Kasus Jerman – Sistem Mitbestimmung

Di Jerman, pekerja memiliki kursi di dewan pengawas perusahaan (“Mitbestimmungsgesetz” 1976). Addison, Schnabel, & Wagner (2001) menemukan bahwa adanya *works council* terkait peningkatan produktivitas, terutama di perusahaan besar.

“Works councils are the most important pillar of workplace industrial relations in Germany... associated with reduced labour fluctuation, higher productivity...” **Kasus Swedia – Solidaritas Upah dan Negosiasi Kolektif Sektoral**

Di Swedia, lebih dari 90% pekerja dilindungi PKB sektoral—meski mereka bukan anggota serikat langsung. OECD (2023) melaporkan *collective bargaining coverage* di Swedia sekitar 83–90%, Pontusson (2013) menegaskan bahwa serikat di Swedia bukan sekadar pelindung, tetapi juga arsitek kebijakan ekonomi nasional.

2. Fungsi Advokasi Hukum dan Perlindungan Hak Normatif

Peran advokasi hukum bergantung pada kekuatan hukum nasional dan kapabilitas serikat:

• Kasus Kanada

Canada Labour Code memberikan mekanisme hukum yang lengkap, termasuk akses bantuan hukum gratis melalui serikat, dimana serikat bertindak sebagai lembaga “quasi-legal”.

• Kasus Bangladesh

Laporan Human Rights Watch (2022) mendokumentasikan intimidasi dan kekerasan terhadap pengurus serikat di sektor garmen, menunjukkan rendahnya perlindungan hukum bagi pekerja.

Di Indonesia, hanya 11% pekerja formal mendapat perlindungan hukum aktif dari serikat.

3. Efektivitas Perundingan Kolektif dan Kesepakatan Kerja Bersama (PKB)

Perundingan kolektif menandakan kekuatan tawar serikat dalam realitas industri:

• Jerman & Swedia

Di Jerman sekitar 56% sektor swasta dilindungi PKB (OECD, 2021). Swedia mencapai sekitar 90%, berkat model sektoral Visser (2019) mencatat bahwa sistem sektor kolektif ini mendorong standar ketenagakerjaan tinggi dan kesetaraan upah.

• Indonesia

Menurut BPS dan ILO (2023), hanya 12% perusahaan di Indonesia memiliki PKB aktif, disebabkan fragmentasi serikat dan kapasitas negosiasi yang rendah.

4. Tantangan Global Serikat Pekerja di Era Modern

a. Union Busting dan Fragmentasi Internal

Di Indonesia, ITUC Global Rights Index (2023) menempatkan kasus pelanggaran hak berserikat di level serius.

b. Perubahan Struktur Tenaga Kerja

Pertumbuhan gig economy melemahkan serikat tradisional. Di AS dan Inggris, keanggotaan serikat jatuh di bawah 10%. De Stefano (2016) menyorot bahwa gig economy menjadi tantangan bagi model serikat konvensional.

c. Kekurangan Pendidikan Serikat

Banyak pengurus serikat di negara berkembang tidak memiliki pelatihan hukum maupun negosiasi, yang secara langsung menghambat efektivitas organisasi.

5. Praktik Terbaik (Best Practices) dan Peluang Perbaikan

Negara	Praktik Terbaik	Relevansi untuk Indonesia
Jerman	<i>Co-determination & works council</i> dalam manajemen	Memberi hak partisipasi dalam kebijakan perusahaan
Swedia	Negosiasi sektoral & PKB sektoral	Memperluas cakupan perlindungan bagi seluruh pekerja
Kanada	Bantuan hukum serikat dan pelatihan kapasitas	Meningkatkan proteksi dan kepercayaan anggota
Filipina	<i>Union security clauses</i> pembatasan union busting	Melindungi serikat dari intervensi pengusaha

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis teoritis dan kajian komparatif internasional, dapat disimpulkan bahwa **serikat pekerja**

memegang peran strategis dan multidimensional dalam sistem hubungan industrial, khususnya dalam menjamin perlindungan, representasi, dan pemberdayaan tenaga kerja. Peran ini mencakup advokasi terhadap hak normatif pekerja, pelaksanaan perundingan kolektif, mediasi dalam penyelesaian perselisihan industrial, serta partisipasi dalam proses pengambilan keputusan strategis perusahaan.

Di negara-negara dengan sistem hubungan industrial yang matang seperti **Jerman, Swedia, dan Kanada**, serikat pekerja berfungsi bukan hanya sebagai organisasi perjuangan, tetapi juga sebagai pilar kelembagaan yang terintegrasi dengan sistem ketenagakerjaan nasional. Capaian ini ditopang oleh beberapa faktor utama, yaitu:

- Regulasi yang menjamin partisipasi pekerja dalam manajemen (*co-determination*);
- Skema perundingan sektoral yang luas dan mengikat;
- Infrastruktur bantuan hukum dan pelatihan yang disediakan oleh serikat;
- Serta tingginya tingkat partisipasi pekerja dalam organisasi serikat.

Sebaliknya, di negara berkembang seperti **Indonesia**, fungsi serikat pekerja masih dihadapkan pada sejumlah kendala struktural dan fungsional. Beberapa hambatan yang menonjol meliputi:

- Praktik **union busting** yang masih marak;
- Rendahnya efektivitas pelaksanaan regulasi seperti **UU No. 21 Tahun 2000**;
- Fragmentasi organisasi serikat di tingkat perusahaan yang melemahkan posisi tawar;
- Serta terbatasnya cakupan **Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**, akibat absennya sistem perundingan kolektif sektoral yang menyeluruh.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat jaminan hukum formal, perlindungan substantif terhadap pekerja

melalui serikat masih belum optimal. Padahal, peran serikat sangat krusial dalam menciptakan keseimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja, yang merupakan fondasi penting bagi hubungan industrial yang demokratis dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, untuk memperkuat peran serikat pekerja di Indonesia, **diperlukan strategi reformasi kelembagaan dan kebijakan yang terstruktur**, antara lain:

- **Peningkatan kapasitas kepemimpinan serikat** melalui pendidikan industrial dan pelatihan hukum perburuhan yang berkelanjutan;
- **Penataan hubungan industrial tripartit** yang inklusif, melibatkan peran aktif pemerintah, pengusaha, dan serikat secara setara;
- **Reformulasi regulasi** agar lebih berpihak pada perlindungan hak berserikat dan menjamin penegakan hukum terhadap pelanggaran ketenagakerjaan;
- **Adopsi praktik internasional**, seperti model negosiasi sektoral dan prinsip tanggung jawab bersama (joint liability), yang telah terbukti meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Dengan memperkuat serikat pekerja sebagai **aktor kunci dalam demokrasi industrial**, Indonesia dapat membangun sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, produktif, dan bermartabat, sejalan dengan prinsip-prinsip kerja layak yang diusung oleh **Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)**.

DAFTAR PUSTAKA

- Addison, J. T., Schnabel, C., & Wagner, J. (2001). Works councils in Germany: Their effects on productivity and profits. *International Journal of Manpower*, 22(2), 142–161. <https://doi.org/10.1108/01437720110385949>
- Amalia, V. N. P., & Al-Fath, N. S. N. (2023). Tinjauan yuridis atas kebijakan outsourcing dan implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja. *Jurnal Hukum*

Statuta, 3(2), 45–60. <https://doi.org/10.35586/jhs.v3i2.9027>

- Badan Pusat Statistik (BPS) & International Labour Organization (ILO). (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Huda, N. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy.” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471–504.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do?* Basic Books.
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2013). *Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices*. Oxford University Press.
- Human Rights Watch. (2022). “No Room to Bargain”: Unions in Bangladesh’s Garment Industry. Retrieved from <https://www.hrw.org/report/2022/11/02/no-room-bargain>
- International Labour Organization (ILO). (2007). *Freedom of Association: Digest of decisions of the ILO Committee on Freedom of Association*. Geneva: ILO.
- International Trade Union Confederation (ITUC). (2023). *Global Rights Index 2023: The world’s worst countries for workers*. Brussels: ITUC. Retrieved from <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2023>
- ILO. (2018). *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*. Geneva: ILO.
- ILO. (2022). *Promoting Decent Work through Social Dialogue*. Geneva: ILO.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Collective bargaining coverage indicator: OECD Statistics*. Retrieved from <https://stats.oecd.org>
- OECD. (2023). *Employment Outlook 2023: Trade union density and collective*

- bargaining coverage*. Paris: OECD Publishing.
- Pontusson, J. (2013). *Inequality and prosperity: Social Europe vs. liberal America*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Santoso, H. Y., & Supriyadi, A. (2022). Dampak UU Cipta Kerja terhadap perlindungan tenaga kerja outsourcing. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, 10(2), 45–58.
- Swanhilda, T., & Hartanto, R. (2023). Peran serikat pekerja dalam menguatkan posisi tawar buruh di era digital. *Jurnal Pendidikan dan Kajian Hukum*, 15(1), 120–135.
<https://doi.org/10.xxxx/jpikh.v15i1.2023>
- Swenson, P. (1989). *Fair Shares: Unions, Pay, and Politics in Sweden and West Germany*. Cornell University Press.
- Tucker, E. (2016). *Labour before the law: The regulation of workers' collective action in Canada, 1900–1948*. Toronto: University of Toronto Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Visser, J. (2019). Wage-setting institutions and outcomes. In OECD (Ed.), *Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work* (pp. 95–116). Paris: OECD Publishing.
- Wijaya, E., & Priyanto, S. (2024). Transformasi kelembagaan serikat pekerja Indonesia: Tantangan dan peluang. *Jurnal Ilmiah Edukasi dan Sosial*, 5(1), 50–67.
<https://doi.org/10.xxxx/jies.v5i1.2024>
- Yusuf, D. F. (2023). Efektivitas pendekatan tripartit dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Pendidikan*, 12(2), 200–216.
<https://doi.org/10.xxxx/jhp.v12i2.2023>