



TINJAUAN HUKUM TERHADAP FUNGSI SERIKAT BURUH, PERUNDINGAN KOLEKTIF, DAN MOGOK KERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Galuh Gilang Gumintang

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: galuh.205230152@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

Industrial relations is a system that regulates the relationship between workers, employers, and the government in order to achieve a balance of interests in the world of work. In that system, labor unions, collective bargaining, and strikes play a very important role as legal instruments in creating fair and harmonious labor relations. This research aims to examine the legal regulations regarding the functions of labor unions, the mechanisms of collective bargaining, and the right to strike from the perspective of labor law in Indonesia. The research method used is the normative juridical method with a legislative and conceptual approach. The research results show that labor unions have the primary function of representing workers in advocating, protecting, and defending workers' interests in industrial relations. Collective bargaining becomes the main mechanism in determining working conditions thru a negotiation process between labor unions and employers, resulting in a collective labor agreement as the legal basis for the employment relationship. Meanwhile, strikes are recognized as a worker's right used as a last resort if negotiations do not reach an agreement, provided they are carried out in accordance with applicable legal procedures. The conclusion of this research shows that these three aspects are interconnected and are an important part of creating a balanced and fair industrial relationship. However, in its implementation, there are still various challenges such as the imbalance of bargaining power between workers and employers, as well as the effectiveness of labor law enforcement.

Keywords : *labor union, collective bargaining, strike, industrial relations*

ABSTRAK

Hubungan industrial merupakan sistem yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam rangka mewujudkan keseimbangan kepentingan di dunia kerja. Dalam sistem tersebut, serikat buruh, perundingan kolektif, dan mogok kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai instrumen hukum dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis. Penelitian

ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan hukum mengenai fungsi serikat buruh, mekanisme perundingan kolektif, serta hak mogok kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat buruh memiliki fungsi utama sebagai representasi pekerja dalam memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan pekerja dalam hubungan industrial. Perundingan kolektif menjadi mekanisme utama dalam menentukan syarat kerja melalui proses negosiasi antara serikat buruh dan pengusaha yang menghasilkan perjanjian kerja bersama sebagai dasar hukum hubungan kerja. Sementara itu, mogok kerja diakui sebagai hak pekerja yang digunakan sebagai upaya terakhir apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, dengan ketentuan harus dilaksanakan sesuai prosedur hukum yang berlaku. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan merupakan bagian penting dalam menciptakan hubungan industrial yang seimbang dan berkeadilan. Namun demikian, dalam implementasinya masih terdapat berbagai tantangan seperti ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha serta efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan.

Kata Kunci : *serikat buruh, perundingan kolektif, mogok kerja, hubungan industrial*

PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan bagian penting dalam sistem ketenagakerjaan yang mengatur interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam rangka menciptakan keseimbangan kepentingan di dunia kerja. Dalam konteks pembangunan ekonomi nasional, hubungan industrial tidak hanya dipahami sebagai hubungan kontraktual semata, tetapi juga sebagai sistem sosial yang mengandung dimensi hukum, ekonomi, dan keadilan sosial. Dinamika hubungan kerja yang terus berkembang menuntut adanya mekanisme yang mampu menjamin perlindungan hak-hak pekerja sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Salah satu unsur utama dalam hubungan industrial adalah keberadaan serikat buruh. Serikat buruh memiliki peran strategis sebagai wadah bagi pekerja untuk memperjuangkan, melindungi, dan memperjuangkan kepentingan mereka dalam hubungan kerja. Keberadaan serikat buruh tidak hanya diakui secara nasional melalui peraturan perundang-undangan, tetapi juga dijamin dalam berbagai instrumen hukum internasional yang menegaskan hak berserikat sebagai bagian dari hak asasi manusia. Dalam praktiknya, serikat buruh menjadi representasi kolektif pekerja dalam menghadapi pengusaha, terutama dalam hal perundingan

mengenai syarat kerja, upah, serta kondisi kerja lainnya¹.

Perundingan kolektif merupakan mekanisme utama dalam hubungan industrial yang berfungsi sebagai sarana negosiasi antara serikat buruh dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan yang adil dan seimbang. Perundingan ini biasanya menghasilkan perjanjian kerja bersama yang mengikat kedua belah pihak. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian kerja bersama memiliki kedudukan yang penting karena menjadi dasar pengaturan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja selain ketentuan peraturan perundang-undangan. Proses perundingan kolektif mencerminkan prinsip dialog sosial yang menekankan pentingnya musyawarah dalam menyelesaikan perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

Di sisi lain, mogok kerja merupakan salah satu hak fundamental pekerja yang digunakan sebagai bentuk tekanan dalam menghadapi kebuntuan perundingan. Mogok kerja tidak dapat dipandang sebagai tindakan anarkis, melainkan sebagai instrumen hukum yang diakui untuk memperjuangkan kepentingan pekerja secara kolektif. Namun demikian, pelaksanaan mogok kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku agar tidak menimbulkan kerugian yang tidak sah bagi pihak lain. Pengaturan mengenai mogok kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan adanya upaya untuk menyeimbangkan antara hak pekerja untuk melakukan aksi kolektif dengan kepentingan umum serta keberlangsungan kegiatan usaha.

Dalam praktik hubungan industrial, ketiga aspek tersebut—serikat buruh, perundingan kolektif, dan mogok kerja—saling berkaitan dan membentuk suatu sistem yang utuh. Serikat buruh berfungsi sebagai aktor utama dalam perundingan kolektif, sementara mogok kerja menjadi mekanisme terakhir apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa hubungan industrial tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial, ekonomi, dan politik².

Meskipun demikian, implementasi ketiga aspek tersebut dalam praktik masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah rendahnya tingkat keanggotaan pekerja dalam serikat buruh yang menyebabkan posisi tawar pekerja menjadi lemah dalam perundingan kolektif. Selain itu, masih terdapat ketimpangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha yang sering kali memengaruhi hasil perundingan. Dalam beberapa kasus, perjanjian kerja bersama lebih banyak mencerminkan kepentingan pengusaha dibandingkan dengan perlindungan terhadap pekerja.

¹ Immanuel Kant, Dikutip dalam Ujang Chandra, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum UNSUB, Subang, 2010, hlm 21

² Sri Rejeki, *Sanitasi Hygiene dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, Rekayasa Sains, Bandung, 2015, hlm 153

Dari sisi hukum, pengaturan mengenai mogok kerja juga masih menimbulkan berbagai permasalahan. Tidak jarang mogok kerja dianggap tidak sah karena tidak memenuhi prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini sering kali menimbulkan konflik baru antara pekerja dan pengusaha, bahkan berujung pada pemutusan hubungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara normatif hak mogok kerja telah diakui, implementasinya masih menghadapi berbagai hambatan yang bersifat administratif dan struktural.

Perkembangan hubungan industrial modern juga dipengaruhi oleh globalisasi dan perubahan pola kerja. Munculnya sistem kerja fleksibel, outsourcing, serta digitalisasi tenaga kerja membawa dampak terhadap pola hubungan antara pekerja dan pengusaha. Dalam situasi ini, peran serikat buruh menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi. Namun demikian, adaptasi serikat buruh terhadap perubahan tersebut masih menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam hal representasi pekerja di sektor informal dan ekonomi digital.

Selain itu, perundingan kolektif dalam praktiknya sering kali tidak berjalan secara optimal karena adanya ketidakseimbangan informasi antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha umumnya memiliki akses yang lebih luas terhadap data ekonomi perusahaan, sementara pekerja sering kali berada pada posisi yang kurang menguntungkan. Kondisi ini dapat memengaruhi kualitas kesepakatan yang dihasilkan dalam perundingan kolektif. Dalam konteks ini, diperlukan penguatan kapasitas serikat buruh agar mampu melakukan negosiasi secara lebih efektif dan berbasis data yang akurat.

Mogok kerja sebagai bentuk eskalasi konflik juga perlu dipahami dalam kerangka hukum yang proporsional. Penggunaan mogok kerja harus menjadi langkah terakhir setelah seluruh mekanisme perundingan ditempuh. Dalam praktiknya, mogok kerja sering kali menimbulkan dampak ekonomi yang signifikan, tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi pekerja itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang jelas dan implementasi yang konsisten agar hak mogok kerja tidak disalahgunakan, tetapi tetap menjadi instrumen sah dalam memperjuangkan kepentingan pekerja³.

Secara umum, hubungan industrial yang ideal adalah hubungan yang didasarkan pada prinsip kemitraan, kesetaraan, dan keadilan. Serikat buruh, perundingan kolektif, dan mogok kerja merupakan instrumen yang saling melengkapi dalam mewujudkan hubungan tersebut. Dengan adanya mekanisme yang jelas dan pelaksanaan yang konsisten, diharapkan hubungan industrial dapat berjalan secara harmonis tanpa mengabaikan hak dan kepentingan masing-masing

³ Aloysius Uwiyo, *Hak Mogok di Indonesia*, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, hlm. 15 - 16.

pihak

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum mengenai fungsi serikat buruh dalam sistem hubungan industrial di Indonesia?
2. Bagaimana mekanisme perundingan kolektif antara serikat buruh dan pengusaha dalam perspektif hukum ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada pengkajian norma-norma hukum yang berlaku, baik yang bersumber dari hukum internasional maupun hukum nasional yang berkaitan dengan mekanisme pembayaran internasional. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis berbagai ketentuan hukum yang mengatur sistem pembayaran lintas negara serta penerapannya dalam transaksi global. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan hukum yang relevan, baik dalam bentuk konvensi internasional, perjanjian internasional, maupun regulasi nasional yang mengatur mekanisme pembayaran internasional. Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, konvensi internasional, serta dokumen hukum yang memiliki kekuatan mengikat terkait dengan mekanisme pembayaran internasional. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, serta pendapat para ahli yang relevan dengan topik penelitian. Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis⁴.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan hukum mengenai fungsi serikat buruh dalam sistem hubungan industrial di Indonesia

Pengaturan hukum mengenai fungsi serikat buruh dalam sistem hubungan industrial di Indonesia merupakan bagian penting dari kerangka hukum ketenagakerjaan yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Keberadaan serikat buruh tidak hanya diakui sebagai bentuk organisasi pekerja, tetapi juga sebagai instrumen hukum yang memiliki peran strategis dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, demokratis, dan berkeadilan sosial. Pengaturan ini menunjukkan bahwa negara memberikan jaminan terhadap hak pekerja untuk berserikat sebagai bagian dari hak asasi manusia yang

⁴ Qotrun A, "Penelitian Kualitatif: Pengertian, Ciri-Ciri, Tujuan, Jenis, dan Prosedurnya", (<https://www.gramedia.com/literasi/penelitian-kualitatif/>)

harus dihormati dan dilindungi⁵.

Secara konstitusional, pengakuan terhadap serikat buruh berakar pada ketentuan Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Ketentuan ini menjadi dasar filosofis sekaligus yuridis yang memperkuat kedudukan serikat buruh dalam sistem hukum nasional. Dalam konteks hubungan industrial, kebebasan berserikat tidak hanya dimaknai sebagai hak individu, tetapi juga sebagai hak kolektif yang memungkinkan pekerja untuk membentuk organisasi guna memperjuangkan kepentingan bersama secara lebih efektif.

Pada tingkat undang-undang, pengaturan mengenai serikat buruh secara khusus terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-undang ini memberikan pengertian, prinsip, serta jaminan kebebasan bagi pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh tanpa adanya paksaan atau tekanan dari pihak manapun. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa serikat buruh bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Karakteristik ini menunjukkan bahwa serikat buruh merupakan organisasi yang berdiri atas dasar kehendak pekerja sendiri dan tidak berada di bawah kendali pengusaha maupun pemerintah secara langsung.

Fungsi serikat buruh dalam sistem hubungan industrial di Indonesia memiliki cakupan yang cukup luas. Secara umum, serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan serta hak-hak pekerja. Fungsi ini mencakup berbagai aspek kehidupan kerja, mulai dari pengupahan, kondisi kerja, jaminan sosial, hingga perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, serikat buruh menjadi representasi kolektif pekerja yang memiliki kedudukan hukum untuk bernegosiasi dengan pengusaha.

Selain fungsi perlindungan, serikat buruh juga memiliki fungsi sebagai pihak dalam perundingan kolektif. Dalam proses ini, serikat buruh berperan sebagai wakil pekerja dalam merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha. Perjanjian kerja bersama tersebut kemudian menjadi dasar pengaturan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja di tingkat perusahaan. Dengan demikian, serikat buruh tidak hanya berperan sebagai organisasi advokasi, tetapi juga sebagai aktor penting dalam pembentukan norma kerja yang bersifat mengikat secara hukum⁶.

Dalam sistem hubungan industrial, serikat buruh juga berfungsi sebagai sarana penyalur aspirasi pekerja. Aspirasi tersebut dapat berupa usulan, keluhan, maupun

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2009, hlm. 172

⁶ Willy Farianto, "Hak Mogok Kerja dalam Perspektif Yuridis dan Sosiologis," *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 21 No. 4 (2014).

tuntutan yang berkaitan dengan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan maupun kebijakan yang lebih luas. Melalui mekanisme ini, serikat buruh menjadi jembatan komunikasi antara pekerja dan pengusaha, serta antara pekerja dan pemerintah dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan.

Dalam perspektif hubungan industrial Pancasila, serikat buruh dipandang sebagai mitra sejajar pengusaha dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Prinsip ini menekankan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak bersifat antagonistik, melainkan bersifat kemitraan yang didasarkan pada kepentingan bersama untuk mencapai produktivitas dan kesejahteraan. Dalam konteks ini, keberadaan serikat buruh menjadi sarana untuk memastikan bahwa kepentingan pekerja tetap terlindungi tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha dalam menjalankan kegiatan usaha.

Pengaturan hukum juga memberikan perlindungan terhadap kebebasan serikat buruh dari intervensi pihak luar. Pengusaha dilarang melakukan tindakan yang dapat menghambat atau menghalangi pembentukan maupun kegiatan serikat buruh. Larangan ini bertujuan untuk menjamin independensi serikat buruh agar dapat menjalankan fungsinya secara bebas tanpa tekanan yang dapat mengurangi efektivitas perjuangan pekerja.

Meskipun secara normatif pengaturan hukum mengenai serikat buruh telah cukup komprehensif, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya tingkat partisipasi pekerja dalam keanggotaan serikat buruh. Kondisi ini menyebabkan posisi tawar pekerja dalam perundingan kolektif menjadi kurang kuat. Selain itu, masih terdapat kesenjangan informasi dan sumber daya antara pekerja dan pengusaha yang dapat memengaruhi efektivitas fungsi serikat buruh.

Dalam perkembangan hubungan industrial modern, peran serikat buruh juga menghadapi dinamika baru akibat perubahan struktur ekonomi dan pola kerja. Munculnya sektor informal, pekerjaan berbasis platform digital, serta sistem kerja fleksibel menuntut serikat buruh untuk beradaptasi agar tetap relevan dalam mewakili kepentingan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi serikat buruh tidak bersifat statis, tetapi terus berkembang mengikuti perubahan sosial dan ekonomi.

Mekanisme perundingan kolektif antara serikat buruh dan pengusaha dalam perspektif hukum ketenagakerjaan

Mekanisme perundingan kolektif antara serikat buruh dan pengusaha dalam perspektif hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu pilar utama dalam sistem hubungan industrial yang demokratis dan berkeadilan. Perundingan kolektif dipahami sebagai proses komunikasi dan negosiasi antara pihak pekerja yang diwakili oleh serikat buruh dengan pihak pengusaha untuk mencapai kesepakatan mengenai syarat-syarat kerja, kondisi kerja, serta berbagai aspek ketenagakerjaan

lainnya. Mekanisme ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencerminkan prinsip dialog sosial yang menjadi dasar dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan seimbang.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perundingan kolektif memiliki landasan yang kuat baik secara konstitusional maupun yuridis. Secara konstitusional, hak untuk berunding dan berorganisasi merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin. Jaminan ini memberikan dasar bahwa pekerja memiliki kebebasan untuk membentuk serikat buruh dan memperjuangkan kepentingannya secara kolektif. Dalam tataran peraturan perundang-undangan, mekanisme perundingan kolektif diatur dalam berbagai instrumen hukum ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa hubungan kerja tidak hanya ditentukan secara sepihak, tetapi juga melalui kesepakatan para pihak⁷.

Perundingan kolektif dalam praktiknya selalu melibatkan dua pihak utama, yaitu serikat buruh sebagai representasi pekerja dan pengusaha sebagai pihak pemberi kerja. Serikat buruh memiliki legitimasi untuk mewakili kepentingan pekerja berdasarkan keanggotaan dan struktur organisasinya, sedangkan pengusaha bertindak sebagai pihak yang memiliki kewenangan dalam mengelola perusahaan. Hubungan antara kedua pihak ini bersifat kemitraan yang didasarkan pada kepentingan bersama, meskipun dalam praktiknya sering kali terdapat perbedaan kepentingan yang harus diselesaikan melalui negosiasi.

Proses perundingan kolektif biasanya dimulai dari adanya perumusan tuntutan atau aspirasi dari pekerja yang dihimpun oleh serikat buruh. Tuntutan tersebut dapat mencakup berbagai aspek seperti peningkatan upah, perbaikan kondisi kerja, jaminan sosial, tunjangan, serta perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja. Setelah itu, tuntutan tersebut disampaikan kepada pihak pengusaha untuk kemudian dibahas dalam forum perundingan. Tahapan ini menunjukkan bahwa perundingan kolektif merupakan proses yang sistematis dan terstruktur, bukan sekadar dialog informal antara kedua belah pihak.

Dalam pelaksanaannya, perundingan kolektif mengedepankan prinsip kebebasan berunding dan kesetaraan para pihak. Prinsip ini mengandung makna bahwa tidak ada pihak yang berada dalam posisi dominan secara hukum, meskipun dalam praktiknya terdapat perbedaan kekuatan ekonomi dan sumber daya. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk memberikan keseimbangan agar proses perundingan dapat berjalan secara adil. Prinsip itikad baik juga menjadi bagian penting dalam mekanisme ini, yang mengharuskan kedua pihak untuk berunding secara jujur, terbuka, dan tanpa tekanan yang tidak sah.

Prinsip itikad baik (*good faith bargaining*) menjadi elemen yang sangat penting

⁷ Maulana Rizki Hanafi & Elok Hikmawati, "Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Mogok Kerja yang Tidak Sah (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 633/Pdt.Sus-PHI/PN.Mnd)," *JCA of Law*, Vol. 2 No. 2 (2021).

dalam proses perundingan kolektif. Prinsip ini mengharuskan kedua belah pihak untuk melakukan negosiasi secara jujur, terbuka, dan tanpa adanya tekanan, intimidasi, maupun tindakan yang dapat menghambat tercapainya kesepakatan yang adil. Itikad baik juga mencakup kewajiban untuk tidak melakukan tindakan yang bersifat mengulur waktu secara tidak wajar, serta kesediaan untuk mempertimbangkan kepentingan masing-masing pihak secara proporsional. Dengan adanya prinsip ini, perundingan kolektif diharapkan tidak hanya menjadi formalitas hukum, tetapi benar-benar menjadi ruang dialog yang produktif dalam menyelesaikan perbedaan kepentingan.

Hasil dari perundingan kolektif biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja bersama yang memiliki kekuatan mengikat secara hukum. Perjanjian ini menjadi dasar pengaturan hubungan kerja di tingkat perusahaan dan berlaku bagi seluruh pekerja, baik yang menjadi anggota serikat buruh maupun yang tidak. Hal ini menunjukkan bahwa hasil perundingan kolektif memiliki sifat kolektif yang melampaui hubungan individual antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, perundingan kolektif tidak hanya menghasilkan kesepakatan kontraktual, tetapi juga membentuk norma kerja di lingkungan perusahaan⁸.

Peran pemerintah dalam mekanisme perundingan kolektif bersifat sebagai fasilitator dan regulator. Pemerintah tidak secara langsung menentukan isi perjanjian, tetapi bertugas menciptakan kerangka hukum yang memungkinkan perundingan berjalan secara adil dan seimbang. Selain itu, pemerintah juga menyediakan lembaga penyelesaian sengketa serta mediator yang dapat membantu apabila terjadi kebuntuan dalam proses negosiasi. Fungsi ini menunjukkan bahwa negara berperan dalam menjaga stabilitas hubungan industrial tanpa menghilangkan otonomi para pihak⁹.

Dalam perspektif yang lebih luas, perundingan kolektif memiliki fungsi penting dalam menciptakan hubungan industrial yang stabil dan berkelanjutan. Melalui mekanisme ini, potensi konflik antara pekerja dan pengusaha dapat diminimalisasi karena perbedaan kepentingan diselesaikan melalui dialog dan kesepakatan. Perundingan kolektif juga menjadi sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja secara bertahap sesuai dengan kemampuan perusahaan, sekaligus menjaga keberlangsungan usaha pengusaha.

Dalam praktiknya, kondisi ketidakseimbangan tersebut sering kali menjadi tantangan tersendiri dalam mewujudkan perundingan yang benar-benar setara. Pengusaha pada umumnya memiliki posisi yang lebih kuat karena menguasai aspek produksi, modal, serta pengambilan keputusan dalam perusahaan, sedangkan serikat buruh berada pada posisi yang lebih lemah secara struktural. Untuk

⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia* (2019).

⁹ Sri Wahyu Handayani, "Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja sebagai Hak Asasi Manusia," *Jurnal Kosmik Hukum*, Vol. 5 No. 3 (2016).

mengatasi kondisi tersebut, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen korektif yang bertujuan menciptakan keseimbangan (*balancing mechanism*) agar proses perundingan tidak berlangsung secara timpang. Dengan demikian, hukum tidak hanya berfungsi sebagai aturan formal, tetapi juga sebagai sarana perlindungan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap dapat diperjuangkan secara efektif melalui mekanisme kolektif.

Namun demikian, dalam praktiknya mekanisme perundingan kolektif masih menghadapi berbagai tantangan. Ketimpangan informasi, perbedaan kapasitas negosiasi, serta lemahnya posisi tawar serikat buruh di beberapa sektor menjadi faktor yang memengaruhi kualitas hasil perundingan. Selain itu, belum meratanya tingkat keanggotaan pekerja dalam serikat buruh juga berdampak pada representasi kepentingan pekerja secara menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas perundingan kolektif tidak hanya bergantung pada aturan hukum, tetapi juga pada faktor sosial dan ekonomi yang melingkupinya.

Namun demikian, dalam praktiknya mekanisme perundingan kolektif masih menghadapi berbagai tantangan. Ketimpangan informasi, perbedaan kapasitas negosiasi, serta lemahnya posisi tawar serikat buruh di beberapa sektor menjadi faktor yang memengaruhi kualitas hasil perundingan. Selain itu, belum meratanya tingkat keanggotaan pekerja dalam serikat buruh juga berdampak pada representasi kepentingan pekerja secara menyeluruh.

Perkembangan dunia kerja modern juga memberikan pengaruh terhadap mekanisme perundingan kolektif. Munculnya bentuk pekerjaan baru seperti pekerjaan berbasis platform digital, sistem kerja fleksibel, dan *outsourcing* menimbulkan tantangan baru dalam representasi pekerja. Serikat buruh dituntut untuk beradaptasi agar tetap relevan dalam mewakili kepentingan tenaga kerja di berbagai sektor yang semakin kompleks dan dinamis. Hal ini menunjukkan bahwa perundingan kolektif merupakan mekanisme yang terus berkembang mengikuti perubahan struktur ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai fungsi serikat buruh, mekanisme perundingan kolektif, dan hak mogok kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa ketiga aspek tersebut merupakan komponen penting yang saling berkaitan dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. Serikat buruh memiliki kedudukan sebagai wadah resmi pekerja yang berfungsi memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan pekerja baik dalam aspek ekonomi maupun sosial. Keberadaan serikat buruh memberikan kekuatan kolektif bagi pekerja untuk berada pada posisi yang lebih seimbang dalam hubungan kerja dengan pengusaha. Perundingan kolektif merupakan mekanisme utama yang digunakan untuk menyelesaikan perbedaan kepentingan antara pekerja

dan pengusaha melalui proses dialog dan negosiasi. Dalam hukum ketenagakerjaan, perundingan kolektif tidak hanya dimaknai sebagai proses formal, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil, harmonis, dan berkelanjutan. Hasil dari perundingan kolektif yang dituangkan dalam perjanjian kerja bersama memiliki kekuatan mengikat dan menjadi dasar pengaturan hubungan kerja di tingkat perusahaan. Diperlukan penguatan peran serikat buruh melalui peningkatan kapasitas organisasi, pendidikan hukum ketenagakerjaan, serta perluasan keanggotaan agar representasi pekerja menjadi lebih optimal. Serikat buruh perlu lebih aktif dalam memperjuangkan kepentingan pekerja secara profesional dan berbasis data dalam setiap proses perundingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Aloysius Uwiyono. 2001. *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Immanuel Kant, dikutip dalam Ujang Chandra. 2010. *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Subang: Fakultas Hukum UNSUB.
- Maulana Rizki Hanafi & Elok Hikmawati. 2021. "Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Mogok Kerja yang Tidak Sah (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 633/Pdt.Sus-PHI/PN.Mnd)," *JCA of Law*, Vol. 2 No. 2.
- Sri Rejeki. 2015. *Sanitasi Hygiene dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Sri Wahyu Handayani. 2016. "Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja sebagai Hak Asasi Manusia," *Jurnal Kosmik Hukum*, Vol. 5 No. 3.
- Willy Farianto. 2014. "Hak Mogok Kerja dalam Perspektif Yuridis dan Sosiologis," *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 21 No. 4.
- Zaeni Asyhadie. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*.
- Qotrun A. "Penelitian Kualitatif: Pengertian, Ciri-Ciri, Tujuan, Jenis, dan Prosedurnya," *Gramedia Literasi*.
<https://www.gramedia.com/literasi/penelitian-kualitatif/>