



KEADILAN KETENAGAKERJAAN DALAM KEBEBASAN BERSERIKAT: ANALISIS PERAN SERIKAT PEKERJA DENGAN PERSPEKTIF *LABOUR JUSTICE THEORY*

LABOR JUSTICE IN THE CONTEXT OF FREEDOM OF ASSOCIATION: AN ANALYSIS OF THE ROLE OF LABOR UNIONS FROM THE PERSPECTIVE OF LABOR JUSTICE THEORY

Ribka Sri Rezeki Simanjuntak¹

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang, Indonesia
ribkasimanjuntak068@gmail.com

Tri Sulistiyono²

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang, Indonesia
trisulistiyono@mail.unnes.ac.id

Corresponding Authors Email: ribkasimanjuntak068@gmail.com

Received: April 02, 2026, Accepted: April 24, 2026/Published: April 30, 2026

Abstract

This study examines labor justice in freedom of association, focusing on analyzing the role of labor unions using the perspective of Labor Justice Theory. This study departs from the reality that labor unions in Indonesia often face structural challenges, both in protecting workers' rights and in realizing the principle of justice in the workplace. Using a normative juridical approach, this article analyzes national legal provisions, particularly Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions and Law No. 13 of 2003 concerning Employment (along with its amendments in the Job Creation Law and Law No. 6 of 2023), as well as the principles of labor justice according to Labor Justice Theory. The results of the analysis show that labor unions have a strategic role in fighting for the normative rights of workers, negotiating collective labor agreements, and monitoring the implementation of labor laws and regulations. However, the implementation of freedom of association in Indonesia still faces obstacles in the form of union busting, restrictions on the right to organize, and power imbalances between workers and employers. This article recommends strengthening legal protection for labor unions, increasing advocacy capacity, and more rigorous law enforcement so that the principles of labor justice can be realized in practice.

Keywords: *Labour Justice, Freedom of Association, Labour Unions, Labor Justice Theory*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji mengenai keadilan ketenagakerjaan dalam kebebasan berserikat dengan menitikberatkan pada analisis peran serikat pekerja menggunakan perspektif *Labour Justice Theory*. Penelitian ini berangkat dari realitas bahwa serikat pekerja di Indonesia sering menghadapi tantangan struktural, baik dalam melindungi hak-hak pekerja maupun dalam mewujudkan prinsip keadilan di tempat kerja. Dengan menggunakan pendekatan normatif yuridis, artikel ini menganalisis ketentuan hukum nasional, khususnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (beserta perubahannya dalam UU Cipta Kerja dan UU No. 6 Tahun 2023), serta prinsip-prinsip keadilan ketenagakerjaan menurut *Labour Justice Theory*. Hasil analisis menunjukkan bahwa serikat pekerja memiliki peran strategis dalam memperjuangkan hak-hak normatif pekerja, menegosiasikan perjanjian kerja bersama, dan mengawasi pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun, implementasi kebebasan berserikat di Indonesia masih menghadapi hambatan berupa union busting, pembatasan hak berorganisasi, dan ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha. Artikel ini menyarankan penguatan perlindungan hukum bagi serikat pekerja, peningkatan kapasitas advokasi, serta penegakan hukum yang lebih tegas agar prinsip keadilan ketenagakerjaan dapat terwujud secara nyata.

Kata Kunci: Keadilan Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat, Serikat Pekerja, *Labour Justice Theory*.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum dan berkeadilan yang mengatur terkait perlindungan terhadap pekerja yang menjadi suatu hak bagi setiap warga negara sebagaimana hal tersebut diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 maka dari itu hal tersebut menjadi landasan bagi UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan diartikan dalam UU ketenagakerjaan merupakan salah satu elemen penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan. Keadilan ini tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan hak-hak normatif pekerja, tetapi juga menyangkut perlakuan yang setara, keseimbangan posisi tawar, serta jaminan kebebasan untuk membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja. Konstitusi Indonesia melalui Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 secara tegas menjamin hak

setiap orang untuk berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Jaminan ini diperkuat oleh Konvensi ILO No. 87 dan No. 98 tentang kebebasan berserikat dan hak berorganisasi yang telah diratifikasi oleh Indonesia, serta Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memberikan landasan hukum bagi pekerja untuk membentuk dan mengelola serikatnya sendiri.

Serikat pekerja memiliki peran strategis dalam memperjuangkan kepentingan dan hak-hak pekerja. Melalui serikat pekerja, pekerja dapat melakukan perundingan bersama, menyampaikan aspirasi secara kolektif, serta mengawasi pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun, Situasi ini menimbulkan kesenjangan antara norma hukum yang menjamin kebebasan berserikat dengan realitas pelaksanaannya. Dalam konteks tersebut, *Labour Justice Theory* menjadi relevan sebagai kerangka analisis untuk menilai sejauh mana kebebasan berserikat benar-benar mewujudkan keadilan ketenagakerjaan di Indonesia. *Labour Justice Theory* menekankan pentingnya keseimbangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha, perlindungan hak substantif pekerja, serta akses yang efektif pada mekanisme penyelesaian sengketa. Dengan menggunakan perspektif ini, artikel ini berupaya mengidentifikasi kesenjangan antara regulasi dan praktik kebebasan berserikat serta menilai peran serikat pekerja sebagai pilar keadilan ketenagakerjaan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis konsep keadilan ketenagakerjaan dalam kebebasan berserikat berdasarkan *Labour Justice Theory*, mengkaji peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, serta mengidentifikasi hambatan implementasi kebebasan berserikat di Indonesia. Selain itu, artikel ini juga menyajikan rekomendasi kebijakan dan langkah hukum yang dapat memperkuat perlindungan terhadap serikat pekerja agar prinsip-prinsip *Labour Justice Theory* dapat terimplementasi secara efektif dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Dengan demikian, diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan sekaligus menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan, serikat pekerja, dan masyarakat luas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif (legal research) karena fokus kajian diarahkan pada norma hukum positif yang mengatur kebebasan berserikat, keadilan ketenagakerjaan, dan peran serikat pekerja di Indonesia. Pendekatan ini dipilih untuk menelaah asas, norma, serta doktrin hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan konvensi internasional yang relevan.

PEMBAHASAN

1. Konsep Keadilan Ketenagakerjaan dalam Kebebasan Berserikat dan Analisis Peran Serikat Pekerja

a. Konsep Keadilan Ketenagakerjaan dalam Kebebasan Berserikat

Konsep keadilan ketenagakerjaan dalam hukum Indonesia berakar pada jaminan konstitusional bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak serta kebebasan berserikat. Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 dengan tegas menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.” Norma ini diperkuat oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Secara hukum, hal ini bermakna kebebasan berserikat merupakan instrumen yuridis untuk mewujudkan keadilan ketenagakerjaan, karena serikat pekerja memungkinkan pekerja melakukan perundingan kolektif yang setara dengan pengusaha.

Kerangka hukum nasional lebih lanjut dituangkan dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mengatur pembentukan, pencatatan, dan hak serikat pekerja, serta UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak normatif pekerja. UU 21/2000 secara eksplisit melarang siapapun menghalangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk serikat pekerja (Pasal 28 jo. Pasal 43), sedangkan UU 13/2003

mengatur mekanisme perundingan kolektif dan perjanjian kerja bersama (PKB). Secara yuridis, keberadaan serikat pekerja adalah syarat yang diperlukan bagi terciptanya keadilan dalam relasi industrial, karena tanpa wadah kolektif posisi tawar pekerja jauh lebih lemah.

Namun demikian, penerapan di lapangan menunjukkan kesenjangan antara norma dan praktik. Salah satu isu hukum muncul pada Pasal 120 ayat (1) UU No. 13/2003 yang hanya memberikan hak berunding menyusun PKB kepada serikat pekerja mayoritas. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 115/PUU-VII/2009 menegaskan bahwa pembatasan ini dapat bertentangan dengan hak konstitusional kebebasan berserikat dan prinsip persamaan di hadapan hukum. Putusan MK ini memperluas pengakuan bahwa serikat pekerja minoritas pun memiliki hak partisipasi, sehingga prinsip keadilan prosedural dapat lebih terjamin. Artinya, hukum Indonesia berkembang menuju paradigma yang lebih adil bagi semua serikat pekerja, bukan hanya mayoritas.

Selain hukum nasional, Indonesia juga telah meratifikasi instrumen internasional, antara lain Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat melalui Keppres Nomor 83 Tahun 1998 dan Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama melalui UU Nomor 18 Tahun 1956. Ratifikasi ini mengikat Indonesia secara yuridis untuk menjamin kebebasan berserikat yang efektif dan melindungi pekerja dari tindakan anti-serikat oleh pengusaha. Ratifikasi tersebut menjadi dasar bagi pengadilan dan lembaga pengawas ketenagakerjaan untuk menafsirkan hak-hak pekerja selaras dengan standar internasional.

Meski secara normatif perlindungan hukum cukup kuat, masih terjadi pelanggaran kebebasan berserikat seperti intimidasi, PHK terhadap pengurus serikat, hingga penghambatan pencatatan serikat pekerja. Instrumen hukum pidana sebenarnya telah tersedia, misalnya sanksi pidana dalam Pasal 43 UU 21/2000, tetapi penegakannya sering

lemah. Dalam perspektif hukum, lemahnya law enforcement ini mengakibatkan prinsip keadilan ketenagakerjaan baik distributif maupun prosedural tidak sepenuhnya terwujud. Oleh sebab itu, penegakan hukum yang konsisten terhadap tindakan anti-serikat merupakan prasyarat yuridis untuk memastikan keadilan ketenagakerjaan berjalan efektif.

Konsep keadilan menurut John Rawls membaginya kedalam dua hal, yaitu equality atau kesamaan dan inequality atau ketidaksetaraan. Konsep kesamaan disini termasuk dalam kesamaan untuk mendapatkan hak-hak primer seperti hak asasi manusia, sedangkan ketidaksetaraan dapat diwajarkan asalkan hal tersebut dapat menguntungkan semua pihak atau golongan.¹ Sebagaimana sudah dijelaskan oleh penulis diatas mengenai hak kebebasan untuk berserikat atau berpendapat maka dari merupakan sesuatu hal yang penting dihubungkan dengan konsep keadilan ketenagakerjaan karena konsep keadilan merupakan kesamaan untuk mendapatkan haknya maka dari itu baik pekerja atau buruh mempunyai hak yang sama untuk berserikat atau menyampaikan pendapat mereka yang sangat sering dicerai oleh pemberi kerja atau orang yang lebih berkuasa karena posisi mereka yang sedari awal sudah tidak setara atau sama ada perbedaan jauh mengenai tingkatan kedudukannya yang dimana pemberi kerja atau pengusaha tidak akan memikirkan dalam aspek sosialnya mereka akan lebih mementingkan keuntungan atau kapitalis itu sendiri dan kebebasan itu sendiri merupakan suatu bentuk keadilan yang harus diperhatikan karena termasuk dalam hak asasi manusia dan diatur dalam UUD 1945.

b. Analisis Peran Serikat Kerja Menurut *Labour Justice Theory*

Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja mengatur bahwa tujuan utama pembentukan serikat pekerja/serikat buruh adalah untuk memberikan perlindungan,

¹ Mohammad Takdir. (2018). "Transformasi Kesetaraan Buruh: Studi Kritis Teori Keadilan John Rawls". Jurnal Sosiologi Reflektif, 12(2) 330-335.

memperjuangkan hak serta kepentingan pekerja/buruh, meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, serta menyalurkan aspirasi dan partisipasi dalam pembangunan ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, fungsi serikat pekerja dapat dipahami sebagai berikut:

- a. Melaksanakan partisipasi yang efektif dalam proses perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta pengambilan keputusan di bidang ketenagakerjaan, baik di tingkat lokal maupun nasional, agar suara dan kepentingan pekerja dapat tersampaikan sebagaimana fungsi serikat pekerja sebagai penyalur aspirasi anggotanya;
- b. Menjadi representasi pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan jenjang dan kewenangannya;
- c. Bertindak sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama serta dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d. Berfungsi sebagai wadah dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam peraturan perundang-undangan;
- e. Memegang peran sebagai perencana, pelaksana, sekaligus penanggung jawab terhadap pelaksanaan pemogokan buruh sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;
- f. Menjadi wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak kepemilikan saham di perusahaan sebagai bagian dari peningkatan kesejahteraan dan partisipasi ekonomi pekerja.

Labour Justice Theory atau teori keadilan ketenagakerjaan merupakan pendekatan normatif dan filosofis yang berfokus pada terciptanya keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja, pengusaha, dan negara. Teori ini menekankan bahwa hubungan kerja tidak hanya bersifat kontraktual atau ekonomi, tetapi juga moral dan sosial, di mana

terdapat kewajiban untuk menjamin kesejahteraan, kesetaraan, dan martabat manusia di tempat kerja.²

Menurut Allan Flanders, keadilan dalam hubungan industrial harus berlandaskan pada keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak yang terlibat dalam sistem perburuhan. Ia berpendapat bahwa keadilan ketenagakerjaan tidak dapat dicapai melalui mekanisme pasar semata, melainkan melalui sistem hukum dan perundingan kolektif yang memberikan perlindungan bagi pihak yang lebih lemah, yaitu pekerja. Pandangan ini sejalan dengan prinsip distributive justice yang dikemukakan oleh Aristoteles, bahwa keadilan harus diukur dari kesesuaian antara hak yang diterima dengan kontribusi dan kebutuhan masing-masing individu.³

Selain itu, Christine Estlund menyatakan bahwa *Labour Justice Theory* harus dilihat sebagai upaya untuk menciptakan workplace democracy atau demokrasi di tempat kerja. Ia berargumen bahwa serikat pekerja merupakan instrumen utama untuk mewujudkan keadilan karena memberikan ruang partisipatif bagi pekerja dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka. Dalam pandangan Estlund, keadilan ketenagakerjaan tidak hanya menuntut distribusi upah yang adil, tetapi juga pengakuan terhadap suara dan martabat pekerja sebagai subjek moral dan politik.⁴

Sedangkan David Miller berpendapat bahwa *Labour Justice Theory* perlu memperhatikan tiga aspek utama keadilan, yakni *justice of outcomes* (keadilan hasil), *justice of procedures* (keadilan prosedural), dan *justice of participation* (keadilan partisipatif). Ketiganya membentuk fondasi normatif yang menegaskan bahwa sistem hubungan industrial yang adil

² Flanders, A. (1965). *Industrial Relations: What Is Wrong with the System?* London: Faber and Faber.

³ Ibid.

⁴ Aristoteles. *Nicomachean Ethics* (Trans. W.D. Ross). Oxford: Oxford University Press. (2004)

harus memberikan hasil yang proporsional, prosedur penyelesaian yang transparan, dan ruang partisipasi yang setara bagi pekerja.⁵

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Labour Justice Theory* pada hakikatnya menekankan keseimbangan antara keadilan distributif (upah dan kesejahteraan), keadilan prosedural (mekanisme penyelesaian sengketa dan kebijakan ketenagakerjaan), serta keadilan partisipatif (hak berserikat dan berunding bersama). Dengan demikian, teori ini menegaskan pentingnya peran hukum dan serikat pekerja sebagai alat untuk memastikan keadilan substantif di dunia kerja, bukan sekadar keadilan formal.

Sebagaimana penulis sudah jelaskan sebelumnya peran serikat pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja yang dihubungkan dengan *Labour Justice Theory* merupakan sesuatu hal yang baik untuk terciptanya suatu kesetaraan itu sendiri. Yang dimana awalnya baik pemberi kerja dan pekerja mempunyai suatu kedudukan yang sama ,namun hadirnya serikat pekerja yang membantu para pekerja untuk mencapai keadilan yang sering sekali tidak mereka dapatkan.

2. Tantangan yang Dihadapi Serikat Pekerja Serta Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Untuk Memperkuat Perlindungan dan Peran Serikat Pekerja agar Sejalan dengan *Labour Justice Theory*

a. Tantangan yang Dihadapi Serikat Pekerja

Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, serikat pekerja memiliki peran penting sebagai wadah perjuangan pekerja dalam memperjuangkan hak-hak normatif dan kesejahteraan mereka. Namun demikian, keberadaan serikat pekerja tidak terlepas dari berbagai tantangan struktural maupun kultural yang menghambat efektivitas perannya. Salah satu tantangan utama adalah masih maraknya praktik union busting, yaitu tindakan perusahaan yang berupaya melemahkan atau membubarkan serikat pekerja melalui intimidasi, pemutusan

⁵ Miller,D. .Principles of Social Justice. Cambridge: Harvard University Press.(2017)

hubungan kerja terhadap pengurus serikat, hingga pembentukan serikat tandingan yang pro terhadap manajemen perusahaan.⁶ Praktik semacam ini bertentangan dengan prinsip kebebasan berserikat sebagaimana diatur dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan dijamin pula oleh Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.

Selain itu, tantangan lain yang dihadapi serikat pekerja adalah lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan. Walaupun secara normatif berbagai undang-undang telah mengatur perlindungan terhadap hak berserikat, implementasinya di lapangan seringkali tidak efektif karena kurangnya pengawasan dari pemerintah dan minimnya sanksi terhadap pelanggaran. Kondisi ini diperparah oleh rendahnya kesadaran hukum pekerja terhadap pentingnya keanggotaan dalam serikat, yang berakibat pada kurang solidnya kekuatan kolektif dalam memperjuangkan hak-hak mereka.

Secara internal, banyak serikat pekerja juga menghadapi permasalahan fragmentasi organisasi dan konflik kepentingan antar pengurus, sehingga melemahkan solidaritas dan efektivitas perjuangan mereka.⁷ Di sisi lain, kapasitas sumber daya manusia dalam tubuh serikat pekerja masih terbatas, terutama dalam hal pemahaman hukum perburuhan, teknik negosiasi, serta strategi advokasi yang efektif.⁸ Faktor-faktor tersebut menjadikan serikat pekerja seringkali berada dalam posisi yang lemah ketika berhadapan dengan pengusaha dalam proses perundingan maupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

⁶ Surya, R.D. "Perlindungan Hukum terhadap Hak Berserikat dalam Perspektif Hubungan Industrial di Indonesia". *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 8(2), (2020), 115-129.

⁷ Imanullah, A. "Kebebasan Berserikat dan Tantangan Serikat Pekerja di Indonesia". *Jurnal Lex Administratum*, 9(3), (2021), 45-46.

⁸ Wardhana, Y. *Hubungan Industrial dan Dinamika Gerakan Buruh di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers. (2019)

Dari perspektif *Labour Justice Theory*, tantangan-tantangan ini menunjukkan adanya kesenjangan struktural antara prinsip keadilan yang diidealkan yakni keadilan distributif, partisipatif, dan protektif dengan realitas pelaksanaan hubungan kerja di Indonesia. *Labour Justice Theory* menekankan pentingnya pemerataan akses terhadap kekuasaan dan sumber daya di tempat kerja, yang hanya dapat terwujud apabila serikat pekerja memiliki kebebasan, perlindungan hukum yang kuat, serta kemampuan untuk berpartisipasi secara bermakna dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi nasib pekerja.⁹ Dengan demikian, penguatan peran serikat pekerja melalui reformasi hukum dan peningkatan kapasitas kelembagaan menjadi langkah penting untuk mewujudkan keadilan ketenagakerjaan yang substantif di Indonesia.

b. Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Untuk Memperkuat Perlindungan dan Peran Serikat Pekerja agar Sejalan dengan *Labour Justice Theory*

Untuk mewujudkan prinsip keadilan ketenagakerjaan sebagaimana digariskan dalam *Labour Justice Theory*, diperlukan upaya hukum yang komprehensif guna memperkuat perlindungan dan peran serikat pekerja di Indonesia. Upaya hukum tersebut tidak hanya mencakup aspek regulatif, tetapi juga pengawasan dan pemberdayaan kelembagaan serikat pekerja agar memiliki posisi tawar yang setara dengan pengusaha dalam sistem hubungan industrial. Salah satu langkah penting adalah penguatan regulasi mengenai perlindungan terhadap kebebasan berserikat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Meskipun secara normatif undang-undang tersebut telah menjamin hak pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat, implementasinya masih lemah karena belum diiringi dengan sanksi tegas terhadap tindakan union busting. Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan revisi

⁹ Estlund, C. *Labour Justice and Workplace Democracy: Comparative Perspective*. Oxford: Oxford University Press. (2018)

terhadap ketentuan yang masih bersifat deklaratif menjadi lebih imperatif, dengan memasukkan ketentuan pidana bagi pelaku pelanggaran terhadap hak berserikat.¹⁰ Selain memperkuat perangkat hukum substantif, peningkatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi faktor penting. Selama ini, pengawasan terhadap pelanggaran hak berserikat masih bersifat reaktif dan administratif, bukan preventif.¹¹

Agar prinsip *Labour Justice Theory* yang menekankan kesetaraan partisipasi dan perlindungan terhadap pekerja dapat terwujud, maka perlu adanya reformasi kelembagaan pada dinas ketenagakerjaan dan pembentukan lembaga independen pengawas kebebasan berserikat yang dapat menindaklanjuti laporan pelanggaran secara efektif. Upaya hukum berikutnya adalah melalui penguatan peran serikat pekerja dalam proses perundingan dan penyelesaian sengketa hubungan industrial. Dalam kerangka *Labour Justice Theory*, keadilan tidak hanya diukur dari aspek distribusi hak dan kewajiban, tetapi juga dari partisipasi yang setara dalam pengambilan keputusan.

Oleh sebab itu, pemerintah perlu memperluas ruang dialog dengan melibatkan serikat pekerja dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat nasional dan daerah.¹² Implementasi prinsip tripartite consultation sebagaimana direkomendasikan oleh ILO harus diperkuat agar serikat pekerja tidak sekadar menjadi pihak pasif, tetapi menjadi mitra sejajar dalam membentuk kebijakan publik yang mempengaruhi kehidupan buruh. Selain pendekatan regulatif dan kelembagaan, upaya peningkatan kapasitas hukum dan pendidikan advokasi bagi pengurus serikat pekerja juga tidak kalah penting. Banyak serikat pekerja yang masih lemah dalam pemahaman hukum, teknik negosiasi, dan advokasi hak-hak ketenagakerjaan. Pemerintah bersama

¹⁰ Suharto, E. "Reformasi Regulasi dan Perlindungan Serikat Pekerja Pasca Omnibus Law. *Jurnal Lex Administratum*, 10(3), (2022), 77-91.

¹¹ Rahmawati, D. "Efektivitas Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Hak Berserikat di Indonesia". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(2), (2021), 245-262

¹² Tjandra, S. "Dialog Sosial dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Indonesia. *Jurnal Reformasi Hukum*, 24(1), (2020), 11-25.

lembaga swadaya masyarakat dapat menyelenggarakan program pelatihan berbasis hak untuk memperkuat kemampuan mereka dalam memperjuangkan keadilan substantif di tempat kerja.

Upaya ini sejalan dengan gagasan *Labour Justice Theory* yang menekankan keseimbangan antara perlindungan hukum, partisipasi, dan pemberdayaan pekerja sebagai subjek hukum yang aktif. Dengan demikian, kombinasi antara reformasi peraturan perundang-undangan, penguatan lembaga pengawasan, pemberdayaan kapasitas serikat, dan perluasan partisipasi sosial menjadi strategi hukum yang integral untuk memperkuat peran serikat pekerja. Pendekatan ini diharapkan mampu mewujudkan cita keadilan ketenagakerjaan yang sejati, di mana hak-hak pekerja terlindungi, suara mereka diakomodasi, dan martabat mereka diakui secara setara dalam sistem hubungan industrial Indonesia.

Hasil penelitian dan pembahasan yaitu merupakan susunan narasi dan pengelompokan informasi yang baik tentang suatu proses kegiatan berdasarkan fakta melalui usaha pikiran peneliti dalam mengolah dan menganalisis objek atau topik penelitian secara sistematis dan obyektif dalam rangka memecahkan suatu masalah sekaligus menguji suatu hipotesis. sehingga dapat dijadikan suatu prinsip atau teori umum, kemudian dibuat subjudul permasalahan/topik yang dibahas. Sub judul disesuaikan dengan pendahuluan/identifikasi penelitian yang sedang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai konsep keadilan ketenagakerjaan dalam kebebasan berserikat dan peran serikat pekerja menurut *Labour Justice Theory*, dapat disimpulkan bahwa kebebasan berserikat merupakan pilar utama dalam menciptakan keadilan di lingkungan kerja. Serikat pekerja memiliki fungsi strategis sebagai sarana perjuangan kolektif untuk memperjuangkan hak, kepentingan, serta kesejahteraan pekerja. Dalam perspektif *Labour Justice Theory*, keadilan

ketenagakerjaan menekankan prinsip keadilan distributif, partisipatif, dan prosedural yang memastikan adanya kesetaraan posisi antara pekerja dan pengusaha.

Dengan demikian, keberadaan serikat pekerja bukan hanya sekadar hak normatif, tetapi juga manifestasi dari demokrasi industri yang berkeadilan. Namun demikian, dalam implementasinya serikat pekerja menghadapi berbagai tantangan struktural dan normatif, seperti praktik union busting, lemahnya penegakan hukum, serta rendahnya kapasitas organisasi buruh. Untuk itu, diperlukan upaya hukum yang komprehensif guna memperkuat perlindungan dan peran serikat pekerja agar sejalan dengan prinsip *Labour Justice Theory*.

Upaya tersebut meliputi penguatan regulasi, peningkatan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, pemberdayaan serikat pekerja melalui pendidikan hukum dan advokasi, serta mendorong partisipasi aktif dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan. Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan keadilan ketenagakerjaan yang sejati dapat terwujud dalam sistem hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aristoteles. *Nicomachean Ethics* (Trans. W.D. Ross). Oxford: Oxford University Press, (2004).
- Estlund, C. (2018). *Labour Justice and Workplace Democracy: Comparative Perspective*. Oxford: Oxford University Press, (2018).
- Flanders,A. *Industrial Relations: What Is Wrong with the System?* London:Faber and Faber, (1965).
- Miller,D. *Principles of Social Justice*. Cambridge: Harvard University Press, (2017).
- Wardhana,Y. *Hubungan Industrial dan Dinamika Gerakan Buruh di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers. (2019)

Journal

- Imanullah,A. “Kebebasan Berserikat dan Tantangan Serikat Pekerja di Indonesia”. *Jurnal Lex Administratum*, 9(3).(2021).

Ribka Sri Rezeki Simanjuntak, Tri Sulistiyono | LABOR JUSTICE IN THE CONTEXT OF FREEDOM OF ASSOCIATION: AN ANALYSIS OF THE ROLE OF LABOR UNIONS FROM THE PERSPECTIVE OF LABOR JUSTICE THEORY

Mohammad Takdir. “Transformasi Kesenjangan Buruh: Studi Kritis Teori Keadilan John Rawls”. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 12(2). (2018).

Rahmawati, D. “Efektivitas Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Hak Berserikat di Indonesia”. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(2), (2021).

Surya, R.D. “Perlindungan Hukum terhadap Hak Berserikat dalam Perspektif Hubungan Industrial di Indonesia”. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 8(2), (2020).

Suharto, E. “Reformasi Regulasi dan Perlindungan Serikat Pekerja Pasca Omnibus Law. *Jurnal Lex Administratum*, 10(3). (2022).

Tjandra, S. “Dialog Sosial dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Indonesia. *Jurnal Reformasi Hukum*, 24(1), (2020)

Perundang-undangan

Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945.

UU Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Kompensasi Organisasi Perburuhan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.

Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Convention (Number 87) Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise.