

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEWUJUDKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS

Dewa Sukma Kelana

Fakultas Hukum Universitas Pamulang

E-mail dosen03202@unpam.ac.id

ABSTRAK

Hubungan industrial merupakan sistem relasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam sistem tersebut, serikat pekerja memiliki peran strategis sebagai representasi kepentingan kolektif pekerja sekaligus sebagai instrumen penyeimbang posisi tawar dalam hubungan kerja yang secara struktural bersifat asimetris. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran serikat pekerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, khususnya dalam konteks perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, historis, dan kasus. Bahan hukum yang digunakan meliputi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, putusan pengadilan, doktrin para ahli, serta instrumen hukum internasional yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif serikat pekerja memiliki landasan yuridis yang kuat dalam sistem hukum Indonesia, namun dalam praktik masih menghadapi berbagai tantangan, seperti lemahnya posisi tawar, fragmentasi serikat, dan implikasi fleksibilisasi hubungan kerja akibat UU Cipta Kerja. Oleh karena itu, optimalisasi peran serikat pekerja melalui penguatan regulasi, kelembagaan, dan dialog sosial tripartit menjadi prasyarat penting untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Kata kunci: Serikat Pekerja, Hubungan Industrial, Hukum Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Hubungan Industrial Pancasila.

ABSTRACT

Industrial relations constitute a system of relationships between workers, employers, and the government based on the values of Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Within this system, trade unions play a strategic role as representatives of workers' collective interests and as a balancing mechanism in inherently unequal employment relations. This study aims to analyze the role of trade unions in realizing harmonious industrial relations, particularly in the

Article History

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 549

Doi : prefix doi :

10.8734/causa.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : causa



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

context of regulatory changes following the enactment of Law Number 11 of 2020 on Job Creation. This research employs a normative legal research method using statutory, conceptual, historical, and case approaches. The legal materials consist of labor legislation, court decisions, legal doctrines, and relevant international labor instruments. The findings indicate that, normatively, trade unions possess a strong legal foundation within the Indonesian legal system; however, in practice, they continue to face various challenges, including weak bargaining power, union fragmentation, and the impact of labor market flexibilization introduced by the Job Creation Law. Therefore, strengthening the role of trade unions through regulatory reinforcement, institutional capacity building, and tripartite social dialogue is essential to achieving harmonious, equitable, and sustainable industrial relations.

Keywords: Trade Unions, Industrial Relations, Labour Law, Job Creation Law, Pancasila Industrial Relations.

PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan fondasi utama dalam penyelenggaraan sistem ketenagakerjaan nasional yang menentukan kualitas hubungan antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan ini tidak hanya mencerminkan relasi ekonomi antara pemilik modal dan tenaga kerja, tetapi juga mengandung dimensi hukum, sosial, dan politik yang berkaitan erat dengan perlindungan hak asasi manusia serta perwujudan keadilan sosial.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja bersifat subordinatif, yaitu adanya hubungan perintah antara pengusaha dan pekerja. Kondisi ini menempatkan pekerja pada posisi yang lebih lemah secara struktural, baik dari segi ekonomi, akses informasi, maupun kekuatan tawar. Oleh karena itu, negara berkewajiban menghadirkan instrumen hukum yang mampu melindungi pekerja dari potensi eksploitasi serta menjamin keseimbangan kepentingan dalam hubungan industrial.

Serikat pekerja hadir sebagai bentuk perlawanan struktural yang sah dan dilembagakan terhadap ketimpangan posisi tawar tersebut. Melalui serikat pekerja, kepentingan individual pekerja dikonsolidasikan menjadi kekuatan kolektif yang memiliki legitimasi hukum untuk melakukan perundingan, advokasi, serta pengawasan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan. Dengan demikian, serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai organisasi sosial, melainkan sebagai institusi hukum yang strategis dalam sistem hubungan industrial.

Jaminan kebebasan berserikat sebagai hak asasi manusia ditegaskan dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketentuan ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memberikan landasan yuridis bagi pembentukan, fungsi, dan perlindungan serikat pekerja. Dalam kerangka hubungan industrial Pancasila, serikat pekerja diposisikan sebagai mitra sosial (social partner) yang sejajar dengan pengusaha dan pemerintah.

Namun demikian, praktik hubungan industrial di Indonesia masih diwarnai oleh tingginya tingkat perselisihan hubungan industrial, khususnya terkait perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang ideal dengan

realitas penerapan di lapangan. Kesenjangan tersebut semakin nyata setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang membawa perubahan signifikan terhadap paradigma hukum ketenagakerjaan.

Kebijakan fleksibilisasi pasar kerja yang diusung oleh Undang-Undang Cipta Kerja memicu kekhawatiran akan melemahnya perlindungan pekerja serta semakin terpinggirkannya peran serikat pekerja. Penolakan luas dari serikat pekerja terhadap undang-undang ini, yang kemudian berujung pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, menegaskan pentingnya partisipasi bermakna serikat pekerja dalam pembentukan kebijakan ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji secara mendalam peran serikat pekerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, khususnya dalam konteks perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang menempatkan hukum sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Penelitian hukum normatif bertujuan untuk mengkaji hukum tertulis yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin hukum guna menemukan asas, konsep, dan sistematika hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Metode ini dipilih karena fokus penelitian adalah menganalisis peran serikat pekerja berdasarkan kerangka hukum positif ketenagakerjaan di Indonesia.

Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau doktrinal (*doctrinal legal research*). Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan secara sistematis pengaturan hukum mengenai serikat pekerja dan hubungan industrial, kemudian menganalisisnya untuk menemukan implikasi yuridis terhadap upaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Selain itu, penelitian ini juga bersifat preskriptif karena memberikan argumentasi dan rekomendasi mengenai penguatan peran serikat pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa pendekatan. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu dengan mengkaji dan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang serikat pekerja dan hubungan industrial, mulai dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hingga undang-undang sektoral di bidang ketenagakerjaan. Pendekatan ini digunakan untuk memahami arah kebijakan hukum dan konsistensi pengaturan normatif.

Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yang digunakan untuk menganalisis konsep-konsep hukum seperti kebebasan berserikat, hubungan industrial Pancasila, perlindungan hukum bagi pekerja, dan keadilan sosial. Pendekatan ini bertumpu pada pandangan dan doktrin para ahli hukum untuk memperkuat argumentasi normatif dalam penelitian.

Ketiga, pendekatan historis (*historical approach*) digunakan untuk menelusuri perkembangan pengaturan serikat pekerja dan hubungan industrial di Indonesia, khususnya perubahan paradigma hukum ketenagakerjaan dari pendekatan protektif menuju fleksibilisasi pasar kerja. Pendekatan ini penting untuk memahami latar belakang lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja dan dampaknya terhadap peran serikat pekerja.

Keempat, pendekatan kasus (*case approach*) digunakan dengan mengkaji Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 sebagai putusan yang memiliki signifikansi konstitusional terhadap penguatan partisipasi serikat pekerja dalam pembentukan kebijakan ketenagakerjaan.

Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan objek penelitian, seperti UUD NRI Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Putusan Mahkamah Konstitusi yang relevan.

Bahan hukum sekunder berupa buku teks hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, hasil penelitian, tesis, dan disertasi yang membahas serikat pekerja dan hubungan industrial. Sementara itu, bahan hukum tersier digunakan sebagai penunjang berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum guna memperjelas istilah dan konsep yang digunakan dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelusuri dan menginventarisasi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan dengan permasalahan penelitian. Seluruh bahan hukum tersebut kemudian diklasifikasikan berdasarkan tingkat relevansi dan keterkaitannya dengan fokus penelitian mengenai peran serikat pekerja dalam hubungan industrial.

Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan penalaran deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari norma hukum yang bersifat umum menuju penerapannya dalam konteks khusus hubungan industrial. Dalam proses analisis, digunakan metode penafsiran hukum, antara lain penafsiran gramatikal, sistematis, dan teleologis, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap maksud dan tujuan pembentuk undang-undang.

Hasil analisis tersebut kemudian digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian dan merumuskan kesimpulan serta rekomendasi yang bersifat preskriptif terkait penguatan peran serikat pekerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedudukan serikat pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia secara normatif telah diatur secara cukup komprehensif, baik pada tingkat konstitusi maupun undang-undang sektoral. Kebebasan berserikat sebagai hak asasi manusia yang dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945 memberikan dasar filosofis dan yuridis bagi eksistensi serikat pekerja sebagai subjek hukum yang sah dalam hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menegaskan bahwa serikat pekerja dibentuk oleh, dari, dan untuk pekerja secara bebas, mandiri, dan demokratis. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang secara eksplisit mengakui serikat pekerja sebagai representasi kepentingan kolektif pekerja yang berfungsi melindungi, membela, dan memperjuangkan hak serta kesejahteraan anggotanya. Dengan demikian, secara normatif serikat pekerja bukan sekadar organisasi sosial, melainkan institusi hukum yang memiliki peran strategis dalam sistem hubungan industrial.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peran serikat pekerja secara normatif mencakup beberapa aspek utama, yaitu:

1. perundingan perjanjian kerja bersama,
2. partisipasi dalam dialog sosial bipartit dan tripartit, serta
3. keterlibatan dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam konteks perjanjian kerja bersama, serikat pekerja diberikan kewenangan untuk mewakili pekerja dalam merumuskan norma kerja yang lebih baik dari standar minimum peraturan perundang-undangan. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia menganut prinsip *floor not ceiling*, yaitu bahwa peraturan perundang-undangan hanya menetapkan batas minimum perlindungan, sementara peningkatan kesejahteraan pekerja dapat dinegosiasikan melalui perundingan kolektif.

Namun demikian, hasil penelitian mengungkap adanya kesenjangan antara pengaturan normatif dan efektivitas pelaksanaan peran serikat pekerja di lapangan. Fragmentasi serikat pekerja, rendahnya tingkat kepesertaan pekerja dalam serikat, serta lemahnya kapasitas organisasi menjadi faktor utama yang menghambat optimalisasi peran serikat pekerja. Kondisi ini menyebabkan posisi tawar serikat pekerja dalam perundingan kolektif sering kali tidak seimbang dengan pengusaha.

Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hasil penelitian menunjukkan adanya pergeseran paradigma hukum ketenagakerjaan dari pendekatan perlindungan menuju pendekatan fleksibilisasi. Perubahan norma mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, serta pemutusan hubungan kerja berdampak langsung terhadap stabilitas hubungan kerja dan keberlangsungan keanggotaan serikat pekerja. Ketidakpastian status kerja berimplikasi pada menurunnya keberanian pekerja untuk berserikat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan serikat.

Hasil penelitian juga menegaskan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 memiliki implikasi penting terhadap penguatan peran serikat pekerja. Putusan ini tidak hanya menyatakan cacat formil dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja, tetapi juga menegaskan prinsip partisipasi bermakna (*meaningful participation*) sebagai bagian dari

negara hukum demokratis. Dengan demikian, serikat pekerja secara konstitusional diakui sebagai aktor penting yang harus dilibatkan dalam proses pembentukan kebijakan ketenagakerjaan.

PEMBAHASAN

A. Serikat Pekerja sebagai Pilar Keseimbangan dalam Hubungan Industrial

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan yang tidak seimbang karena adanya perbedaan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha memiliki kontrol atas modal, sarana produksi, dan keputusan manajerial, sedangkan pekerja bergantung pada pekerjaan sebagai sumber penghidupan. Ketimpangan struktural ini menimbulkan potensi penyalahgunaan kekuasaan apabila tidak dikoreksi melalui mekanisme hukum.

Serikat pekerja berfungsi sebagai instrumen korektif untuk menciptakan keseimbangan tersebut. Melalui pengorganisasian kolektif, pekerja memperoleh kekuatan tawar yang lebih besar dalam menghadapi pengusaha. Dalam perspektif teori keadilan sosial, keberadaan serikat pekerja merupakan manifestasi dari prinsip perlindungan terhadap pihak yang lemah (protective justice).

Dalam hubungan industrial Pancasila, keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha tidak dimaknai sebagai konflik kelas, melainkan sebagai upaya menciptakan harmoni melalui dialog dan musyawarah. Oleh karena itu, serikat pekerja tidak dapat dipandang sebagai penghambat produktivitas, melainkan sebagai mitra strategis dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

B. Peran Serikat Pekerja dalam Perundingan Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama merupakan instrumen utama dalam pelaksanaan peran serikat pekerja. PKB mencerminkan prinsip demokrasi industrial, di mana norma kerja tidak ditentukan secara sepihak oleh pengusaha, melainkan dirumuskan melalui perundingan antara pihak yang relatif setara.

Melalui PKB, serikat pekerja dapat memperjuangkan hak-hak pekerja yang tidak secara rinci diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti pengaturan upah yang lebih adil, jaminan kepastian kerja, mekanisme promosi dan mutasi yang transparan, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang. Dengan demikian, PKB berfungsi sebagai instrumen konkret peningkatan kesejahteraan pekerja.

Namun, efektivitas PKB sangat bergantung pada kekuatan dan legitimasi serikat pekerja. Fragmentasi serikat dan rendahnya tingkat keanggotaan menyebabkan banyak PKB bersifat minimalis dan tidak mencerminkan aspirasi pekerja secara substantif. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan serikat pekerja merupakan prasyarat utama bagi optimalisasi fungsi PKB.

C. Dialog Sosial sebagai Sarana Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis

Dialog sosial merupakan mekanisme utama dalam pencegahan konflik hubungan industrial. Dialog ini dapat dilakukan melalui lembaga bipartit di tingkat perusahaan maupun lembaga tripartit di tingkat nasional dan daerah. Dalam dialog sosial, serikat pekerja berperan sebagai representasi kepentingan pekerja yang menyampaikan aspirasi, keluhan, dan tuntutan secara institusional.

Hubungan industrial yang harmonis tidak berarti absennya konflik, melainkan adanya mekanisme penyelesaian konflik yang adil, terbuka, dan berlandaskan hukum. Dialog sosial memungkinkan perbedaan kepentingan diselesaikan melalui musyawarah sebelum berkembang menjadi perselisihan terbuka.

Dalam konteks ini, serikat pekerja berperan sebagai penyalur aspirasi sekaligus penyeimbang emosi kolektif pekerja. Serikat pekerja yang kuat dan bertanggung jawab justru dapat mencegah tindakan anarkis dan konflik industrial yang merugikan semua pihak.

D. Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serikat pekerja memiliki peran penting sebagai pendamping dan wakil pekerja. Perselisihan hubungan industrial sering kali melibatkan aspek hukum yang kompleks, sehingga pekerja individual berada dalam posisi yang sangat lemah apabila tidak didampingi oleh serikat pekerja.

Serikat pekerja berperan sejak tahap bipartit, mediasi, hingga proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Pendampingan ini tidak hanya bersifat teknis hukum, tetapi juga memberikan perlindungan psikologis dan sosial bagi pekerja yang berhadapan dengan pengusaha.

Keberadaan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol terhadap penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha. Dengan demikian, serikat pekerja berperan sebagai penjaga (guardian) keadilan dalam hubungan industrial.

E. Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Eksistensi dan Peran Serikat Pekerja

Undang-Undang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan terhadap struktur hubungan kerja di Indonesia. Fleksibilisasi hubungan kerja, perluasan sistem kontrak dan alih daya, serta perubahan skema pemutusan hubungan kerja berimplikasi langsung terhadap stabilitas keanggotaan serikat pekerja.

Ketidakpastian status kerja membuat pekerja enggan berserikat karena khawatir kehilangan pekerjaan. Kondisi ini secara tidak langsung melemahkan basis kekuatan serikat pekerja dan menurunkan efektivitas perundingan kolektif. Oleh karena itu, meskipun Undang-Undang Cipta Kerja tidak secara eksplisit melarang serikat pekerja, dampak strukturalnya berpotensi melemahkan peran serikat pekerja.

F. Putusan Mahkamah Konstitusi dan Penguatan Peran Serikat Pekerja

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 menegaskan bahwa pembentukan kebijakan ketenagakerjaan harus melibatkan partisipasi bermakna serikat pekerja. Putusan ini memperkuat posisi serikat pekerja sebagai aktor konstitusional dalam negara hukum demokratis.

Dalam perspektif hukum tata negara, putusan ini menegaskan bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak boleh semata-mata berorientasi pada kepentingan ekonomi, tetapi harus mempertimbangkan perlindungan hak asasi pekerja dan prinsip keadilan sosial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa serikat pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. Keberadaan serikat pekerja secara yuridis telah dijamin oleh konstitusi dan

peraturan perundang-undangan, sehingga menempatkannya sebagai subjek hukum yang sah untuk mewakili dan memperjuangkan kepentingan kolektif pekerja. Dalam praktik hubungan industrial, serikat pekerja berfungsi sebagai penyeimbang posisi tawar antara pekerja dan pengusaha yang secara struktural tidak setara.

Peran strategis serikat pekerja tercermin dalam keterlibatannya pada perundingan perjanjian kerja bersama, pelaksanaan dialog sosial, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Melalui perundingan kolektif, serikat pekerja berkontribusi dalam perumusan norma kerja yang lebih adil dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sementara itu, dialog sosial yang dijalankan secara efektif berperan sebagai sarana pencegahan konflik industrial dan menjaga stabilitas hubungan kerja.

Namun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas peran serikat pekerja masih menghadapi berbagai kendala, antara lain fragmentasi organisasi, keterbatasan kapasitas kelembagaan, serta dampak perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kebijakan fleksibilisasi hubungan kerja berpotensi melemahkan daya tawar kolektif pekerja dan memengaruhi keberlangsungan keanggotaan serikat pekerja. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 menjadi penguatan penting dengan menegaskan prinsip partisipasi bermakna serikat pekerja dalam pembentukan kebijakan ketenagakerjaan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, diperlukan upaya penguatan peran serikat pekerja melalui jaminan keterlibatan yang lebih substansial dalam proses legislasi dan perumusan kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, peningkatan kapasitas kelembagaan dan kualitas sumber daya manusia serikat pekerja menjadi kebutuhan mendesak agar mampu menjalankan fungsi representasi dan perundingan secara efektif. Pemerintah juga perlu memperkuat pengawasan ketenagakerjaan guna menjamin penegakan hukum dan mencegah praktik anti-serikat, sehingga hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

Asshiddiqie, Jimly. *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. *Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

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