



Pembangunan Kesadaran Ketenagakerjaan Melalui Pendidikan Serikat Pekerja di PT. Steel Center Indonesia

Danang Apri Asmoro^{a,1}, Arista Candra Irawati^{b,2}

^aProgram Studi Ilmu Hukum, Universitas Ngudi Waluyo, Indonesia

^bProgram Studi Ilmu Hukum, Universitas Ngudi Waluyo, Indonesia

¹ danangapriasmoro@gmail.com; ²aristacandrairawati@unw.ac.id

*email korespondensi penulis

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel

Diserahkan:

2026-02-24

Diterima:

2026-03-10

Dipublikasikan:

2026-04-31

Kata Kunci

Peningkatan kesadaran;

Ketenagakerjaan;

Pendidikan serikat pekerja

ABSTRAK

Employment relations are essentially legal relations that create rights and obligations for both workers and employers. In industrial relations practice, the existence of legal norms and Collective Labor Agreements has not always been followed by an adequate level of worker understanding regarding their substance, function, and consequences. This condition causes workers' employment awareness to develop suboptimally, even though such awareness is essential for creating orderly, fair, harmonious, and productive industrial relations. At PT. Steel Center Indonesia, this problem is reflected in the fact that some trade union members do not yet fully understand their employment rights and obligations, have not regarded the Collective Labor Agreement as a strategic instrument of protection, and have not shown strong organizational participation in supporting trade union regeneration. Therefore, trade union education becomes an important means of building an understanding of labor law and fostering organizational awareness in the workplace. This paper aims to analyze the role of trade union education in developing workers' employment awareness at PT. Steel Center Indonesia. The method used is normative juridical with an empirical juridical approach. The results show that trade union education plays a strategic role in improving members' understanding of rights and obligations in employment relations, strengthening their understanding of the Collective Labor Agreement, and encouraging member participation and organizational regeneration. Thus, trade union education is an important instrument in building employment awareness and needs to be developed systematically to support the creation of healthy and just industrial relations



This is an open-access article under the [CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

1. PENDAHULUAN

Hubungan kerja pada hakikatnya merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang melahirkan hak dan kewajiban timbal balik. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, keseimbangan hubungan tersebut tidak cukup hanya ditopang oleh adanya peraturan perundang-undangan, tetapi juga memerlukan tingkat pemahaman dan kesadaran yang memadai dari para pihak, khususnya pekerja, terhadap norma-norma yang mengatur hubungan kerja.¹ Kesadaran ketenagakerjaan menjadi penting karena menjadi dasar bagi pekerja untuk memahami posisinya secara hukum, melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab, serta memperjuangkan haknya secara tepat dan terukur. Dalam perspektif ini, pembangunan

¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2009).

kesadaran ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan aspek pengetahuan normatif, tetapi juga menyangkut pembentukan sikap hukum dan perilaku kerja yang mendukung terciptanya hubungan industrial yang tertib, adil, dan produktif.²

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan terhadap pekerja dibangun melalui peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Di tingkat perusahaan, PKB memiliki posisi strategis karena menjadi hasil perundingan kolektif antara pengusaha dan serikat pekerja yang memuat syarat kerja, hak, kewajiban, serta berbagai ketentuan yang mengatur hubungan kerja secara lebih konkret.³ Namun demikian, keberadaan PKB sebagai instrumen hukum belum selalu diikuti oleh pemahaman yang memadai dari anggota serikat pekerja. Dalam praktiknya, masih dijumpai pekerja yang memahami haknya secara parsial, tetapi belum sepenuhnya memahami kewajiban kerjanya secara seimbang. Kondisi semacam ini berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dalam menyikapi kebijakan perusahaan, melemahkan posisi pekerja dalam hubungan industrial, dan mengurangi efektivitas PKB sebagai instrumen perlindungan hukum.⁴

PT. Steel Center Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemotongan dan pembelahan baja untuk kebutuhan industri manufaktur. Karakteristik kegiatan usaha perusahaan yang menuntut kedisiplinan, kepatuhan prosedur, dan koordinasi kerja yang baik menjadikan pemahaman pekerja terhadap norma kerja sebagai faktor yang sangat penting.⁵ Perusahaan ini juga memiliki organisasi serikat pekerja tingkat perusahaan, yaitu Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Elektronik dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP LEM SPSI) PT. Steel Center Indonesia, yang secara organisasi dan administratif telah memiliki legalitas sebagai wadah representasi pekerja.⁶ Dalam hubungan industrial di tingkat perusahaan, serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana perjuangan ketika terjadi perselisihan, tetapi juga memiliki fungsi edukatif, pembinaan, dan penguatan kapasitas anggota.⁷ Fungsi ini menjadi semakin penting ketika masih terdapat anggota yang belum memahami secara utuh hak dan kewajiban ketenagakerjaan, belum memaknai PKB sebagai hasil perjuangan kolektif yang harus dijaga implementasinya, serta belum menunjukkan partisipasi organisasi yang memadai untuk mendukung kaderisasi serikat pekerja.⁸

Dalam konteks tersebut, pendidikan serikat pekerja memiliki peran strategis. Pendidikan serikat pekerja tidak sekadar menjadi media penyampaian informasi mengenai ketentuan hukum ketenagakerjaan, tetapi juga menjadi sarana pembentukan kesadaran hukum, penguatan solidaritas, dan penumbuhan tanggung jawab kolektif di kalangan anggota.⁹ Melalui pendidikan

² Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012).

³ Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta, 2003).

⁴ PT. Steel Center Indonesia dan PUK SP LEM SPSI PT. Steel Center Indonesia, *Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Steel Center Indonesia Tahun 2023–2025* (Jakarta, 2023).

⁵ PT. Steel Center Indonesia, *Company Profile 2025 (Period March 1st, 2025)* (Jakarta, 2025).

⁶ Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Utara, *Surat Pencatatan Serikat Pekerja PUK SP LEM SPSI PT. Steel Center Indonesia* (Jakarta Utara, 2001).

⁷ Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh* (Jakarta, 2000), p. Pasal 4.

⁸ PT. Steel Center Indonesia dan PUK SP LEM SPSI PT. Steel Center Indonesia, *Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Steel Center Indonesia Tahun 2023–2025* (Jakarta, 2023).

⁹ International Labour Organization, 'Manual, Workers' Education', 2014, hlm. 11-15.

yang terstruktur dan partisipatif, anggota serikat pekerja dapat memahami hubungan antara hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, mengenali fungsi PKB secara substantif, serta menumbuhkan kesadaran bahwa organisasi serikat pekerja harus dijaga keberlangsungannya melalui partisipasi dan kaderisasi.¹⁰ Dengan demikian, pendidikan serikat pekerja tidak hanya berdimensi edukatif, tetapi juga berdimensi organisatoris dan strategis dalam membangun kualitas hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Urgensi pembahasan ini terletak pada kenyataan bahwa persoalan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan tidak selalu bersumber dari ketiadaan norma hukum, melainkan sering kali timbul dari lemahnya pemahaman terhadap norma yang telah ada. Di lingkungan PT. Steel Center Indonesia, pengalaman empiris penulis sebagai Wakil Ketua Bidang Organisasi dan Pendidikan PUK SP LEM SPSI menunjukkan bahwa tantangan utama bukan hanya terletak pada penyampaian informasi hukum kepada anggota, tetapi juga pada bagaimana membangun pemahaman yang aplikatif, menumbuhkan kesadaran berorganisasi, dan mendorong anggota untuk melihat pendidikan serikat sebagai bagian dari kebutuhan kolektif. Literatur internasional terbaru menunjukkan bahwa pendidikan untuk gerakan buruh tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai media refleksi, penguatan kapasitas kolektif, dan pembentukan orientasi organisasi yang lebih strategis.¹¹

Kajian lain menunjukkan bahwa keberadaan serikat pekerja di tempat kerja berkorelasi dengan meningkatnya partisipasi pekerja dalam pendidikan lanjutan, yang menegaskan bahwa serikat dapat berperan sebagai pendorong budaya belajar di lingkungan kerja.¹² Dalam perspektif yang lebih luas, kebutuhan terhadap pendidikan serikat pekerja juga terkait dengan pentingnya membangun kapasitas organisasi dan keahlian demokratis agar serikat pekerja mampu merespons persoalan ketenagakerjaan secara lebih substantif dan berkelanjutan.¹³ Dengan demikian, pendidikan serikat pekerja perlu dipahami bukan hanya sebagai kegiatan informatif, tetapi sebagai kebutuhan kolektif untuk membangun pemahaman yang aplikatif, memperkuat kesadaran berorganisasi, dan meningkatkan daya respon organisasi pekerja terhadap dinamika hubungan industrial.

Situasi ini menunjukkan bahwa pendidikan serikat pekerja perlu ditempatkan sebagai instrumen utama dalam upaya pembangunan kesadaran ketenagakerjaan yang berkelanjutan. Selain itu, penguatan pendidikan serikat pekerja juga relevan dari sudut pandang perlindungan hak berserikat. Serikat pekerja yang kuat memerlukan anggota yang memahami fungsi organisasi, posisi hukumnya dalam hubungan industrial, dan pentingnya keterlibatan aktif dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Dalam kerangka ini, pendidikan serikat pekerja menjadi pintu masuk bagi proses kaderisasi, karena melalui pendidikan anggota tidak hanya menerima pengetahuan normatif, tetapi juga diperkenalkan pada nilai solidaritas, tanggung jawab organisasi, dan pentingnya regenerasi kepemimpinan.¹⁴ Kajian Euis Meliawati dan Arista Candra

¹⁰ FSP LEM SPSI, 'Peraturan Organisasi (PO) FSP LEM SPSI Masa Bakti 2023–2028', 2023, hlm. 9–12.

¹¹ Rebecca Kim, Jaecung; Tarlau, 'Mapping, Reflecting, and Exploring Education for the Labour Movement: A Thematic Literature Review', *International Journal of Lifelong Education*, 43.2–3 (2024), 295.

¹² F. B. Kostøl, 'Do Unions Increase Participation in Further Education?', *British Journal of Industrial Relations*, 62.3 (2024), 614.

¹³ Jane Lethbridge, 'Building a Democratic Expertise to Inform Labour's Struggle for a Just Transition', *Contemporary Social Science*, 19.1–3 (2024), 117.

¹⁴ FSP LEM SPSI, *Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART)* (Jakarta, 2023). hlm. 14–18.

Irawati menegaskan bahwa pelemahan terhadap serikat pekerja, termasuk dalam bentuk *union busting*, merupakan ancaman terhadap kebebasan berserikat dan berdampak pada terganggunya keseimbangan hubungan industrial.¹⁵ Oleh sebab itu, pendidikan serikat pekerja harus dipahami sebagai bagian dari strategi penguatan kelembagaan serikat pekerja, bukan semata-mata sebagai kegiatan insidental yang dilakukan ketika muncul persoalan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, tulisan ini memfokuskan pembahasan pada pembangunan kesadaran ketenagakerjaan melalui pendidikan serikat pekerja di PT. Steel Center Indonesia. Fokus pembahasan diarahkan pada tiga hal utama, yaitu pembangunan pemahaman anggota mengenai hak dan kewajiban ketenagakerjaan, penguatan pemahaman terhadap PKB sebagai instrumen perlindungan pekerja, dan pendidikan serikat pekerja sebagai sarana penguatan kaderisasi organisasi. Melalui pembahasan ini, tulisan ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa pendidikan serikat pekerja memiliki peran penting dalam membangun kesadaran ketenagakerjaan yang tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga pada penguatan organisasi serikat pekerja dan terciptanya hubungan industrial yang lebih sehat di tingkat perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk menelaah peraturan perundang-undangan, doktrin, dan bahan hukum lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, serikat pekerja, serta Perjanjian Kerja Bersama. Sementara itu, pendekatan yuridis empiris digunakan untuk melihat pelaksanaan pendidikan serikat pekerja dalam membangun kesadaran ketenagakerjaan di lingkungan PUK SP LEM SPSI PT. Steel Center Indonesia berdasarkan pengalaman dan praktik organisasi yang dijalankan penulis.¹⁶

Spesifikasi penulisan ini bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan pendidikan serikat pekerja, kemudian dianalisis berdasarkan ketentuan hukum dan kondisi yang berkembang di lingkungan kerja. Bahan yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Steel Center Indonesia Tahun 2023–2025, bahan hukum sekunder berupa jurnal dan literatur ilmiah yang relevan, serta dokumen internal organisasi yang mendukung pembahasan.

Teknik pengumpulan bahan dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi dokumentasi. Selanjutnya, seluruh bahan dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang utuh mengenai peran pendidikan serikat pekerja dalam membangun pemahaman hak dan kewajiban ketenagakerjaan, memperkuat pemahaman terhadap Perjanjian Kerja Bersama, dan mendukung kaderisasi organisasi di PT. Steel Center Indonesia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peran Pendidikan Serikat Pekerja dalam Membangun Kesadaran Pekerja Mengenai Hak dan Kewajiban Ketenagakerjaan di PT. Steel Center Indonesia

¹⁵ Arista Candra Meliawati, Euis; Irawati, 'Praktik Union Busting Dalam Perspektif Hukum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja', *Juris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 6.3 (2025), 966.

¹⁶ Dwi Sukmawan, Yulia Audina; Damayanti, 'Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris Sebagai Strategi Penguatan Perspektif Kajian Ilmu Hukum', *Notary Law Journal*, 4.3 (2025), 114.

Kesadaran pekerja mengenai hak dan kewajiban ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam pembentukan hubungan industrial yang sehat di tingkat perusahaan. Kesadaran tersebut tidak cukup dipahami sebagai pengetahuan normatif semata, melainkan harus berkembang menjadi pemahaman yang operasional dalam perilaku kerja sehari-hari.¹⁷ Dalam praktik hubungan industrial, pekerja yang hanya mengetahui hak tanpa memahami kewajiban cenderung menempatkan hukum secara parsial. Sebaliknya, pekerja yang memahami hak dan kewajiban secara seimbang akan lebih mudah membangun sikap kerja yang tertib, rasional, dan partisipatif dalam menyikapi kebijakan Perusahaan.¹⁸ Di sinilah pendidikan serikat pekerja memperoleh relevansinya, karena pendidikan serikat menjadi media yang menjembatani norma hukum yang abstrak dengan situasi kerja yang konkret.

Pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemotongan dan pembelahan baja seperti PT. Steel Center Indonesia, kebutuhan terhadap kesadaran ketenagakerjaan menjadi semakin penting. Aktivitas kerja yang menuntut ketelitian, disiplin, kepatuhan prosedur, dan koordinasi antarbagiannya menjadikan pekerja tidak hanya berposisi sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai subjek hukum dalam hubungan kerja. Dalam posisi tersebut, pekerja harus memahami haknya atas perlindungan, kesejahteraan, dan kepastian kerja, sekaligus memahami kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar, menjaga tata tertib, dan mendukung kelancaran proses kerja. Panduan hubungan industrial yang diterbitkan pemerintah pada 2025 juga menegaskan bahwa hubungan industrial yang sehat bertumpu pada pemahaman peran pekerja, pengusaha, dan pemerintah, serta pada komunikasi yang baik, perundingan, dan saling menghargai di antara ketiganya.

Dalam konteks itu, pendidikan serikat pekerja tidak dapat dipandang hanya sebagai kegiatan penyampaian materi hukum ketenagakerjaan. Pendidikan serikat pekerja sesungguhnya mempunyai fungsi yang lebih luas, yaitu membentuk kesadaran hukum pekerja, menanamkan pemahaman tentang posisi pekerja dalam hubungan industrial, dan membangun cara pandang yang seimbang antara hak dan kewajiban kerja.¹⁹ Melalui pendidikan yang terstruktur, anggota serikat pekerja dapat memahami bahwa hak normatif seperti upah, waktu kerja, cuti, keselamatan kerja, dan perlindungan sosial tidak berdiri sendiri, tetapi berjalan beriringan dengan kewajiban untuk menaati aturan kerja, menjalankan tugas secara profesional, dan menjaga produktivitas kerja.²⁰ Pola pemahaman seperti ini penting, sebab banyak persoalan hubungan industrial di tingkat perusahaan sebenarnya bukan hanya timbul karena ketiadaan aturan, melainkan karena lemahnya pemahaman pekerja terhadap norma yang telah ada.

Peran pendidikan serikat pekerja semakin penting ketika dikaitkan dengan keberadaan Perjanjian Kerja Bersama. Dalam praktik perusahaan, PKB sering kali hanya dikenal sebagai dokumen formal yang berisi daftar hak dan ketentuan kerja. Padahal secara substantif, PKB merupakan hasil perundingan kolektif yang mencerminkan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha serta menjadi instrumen kepastian hukum di tingkat

¹⁷ Adrian; Radiansyah, *Hubungan Industrial* (Bandung: Infes Media, 2024). hlm. 29–33.

¹⁸ Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, *Panduan Hubungan Industrial Bagi Murid SMK* (Jakarta, 2025). hlm. 20–25.

¹⁹ International Labour Organization, *Workers' Education Manual* (Geneva, 2014). hlm. 11–15

²⁰ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2009). hlm. 3–5.

perusahaan.²¹ Literatur terbaru bahkan menekankan bahwa modernisasi PKB perlu diarahkan pada penguatan fungsi perlindungan, keadilan ekonomi, dan kepastian hukum agar perjanjian kolektif tidak berhenti sebagai instrumen administratif semata.²² Oleh karena itu, pendidikan serikat pekerja harus diarahkan untuk membantu anggota memahami isi PKB, logika perlindungan yang terkandung di dalamnya, serta manfaat praktisnya dalam kehidupan kerja sehari-hari. Ketika anggota memahami PKB secara substantif, mereka tidak hanya menjadi penerima manfaat, tetapi juga menjadi bagian dari pengawasan sosial terhadap pelaksanaannya.

Dari sisi kelembagaan hubungan industrial, penguatan kesadaran pekerja melalui pendidikan serikat juga memiliki arti strategis. Evaluasi pembangunan ketenagakerjaan tahun 2024 yang dipublikasikan Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa efektivitas forum bipartit dan kualitas representasi pekerja sangat dipengaruhi oleh kapasitas serikat pekerja, termasuk kemampuan komunikasi, perundingan, dan pemahaman pekerja terhadap isu hubungan industrial. Publikasi tersebut juga menekankan pentingnya penguatan representasi serikat pekerja agar fungsi forum bipartit tidak bersifat formalistik, tetapi benar-benar menjadi ruang dialog sosial di tingkat perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pembangunan kesadaran ketenagakerjaan melalui pendidikan serikat pekerja tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga pada kualitas mekanisme hubungan industrial secara keseluruhan.²³

Pandangan tersebut sejalan dengan arah kebijakan nasional yang menempatkan dialog sosial dan hubungan industrial transformatif sebagai dasar peningkatan produktivitas dan stabilitas kerja. Pada 2025, Kementerian Ketenagakerjaan menegaskan bahwa serikat pekerja harus hadir sebagai mitra setara dalam forum bipartit dan bahwa hubungan industrial transformatif tercipta apabila manajemen dan serikat pekerja memiliki visi bersama dalam membangun perusahaan. Dari perspektif ini, pendidikan serikat pekerja di PT. Steel Center Indonesia menjadi penting bukan hanya untuk membangun pengetahuan hukum anggota, tetapi juga untuk membentuk kualitas dialog sosial yang lebih dewasa, terukur, dan produktif. Dengan kata lain, pekerja yang sadar akan hak dan kewajibannya cenderung lebih siap berpartisipasi dalam komunikasi industrial yang sehat dibanding pekerja yang hanya bergerak secara reaktif ketika terjadi masalah.

Dari kajian Euis Meliawati dan Arista Candra Irawati memperkuat posisi tersebut. Dalam kajian mereka tentang union busting, ditegaskan bahwa pelemahan terhadap serikat pekerja pada dasarnya merupakan ancaman terhadap kebebasan berserikat yang dijamin oleh hukum, dan hal itu berimplikasi langsung terhadap terganggunya perlindungan hak pekerja secara kolektif.²⁴ Dalam konteks pembahasan ini, pelajaran pentingnya adalah bahwa pekerja yang tidak memahami fungsi serikat pekerja akan lebih rentan terhadap pelemahan posisi dalam hubungan industrial. Sebaliknya, pekerja yang dididik melalui serikat akan lebih

²¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta, 2003).

²² W. H. O. Samosir, 'Modernisasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Integrasi Klausul Hak Cipta Sebagai Instrumen Keadilan Ekonomi Dan Kepastian Hukum Dalam Hubungan Ketenagakerjaan', *Jurnal Humaniora Dan Sosial Sains*, 1.1 (2026), 1–12.

²³ Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan, *Evaluasi Pembangunan Ketenagakerjaan Berbasis Hasil Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2024* (Jakarta, 2025). hlm. 47, 61–63.

²⁴ 'Loc.Cit'.

memahami bahwa organisasi pekerja bukan semata alat reaksi saat konflik, melainkan instrumen pendidikan, perlindungan, dan penguatan posisi tawar pekerja secara sah dalam sistem hubungan industrial.²⁵

Selain itu, pendekatan ini juga sejalan dengan agenda internasional di bidang ketenagakerjaan. ILO pada 2025 kembali menegaskan pentingnya workers' education sebagai sarana untuk memperkuat kapasitas serikat pekerja, memperluas partisipasi anggota, dan meningkatkan kemampuan perundingan kolektif di tengah perubahan dunia kerja. ILO juga menempatkan pendidikan pekerja, dialog sosial, dan representasi serikat sebagai elemen penting dalam pembangunan hubungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan demikian, pendidikan serikat pekerja di PT. Steel Center Indonesia dapat dipahami sebagai praktik yang bukan hanya relevan secara lokal, tetapi juga sejalan dengan perkembangan kebijakan ketenagakerjaan global.²⁶

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa peran pendidikan serikat pekerja dalam membangun kesadaran pekerja mengenai hak dan kewajiban ketenagakerjaan di PT. Steel Center Indonesia bersifat strategis dan multidimensi. Pendidikan serikat pekerja membantu anggota memahami hukum ketenagakerjaan secara aplikatif, memperkuat pemahaman terhadap PKB, membangun kedisiplinan dan tanggung jawab kerja, serta meningkatkan kualitas dialog sosial di tingkat perusahaan.²⁷ Karena itu, pendidikan serikat pekerja seharusnya tidak diposisikan sebagai kegiatan insidental, melainkan sebagai proses berkelanjutan untuk membentuk pekerja yang sadar hukum, sadar organisasi, dan mampu menempatkan dirinya secara tepat dalam hubungan industrial yang adil dan produktif.²⁸

3.2 Peran Pendidikan Serikat Pekerja dalam Mendorong Kesadaran Berorganisasi dan Memperkuat Proses Kaderisasi di PUK SP LEM SPSI PT. Steel Center Indonesia

Kesadaran berorganisasi merupakan unsur penting dalam menjaga keberlangsungan serikat pekerja di tingkat perusahaan. Serikat pekerja tidak akan berfungsi optimal apabila anggotanya hanya memandang organisasi sebagai alat reaksi ketika muncul perselisihan, tanpa memahami bahwa serikat juga merupakan wadah pendidikan, representasi, dan penguatan posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial.²⁹ Dalam praktiknya, tantangan yang sering muncul bukan hanya terbatas pada jumlah anggota, tetapi juga pada rendahnya partisipasi aktif anggota dalam kegiatan organisasi, lemahnya pemahaman mengenai fungsi kepengurusan, dan belum tumbuhnya kesiapan untuk terlibat dalam regenerasi organisasi. Oleh karena itu, pendidikan serikat pekerja memegang peranan penting sebagai sarana untuk membangun kesadaran berorganisasi yang lebih substantif, yaitu kesadaran bahwa

²⁵ Kementerian Ketenagakerjaan RI, 'Menaker Dorong Hubungan Industrial Transformatif, Kunci Tingkatkan Produktivitas', *Kemnaker.Go.Id* <<https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-dorong-hubungan-industrial-transformatif-kunci-tingkatkan-produktivitas>> [accessed 19 April 2026].

²⁶ International Labour Organization, 'Workers Education at ITCILO: What Are the Opportunities for Unions in 2025', *ILO* <<https://www.ilo.org/resource/article/workers-education-itcilo-what-are-opportunities-unions-2025>> [accessed 19 April 2026].

²⁷ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh* (Jakarta, 2000).

²⁸ Adrian Radiansyah dan kawan-kawan, *Hubungan Industrial* (Bandung: Infes Media, 2024), hlm. 34–39.

²⁹ Adrian Radiansyah, dkk., *Hubungan Industrial*, (Bandung: Infes Media, 2024), hlm. 41–46.

keberadaan serikat pekerja harus dijaga melalui partisipasi, solidaritas, dan kaderisasi yang berkelanjutan.³⁰

Dalam konteks PUK SP LEM SPSI PT. Steel Center Indonesia, pendidikan serikat pekerja tidak hanya relevan untuk meningkatkan pemahaman normatif anggota terhadap hukum ketenagakerjaan, tetapi juga untuk membentuk orientasi organisasi yang lebih kuat. Melalui pendidikan, anggota dapat diperkenalkan pada fungsi serikat pekerja sebagai organisasi perjuangan, organisasi pembelajaran, sekaligus organisasi kader. Pengenalan ini penting karena banyak anggota pekerja pada awalnya lebih dekat dengan kepentingan praktis sehari-hari, seperti upah, waktu kerja, dan perlindungan kerja, sementara pemahaman mengenai pentingnya menjaga keberlanjutan organisasi belum selalu tumbuh secara otomatis.³¹ Pendidikan serikat pekerja dalam hal ini berfungsi sebagai proses internalisasi nilai, yaitu menanamkan bahwa organisasi tidak dapat berjalan hanya mengandalkan pengurus yang ada, melainkan membutuhkan partisipasi anggota secara sadar dan berkesinambungan.

Urgensi kaderisasi organisasi juga semakin kuat apabila dilihat dari arah kebijakan ketenagakerjaan mutakhir. Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2025 menekankan pentingnya dialog sosial yang efektif melalui penguatan LKS Bipartit dan partisipasi serikat pekerja sebagai forum pengambilan keputusan strategis di tingkat Perusahaan.³² Penekanan tersebut menunjukkan bahwa kualitas hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh kualitas organisasi pekerja yang terlibat di dalamnya. Jika serikat pekerja tidak memiliki kader yang memahami organisasi, komunikasi, dan perundingan, maka ruang dialog sosial akan mudah berubah menjadi formalitas tanpa daya pengaruh yang nyata. Oleh karena itu, kaderisasi bukan sekadar agenda internal organisasi, melainkan bagian dari prasyarat bagi terbangunnya hubungan industrial yang partisipatif dan seimbang.

Pendidikan serikat pekerja dapat mendorong kaderisasi melalui dua jalur sekaligus. Pertama, pendidikan memperluas pemahaman anggota mengenai peran strategis organisasi, sehingga anggota tidak hanya melihat serikat pekerja sebagai tempat menyampaikan keluhan, tetapi juga sebagai institusi yang memerlukan dukungan kepemimpinan dan keterlibatan generasi berikutnya. Kedua, pendidikan menumbuhkan kepercayaan diri anggota untuk terlibat lebih jauh, karena anggota yang memahami struktur organisasi, fungsi kepengurusan, dan mekanisme kerja serikat cenderung lebih siap untuk berpartisipasi sebagai calon pengurus. Dalam arti ini, pendidikan serikat tidak hanya menghasilkan pekerja yang mengetahui haknya, tetapi juga pekerja yang siap terlibat dalam menjaga organisasi.

Pandangan tersebut sejalan dengan agenda internasional mengenai workers' education. ILO menegaskan bahwa pendidikan pekerja diarahkan untuk memperkuat serikat pekerja melalui peningkatan kapasitas organisasi, kepemimpinan, representasi, dan kemampuan

³⁰ FSP LEM SPSI, *Peraturan Organisasi (PO) FSP LEM SPSI Masa Bakti 2023–2028* (Jakarta, 2023) hlm. 9–15.

³¹ International Labour Organization, *Workers' Education Manual* (Geneva: ILO, 2014), hlm. 21–27.

³² Kem Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Perkuat Dialog Sosial, Wamenaker Ajak Serikat Pekerja Jadikan LKS Bipartit Forum Pengambilan Keputusan Strategis," 22 November 2025 <https://kemnaker.go.id/news/detail/perkuat-dialog-sosial-wamenaker-ajak-serikat-pekerja-jadikan-lks-bipartit-forum-pengambilan-keputusan-strategis> diakses 19 April 2026.

menghadapi perubahan dunia kerja.³³ Arah ini menunjukkan bahwa pendidikan pekerja bukan hanya alat transfer pengetahuan, melainkan instrumen penguatan kelembagaan serikat secara berjangka panjang. Dalam konteks PUK SP LEM SPSI PT. Steel Center Indonesia, pendekatan tersebut relevan karena kaderisasi yang kuat menuntut pendidikan yang tidak berhenti pada penyampaian hak normatif, tetapi juga membentuk anggota yang memiliki kesadaran kolektif, loyalitas organisasi, dan kesiapan mengambil tanggung jawab. Arah ini menunjukkan bahwa pendidikan pekerja bukan hanya alat transfer pengetahuan, melainkan instrumen penguatan kelembagaan serikat secara berjangka panjang. Dalam konteks PUK SP LEM SPSI PT. Steel Center Indonesia, pendekatan tersebut relevan karena kaderisasi yang kuat menuntut pendidikan yang tidak berhenti pada penyampaian hak normatif, tetapi juga membentuk anggota yang memiliki kesadaran kolektif, loyalitas organisasi, dan kesiapan mengambil tanggung jawab.

Dalam perspektif yang lebih kritis, penguatan kaderisasi tidak dapat dipisahkan dari upaya menjaga eksistensi serikat pekerja sebagai institusi yang sah dalam hubungan industrial. Euis Meliawati dan Arista Candra Irawati menegaskan bahwa praktik union busting merupakan bentuk pelemahan terhadap kebebasan berserikat yang pada akhirnya mencerminkan rendahnya penghormatan terhadap hukum ketenagakerjaan dan prinsip keadilan sosial di tempat kerja.³⁴ Relevansi pandangan tersebut terhadap kaderisasi terletak pada kenyataan bahwa organisasi yang lemah secara internal akan lebih rentan terhadap pelemahan dari luar. Oleh sebab itu, pendidikan serikat pekerja tidak cukup hanya diarahkan pada pemahaman hak normatif, tetapi juga harus membangun loyalitas organisasi, kesadaran kolektif, dan kesiapan anggota untuk mengambil peran kepemimpinan. Dalam kerangka ini, kaderisasi bukan sekadar proses pengisian jabatan kepengurusan, melainkan strategi mempertahankan keberlangsungan serikat pekerja sebagai sarana perlindungan kolektif pekerja.

Selain itu, pendekatan perlindungan hukum yang menekankan kepastian hukum dan penghormatan terhadap hak asasi pekerja juga memperkuat pentingnya pendidikan organisasi. Dalam artikel Sigit Riyadi dan Arista Candra Irawati tentang perlindungan hak asasi manusia dan kepastian hukum dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa pekerja memerlukan pemahaman yang memadai mengenai posisi hukumnya agar mampu memperjuangkan haknya secara sah dan terukur.³⁵ Dalam konteks kaderisasi, gagasan ini menunjukkan bahwa organisasi pekerja membutuhkan anggota yang tidak hanya aktif secara administratif, tetapi juga memiliki kapasitas hukum dan kesadaran organisasi yang cukup untuk menjalankan fungsi representasi. Dengan demikian, pendidikan serikat pekerja menjadi pintu masuk pembentukan kader yang bukan hanya loyal terhadap organisasi, tetapi juga cakap secara hukum dan komunikatif dalam menjalankan peran hubungan industrial.

³³ International Labour Organization, “*Workers Education at ITCILO: What Are the Opportunities for Unions in 2025*,” 24 Januari 2025. <https://www.ilo.org/resource/article/workers-education-itcilo-what-are-opportunities-unions-2025> diakses 19 April 2026.

³⁴ ‘LOc.Cit’.

³⁵ Arista Candra Riyadi, Sigit, Irawati, ‘Studi Yuridis Tentang Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) Dan Kepastian Hukum Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan’, *Juris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 6.3 (2025), 919.

Di tingkat praktik, penguatan kaderisasi melalui pendidikan juga berkaitan dengan keberlanjutan program organisasi. Organisasi yang tidak memiliki regenerasi cenderung mengalami stagnasi, baik dalam penyusunan program, pelaksanaan advokasi, maupun hubungan dengan perusahaan. Sebaliknya, organisasi yang berhasil menanamkan kesadaran berorganisasi sejak dini akan lebih mudah menyiapkan anggota untuk menjalankan fungsi administrasi, komunikasi, pendidikan, hingga representasi dalam forum bipartit atau perundingan.³⁶ Literatur terbaru mengenai peran serikat pekerja di sektor industri manufaktur juga menekankan bahwa fungsi serikat tidak hanya advokatif, tetapi juga edukatif dan preventif, terutama dalam menjaga stabilitas hubungan kerja dan mendorong partisipasi pekerja dalam penyelesaian persoalan industrial secara damai.³⁷

Dengan demikian, peran pendidikan serikat pekerja dalam mendorong kesadaran berorganisasi dan memperkuat proses kaderisasi di PUK SP LEM SPSI PT. Steel Center Indonesia dapat dipahami sebagai peran yang strategis, berlapis, dan berjangka panjang. Pendidikan serikat membantu anggota mengenal organisasi secara lebih utuh, menumbuhkan rasa memiliki terhadap serikat pekerja, mendorong keterlibatan aktif dalam kehidupan organisasi, dan membuka jalan bagi regenerasi kepemimpinan.³⁸ Dalam jangka panjang, proses tersebut akan memperkuat posisi organisasi serikat pekerja sebagai mitra dialog perusahaan sekaligus pelindung kepentingan kolektif pekerja. Karena itu, pendidikan serikat pekerja perlu terus dijalankan secara sistematis dan berkelanjutan, agar kaderisasi tidak berjalan secara spontan, melainkan tumbuh dari proses pembinaan organisasi yang sadar, terarah, dan konsisten.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pendidikan serikat pekerja memiliki peran yang strategis dalam membangun kesadaran pekerja mengenai hak dan kewajiban ketenagakerjaan di PT. Steel Center Indonesia. Melalui pendidikan serikat pekerja, anggota tidak hanya memperoleh pemahaman mengenai hak normatif yang melekat dalam hubungan kerja, tetapi juga memahami kewajiban kerja sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari terciptanya hubungan industrial yang tertib, adil, dan produktif. Pendidikan serikat pekerja juga memperkuat pemahaman anggota terhadap Perjanjian Kerja Bersama sebagai instrumen perlindungan hukum dan pedoman operasional hubungan kerja di tingkat perusahaan. Dengan demikian, pendidikan serikat pekerja berfungsi sebagai sarana edukasi hukum yang membantu pekerja menempatkan dirinya secara tepat dalam hubungan industrial.

Selain itu, pendidikan serikat pekerja juga berperan penting dalam mendorong kesadaran berorganisasi dan memperkuat proses kaderisasi di PUK SP LEM SPSI PT. Steel Center Indonesia. Pendidikan serikat pekerja tidak hanya menanamkan pengetahuan mengenai fungsi dan peran organisasi, tetapi juga membentuk rasa memiliki, tanggung jawab kolektif, dan kesiapan anggota

³⁶ Adrian Radiansyah dkk., *Hubungan Industrial* (Bandung: Infes Media, 2024), hlm. 47–52.

³⁷ E. Apriyanti, 'Optimalisasi Peran Serikat Kerja Dalam Penegakan Hukum Perburuhan Di Industri Manufaktur', *Jurnal Lentera BITEP*, 3.3 (2025), 145.

³⁸ Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Menaker Dorong Hubungan Industrial Transformatif, Kunci Tingkatkan Produktivitas," 27 September 2025. <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-dorong-hubungan-industrial-transformatif-kunci-tingkatkan-produktivitas> diakses 19 April 2026.

untuk terlibat lebih aktif dalam kehidupan organisasi. Melalui proses pendidikan yang berkelanjutan, anggota didorong untuk memahami bahwa keberlangsungan serikat pekerja sangat ditentukan oleh partisipasi dan regenerasi kepemimpinan di dalam organisasi. Oleh sebab itu, pendidikan serikat pekerja dapat dipahami sebagai instrumen penting dalam menjaga eksistensi organisasi serikat pekerja sekaligus memperkuat posisinya sebagai mitra dialog perusahaan dalam hubungan industrial.

Secara keseluruhan, pembangunan kesadaran ketenagakerjaan melalui pendidikan serikat pekerja di PT. Steel Center Indonesia menunjukkan bahwa pendidikan organisasi memiliki arti yang lebih luas daripada sekadar penyampaian informasi ketenagakerjaan. Pendidikan serikat pekerja merupakan proses pembentukan kesadaran hukum, penguatan pemahaman hubungan kerja, penumbuhan kesadaran berorganisasi, dan penyiapan kader organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, pendidikan serikat pekerja perlu terus dikembangkan secara sistematis, kontekstual, dan berkesinambungan agar dapat mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis, partisipatif, dan berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, E., 'Optimalisasi Peran Serikat Kerja Dalam Penegakan Hukum Perburuhan Di Industri Manufaktur', *Jurnal Lentera BITEP*, 3 (2025), 145
- Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Utara, *Surat Pencatatan Serikat Pekerja PUK SP LEM SPSI PT. Steel Center Indonesia* (Jakarta Utara, 2001)
- FSP LEM SPSI, *Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART)* (Jakarta, 2023)
- Peraturan Organisasi (PO) FSP LEM SPSI Masa Bakti 2023–2028', 2023, hlm. 9–12
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2009)
- Indonesia, Pemerintah Republik, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta, 2003)
- International Labour Organization, 'Manual, Workers' Education', 2014, hlm. 11-15
- Workers' Education Manual* (Geneva, 2014)
- 'Workers Education at ITCILO: What Are the Opportunities for Unions in 2025', *ILO* <<https://www.ilo.org/resource/article/workers-education-itcilo-what-are-opportunities-unions-2025>> [accessed 19 April 2026]
- 'Workers Education at ITCILO: What Are the Opportunities for Unions in 2025'
- Kementerian Ketenagakerjaan RI, 'Menaker Dorong Hubungan Industrial Transformatif, Kunci Tingkatkan Produktivitas', *Kemnaker.Go.Id* <<https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-dorong-hubungan-industrial-transformatif-kunci-tingkatkan-produktivitas>> [accessed 19 April 2026]
- 'Perkuat Dialog Sosial, Wamenaker Ajak Serikat Pekerja Jadikan LKS Bipartit Forum Pengambilan Keputusan Strategis', *Kemnaker.Go.Id* <<https://kemnaker.go.id/news/detail/perkuat-dialog-sosial-wamenaker-ajak-serikat-pekerja-jadikan-lks-bipartit-forum-pengambilan-keputusan-strategis>> [accessed 19 April 2026]

- Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, *Panduan Hubungan Industrial Bagi Murid SMK* (Jakarta, 2025)
- Kim, Jaeung; Tarlau, Rebecca, 'Mapping, Reflecting, and Exploring Education for the Labour Movement: A Thematic Literature Review', *International Journal of Lifelong Education*, 43 (2024), 295
- Kostøl, F. B., 'Do Unions Increase Participation in Further Education?', *British Journal of Industrial Relations*, 62 (2024), 614
- Lethbridge, Jane, 'Building a Democratic Expertise to Inform Labour's Struggle for a Just Transition', *Contemporary Social Science*, 19 (2024), 117
- Meliawati, Euis; Irawati, Arista Candra, 'Praktik Union Busting Dalam Perspektif Hukum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja', *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 6 (2025), 966
- Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh* (Jakarta, 2000), p. Pasal 4
- PT. Steel Center Indonesia, *Company Profile 2025 (Period March 1st, 2025)* (Jakarta, 2025)
- PT. Steel Center Indonesia dan PUK SP LEM SPSI PT. Steel Center Indonesia, *Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Steel Center Indonesia Tahun 2023–2025* (Jakarta, 2023)
- Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Steel Center Indonesia Tahun 2023–2025* (Jakarta, 2023)
- Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan, *Evaluasi Pembangunan Ketenagakerjaan Berbasis Hasil Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2024* (Jakarta, 2025)
- Radiansyah, Adrian, *Hubungan Industrial* (Bandung: Infes Media, 2024)
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta, 2003)
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh* (Jakarta, 2000)
- Riyadi, Sigit; Irawati, Arista Candra, 'Studi Yuridis Tentang Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) Dan Kepastian Hukum Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan', *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 6 (2025), 919
- Samosir, W. H. O., 'Modernisasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Integrasi Klausul Hak Cipta Sebagai Instrumen Keadilan Ekonomi Dan Kepastian Hukum Dalam Hubungan Ketenagakerjaan', *Jurnal Humaniora Dan Sosial Sains*, 1 (2026), 1–12
- Soekanto, Soerjono, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012)
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2009)
- SPSI, FSP LEM, *Peraturan Organisasi (PO) FSP LEM SPSI Masa Bakti 2023–2028* (Jakarta, 2023)
- Sukmawan, Yulia Audina; Damayanti, Dwi, 'Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris Sebagai Strategi Penguatan Perspektif Kajian Ilmu Hukum', *Notary Law Journal*, 4 (2025), 114