
Penerapan Prinsip Demokrasi dalam Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja

Sekunda Sanak^{1*}, Hasbi Pasolo¹

¹Program Studi Hukum, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (STIKUM) Prof. Dr. Drs. Yohanes Usfunan, SH.,MH, Indonesia
*ichysanak@gmail.com**

Article History:

Received : 08-08-2026

Accepted : 14-08-2026

Keywords: Demokrasi;
Hubungan Kerja; Pekerja;
Pengusaha; Perjanjian Kerja;
ROCCIP

Abstract: Penerapan prinsip demokrasi dalam hubungan kerja penting untuk mewujudkan hubungan industrial yang setara, transparan, partisipatif, dan berkeadilan antara pengusaha dan pekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan prinsip demokrasi dalam hubungan kerja serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan belum efektifnya penerapan prinsip tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif. Data primer diperoleh melalui wawancara terhadap 13 pekerja yang dipilih secara purposive, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan literatur yang relevan. Data dianalisis secara kualitatif dengan penalaran kritis dan pendekatan induktif, kemudian dianalisis menggunakan kerangka ROCCIP (Rule, Opportunity, Capacity, Communication, Interest, Process, dan Ideology). Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip demokrasi dalam hubungan kerja belum diterapkan secara efektif. Pekerja belum memperoleh ruang yang memadai untuk berpartisipasi dalam pembentukan perjanjian kerja, sementara transparansi mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja juga masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketimpangan posisi antara pengusaha dan pekerja dalam pembentukan dan pelaksanaan hubungan kerja. Analisis ROCCIP menunjukkan bahwa faktor Rule, Opportunity, Capacity, dan Communication menjadi faktor yang berkontribusi terhadap belum demokratisnya hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, peningkatan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, serta peningkatan akses informasi dan partisipasi pekerja untuk mewujudkan

PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja merupakan bagian penting dalam hubungan industrial karena di dalamnya terdapat hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Hubungan industrial pada hakikatnya tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan pemberian upah, tetapi juga mencakup proses komunikasi, konsultasi, perundingan, serta perlindungan terhadap kepentingan pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, hubungan kerja perlu dibangun secara harmonis, adil, dan berimbang agar kepentingan para pihak dapat terlindungi serta konflik hubungan industrial dapat diminimalkan.

Dalam hubungan kerja, terdapat ketidakseimbangan posisi antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha pada umumnya memiliki sumber daya ekonomi, kewenangan manajerial, serta kemampuan yang lebih besar dalam menentukan kebijakan perusahaan, sedangkan pekerja berada dalam posisi yang bergantung pada pekerjaan dan penghasilan. Ketidakseimbangan tersebut dapat memengaruhi proses pembentukan dan pelaksanaan hubungan kerja, termasuk ketika menentukan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja. Kondisi ini menjadi penting untuk diperhatikan karena hubungan kerja yang hanya menempatkan pekerja sebagai pihak yang menerima keputusan pengusaha berpotensi mengurangi kebebasan, kesetaraan, dan perlindungan terhadap pekerja.

Prinsip demokrasi menjadi penting diterapkan dalam hubungan kerja karena demokrasi tidak hanya berkaitan dengan penyelenggaraan kehidupan politik, tetapi juga dengan kesempatan setiap pihak untuk memperoleh informasi, menyampaikan pendapat, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta memperoleh perlakuan yang setara. Dalam konteks tempat kerja, demokrasi tercermin melalui adanya *employee voice*, partisipasi pekerja, keterbukaan informasi, dan kesempatan pekerja untuk terlibat dalam keputusan yang memengaruhi kehidupan kerjanya. Budd et al. (2010) menempatkan suara dan partisipasi pekerja sebagai aspek penting dalam hubungan organisasi, sedangkan Timming (2015) menunjukkan bahwa partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan merupakan salah satu dimensi penting dari demokrasi di tempat kerja. Dengan demikian, demokrasi dalam hubungan kerja dapat dipahami melalui adanya kebebasan dan kesetaraan, transparansi, serta partisipasi pekerja dalam proses pengambilan keputusan.

Persoalan demokrasi dalam hubungan kerja juga berkaitan erat dengan proses pembentukan perjanjian kerja. Perjanjian kerja seharusnya menjadi instrumen untuk mendistribusikan hak dan kewajiban secara seimbang antara pengusaha dan pekerja. Namun, dalam praktiknya, pekerja dapat berada dalam posisi yang kurang menguntungkan ketika perjanjian kerja disusun secara baku dan sepihak oleh pengusaha. Penelitian Juniardi et al. (2021) menunjukkan bahwa penerapan asas kebebasan berkontrak dan proporsionalitas dalam perjanjian kerja masih menghadapi

persoalan karena pekerja belum sepenuhnya memiliki ruang untuk menentukan isi perjanjian kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebebasan formal untuk menandatangani perjanjian belum selalu berarti adanya kebebasan substantif dalam menentukan isi hubungan kerja.

Selain kebebasan dalam pembentukan perjanjian kerja, keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan juga merupakan unsur penting dalam mewujudkan hubungan kerja yang demokratis. Partisipasi memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan kepentingan, memberikan masukan, dan memengaruhi kebijakan yang berkaitan dengan kondisi kerja. Knudsen et al. (2011) menunjukkan pentingnya partisipasi dan demokrasi di tempat kerja dalam kaitannya dengan kualitas lingkungan kerja. Perkembangan kajian mengenai demokrasi di tempat kerja juga menunjukkan bahwa mekanisme representasi pekerja dapat memperkuat pengalaman demokrasi pekerja melalui keterbukaan diskusi dan peningkatan kontrol terhadap persoalan di tempat kerja (Jirjahn & Kiess, 2026). Dengan demikian, hubungan kerja yang demokratis tidak cukup hanya ditandai dengan adanya perjanjian kerja, tetapi juga membutuhkan keterbukaan informasi dan ruang partisipasi yang nyata bagi pekerja.

Kajian mengenai demokrasi di tempat kerja semakin berkembang dengan melihat hubungan antara kesetaraan, otonomi, partisipasi, dan struktur kekuasaan dalam organisasi. Frega et al. (2019) menunjukkan bahwa demokrasi di tempat kerja merupakan persoalan yang berkaitan dengan legitimasi struktur kewenangan dan kesempatan pekerja untuk berpartisipasi dalam keputusan yang memengaruhi kehidupan kerja mereka. Kajian yang lebih baru juga menempatkan demokrasi di tempat kerja sebagai persoalan hukum dan kelembagaan yang berkaitan dengan kesetaraan, otonomi, dan partisipasi pekerja (Sánchez Santiago & Torró Calabuig, 2026). Meskipun demikian, kajian mengenai demokrasi di tempat kerja masih perlu dikaitkan dengan kondisi konkret hubungan kerja, khususnya mengenai bagaimana prinsip kebebasan, transparansi, dan partisipasi diterapkan dalam pembentukan perjanjian kerja serta faktor yang menyebabkan prinsip tersebut belum berjalan secara efektif.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan antara prinsip normatif mengenai hubungan kerja yang berkeadilan dengan praktik hubungan kerja yang masih menunjukkan keterbatasan partisipasi pekerja. Penelitian terdahulu telah membahas kebebasan berkontrak, partisipasi pekerja, *employee voice*, dan demokrasi di tempat kerja, tetapi penelitian ini memfokuskan analisis pada penerapan prinsip demokrasi dalam hubungan kerja melalui tiga aspek utama, yaitu kebebasan dan kesetaraan, transparansi, serta partisipasi pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja. Penelitian ini selanjutnya menggunakan kerangka ROCCIPI untuk mengidentifikasi faktor yang menyebabkan belum efektifnya penerapan prinsip demokrasi tersebut. Pendekatan ini penting untuk tidak hanya menggambarkan persoalan hubungan kerja, tetapi juga menjelaskan faktor yang memengaruhi munculnya hubungan kerja yang belum demokratis.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prinsip demokrasi dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja

serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan belum efektifnya penerapan prinsip demokrasi dalam hubungan kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai hubungan kerja yang demokratis, sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam memperkuat perlindungan hukum dan partisipasi pekerja dalam hubungan industrial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif. Penelitian hukum empiris digunakan untuk mengkaji penerapan prinsip demokrasi dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan kondisi yang ditemukan dalam praktik. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam pengalaman, pengetahuan, dan pandangan pekerja mengenai kebebasan, kesetaraan, transparansi, serta partisipasi dalam pembentukan perjanjian kerja dan pelaksanaan hubungan kerja.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara terhadap 13 responden yang merupakan pekerja. Responden dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung dalam hubungan kerja dengan pengusaha serta pengalaman mereka dalam pelaksanaan hubungan kerja. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai pemahaman responden terhadap perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja, transparansi informasi, serta keterlibatan pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja. Data primer tersebut digunakan untuk mengetahui kondisi empiris penerapan prinsip demokrasi dalam hubungan kerja. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan literatur yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, hubungan industrial, perjanjian kerja, perlindungan pekerja, dan prinsip demokrasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi kepustakaan. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi langsung mengenai pengalaman dan pandangan pekerja dalam hubungan kerja, sedangkan studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh landasan yuridis dan konseptual dalam menganalisis temuan penelitian. Data hasil wawancara selanjutnya diidentifikasi dan dikelompokkan berdasarkan isu penelitian, yaitu prinsip kebebasan dan kesetaraan, transparansi, serta partisipasi pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan penalaran kritis dan pendekatan induktif. Data empiris yang diperoleh dari lapangan dianalisis dengan menghubungkannya dengan prinsip-prinsip demokrasi dalam hubungan kerja dan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang relevan. Selanjutnya, faktor-faktor yang menyebabkan belum efektifnya penerapan prinsip demokrasi dianalisis menggunakan kerangka ROCCIPI (*Rule, Opportunity, Capacity, Communication, Interest, Process, dan Ideology*). Berdasarkan hasil analisis tersebut, penelitian diarahkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja belum berlangsung secara demokratis serta implikasinya terhadap perlindungan hukum bagi pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengetahuan tentang perjanjian kerja penting sebelum seorang pekerja mau melakukan hubungan kerja karena perjanjian kerja merupakan sarana yuridis untuk mendistribusikan kepentingan para pihak yang membuat perjanjian dalam bentuk hak dan kewajiban secara seimbang. Berkaitan dengan pengetahuan tentang perjanjian kerja, hasil wawancara terhadap 13 responden menunjukkan bahwa 3 responden (23,1%) mengetahui tentang perjanjian kerja, sedangkan 7 responden (53,8%) menyatakan tidak mengetahui tentang perjanjian kerja. Adapun 3 responden lainnya (23,1%) tidak memberikan jawaban. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum memiliki pengetahuan yang memadai mengenai perjanjian kerja.

Mengacu pada jawaban responden tentang pentingnya perjanjian kerja, disimpulkan bahwa sumber daya pekerja sangat rendah. Hal tersebut menyebabkan ketidakseimbangan dalam hubungan kerja sehingga kewajiban pekerja lebih diutamakan apabila dibandingkan dengan kewajiban pengusaha. Berdasarkan pengalaman responden dalam penelitian ini, ditemukan kecenderungan bahwa kewajiban pekerja lebih ditekankan dibandingkan pemenuhan hak pekerja. Dengan demikian, suatu ketika terjadi pengabaian terhadap hak-hak dasar pekerja, maka pekerja mengalami kesulitan dalam melakukan klaim kepada pengusaha hak-haknya. Kalaupun melakukan klaim, pekerja sulit untuk mengakses jaminan perlindungan hukum yang memadai, karena tidak memiliki perjanjian kerja sebagai dasar untuk melakukan klaim hukum.

Prinsip Kebebasan dalam Pembuatan Perjanjian Kerja

Prinsip dasar dalam suatu hubungan kerja adalah keselarasan sosial atau hubungan yang harmonis. Keselarasan sosial adalah suatu kondisi di mana hubungan-hubungan sosial berjalan secara tertib dan teratur sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Kesetaraan sosial dalam konteks hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang harmonis adalah suatu kondisi di mana hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan sesuai dengan norma dan aturan hukum yang berlaku dalam hubungan industrial /hubungan kerja, dimana sistem norma dan atau aturan mampu memaksakan kepatuhan bagi pengusaha dan pekerja dan kondisi harmonis yang diciptakan itu menunjukkan keberlangsungan secara terus menerus dan akan terwujud keseimbangan atau kesetaraan.

Keterkaitan antara konsep ekonomi sosial/modern dari Sismondi dan konsep kesetaraan Horison dalam kaitannya dengan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja adalah bahwa, hubungan kerja haruslah harmonis, dan setara dengan menempatkan semua pihak, yakni pengusaha maupun pekerja sebagai subyek-subyek hukum yang setara karena memiliki harkat dan martabat yang sama sebagai manusia. Relasi harus dibangun berdasarkan relasi subyek-subyek dan bukan subyek obyek. Dalam konteks hubungan kerja yang terjadi, pengusaha masih menempatkan pekerja sebagai obyek, yang dapat saja terjadi eksploitasi dan kesewenang-wenangan dalam hubungan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh perjanjian kerja yang dibuat tidak berdasarkan pernyataan kehendak kedua pihak tetapi dibuat secara sepihak oleh pengusaha.

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana telah dikemukakan di atas, disimpulkan bahwa prinsip demokrasi dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja belum terwujud dalam hubungan kerja yang setara, karena pekerja masih ditempatkan dalam relasi kerja yang masih bersifat subyek-obyek (sebagai bagian dari faktor produksi) dan bukan dalam relasi yang bersifat subyek-subyek. Pengusaha menempatkan pekerja sebagai manusia yang tidak berkontribusi bagi kesejahteraan pengusaha.

Ide sentral dalam demokrasi yakni rakyat memiliki otonomi dalam mengatur dirinya sendiri. Salah satu ciri dari asas demokrasi adalah kebebasan. Mengacu pada konsep kebebasan, ciri hubungan kerja adalah kebebasan konkrit para pekerja mampu mengontrol produktivitasnya sendiri. Pekerja dalam proses hubungan kerja terutama dalam pembuatan perjanjian kerja memiliki kebebasan. Kebebasan yang dimaksudkan dalam konteks pembuatan perjanjian kerja adalah pernyataan kehendak untuk membuat perjanjian datang dari kedua belah pihak. Maksudnya bahwa adanya kebebasan konkrit pekerja dalam menentukan isi perjanjian kerja.

Hasil penelitian tentang prinsip kebebasan pekerja dalam membuat perjanjian kerja, dari responden yang diwawancarai lebih banyak menyatakan bahwa pekerja tidak menentukan *isi perjanjian kerja*. Hal ini sebagai konsekuensi perjanjian kerja tidak dibuat bersama oleh pihak pengusaha dan pekerja, melainkan hanya dibuat oleh pengusaha secara sepihak, dan pekerja hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diatur di dalam perjanjian kerja sepihak tersebut. Perjanjian tersebut dapat disebut dengan “perjanjian baku”, dimana konsep perjanjian tersebut sudah ada turun -temurun bagi pengusaha sehingga isi perjanjian tersebut hanya menguntungkan pengusaha semata. Dari hal perjanjian baku tersebut, maka dalam pelaksanaan penerapan prinsip demokrasi dan prinsip kebebasan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja belum berjalan dengan maksimal.

Mengacu pada jawaban responden sebagaimana dikemukakan di atas, maka pekerja tidak memiliki ruang kebebasan dalam menentukan isi perjanjian kerja yang menyangkut hak dan kewajiban pekerja. Padahal, hakikat kontrak atau perjanjian adalah distribusi kepentingan para pihak dalam bentuk hak dan kewajiban secara seimbang. Pekerja hanya mengetahui isi perjanjian kerja yang dibuat pengusaha berdasarkan penyampaian secara lisan yang berkaitan dengan hak, yakni upah dan ijin jika ada kematian atau orang tua/keluarga yang sakit. Sedangkan kewajiban-kewajiban pekerja dan pengusaha tidak disampaikan karena tidak ada transparansi dari pengusaha tentang perjanjian kerja yang telah dibuat pengusaha. Konsekuensi dari tidak adanya kewajiban bagi pekerja adalah ketidakjelasan tentang beban kerja dan jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja. Aspek ini sangat penting untuk menentukan besaran upah yang selayaknya harus diterima pekerja dan lebih penting adalah mencegah terjadinya eksploitasi pekerja.

Paparan hasil penelitian menunjukkan beberapa hal dari pengusaha yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain :

1. Bahwa terdapat perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja, akan tetapi perjanjian kerja yang dibuat itu bersifat sepihak, dalam arti pernyataan kehendak dalam membuat perjanjian kerja hanya datang dari salah satu pihak, yakni pihak

pengusaha saja dan mengabaikan pihak pekerja sebagai pihak yang setara dalam suatu perjanjian kerja.

2. Pihak pengusaha melindungi diri dari kewajiban hukum atas pembayaran hak-hak pekerja ketika terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan berdalih dan bersembunyi di balik perjanjian kerja baku, yang telah dibuatnya meski secara sepihak.
3. Selain itu, pengusaha menyalahkan tingkat pendidikan pekerja yang di bawah standar untuk membenarkan perilaku pengusaha yang tidak memberikan ruang kebebasan bagi pekerja dalam perumusan perjanjian kerja.
4. Membebankan kesalahan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi pada wilayah setempat tidak melakukan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sehingga pengusaha dan pekerja tidak memiliki pengetahuan yang memadai tentang masalah ketenagakerjaan khususnya tenaga perjanjian kerja.

Transparansi dan Partisipasi Pekerja dalam Pembuatan Perjanjian Kerja

Konsekuensi dari prinsip otonomi dan kesetaraan adalah bahwa dalam masyarakat yang demokratis, proses pembuatan keputusan dalam hal ini perjanjian kerja harus transparansi (terbuka). Transparansi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah terlaksananya hak pekerja dalam mengakses informasi berkaitan dengan pembuatan perjanjian kerja. Melalui hak atas informasi, pekerja dapat (i) mengakses dokumen yang relevan dan penting sehingga dapat mengetahui alasan-alasan di balik keputusan pengusaha membuat perjanjian kerja; (ii) pekerja dapat menentukan argumen yang mendasar melalui keberatan-keberatan atas tindakan pengusaha tersebut; (iii) menjadi dasar pertanggungjawaban atas tindakan pengusaha membuat perjanjian kerja sepihak.

Berkaitan dengan transparansi pengusaha dalam pembuatan perjanjian kerja, hasil penelitian dari wawancara pekerja/responden menyatakan bahwa pengusaha tidak transparan/terbuka dalam proses pembuatan perjanjian kerja. Pengusaha tidak menyampaikan secara terbuka kepada pekerja tentang dokumen perjanjian kerja yang akan menjadi landasan hubungan kerja. Penyampaian hanya dilakukan secara lisan, akan tetapi, penyampaian yang dilakukan secara lisan hanya berkaitan dengan hak atas upah dan hak izin mengunjungi keluarga. Sedangkan hak-hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha lainnya, tidak disampaikan sehingga pekerja tidak mengetahui hak-hak apa saja yang harus diperoleh pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan tersebut. Ketertutupan pengusaha dalam menginformasikan dokumen perjanjian kerja menyebabkan pekerja tidak berpartisipasi dalam pembuatan perjanjian kerja.

Paparan yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa akses pekerja atas informasi tertutup, pada hal hakikat dari transparansi dalam hubungan kerja adalah tidak terhalangnya akses pekerja terhadap informasi dari pengusaha tentang isi dari perjanjian kerja. Sebaliknya, pengusaha berkewajiban untuk menginformasikan dokumen dan keputusan tentang isi perjanjian kerja yang secara substansi menyangkut kepentingan pekerja selain kepentingan pengusaha itu sendiri. Kepentingan yang dimaksudkan di sini berupa kondisi kerja yang layak, hak atas

pekerjaan dan upah yang layak, kecelakaan dan keselamatan kerja serta jaminan sosial bagi pekerja. Ketertutupan informasi pengusaha tentang dokumen perjanjian kerja, mencerminkan bahwa pengusaha tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, pekerja tidak melakukan tuntutan terhadap hak-hak dasarnya yang disebabkan tidak memadainya informasi yang diterima sehingga mempengaruhi keterbatasan terhadap pengetahuan yang dimiliki pekerja.

Keterbatasan pengetahuan dan informasi yang dimiliki turut mempengaruhi sikap dan keputusan pekerja untuk tidak menuntut hak-hak normatifnya serta lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja. Pekerja terus menerus tidak mendapatkan keadilan atas hak-haknya sehingga pekerja sulit mewujudkan kehidupan yang layak sebagai hak setiap warga Negara. Berkaitan dengan pentingnya partisipasi, alasan mendasar pentingnya partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan pembuatan perjanjian kerja adalah bahwa demokrasi menempatkan proses pengambilan keputusan dibuat melalui proses diskusi atau konsultasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sejauh ini yang terjadi untuk perjanjian kerja tidak melibatkan pekerja dengan alasan bahwa format perjanjian kerja yang digunakan pengusaha adalah format yang telah baku. Selanjutnya pengusaha juga mempertimbangkan perputaran ekonomi sangat lamban oleh karena masyarakat diwilayah tertentu memiliki daya beli yang rendah/lemah. Sehingga atas dasar tersebut pengusaha membuat perjanjian kerja untuk mengikat pekerja dalam melaksanakan pekerjaan tanpa mempertimbangkan kesejahteraan pekerja. Salah satu tuntutan reformasi yakni menciptakan situasi kondusif bagi arus demokratisasi bidang perburuhan, yakni perbaikan kesejahteraan umum dan peraturan perundang-undangan.

Mengacu pada hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa demokratisasi tidak terwujud di tempat kerja/perusahaan. Simpulan ini berlandaskan pada fakta-fakta berikut ini :

1. Praktik perumusan perjanjian kerja yang tidak transparan dan tidak partisipatif, menjadi salah satu sebab pekerja belum mencapai kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya.
2. Hubungan kerja yang bersifat kemitraan terbangun dan terwujud dalam kegiatan partisipatif tidak terwujud.
3. Keikutsertaan pekerja dalam menentukan secara minimal syarat-syarat kerja tidak terlaksana.
4. Ke semua bentuk tidak demokratisnya hubungan kerja dalam perusahaan pada akhirnya bermuara kepada konsekuensi yang lebih mendasar, yakni lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja untuk mewujudkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Faktor-Faktor Penyebab Hubungan Kerja yang Belum Demokratis Berdasarkan Analisis ROCCIP

Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan belum efektifnya penerapan prinsip demokrasi dalam hubungan kerja, penelitian ini menggunakan kerangka ROCCIP yang dikembangkan untuk mengidentifikasi faktor penyebab

munculnya perilaku bermasalah dalam implementasi hukum. ROCCUPI terdiri atas tujuh faktor, yaitu *Rule, Opportunity, Capacity, Communication, Interest, Process*, dan *Ideology*. Penggunaan kerangka ini memungkinkan permasalahan hubungan kerja tidak hanya dilihat dari perilaku pengusaha atau pekerja, tetapi juga dari aspek regulasi, kesempatan, kapasitas, komunikasi, kepentingan, proses, dan nilai atau cara pandang yang memengaruhi pelaksanaan hukum.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 13 pekerja dan telaah terhadap data sekunder, penelitian ini menemukan bahwa empat faktor ROCCUPI memiliki dukungan empiris yang paling kuat, yaitu *Rule, Opportunity, Capacity*, dan *Communication*. Keempat faktor tersebut secara langsung berkaitan dengan temuan penelitian mengenai terbatasnya kebebasan pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja, rendahnya akses terhadap informasi, lemahnya partisipasi pekerja, serta belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan. Sementara itu, faktor *Interest, Process*, dan *Ideology* tidak dianalisis lebih lanjut karena data lapangan yang diperoleh belum memberikan informasi yang memadai untuk menarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan mengenai ketiga faktor tersebut. Dengan demikian, pembatasan analisis pada empat faktor bukan berarti mengabaikan kerangka ROCCUPI, tetapi merupakan penyesuaian analisis dengan dukungan data empiris yang tersedia.

1. *Rule* (Aturan)

Faktor *Rule* berkaitan dengan sejauh mana peraturan yang berlaku mampu memberikan dasar hukum yang jelas dan efektif dalam mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks penelitian ini, persoalan *Rule* terlihat dari adanya kesenjangan antara prinsip perlindungan pekerja dalam hubungan kerja dengan praktik pembentukan perjanjian kerja yang ditemukan di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian pekerja tidak mengetahui secara memadai isi dan keberadaan perjanjian kerja. Dari 13 responden, hanya 3 responden (23,1%) yang menyatakan mengetahui tentang perjanjian kerja, sedangkan 7 responden (53,8%) menyatakan tidak mengetahui dan 3 responden (23,1%) tidak memberikan jawaban. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan aturan formal belum secara otomatis menghasilkan pemahaman dan posisi tawar yang memadai bagi pekerja.

Persoalan *Rule* juga terlihat dalam temuan mengenai terbatasnya ruang pekerja untuk menyampaikan keberatan terhadap isi perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak. Penelitian menemukan bahwa perjanjian kerja yang digunakan dalam hubungan kerja cenderung telah berbentuk baku dan pekerja tidak memiliki ruang yang memadai untuk menentukan isinya.

Dalam perspektif demokrasi di tempat kerja, kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebebasan formal untuk menerima atau menandatangani perjanjian belum sepenuhnya identik dengan kebebasan substantif dalam menentukan isi hubungan kerja. Oleh karena itu, persoalan *Rule* dalam penelitian ini tidak hanya berkaitan dengan ada atau tidaknya peraturan, tetapi juga dengan kemampuan kerangka hukum yang ada dalam menjamin posisi pekerja sebagai pihak yang memiliki hak

untuk memperoleh informasi, menyampaikan pendapat, dan berpartisipasi dalam pembentukan hubungan kerja.

Dengan demikian, faktor *Rule* berkontribusi terhadap belum demokratisnya hubungan kerja karena masih terdapat kesenjangan antara norma perlindungan hukum dengan mekanisme yang secara efektif menjamin keterlibatan pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja.

2. *Opportunity* (Peluang atau Kesempatan)

Faktor *Opportunity* berkaitan dengan tersedia atau tidaknya kesempatan bagi para pihak untuk melaksanakan ketentuan hukum secara efektif. Dalam penelitian ini, keterbatasan kesempatan pekerja terlihat dari tidak adanya ruang yang memadai untuk terlibat dalam penyusunan perjanjian kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja pada konteks penelitian dibuat berdasarkan format yang telah digunakan sebelumnya sehingga pekerja tidak dilibatkan secara aktif dalam menentukan isi perjanjian. Pekerja pada akhirnya lebih banyak menerima ketentuan yang telah ditetapkan oleh pengusaha daripada berpartisipasi dalam proses perumusannya.

Keterbatasan kesempatan tersebut semakin kuat ketika dikaitkan dengan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Penelitian menemukan adanya persoalan mengenai jangkauan dan efektivitas pengawasan, termasuk keterbatasan jumlah pegawai pengawas serta kecenderungan pengawasan yang bersifat reaktif terhadap permasalahan yang telah terjadi.

Dalam kondisi demikian, kesempatan pekerja untuk memperoleh perlindungan hukum secara preventif menjadi terbatas. Pengawasan yang tidak optimal dapat menyebabkan pelanggaran terhadap prinsip hubungan kerja yang demokratis tidak segera diketahui atau ditindaklanjuti. Dengan demikian, faktor *Opportunity* menunjukkan bahwa persoalan hubungan kerja yang belum demokratis bukan semata-mata disebabkan oleh sikap para pihak, tetapi juga oleh terbatasnya ruang institusional yang memungkinkan pekerja menggunakan haknya dan memperoleh perlindungan secara efektif.

3. *Capacity* (Kemampuan atau Kapasitas)

Faktor *Capacity* berkaitan dengan kemampuan para pihak dan institusi terkait untuk melaksanakan ketentuan hukum. Dalam penelitian ini, persoalan kapasitas terlihat pada rendahnya pengetahuan pekerja mengenai perjanjian kerja dan keterbatasan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan. Sebagian besar responden belum memahami secara memadai keberadaan dan substansi perjanjian kerja. Kondisi tersebut berimplikasi terhadap kemampuan pekerja untuk mengetahui hak dan kewajibannya serta untuk melakukan klaim apabila terjadi pelanggaran terhadap hak normatifnya.

Pada tingkat kelembagaan, penelitian juga menemukan persoalan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan, terutama berkaitan dengan jumlah personel, cakupan wilayah pengawasan, sarana, dan kemampuan menjalankan fungsi pengawasan secara efektif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak cukup hanya didukung oleh keberadaan norma. Efektivitas perlindungan juga bergantung pada kapasitas pekerja untuk memahami dan

menggunakan haknya serta kapasitas lembaga pengawas untuk menjalankan fungsi pengawasan.

Dengan demikian, faktor *Capacity* menjadi salah satu penyebab hubungan kerja belum berlangsung secara demokratis karena terdapat kesenjangan kemampuan antara pekerja, pengusaha, dan institusi pengawasan dalam memahami serta menjalankan norma ketenagakerjaan.

4. *Communication* (Komunikasi)

Faktor *Communication* berkaitan dengan sejauh mana peraturan, hak, kewajiban, dan informasi yang relevan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Dalam penelitian ini, persoalan komunikasi merupakan salah satu temuan yang paling jelas. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pekerja tidak memperoleh informasi yang memadai mengenai dokumen dan substansi perjanjian kerja. Informasi yang disampaikan secara lisan terutama berkaitan dengan upah dan izin, sedangkan hak dan kewajiban lain tidak dijelaskan secara terbuka kepada pekerja.

Keterbatasan informasi tersebut memiliki konsekuensi terhadap partisipasi pekerja. Pekerja yang tidak memperoleh informasi mengenai isi perjanjian kerja akan mengalami kesulitan untuk memahami haknya, menilai keadilan ketentuan yang diberlakukan, maupun menyampaikan keberatan terhadap ketentuan yang dianggap merugikan. Dengan demikian, komunikasi dalam hubungan kerja tidak dapat dipandang hanya sebagai penyampaian informasi administratif. Komunikasi merupakan prasyarat bagi terwujudnya transparansi dan partisipasi. Tanpa akses informasi yang memadai, pekerja tidak memiliki dasar pengetahuan yang cukup untuk berpartisipasi secara bermakna dalam pembentukan maupun pelaksanaan hubungan kerja.

Temuan tersebut juga menunjukkan pentingnya komunikasi hukum yang dilakukan oleh institusi ketenagakerjaan. Penelitian menemukan bahwa sosialisasi mengenai ketentuan ketenagakerjaan masih menjadi persoalan yang memengaruhi pemahaman pengusaha dan pekerja.

Sintesis Analisis ROCCPI

Berdasarkan keempat faktor tersebut, dapat dipahami bahwa hubungan kerja yang belum demokratis merupakan persoalan yang bersifat multidimensional. Faktor *Rule* menunjukkan adanya persoalan pada aspek regulasi dan jaminan hukum; *Opportunity* menunjukkan keterbatasan ruang bagi pekerja untuk menggunakan haknya; *Capacity* menunjukkan keterbatasan kemampuan pekerja dan institusi pengawasan; sedangkan *Communication* menunjukkan lemahnya akses terhadap informasi mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.

Keempat faktor tersebut saling berkaitan. Keterbatasan komunikasi dapat menyebabkan rendahnya kapasitas pengetahuan pekerja. Rendahnya kapasitas tersebut kemudian mengurangi kemampuan pekerja memanfaatkan kesempatan yang tersedia untuk memperjuangkan haknya. Pada saat yang sama, keterbatasan kesempatan dan pengawasan dapat memperbesar kesenjangan antara norma hukum dengan praktik hubungan kerja. Dengan demikian, persoalan demokrasi dalam hubungan kerja tidak cukup diselesaikan hanya dengan memberikan aturan, tetapi

membutuhkan regulasi yang efektif, kesempatan partisipasi yang nyata, kapasitas kelembagaan yang memadai, serta komunikasi hukum yang transparan.

Adapun tiga faktor ROCCIP lainya, yaitu *Interest*, *Process*, dan *Ideology*, tidak dijadikan dasar penarikan kesimpulan dalam penelitian ini karena data empiris yang tersedia belum memberikan informasi yang cukup untuk mengidentifikasi secara spesifik kepentingan para aktor, keseluruhan proses kelembagaan yang membentuk perilaku, maupun sistem nilai atau cara pandang yang mendasari perilaku tersebut. Pembatasan ini merupakan bagian dari keterbatasan analisis penelitian dan sekaligus menunjukkan bahwa temuan penelitian harus dipahami dalam konteks data dan informan yang digunakan.

Dengan demikian, berdasarkan data penelitian, faktor *Rule*, *Opportunity*, *Capacity*, dan *Communication* merupakan faktor yang paling relevan dalam menjelaskan belum efektifnya penerapan prinsip demokrasi dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Analisis tersebut memperlihatkan bahwa persoalan utama tidak hanya terletak pada hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga pada efektivitas regulasi, kesempatan partisipasi, kapasitas perlindungan, dan keterbukaan informasi dalam hubungan industrial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa prinsip demokrasi dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha belum berjalan secara efektif. Perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja belum sepenuhnya mencerminkan prinsip demokrasi, khususnya prinsip kebebasan dan kesetaraan, transparansi, serta partisipasi dalam proses pembuatannya. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor *rules* (peraturan), *opportunity* (peluang atau kesempatan), *capacity* (kemampuan atau kapasitas), dan *communication* (komunikasi atau sosialisasi). Keempat faktor tersebut menjadi penyebab belum optimalnya penerapan prinsip demokrasi dalam perjanjian kerja dan pada akhirnya menimbulkan disparitas dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budd, J. W., Gollan, P. J., & Wilkinson, A. (2010). New approaches to employee voice and participation in organizations. *Human Relations*, 63(3), 303–310. <https://doi.org/10.1177/0018726709348938>
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam pemenuhan hak pekerja/buruh yang diputus hubungan kerja. *Pandecta Research Law Journal*, 10(2). <https://doi.org/10.15294/pandecta.v10i2.4954>
- Frega, R., Herzog, L., & Neuhauser, C. (2019). Workplace democracy – The recent debate. *Philosophy Compass*, 14, e12574. <https://doi.org/10.1111/phc3.12574>
- Jirjahn, U., & Kiess, J. (2026). Does employee representation foster employees' experience of workplace democracy? *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X261420346>

- Juniardi, K., Komariah, & Hapsari, D. R. I. (2021). Penerapan asas kebebasan berkontrak dan proporsionalitas dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja di Banjarmasin. *Indonesia Law Reform Journal*, 1(2), 257–272. <https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i2.17208>
- Knudsen, H., Busck, O., & Lind, J. (2011). Work environment quality: The role of workplace participation and democracy. *Work, Employment and Society*, 25(3). <https://doi.org/10.1177/0950017011407966>
- Obotinggi, F. (2020). *Partisipasi pekerja dalam perumusan perjanjian kerja pada Perusahaan Bangun Mandiri Kota Kupang* [Skripsi, Universitas Nusa Cendana].
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. (2000). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.
- Sánchez Santiago, A., & Torró Calabuig, A. (2026). Workplace democracy. *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad*. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2026.10385>
- Timming, A. R. (2015). The ‘reach’ of employee participation in decision-making: Exploring the Aristotelian roots of workplace democracy. *Human Resource Management Journal*, 25(3), 382–396. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12050>
- Timming, A., & Summers, J. (2020). Is workplace democracy associated with wider pro-democracy affect? A structural equation model. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3). <https://doi.org/10.1177/0143831X17744028>
- Wattimena, R. A. A. (2016). *Demokrasi: Dasar filosofis dan tantangannya*. Kanisius.