

**PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PRAKTIK *UNION BUSTING*
(PEMBERANGUSAN SERIKAT PEKERJA) DALAM SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

Skripsi

Oleh

Rr. HALIMATU HIRA

1952011033



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

**PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PRAKTIK *UNION BUSTING*
(PEMBERANGUSAN SERIKAT PEKERJA) DALAM SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

Rr. Halimatu Hira

Abstrak

Pemberangusan serikat pekerja (*Union Busting*) dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai instrumennya, memberikan dampak yang besar terhadap pekerja atau buruh. Hal ini karena selain hak berserikat yang dirugikan, ketika terjadi PHK buruh atau pekerja tersebut kehilangan pendapatan dan pekerjaannya. Kondisi demikian telah terjadi diberbagai sengketa dengan pola atau mekanisme yang berbeda-beda. Sebagai tindak lanjut dari terjadinya sengketa PHK yang merupakan bentuk dari praktik *Union Busting* tentu pemerintah melakukan berbagai upaya penegakan hukum namun, terdapat beberapa hambatan baik itu terkait dengan objek penegakan hukum (peraturan perundang-undangan), subjek penegakan hukum dalam arti luas (para pihak yang bersengketa), hingga subjek penegakan hukum dalam arti sempit (aparatus penegak hukum). Oleh karena itu, terdapat upaya yang harus dilakukan untuk mengoptimalkan penegakan hukum terhadap praktik *Union Busting* dengan instrumen PHK yaitu mulai dari upaya sebelum terjadinya PHK dan sengketa PHK, selama proses penyelesaian sengketa, hingga setelah penyelesaian sengketa selesai.

Untuk menganalisis pola, hambatan, dan upaya penegakan hukum tersebut dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Selain itu, terdapat beberapa pendekatan yang digunakan yaitu mulai dari pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*) dan pendekatan historis (*historical approach*). Adapun data-data yang dianalisis bersumber dari penelitian terdahulu, buku, jurnal ilmiah, hasil konferensi perburuhan, peraturan perundang-undangan (dokumen resmi pemerintah), putusan pengadilan, internet, dan dokumen lain yang relevan. Keseluruhan data tersebut kemudian dideskripsikan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus dan nantinya output dari penelitian ini akan menghasilkan kesimpulan dan saran yang aplikatif.

Kata Kunci: Penegakan Hukum, *Union Busting*, dan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

**LAW ENFORCEMENT TOWARDS UNION BUSTING IN WORK
TERMINATION DISPUTE**

Rr. Halimatu Hira

Abstract

The suppression of trade unions (Union Busting) with Termination of Employment Relations (PHK) as the instrument, has a major impact on workers or laborers. This is because in addition to the right to organize that is harmed, when there is a layoff, the worker or worker loses his income and job. Such conditions have occurred in various disputes with different patterns or mechanisms. As a follow-up to the occurrence of layoff disputes which are a form of Union Busting practice, of course the government is making various efforts to enforce the law. dispute), to the subject of law enforcement in the narrow sense (law enforcement officers). Therefore, there are efforts that must be made to optimize law enforcement against Union Busting practices with layoff instruments, namely starting from efforts before layoffs and layoff disputes, during the dispute resolution process, until after the dispute resolution is complete.

To analyze patterns, obstacles, and law enforcement efforts in this study, researchers used normative juridical research methods. In addition, there are several approaches used, starting from the statutory approach, the conceptual approach, the case approach, the comparative approach and the historical approach. The data analyzed comes from previous research, books, scientific journals, results of labor conferences, laws and regulations (official government documents), court decisions, the internet, and other relevant documents. The entire data is then described from general matters to specific matters and later the output of this research will produce applicable conclusions and suggestions.

Keywords: Law Enforcement, Union Busting, Work Termination Dispute

**PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PRAKTIK *UNION BUSTING*
(PEMBERANGUSAN SERIKAT PEKERJA) DALAM SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

Oleh

Rr. HALIMATU HIRA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
Sarjana Hukum**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2023

Judul Skripsi : **PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PRAKTIK *UNION BUSTING* DALAM SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

Nama Mahasiswa : **Rr. Halimatu Hira**

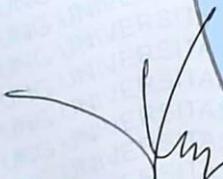
Nomor Pokok Mahasiswa : **1952011033**

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

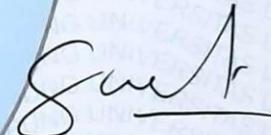
Fakultas : **Hukum**

MENYETUJUI,

1. Komisi Pembimbing

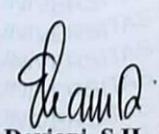

Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.

NIP. 196109301987021001


Satria Prayoga, S.H., M.H.

NIP. 198206232008121003

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Eka Deviani, S.H., M.H.

NIP. 197310202005012002

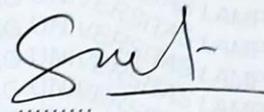
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

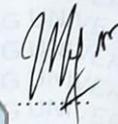
Ketua : Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.



Sekretaris : Satria Prayoga, S.H., M.H.



Penguji Utama : Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.



2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung



Dr. Muhammad. Fakhri, S.H., M.S.

NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **27 September 2023**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rr. HALIMATU HIRA
Nomor Pokok Mahasiswa : 1952011033
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum/Ilmu Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: “Penegakan Hukum Terhadap Praktik *Union Busting* (Pemberangusan Serikat Pekerja) dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” adalah benar-benar karya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 2023

Penulis



Rr. Halimatu Hira

NPM. 1952011033

RIWAYAT HIDUP



Rr. Halimatu Hira lahir di Bandar Lampung pada tanggal 4 Mei 2001 dari pasangan R. Imam Suparyadi dan Muslikah. Ia menjadi mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2019. Penulis mengambil Hukum Administrasi Negara (HAN) sebagai konsentrasi utama (*main concentration*) dan Hukum Ketenagakerjaan (*Labour and Employment Law*) sebagai konsentrasi lanjutan (*secondary concentration*). Selama masa perkuliahan penulis aktif di berbagai organisasi internal kampus mulai dari menjadi Sekretaris Bidang Karya Tulis Ilmiah (KTI) di Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Mahasiswa Pengkaji Masalah Hukum (UKM-F MAHKAMAH) periode 2021-2022, Staff Divisi *Research and Development* Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Model United Nations (UKM-F MUN) periode 2022-2023, dan Ketua Divisi Edukasi Departemen Riset dan Keilmuan Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung (HIMA HAN) periode 2022-2023.

MOTTO

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras
untuk urusan yang lain”

(QS.Al-Insyirah: 7)

“Ilmu adalah sholat yang tersembunyi dan ibadahnya hati”

(Imam Al-Ajurri)

“Kerjakanlah segala sesuatu dengan sepenuh hati karena kita belum tentu
mendapat kesempatan kedua”

(Sidney)

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW serta berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini. Penulis persembahkan dengan segala ketulusan dan kerendahan hati kepada:

Kedua orang tua penulis yang terhormat dan penulis banggakan sebagai panutan dalam hidup yaitu Ayah R. Imam Suparyadi dan Ibu Muslikah, Terimakasih atas segala bentuk pengorbanan dan semua hal yang telah diberikan kepada penulis yang tidak akan pernah bisa terbalas.

Kakak-kakak penulis yang selalu memberikan motivasi dan semangat bagi penulis untuk terus menjadi kebanggaan.

Dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung dan Bagian Hukum Administrasi Negara (HAN) dan sahabat-sahabat yang senantiasa membantu serta memberikan semangat dalam pengerjaan karya tulis ini.

SANWACANA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Penagakan Hukum Terhadap Praktik *Union Busting* (Pemberangusan Serikat Pekerja) dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk, dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing satu yang telah meluangkan waktu dan mengajarkan penulis mulai dari substansi penulisan hingga pemahaman materi yang tentunya sangat membantu bagi penulis. Selain itu, yang telah berbagi pengalaman, memberikan nasihat, kritik, dan juga saran dalam skripsi ini.
2. Bapak Satria Prayoga, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing dua yang telah meluangkan waktu, membantu memberikan pemahaman, memberikan nasihat, kritik, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H. selaku dosen pembahas satu yang telah memberikan nasihat, kritik, saran, serta semangat dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H. selaku dosen pembahas dua yang telah memberikan nasihat, kritik, saran, serta semangat dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Rinni Fatonah, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama di perkuliahan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Muhammad Fakih, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.

7. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara (HAN) Fakultas Hukum Universitas Lampung.
8. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah meluangkan waktu untuk selalu memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan kepada penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini.
9. Seluruh staff Fakultas Hukum dan Staff Bagian Hukum Administrasi Negara selama ini telah membantu penulis untuk melakukan pemberkasan seminar hingga ujian komprehensif.
10. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayah (R. Imam Suparyadi) dan Ibu (Muslikah), terimakasih atas segala kasih sayangnya, memberi motivasi, dukungan, dan pengorbanan serta perjuangan untuk mengantarkan penulis menjadi seorang sarjana hukum.
11. Sahabat sedari Sekolah Menengah Pertama (SMP) Nediyan Fania Rahma yang telah mendengarkan, membantu, dan menjadi tempat penulis berkeluh kesah.
12. Sahabat tersayang Dea Karisna yang telah menemani penulis dan menjadi sahabat yang selalu ada untuk penulis.
13. Teman-teman Calon S.H. Febi Meliyana, Maghfira Nur, Yola Sintia, Desinta Rahma, dan Thalia Jesia yang selama perkuliahan memberikan segala dukungan dan menjadi teman yang baik.
14. Teman-teman Tak Ada Logika Monica Vinny, Yunika Tresia, Adisa Athallah, Yolanda Savira, dan Ni Made Ita yang selalu menemani penulis sejak awal perkuliahan.
15. Teman-teman HAN Dinda, Novi, Irene, dan Dhea yang telah menemani dan membantu penulis.
16. Teman-teman tersayang Nyiyayu Melati, Adisty Novitasari, Ayu Fatmawati, Mayang Agustini, Deska Nirmala Sari, Sasty Adelia, Vira Angraini, Nurza Rena, Milna Mahirda terima kasih karena telah mendukung dan memberikan semangat bagi penulis.
17. Abang Atu *Legal Drafting* Bang Dimo, Atu Mamel, Atu Khay, Bang Nanda yang telah membantu dan selalu mengajarkan tentang penulisan hukum.
18. Adik-adik yang sudah menjadi teman baik bagi penulis dari Divisi KTI Nuregia, Thala, dan yang lainnya.

19. Seluruh kerabat Unit Kegiatan Mahasiswa Pengkaji Masalah Hukum (UKM-F MAHKAMAH) yang telah memberikan pengalaman baik berorganisasi, mengikuti perlombaan, hingga menjadi teman yang baik bagi penulis.
20. Seluruh kerabat UKM-F *Model United Nations* (MUN) yang telah memberikan banyak pengetahuan dan pengalaman bagi penulis.
21. Seluruh kerabat Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara (HIMAHAN) yang telah memberikan banyak pengalaman bagi penulis.
22. Teman-teman di Fakultas Hukum Universitas Lampung, yang selama perkuliahan memberikan segala dukungan dan pengalaman.
23. Almamater kebanggaan, Universitas Lampung.

Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah terlibat dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih atas dukungan dan doa yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi bangsa dan negara, para mahasiswa lain, dan akademisi serta pihak-pihak lainnya, terutama bagi penulis. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan perlindungan dan kebaikan bagi kita semua, Amin ya rabbal'alam

Bandar Lampung, 2023

Penulis

Rr. Halimatu Hira

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

ABSTRACT

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

PERNYATAAN

RIWAYAT HIDUP

MOTTO

PERSEMBAHAN

SANWACANA

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Ruang Lingkup.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Pengertian dan Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan.....	8
2.1.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	8
2.1.2 Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	8
2.1.3 Pengertian Hubungan Kerja.....	9
2.1.4 Pengertian dan Hak Pekerja.....	10
2.1.5 Pengertian Pemberi Kerja	12
2.1.6 Sanksi dalam Hukum ketenagakerjaan.....	12
2.2 Hubungan Industrial.....	14
2.2.1 Pengertian dan Sarana Hubungan Industrial	14
2.2.2 Serikat Pekerja.....	15
2.2.3 Syarat Pembentukan Serikat Pekerja	15
2.2.4 Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja	16
2.3 Perselisihan Hubungan Industrial	17
2.3.1 Pengertian dan Klasifikasi Perselisihan Hubungan Industrial.....	17
2.3.2 Tahapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	18
2.3.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	19

2.3.4 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	20
2.3.5 Sebab-Sebab Pemutusan Hubungan Kerja	21
2.4 Penegakan Hukum	22
2.4.1 Konsep dan Pengertian Penegakan Hukum.....	22
2.4.2 Objek dan Subjek Penegakan Hukum	23
2.5 Dinamika Kebebasan Berserikat Pekerja atau Buruh di Indonesia.....	24
2.5.1 Era Orde Lama	24
2.5.2 Era Orde Baru	25
2.5.3 Era Reformasi	26
2.6 <i>Union Busting</i> (Pemberangusan Serikat Pekerja)	26
2.6.1 Pengertian Praktik <i>Union Busting</i> (Pemberangusan Serikat Pekerja) 26	
2.6.2 Dasar Hukum Praktik <i>Union Busting</i> di Indonesia	27
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Pendekatan Masalah.....	31
3.3 Sumber Data Sekunder.....	32
3.4 Prosedur Pengolahan Data	33
3.5 Analisis Data	34
BAB IV PEMBAHASAN.....	35
4.1 Paradigma Praktik <i>Union Busting</i> (Pemberangusan Serikat Pekerja) di Indonesia	35
4.2 Praktik <i>Union Busting</i> (Pemberangusan Serikat Pekerja) dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	42
4.2.1 Perbedaan Pemutusan Hubungan Kerja Biasa dengan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Instrumen <i>Union Busting</i>	46
4.2.2 Mekanisme atau Alur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sebagai Instrumen <i>Union Busting</i> (Pemberangusan Serikat Pekerja)	53
4.3 Hambatan Penegakan Hukum Terhadap Praktik <i>Union Busting</i> (Pemberangusan Serikat Pekerja)	60
4.3.1 Objek Penegakan Hukum	65
4.3.2 Subjek Penegakan Hukum dalam Arti Luas.....	69
4.3.3 Subjek Penegakan Hukum dalam Arti Sempit	72
4.4 Upaya Menegakkan Hukum Terhadap Praktik <i>Union Busting</i> (Pemberangusan Serikat Pekerja) dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	77
4.4.1 Upaya Penegakan Hukum <i>Pra Dispute</i> (Sebelum Sengketa).....	84
4.4.2 Upaya Penegakan Hukum <i>During Resolution of Dispute</i> (Selama Penyelesaian Sengketa)	91
4.4.3 Upaya Penegakan Hukum <i>Post Dispute</i> (Setelah Penyelesaian Sengketa)	93
BAB V PENUTUP.....	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran.....	97

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terkait dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	46
2 Data Pengaduan Pekerja Akibat Pengusaha Tidak Membayar Kompensasi	61
3 Data Jumlah PPNS dan Mediator di Indonesia	75
4 Peraturan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Tahapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia	18
2 Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial	19
3 Hubungan antara Pengusaha, Pemerintah, dan Serikat Pekerja	43
4 <i>Union Busting</i> yang Dilakukan Pengusaha Secara Langsung	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Serikat pekerja atau serikat buruh merupakan suatu organisasi yang dibuat dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pembentukan organisasi tersebut dapat dilakukan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan yang sifatnya bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab demi menciptakan kesejahteraan bagi buruh atau pekerja beserta keluarganya. Eksistensi serikat pekerja dinilai sangat penting karena pekerja atau buruh memiliki hak untuk berserikat yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan (norma heteronom) mulai dari konvensi internasional, konstitusi, hingga Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah.¹ Hal demikian juga merupakan wujud upaya pemerintah untuk melindungi pekerja dalam hubungan subordinasi dengan pengusaha akibat dari kedudukan pengusaha dan pekerja yang berdasarkan fakta sosiologis tidak setara (*equal*).²

Perlindungan yang diberikan negara terhadap pekerja terkait hak berserikat (norma heteronom) tentu tidak terlepas dari peran serikat pekerja terkait norma otonom yang melekat dalam hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Hal ini karena pengusaha yang menjadi inisiator bagi pekerja untuk melakukan perintah, harus menerapkan setiap perintah tersebut tanpa menyimpangi norma otonom. Norma otonom sendiri terdiri atas Perjanjian Kerja (PK), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan, kebiasaan yang telah menjadi hukum (*customary of law*), dan aturan penyelenggaraan perusahaan.³ Berdasarkan kelima norma tersebut yang

¹ Aloysius Uwiyo, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 8.

² M. Hadi Subhan, *Penggunaan Instrumen Sanksi Pidana dalam Penegakan Hak Normatif Pekerja/Buruh*, Jurnal Arena Hukum, Vol. 13, No. 1, 2020, hlm. 6.

³ *Ibid.*

paling menguntungkan bagi buruh atau pekerja adalah PKB. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jenis perjanjian ini merupakan perjanjian kerja yang dibuat oleh serikat pekerja dengan pengusaha terkait syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. PKB dinilai lebih menguntungkan karena dapat meminimalisasi perselisihan antara pihak-pihak terkait.

Peran serikat pekerja yang besar dalam suatu hubungan kerja terlebih terkait dengan perlindungan bagi pekerja, dalam praktiknya menimbulkan kekhawatiran bagi perusahaan. Kekhawatiran tersebut muncul karena adanya persinggungan kepentingan antara serikat pekerja dengan perusahaan misalnya, ketika serikat pekerja mengadakan kegiatan yang dianggap dapat merugikan perusahaan.⁴ Hal ini menyebabkan sering terjadinya pertentangan antara serikat pekerja dengan perusahaan sehingga, kondisi tersebut berdampak pada pihak-pihak yang posisinya cukup rentan yaitu para aktivis atau pengurus serikat pekerja. Mereka sering mendapatkan tindakan atau perlakuan yang kurang baik dari pihak perusahaan. Salah satunya adalah tindakan menghalang-halangi pembentukan, keikutsertaan, hingga menjalankan kegiatan yang berkenaan dengan serikat pekerja, dengan tujuan untuk melemahkan atau memperdaya serikat pekerja tersebut, yang dinamakan dengan praktik *Union Busting* (Pemberangusan serikat pekerja atau serikat buruh).⁵

Union Busting sendiri berdasarkan *Black's Law Dictionary* dapat diartikan sebagai suatu taktik yang dilakukan oleh perusahaan (majikan) untuk melemahkan kekuatan serikat pekerja atau mencegah pekerja untuk membangun atau bergabung pada serikat pekerja.⁶ Istilah *Union Busting* merupakan terjemahan bebas dari anti serikat pekerja yang ditemukan dalam hubungan industrial di Amerika Serikat,⁷ dan

⁴ M. Nurdin Singadimedja dan M. Holy One N. Singadimedja, *Kepastian Perlindungan Hukum Bagi Pengurus Serikat Pekerja dari Tindakan Union Busting*, Jurnal Hukum Positum, Vol. 3, No. 1, 2018, hlm, 106.

⁵ Chessa Ario Jani Purnomo, *Union Busting Sebagai Upaya Memahami Dinamika Penegakan Hukum Pidana Perburuhan: Suatu Tinjauan Studi Socio-Legal*, Rechtsregel Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 1, No. 2, 2018, hlm. 402.

⁶ Serikat Pekerja Nasional, *Union Busting*, diakses melalui <https://spn.or.id/union-busting/>, 2016.

⁷ Matthew A. Peluso, Esquire, *Union Busting by Any Other Name Still Hurts All Worker*, NJ Blue Now, 2013.

tindakan ini termasuk dalam kategori praktik perburuhan yang tidak sehat.⁸ Sedangkan, di Indonesia *Union Busting* tidak tertulis secara spesifik dalam hukum nasional atau peraturan perundang-undangan hanya saja, frasa *Union Busting* dipersamakan dengan makna penghalang-halangan atau lazim disebut dengan pemberangusan serikat pekerja.⁹ Hal ini disebabkan karena *Union Busting* merupakan hasil ratifikasi dari Konvensi *International Labor Organization* (ILO) yang disahkan dalam Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998.

Setelah Indonesia berhasil mengesahkan konvensi tersebut barulah Undang-Undang tentang Serikat Pekerja mengatur *Union Busting* dalam Pasal 28 yang berbunyi “Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

1. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.”

Berdasarkan Pasal tersebut salah satu instrumen yang digunakan oleh pengusaha terkait praktik *Union Busting* adalah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Artinya, seolah-olah pekerja melakukan suatu pelanggaran terhadap disiplin perusahaan dan diberikan sanksi berupa pengakhiran hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja (PHK), namun sebenarnya ini merupakan taktik agar pengusaha dapat menghalang-halangi pekerja dalam keikutsertaannya sebagai pengurus serikat pekerja. Salah satu sengketa yang terjadi di Indonesia sendiri adalah PHK sepihak yang dilakukan oleh pihak PT. Sri Rezeki Mebelindo pada tahun 2009. PHK dilakukan terhadap 107 karyawan dengan kepentingan untuk mempersempit ruang gerak serikat pekerja yakni Unit Kerja dari Federasi Serikat

⁸ <https://workerorganizing.org/unfair-labor-practice-law-tool-protect-organizers-organizing-fight-back-3104/>.

⁹ Rizky Akhmad Harhary, *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Berserikat*, *Jurist-Diction*, Vol. 4, No. 4, 2021, hlm. 1623.

Pekerja Metal Indonesia (PUK FSPMI), dari total 250 (dua ratus lima puluh) karyawan, 200 (dua ratus) diantaranya adalah anggota dari serikat pekerja tersebut.¹⁰ Berdasarkan Putusan Nomor: 88G/2009/PHI.Sby jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 107.K/Pdt.Sus/2010 hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja putus.

Bentuk PHK yang terjadi di PT. Sri Rezeki Mebelindo tentu sangat merugikan pekerja karena pengusaha yang dengan sengaja bahkan melalui cara yang curang, telah menghalang-halangi pekerja terkait hak berserikat yang secara yuridis telah tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, PHK juga menimbulkan penderitaan bagi pekerja itu sendiri beserta keluarganya, yang bahkan jumlahnya sangat besar yaitu 107 (seratus tujuh) pekerja. Kondisi demikian tentunya juga sangat berdampak signifikan pada peningkatan jumlah PHK di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan riset yang dilakukan Asosiasi Serikat Pekerja (ASPEK), yang menyatakan bahwa salah satu penyebab tingginya angka PHK di Indonesia adalah karena adanya praktik pemberangusan serikat pekerja (*Union Busting*).¹¹

Meluasnya praktik *Union Busting* di Indonesia dengan berbagai instrumen khususnya PHK, menandakan bahwa terdapat banyak permasalahan yang menjadi penyebabnya yaitu salah satunya terkait dengan penegakan hukum.¹² Penegakan hukum sebagai upaya menegakan aturan untuk menangani praktik *Union Busting* nyatanya masih bermasalah. Hal ini mulai dari peraturan perundang-undangan yang mengatur praktik *Union Busting* hingga pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja sebagai subjek penegakan hukum dalam hubungan hukum yang berakibat pada terjadinya *Union Busting*. Keduanya menjadi penghambat dalam proses penegakan hukum dan penyelesaian sengketa. Hal ini karena pengusaha yang memiliki kepentingan tersendiri tanpa mempertimbangkan hak-hak pekerja sehingga, menggunakan cara yang buruk yaitu dengan memanipulasi PHK seakan telah

¹⁰ Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Peninjauan Kembali Nomor 130 PK/Pid.Sus 2015*

¹¹ Vicko Taniady, dkk, *PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Yustisiabel, Vol. 4, No. 2, 2020, hlm. 102

¹² Agus Midah, dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, (Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia; Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012, hlm 106.

terjadi kesalahan dari pekerja padahal itu merupakan bentuk dari praktik anti serikat pekerja.¹³ Lalu, perusahaan enggan untuk menyelesaikan sengketanya bahkan, perusahaan atau pengusaha hanya memberikan klarifikasi tanpa adanya upaya penyelesaian yang lebih lanjut. Kondisi demikian juga diperburuk dengan para pekerja yang menjadi korban praktik *Union Busting*, pekerja menolak untuk diberikan arahan atau saran yang tepat dalam proses penyelesaian perkara.¹⁴ Sehingga, pada akhirnya kompensasi yang diterima oleh para pekerja tidak maksimal bahkan, sangat merugikan pekerja.

Problematika yang lebih besar pun juga terjadi pada aparat penegak hukum yang menjadi salah satu unsur tegak atau tidaknya hukum. Hal ini berkaitan dengan proses penyelesaian sengketa *Union Busting* yang belum mendapat perhatian bahkan, berdasarkan data pengaduan tindakan pengusaha yang terindikasi *Union Busting* di DKI Jakarta, Banten, dan Jawa Barat lebih dari 400 sengketa yang hanya berhenti pada tahap pengaduan.¹⁵ Kondisi demikian tentu juga terjadi akibat banyak faktor baik itu lemahnya pengawasan di bidang ketenagakerjaan, yang berimplikasi terhadap proses penyelesaian sengketa yang begitu menyulitkan para pihak khususnya para buruh atau pekerja,¹⁶ maupun jumlah aparat penegak hukum yang tidak sebanding dengan sengketa yang harus diselesaikan, ditambah lagi dengan jumlah perusahaan yang seharusnya diawasi. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut penulis tertarik untuk menganalisis lebih mendalam mengenai penegakan hukum praktik Pemberangusan serikat pekerja (*Union Busting*) dengan judul penelitian **Penegakan Hukum Terhadap Praktik *Union Busting* (Pemberangusan Serikat Pekerja) dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia.**

¹³ Chessa Ario Jani Purnomo, *Op.Cit.*, hlm. 414.

¹⁴ Ismi Pratiwi Podungge, *Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh*, Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol. 2, No. 5, 2021, hlm. 395-396.

¹⁵ <https://www.bantuanhukum.or.id>.

¹⁶ Muhammad Isnur, *et.al.*, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013*, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, Jakarta, 2014, hlm. 104.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pola atau mekanisme praktik *Union Busting* dalam sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK)?
2. Bagaimanakah hambatan penegakan hukum terkait praktik *Union Busting* dalam sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK)?
3. Bagaimanakah upaya yang harus dilakukan untuk menegakan hukum terkait *Union Busting* dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penulisan skripsi ini termasuk dalam bidang hukum administrasi negara khususnya hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penegakan hukum terhadap praktik *Union Busting* (Pemberangusan serikat pekerja) yang dilihat dalam sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK).

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami pola atau mekanisme praktik *Union Busting* yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja dalam sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. Untuk mengetahui hambatan penegakan hukum *Union Busting* dalam sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) ditinjau dari sudut objek dan subjek penegakan hukum.
3. Untuk upaya yang harus dilakukan untuk menegakan hukum terkait *Union Busting* dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini terdiri atas dua kegunaan yaitu:

1. Kegunaan Teoretis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat diakomodasikan sebagai sumber informasi dan bahan referensi. Sehingga, nantinya dapat memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam rumpun ilmu Hukum Administrasi Negara dan lebih spesifik dalam Hukum Tenaga Kerja serta fokusnya terhadap Penegakan Hukum Terhadap Praktik *Union Busting* (Pemberangusan Serikat Pekerja) dalam Sengketa Hubungan Kerja (PHK).

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian terdiri atas:

- a. Sebagai upaya mengembangkan kemampuan dan pengetahuan hukum bagi peneliti dalam lingkup Hukum Administrasi Negara khususnya Hukum Tenaga Kerja.
- b. Sebagai sumber informasi dan literatur bagi mahasiswa bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung yang membutuhkan referensi sehingga dapat digunakan untuk membantu proses penelitian lanjutan yang berkorelasi dengan problematika hukum di bidang Hukum Tenaga Kerja.
- c. Penelitian ini digunakan untuk melengkapi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada program studi Strata 1 (S-1) di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian dan Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

2.1.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Prof Abdullah Sulaiman hukum tenaga kerja adalah ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang menciptakan timbulnya suatu hubungan hukum dengan menerima penghasilan upah atau gaji beserta fasilitas yang menunjang kesejahteraan.¹⁷ Sementara itu, A.N. Molenaar memberikan pengertian bahwa hukum tenaga kerja adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan majikan, buruh dengan penguasa, dan penguasa dengan penguasa.¹⁸ Kemudian, M.G Levenbach menambahkan hukum tenaga kerja adalah hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, yang dalam hal ini pekerjaan dilakukan di bawah suatu pimpinan dan dengan kondisi kehidupan yang langsung berkorelasi dengan hubungan kerja tersebut.¹⁹

2.1.2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur tentang tenaga kerja yang semula dikenal dengan istilah perburuhan. Secara yuridis tertulis dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tujuan tersebut diwujudkan dalam bentuk hak warga negara dimana, negara wajib menyelenggarakan perlindungan bagi warga negaranya. Hal demikian ditegaskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945

¹⁷ Abdullah Sulaiman and Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM): Jakarta, 2019.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 8.

¹⁹ *Ibid*.

dimana, salah satu tujuan pembentukan pemerintah Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Berdasarkan aturan yuridis di atas dapat diartikan bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan. Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga bertujuan untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah.²⁰ Tujuan hukum ketenagakerjaan tersebut akan menciptakan peran hukum ketenagakerjaan dalam menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.²¹

Tujuan hukum ketenagakerjaan sendiri terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditujukan sebagai salah satu pihak yang memiliki kedudukan dalam proses pembangunan nasional. Pembangunan nasional yang dimaksud dilakukan untuk memberdayakan dan mendayagunakan setiap tenaga kerja secara manusiawi dan tentunya optimal. Adanya pembangunan nasional juga untuk mewujudkan kesempatan kerja yang inklusif dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan baik dalam skala pembangunan daerah maupun nasional. Untuk tenaga kerjanya pun akan diberikan perlindungan dengan tujuan akhir berupa peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya.

2.1.3 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha yang sifatnya subordinasi (atasan dan bawahan).²² Hubungan tersebut menunjukkan adanya hak dan kewajiban serta saling terikat berdasar pada

²⁰ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Universitas Surya Darma, 2016, hlm. 61.

²¹ *Ibid.*

²² M. Hadi Subhan, *Loc.Cit*, hlm. 6.

perjanjian.²³ Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian antara pekerja dan pengusaha memiliki tiga unsur yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur-unsur tersebutlah yang menyebabkan adanya dukungan pemangku kepentingan lain dalam untuk menjaminnya hubungan antara pekerja dan pengusaha. Pemangku kepentingan yang dimaksud adalah perusahaan atau pengusaha, serikat pekerja, dan negara atau pemerintah.²⁴ Kebutuhan akan serikat pekerja dan pemerintah atau negara tentu sangat dibutuhkan karena hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sifatnya vertikal sehingga, terdapat jarak (*gap*) atau kedudukan yang tidak setara.

Ketidaksetaraan posisi pekerja dengan pengusaha menyebabkan perlunya perlindungan bagi pekerja itu sendiri. Perlindungan pekerja dalam hubungan kerja terbagi atas norma heteronom dan norma otonom sebagai pelengkap apabila tidak terdapat ketentuan yang diatur dalam norma heteronom. Adapun norma otonom dalam hukum ketenagakerjaan terdiri atas pertama, Perjanjian Kerja (PK) yang menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan berisi segala ketentuan yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja. Kedua, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan perjanjian antara pengusaha dengan serikat pekerja.²⁵ Ketiga, Peraturan Perusahaan yaitu peraturan yang dibuat oleh pengusaha secara tertulis dimana, memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Keempat, kebiasaan yang telah menjadi hukum dalam suatu perusahaan dan kelima yaitu aturan penyelenggaraan perusahaan.

2.1.4. Pengertian dan Hak Pekerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pekerja merupakan setiap orang yang mampu bekerja dan tujuan dari bekerja tersebut untuk mendapat upah ataupun imbalan dalam bentuk lainnya. Meskipun dalam hukum ketenagakerjaan dikenal istilah pekerja dan tenaga kerja, namun keduanya memiliki perbedaan. Tenaga kerja merujuk pada setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang

²³ Wahyu Sasongko, *Mengenal Tata Hukum Indonesia*, Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2012, hlm. 49.

²⁴ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Grahadika Binangkit Press, 2004), hlm. 15.

²⁵ *Ibid.*

atau jasa demi pemenuhan kebutuhannya sendiri ataupun masyarakat. Secara umum terdapat beberapa hak pekerja yang harus dijamin, meskipun dalam penerapannya sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara dimana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:²⁶

- a. Hak atas pekerjaan, merupakan suatu hak asasi manusia yang telah tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- b. Hak atas upah yang adil, merupakan perwujudan dari hasil kerja dimana, setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah diberikan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul, merupakan hak yang harus dijamin terkait membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota.
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, merupakan jaminan mutlak yang perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan.
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah, merupakan hak ketika seseorang pekerja dituduh dan mendapat ancaman hukuman atas dugaan telah melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu sehingga, ia wajib diberikan kesempatan untuk membuktikan adanya unsur kesalahan terhadap hal yang dituduhkan.²⁷
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama, merupakan perlakuan perusahaan terhadap pekerja yang adil tanpa memandang warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan lain-lain.
- g. Hak atas rahasia pribadi, merupakan hak untuk dirahasiakannya data pribadi dimana, perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh pekerja.

²⁶ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hlm. 162-172.

²⁷ *Ibid*, hlm. 170.

- h. Hak atas kebebasan suara hati, merupakan hak pekerja untuk tidak dipaksa dalam melakukan hal-hal tertentu yang tidak sesuai dengan norma, kesusilaan, atau melanggar peraturan perundang-undangan misalnya korupsi, penggelapan uang perusahaan, ataupun berbagai tindakan kecurangan lainnya.

2.1.5. Pengertian Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah pihak-pihak yang menyediakan pekerjaan bagi pekerja atau tenaga kerja serta nantinya yang juga membayar upah atau imbalan atas pekerjaan tersebut.²⁸ Secara yuridis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pemberi kerja terdiri atas pengusaha dan perusahaan. Pengusaha terdiri atas orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Lalu, pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya sendiri. Pengusaha juga termasuk orang perseorangan, persekutuan, dan badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan baik yang milik sendiri ataupun bukan milik sendiri berada di luar Indonesia. Selanjutnya, pemberi kerja dalam bentuk perusahaan yakni setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara. Setiap bentuk usaha tersebut mempekerjakan pekerja serta memberikan upah ataupun imbalan dalam bentuk lain.²⁹

2.1.6 Sanksi dalam Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan merupakan suatu rumpun ilmu hukum yang bersifat fungsional dan terdiri atas aspek hukum perdata, pidana, dan administrasi.³⁰ Namun demikian, perlu dipahami bahwa aspek-aspek hukum tersebut berbeda dengan aspek hukum secara murni artinya, dalam hukum perburuhan kedudukan hukum pidana, perdata, dan administrasi bersifat khas.

²⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1983, hlm. 53.

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 48.

³⁰ Asri Wijayanti, *Mengkritisi Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan dalam Prosiding Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial*, Malang: Pusat pengembangan Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, hlm. 4.

Hukum perburuhan juga mengatur suatu sanksi yang menjadi media atau sarana untuk pemulihan keadaan, pemenuhan keadaan, dan pemberian hukuman ketika terjadi pelanggaran terhadap aturan hukum perburuhan.³¹ Sanksi juga berperan sebagai wujud penegakan hukum untuk mencapai keinginan-keinginan hukum agar tercapai.³² Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang Serikat Pekerja atau buruh terdapat dua jenis sanksi yaitu sanksi administratif dan sanksi pidana. Antara sanksi pidana dengan sanksi administratif memiliki perbedaan dari segi sifat dan tujuan. Tujuan atau sasaran dari hukum pidana mengacu pada pelaku sedangkan sanksi administrasi pada perbuatan.³³ Berdasarkan sifatnya, sanksi administrasi bersifat memulihkan dan menghukum sedangkan dalam hukum pidana sifatnya menghukum.³⁴ Kemudian, terkait dengan prosedural penjatuhan sanksi dalam sanksi administrasi dapat dilakukan oleh pemerintah (tanpa peradilan), namun untuk sanksi pidana harus dilakukan melalui ranah pengadilan.³⁵

Secara umum dalam hukum administrasi negara berdasarkan perspektif sarannya sanksi terdiri atas sanksi yang dijatuhkan sebagai reaksi terhadap pelanggaran norma, yang tujuannya untuk mengembalikan kondisi ke keadaan semula (sanksi reparatoir) dan sanksi yang dijatuhkan sebagai suatu hukuman (sanksi punitif).³⁶ Terdapat empat macam sanksi administratif yang dikenal dalam berbagai bidang hukum administrasi yaitu meliputi paksaan pemerintah, penarikan kembali keputusan yang menguntungkan, uang paksa, dan denda administratif.³⁷ Namun, pada hukum ketenagakerjaan sanksi paksaan pemerintah tidak dapat diterapkan. Untuk bentuk sanksi di bidang ketenagakerjaan sendiri selain yang secara umum meliputi empat macam, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat berupa:

a. Teguran;

³¹ Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perihal Kaedah Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2018, hlm. 63.

³² Ivan Fauzani Raharja, *Penegakan Hukum Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Perizinan*, Jurnal Inovatif, Vol. VII, No. II, 2014, hlm 117.

³³ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Rajawali Press, 2018, hlm. 302.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Ni Ketut Tri Srilaksmi, *Penegakan Hukum Lingkungan dengan Sanksi Administrasi Bagi Pelaku Pencemaran Lingkungan di Masyarakat*, Jurnal Pariksa STAH N Mpu Kuturan Singaraja, hlm. 4.

³⁷ *Ibid.*

- b. Peringatan Tertulis;
- c. Pembatasan kegiatan usaha;
- d. Pembekuan kegiatan usaha;
- e. Pembatalan persetujuan;
- f. Pembatalan pendaftaran;
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. Pencabutan izin.

Kemudian sanksi pidana dalam hukum perburuhan merupakan sanksi yang bertujuan sebagai alat *recovery* terhadap hak-hak pekerja atau buruh yang dilanggar oleh pengusaha.³⁸ Pemulihan hak-hak tersebut juga tidak terlepas dari pemulihan aspek hukum perburuhan yang telah dilanggar oleh pengusaha.³⁹ Hal demikian diatur pula secara yuridis dalam Pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap sanksi pidana yang dijatuhkan pada pelanggar aturan hukum perburuhan atau ketenagakerjaan, yang memiliki ancaman sanksi pidana dalam bentuk pidana penjara kurungan, dan/atau denda maka pelanggar tersebut tidak dibebaskan atas kewajibannya. Artinya, pelanggar tersebut harus membayar hak-hak atau ganti kerugian terhadap tenaga kerja ataupun buruh yang dilanggar hak-haknya.

2.2 Hubungan Industrial

2.2.1 Pengertian dan Sarana Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu hubungan atau sistem hubungan yang tercipta melalui beberapa unsur yaitu para pelaku dalam suatu proses produksi. Proses produksi tersebut meliputi barang dan/atau jasa yang didalamnya terdapat keterlibatan pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah. Keseluruhan proses yang membentuk sistem hubungan tersebut didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan juga Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan hubungan industrial sendiri juga memiliki beberapa sarana yaitu mulai dari serikat pekerja atau serikat buruh,

³⁸ M. Hadi Subhan, *Loc. Cit, Penggunaan Instrumen Sanksi Pidana dalam Penegakan Hak Normatif Pekerja/Buruh*, Jurnal Arena Hukum, Vol. 13, No. 1, 2020, hlm. 1-23.

³⁹ *Ibid.*

organisasi yang dibentuk oleh pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, peraturan perusahaan, PKB, peraturan perundang-undangan yang mengatur bidang ketenagakerjaan, dan lembaga penyelesaian perselisihan di bidang hubungan industrial.

2.2.2 Serikat Pekerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang dimaksud dengan Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya. Adapun hak dari serikat pekerja/serikat buruh yang tertuang dalam Pasal 25 Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh terdiri atas hak dalam pembuatan PKB dengan pengusaha, menjadi perwakilan dari pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial, perwakilan pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan, pembentukan lembaga atau hak untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh, dan hak untuk melakukan kegiatan di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, apabila menelik pada Pasal 27 serikat buruh/serikat pekerja memiliki kewajiban dalam hal perlindungan dan pembelaan terhadap anggota dan pengurusnya terkait pelanggaran hak dan juga hak yang pada intinya merupakan perjuangan kepentingan, peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya, serta pertanggungjawaban terhadap setiap kegiatan organisasi kepada anggotanya dengan bersandar pada anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

2.2.3 Syarat Pembentukan Serikat Pekerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh pembentukan serikat pekerja merupakan hak yang dimiliki oleh setiap pekerja termasuk keanggotaannya. Jumlah minimal anggota untuk mendirikan serikat pekerja dalam Pasal 5 ayat (2) sekurang-kurangnya 10 (sepuluh)

pekerja atau buruh. Terkait dengan pembentukan serikat pekerja, setiap serikat pekerja juga diperbolehkan membentuk ataupun bergabung menjadi anggota dalam federasi serikat pekerja dengan syarat sekurang-kurangnya terdiri atas 5 (lima) serikat pekerja. Selain itu, federasi serikat pekerja tersebut juga berhak untuk mendirikan ataupun menjadi anggota dari konfederasi serikat pekerja yang minimal jumlahnya adalah 3 (tiga) federasi serikat pekerja. Sehubungan dengan adanya serikat, federasi, maupun konfederasi pekerja perjenjangannya diatur dalam anggaran rumah tangga.

2.2.4 Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja

Hak dan kewajiban serikat pekerja telah diatur dalam Undang-Undang tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Hak sendiri merupakan peranan yang sifatnya pilihan atau fakultatif dan menurut Soerjono Soekanto dan Purnadi Purbacaraka dalam hak terdapat aspek yang tidak dilaksanakan.⁴⁰ Adapun hak-hak dari serikat pekerja meliputi hak untuk membuat PKB yang dilakukan dengan pengusaha. Serikat pekerja berhak merepresentasikan pekerja atau buruh dalam penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial. Representasi juga dilakukan dalam hal-hal yang berkaitan dengan lembaga ketenagakerjaan. Selain itu, hak serikat pekerja terletak pada hak dalam membentuk lembaga atau melakukan kegiatan ataupun usaha dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh. Hak yang dimiliki oleh serikat pekerja juga berkenaan dengan berbagai kegiatan ketenagakerjaan yang tentunya harus dibatasi atau dengan kata lain tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Hak dalam hubungan hukum selalu berkaitan dengan kewajiban apabila, hak sifatnya fakultatif berbeda dengan kewajiban yang merupakan suatu peranan sifatnya wajib atau harus. Artinya, seluruh aspek dalam kewajiban tidak boleh tidak dilaksanakan.⁴¹ Untuk kewajiban serikat pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan terdiri atas kewajiban dalam hal perlindungan dan pembelaan terhadap anggota dari hal-hal yang melanggar hak-hak. Perlindungan dan

⁴⁰ Soerjono Soekanto dan Purnadi Purbacaraka, *Sendi-Sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2018, hlm. 41.

⁴¹ *Ibid.*

pembelaan juga termasuk untuk memperjuangkan kepentingan dari serikat pekerja dan anggotanya. Serikat pekerja/buruh juga mempunyai kewajiban dalam memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya. Selain itu, yang tidak kalah penting serikat pekerja juga harus atau berkewajiban dalam bertanggung jawab terkait segala bentuk kegiatan organisasi yang dilakukan kepada anggotanya berdasar pada anggaran dasar dan juga anggaran rumah tangga. Terkait dengan pekerja atau buruh yang menjadi anggota ataupun pengurusnya kewajiban serikat pekerja yaitu sebagai pemberi kesempatan untuk menjalankan kegiatan serikat sesuai dengan waktu atau jam kerja yang terdapat dalam PKB.

2.3 Perselisihan Hubungan Industrial

2.3.1 Pengertian dan Klasifikasi Perselisihan Hubungan Industrial

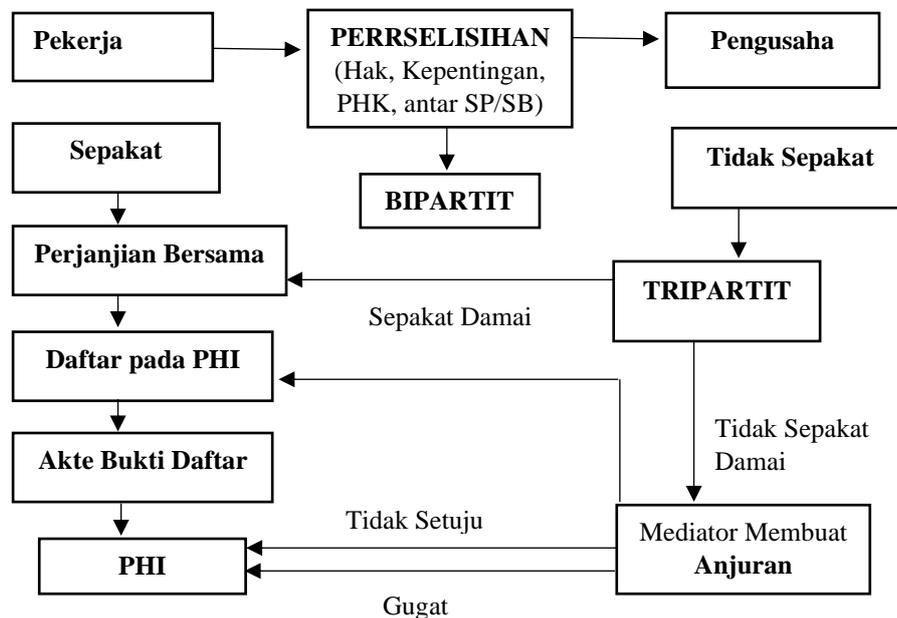
Berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan hubungan industrial adalah sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat pekerja dalam sebuah perusahaan. Perselisihan hak terjadi karena terdapat perbedaan sudut pandang antara pekerja dan pengusaha terhadap kontrak kerja atau peraturan perusahaan.⁴² Perselisihan kepentingan terjadi jika tindakan pengusaha tidak sesuai dengan aturan, tatanan, atau kaidah kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dalam perjanjian kerja.⁴³ Perselisihan PHK merupakan perselisihan yang terjadi karena pengusaha melakukan PHK yang tidak sesuai dengan aturan, sedangkan perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan yang terjadi karena adanya perbedaan pendapat terkait aturan perserikatan.⁴⁴

⁴² Rai Mantili, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan Melalui Combined Process (MED-ARBITRASE)*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 6, No. 1, 2021, hlm. 48.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

2.3.2. Tahapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

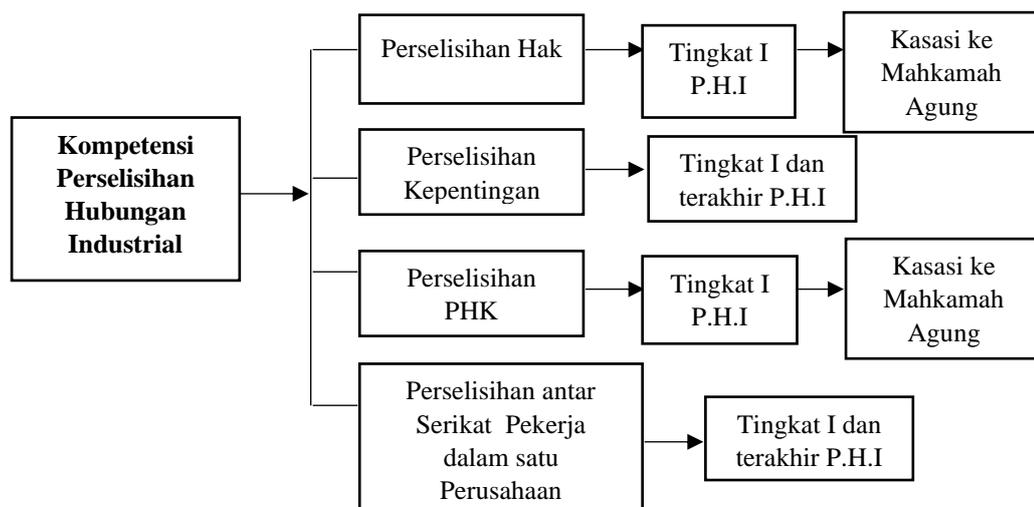


Gambar 1. Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia

Penyelesaian perselisihan diawali dengan perundingan bipartit yaitu suatu perundingan yang melibatkan pihak-pihak yang berselisih. Kemudian, apabila terdapat kesepakatan maka para pihak harus membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada PHI setempat. Namun, apabila tidak terdapat kesepakatan maka para pihak harus menempuh prosedur perundingan tripartit. Perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak berselisih disertai dengan adanya pihak ketiga sebagai fasilitator. Adapun perundingan tripartit dapat dilakukan melalui mediasi (dengan mediator) dimana, apabila terjadi kesepakatan maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Sebaliknya, apabila tidak ada kesepakatan maka pihak yang melakukan penolakan dapat mengajukan tuntutan melalui PHI. Selain itu, perundingan tripartit juga dapat dilakukan melalui konsiliasi (proses mendamaikan pihak-pihak) dan arbitrase dengan menunjuk seorang arbiter untuk membuat kesepakatan tertulis. Apabila terjadi pula penolakan anjuran maka konsiliator dapat mengajukan perkara ke PHI.

PHI adalah salah satu bentuk sistem penyelesaian sengketa berdasarkan yurisdiksi khusus (*specific jurisdiction*). Pengadilan hubungan industrial ini lahir sejak

diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan pengertian mengenai pengadilan hubungan industrial sebagai pengadilan khusus dimana, pengadilan khusus tersebut dibentuk di lingkungan pengadilan negeri.⁴⁵ Adapun kewenangan dari pengadilan hubungan industrial ini meliputi kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memberi putusan perselisihan hubungan industrial.⁴⁶



Gambar 2. Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial

2.3.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja di Indonesia harus berdasar pada aturan-aturan negara yang masih berlaku, dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berisikan aturan ketenagakerjaan, termasuk aturan mengenai prosedur mengakhiri hubungan kerja antara pihak pengusaha dan buruh atau pekerja. Sebenarnya aturan dimaksud pada dasarnya mengacu pada pasal 151 ayat 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa ketika memutuskan hubungan kerja wajib ada perundingan sesuai sistem aturan bipartite. Perundingan tersebut mencakup tentang alasan PHK dan perundingan tentang hak dan kewajiban kedua

⁴⁵ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*, P.T. Alumni Bandung: Bandung, 2011, hlm. 12.

⁴⁶ Nindry Sulistya Widiastiani, *Kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial dalam Perkara Direksi Melawan Perusahaan*, *Jurnal Yudisial* Vol. 12, No. 2, 2019, hlm. 183-184

belah pihak. Sehingga, dapat mereduksi potensi sengketa yang terjadi antara pengusaha, buruh, maupun serikat pekerja.

2.3.4 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

PHK karena tindakan pengusaha (*corporate action*) tertuang dalam Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan terdapat penegasan bahwa ketika kesepakatan bersama yang telah dirundingkan mengalami kegagalan maka, wajib memutuskan hubungan kerja setelah mendapat penetapan dari instansi terkait yang menangani perselisihan hubungan industrial yaitu meliputi:

1. Pemutusan Hubungan Kerja karena hukum

PHK yang putus karena adanya kepentingan hukum, yang dalam hal ini hubungan kerja antara kedua belah pihak berakhir dengan sendirinya. Kemudian, pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk mendapatkan penetapan PHK dari instansi terkait dan ketentuan tersebut sudah termuat dalam pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Pemutusan Hubungan Kerja dari Pengusaha

Ketika merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pengusaha dapat melakukan PHK terhadap buruh dengan alasan perusahaan mengalami pailit (dilikuidasi) dan buruh memiliki hak atas uang pesangon sebesar 1 kali yang ditentukan dalam pasal 156 ayat 3 serta uang pengganti hak sesuai aturan pasal 156 ayat 4 dan wajib mendahulukan untuk membayar hutang lainnya.

3. Pemutusan Hubungan Kerja dari Pekerja atau Buruh

Secara teoretis buruh dapat memutuskan hubungan kerja karena terdapat kesetaraan kedudukan antara buruh dan pengusaha yang dikatakan oleh S Mok. Hal ini merupakan suatu kesetaraan yang bersanding kepada seorang anak-anak yang lemah dimasak bebannya dengan orang dewasa bertenaga. Oleh karena itu, buruh berhak mengakhiri hubungan kerja dengan mengundurkan atas kemauan sendiri tanpa adanya penetapan dari instansi terkait dan berhak mendapat uang pesangon sesuai dengan aturan pasal 156 ayat 4 dengan wajib memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Mengajukan surat pengunduran diri dengan ketentuan paling lambat 30 hari sebelum meninggalkan perusahaan

- b. Tidak dalam ikatan dinas
 - c. Wajib melaksanakan tugasnya sampai tanggal pengunduran diri
4. Pemutusan Hubungan Kerja dari Pengadilan
- Sebelum adanya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dijadikan acuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja melalui pengadilan perdata atas permintaan yang bersangkutan berdasar pada alasan kuat.

2.3.5 Sebab-Sebab Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Tenaga Kerja sebab-sebab pemutusan hubungan kerja meliputi:

1. Adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja berupa pencurian, penipuan, penggelapan barang, narkoba, mabuk, minum-minuman keras, bertindak tidak baik terhadap sesama pekerja, membujuk sesama pekerja untuk melakukan sesuatu hal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, sengaja merusak barang perusahaan sehingga menimbulkan kerugian (Pasal 158);
2. Pekerja melanggar kesepakatan pada perjanjian kerja (Pasal 161);
3. Pekerja mengundurkan diri dari suatu perusahaan (Pasal 162);
4. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja ketika perusahaan mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut hingga menyebabkan harus ditutupnya perusahaan (Pasal 164);
5. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja ketika perusahaan mengalami pailit (Pasal 165);
6. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan ketika pekerja telah meninggal dunia (Pasal 166);
7. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan ketika pekerja telah memasuki usia pensiun (Pasal 167); dan
8. Mangkirnya pekerja selama 5 tahun (Pasal 168).

2.4 Penegakan Hukum

2.4.1. Konsep dan Pengertian Penegakan Hukum

Penegakan hukum muncul ketika adanya suatu sistem hukum dalam masyarakat, sistem hukum sendiri memiliki karakteristik yang ajeg atau konsisten. Sistem hukum juga telah memiliki suatu sarana untuk memberikan solusi ketika adanya pertentangan ataupun tumpang tindihnya sub-sub sistem hukum. Untuk mengetahui adanya suatu sistem hukum terdapat 8 asas yang menjadi tolak ukurnya atau disebut dengan prinsip legalitas yang terdiri atas:⁴⁷

- a. Harus ada aturan yang dibuat terlebih dahulu;
- b. Peraturan yang telah dibuat harus diinformasikan kepada masyarakat dengan cara yang layak;
- c. Peraturan tersebut tidak boleh berlaku surut;
- d. Perumusan peraturan harus jelas, terperinci, dan mudah dimengerti oleh masyarakat;
- e. Hukum tidak boleh meminta dijalkannya hal-hal yang tidak mungkin;
- f. Tidak boleh terdapat pertentangan antara peraturan yang satu dengan yang lainnya;
- g. Peraturan-peraturan harus tetap dan tidak boleh sering diubah-ubah; dan
- h. Harus ada kesesuaian antara tindakan aparat atau pejabat hukum dengan peraturan yang telah dibuat.

Ketika berbicara mengenai sistem hukum terdapat beberapa unsur yang membentuknya yaitu substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum.⁴⁸ Substansi hukum mencakup aturan, norma, hingga pola perilaku nyata manusia yang ada dalam sistem hukum.⁴⁹ Struktur hukum disebut juga sebagai kerangka hukum yang terdiri atas pranata-pranata penegakan hukum, prosedur, yurisdiksi pengadilan, hingga orang-orang yang memiliki keterlibatan dalam hukum sehingga, struktur hukum inilah yang menjadi unsur yang menjalankan ketentuan formal

⁴⁷ Heni Marlia, *Pengaruh Global Terhadap Pembaharuan Hukum Nasional*, Varia Hukum, 2018, hlm. 235.

⁴⁸ Lawrence M. Friedman, *The Legal System A Social Science Perspective*, Russel Sage Foundation, New York, 1975, hlm. 16.

⁴⁹ Musakkir, *Bunga Rampai Komisi Yudisial (Pembangunan Hukum, Penegakan Hukum, dan Budaya Hukum di Indonesia)*, Komisi Yudisial Republik Indonesia, 2014, hlm. 141-142.

aturan hukum baik melalui lembaga maupun aparat penegak hukum.⁵⁰ Kemudian, budaya hukum diartikan sebagai suasana sosial yang berisi nilai maupun sikap masyarakat sebagai pengikat dan penentu suatu sistem hukum serta keberadaannya dalam masyarakat.⁵¹ Ketiga unsur-unsur yang membentuk sistem hukum tersebutlah yang digambarkan atau dioperasikan melalui penegakan hukum.

Penegakan hukum adalah suatu proses atau upaya untuk menegakan hukum atau agar berfungsinya tatanan hukum dalam masyarakat.⁵² Soerjono Soekanto memberikan pandangannya mengenai penegakan hukum. Menurutnya, penegakan hukum merupakan serangkaian upaya untuk menyetarakan hubungan nilai-nilai yang telah dijabarkan dalam kaidah dan pandangan.⁵³ Lalu, diejawantahkan dalam sikap untuk menciptakan suatu keteraturan atau kedamaian dalam pergaulan hidup. Sehubungan dengan efektif atau tidaknya suatu penegakan hukum dalam masyarakat, Soerjono Soekanto juga menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu faktor hukumnya sendiri, penegak hukum, sarana atau fasilitas, masyarakat, dan faktor kebudayaan.⁵⁴

2.4.2. Objek dan Subjek Penegakan Hukum

Adapun penegakan hukum yang diartikan oleh Jimly Asshidiqie, berdasarkan subjeknya dapat dilakukan dalam arti sempit dan arti luas. Subjek penegakan hukum dalam arti luas yakni dapat dilakukan oleh seluruh subjek hukum yang terlibat dalam hubungan hukum dan yang menjalankan setiap aturan normatifnya.⁵⁵ Untuk subjek penegak hukum dalam arti sempit yaitu meliputi para aparat penegak hukum. Aparat penegak hukum sendiri meliputi lembaga dan aparat (orangnya) atau pihak-pihak yang memiliki tugas dan peran mulai dari tahap pelaporan atau pengaduan, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pembuktian, penjatuhan

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Hasaziduhu Moho, *Penegakan Hukum di Indonesia Menurut Aspek Kepastian Hukum, Keadilan, dan Kemanfaatan Hukum*, Jurnal Warta Edisi, 2019, hlm. 5.

⁵³ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Press: Jakarta, 1983, hlm. 3.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Jimly Asshidiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2006, hlm. 1-4.

hukuman dan sanksi, pengawas ketenagakerjaan, hingga resosialisasi.⁵⁶ Setiap subjek hukum tersebut memiliki perannya masing-masing demi berjalannya norma-norma hukum dalam kehidupan masyarakat sehingga, keteraturan sosial akan tercipta.⁵⁷

Tegak atau tidaknya suatu aturan atau hukum selain dapat ditinjau secara subjektif juga dapat dilihat dari objeknya dimana, objek hukum terdiri atas objek formal dan materil yaitu peraturan tertulis dan nilai-nilai keadilan yang berada atau dianut oleh masyarakat.⁵⁸ Nilai-nilai keadilan merupakan salah satu unsur yang ditegakkan dalam hukum karena menurut Ismail Saleh penegakan hukum tidak hanya sebatas melaksanakan pasal demi pasal dalam suatu peraturan perundang-undangan sebagai hukum positif.⁵⁹ Hal ini karena sebuah hukum positif memiliki kekurangan atau kekosongan dan tidak mengikuti kecepatan perubahan dan perkembangan masyarakat.⁶⁰

2.5 Dinamika Kebebasan Berserikat Pekerja atau Buruh di Indonesia

2.5.1 Era Orde Lama

Dinamika kebebasan berserikat dimulai pada orde lama yakni mulai dari 1959-1966, yang pada masa ini terdapat pengakuan terhadap beberapa konstitusi yang berdasarkan histori, kebebasan berserikat secara umum, dan hak berserikat pekerja atau buruh (kebebasan berserikat secara khusus) ditetapkan sebagai kebijakan fundamental. Artinya peraturan perundang-undangan mengenai kebebasan berserikat mulai diperhatikan. Sejalan dengan hal tersebut, pada masa orde lama yang berlaku demokrasi parlementer yakni para era Soekarno.⁶¹ Pemerintah tersebut sangat berdampak pada kebijakan politik dan legislatif yang cenderung populis dan peduli terhadap masyarakat. Kondisi ini dibuktikan dengan adanya

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Widyati, *Penegakan dalam Negara Hukum Indonesia yang Demokratis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018, hlm. 512.

⁵⁹ Setiawan, *Aneka Masalah Hukum dan Hukum Acara Perdata*, Bandung: Alumni, 1992, 447.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Sri Kartini, dkk, *Politik Hukum Kebebasan Berserikat Pekerja/Buruh dalam Produk Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, Vol. 3, No. 2, 2022, hlm. 345-346.

langkah pemerintah untuk meratifikasi Konvensi International labour Organization (ILO) No. 1 tahun 1998 mengenai prinsip-prinsip dasar tentang hak untuk berorganisasi dan perundingan Bersama. Adapun keterkaitan konvensi tersebut dengan kebijakan dasar kebebasan berserikat yang hak pekerja di Indonesia yakni terkait dengan Pasal 28 UUD 1945, Pasal 28 UUD RIS, dan Pasal 28 UUD 1950.⁶²

2.5.2 Era Orde Baru

Setelah masa orde lama, berlangsunglah era orde baru yang pada era ini terdapat penetapan kebijakan stabilitas nasional untuk menciptakan *industrial peace*. Hal ini dilakukan untuk membangun konsep hubungan perburuhan Pancasila dengan pertumbuhan ekonomi sebagai parameter keberhasilannya. Pada masa ini terdapat pula kebijakan mengenai Serikat Pekerja Tunggal yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Selain itu, masa orde baru juga tidak menjalankan dengan baik berbagai peraturan perundang-undangan salah satunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi No. 8/EDRN/1974 dan No. 1/MEN/1975. Ketika peraturan tidak dijalankan tentu terjadi pembatasan terhadap hak berserikat bagi pekerja atau buruh pada era ini sehingga, menyebabkan adanya respon negatif dari pekerja atau buruh.⁶³

Sebagai tindakan atas respon yang kurang baik dari pekerja atau buruh, pemerintah mengeluarkan Permenaker Nomor 3 tahun 1993 tentang Pendaftaran Serikat Pekerja. Hal ini berdampak pada adanya serikat pekerja yang dikatakan ilegal apabila tidak mendapatkan persetujuan dari Menteri Tenaga Kerja. Kondisi demikian juga berimplikasi terhadap keberadaan serikat pekerja tunggal yang tidak bisa mengendalikan serikat pekerja lainnya. Oleh karena itu, terjadilah aksi sejak tahun 1990-an yang akhirnya terjadi perubahan terhadap SPSI menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI).⁶⁴

Selama masa orde baru kebebasan berserikat masih sangat terbatas bahkan, terjadi peristiwa pelanggaran hak asasi manusia terhadap aktivis buruh Marsinah.

⁶² *Ibid.*

⁶³ I Wayan Gde Wiryawan, *Relevansi Kebebasan Berserikat dengan Perlindungan Pekerja Pada Era Reformasi*, Jurnal Advokasi Vol. 5, No. 1, 2015, hlm. 91-92.

⁶⁴ *Ibid*, hlm. 93.

Marsinah adalah buruh di PT Catur Putra Surta (CPS) dan sebagai aktivis buruh tentu berperan untuk memperjuangkan hak-hak buruh atau pekerja. Namun demikian, perjuangan tersebut tidak dapat dilanjutkan karena Pada 8 Mei 1993 terjadi penculikan, penyiksaan, hingga pembunuhan.⁶⁵ Peristiwa tersebut merepresentasikan rentannya para aktivis buruh terhadap tindakan pengusaha yang mencoba menghalangi hak berserikatnya baik itu pendirian serikat pekerja, penggabungan buruh ke dalam serikat, maupun setiap kegiatan yang dilakukan oleh serikat buruh atau pekerja tersebut.

2.5.3 Era Reformasi

Selanjutnya, masa reformasi pada tahun 1998 yang membawa Indonesia ke transisi menjadi negara demokratis. Berdasar pada Perubahan UUD 1945 menuntut adanya system politik yang *checks and balances*, supremasi hukum, penghormatan HAM, menegaskan kebebasan berpendapat, dan kebebasan berkumpul dan berserikat. Pada masa inilah keberadaan serikat pekerja lebih dikedepankan bahkan, pemerintah berupaya untuk menjadi fasilitator dalam pendirian maupun penyelesaian konflik terkait serikat pekerja.⁶⁶ Selain itu, pemerintah juga memberikan upaya dalam hal pembuatan regulasi berupa Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang menekankan kebebasan berserikat dan pencegahan intervensi dalam hal terlaksananya hak berserikat sehingga, mewujudkan hak berserikat yang demokratis.⁶⁷

2.6 Union Busting (Pemberangusan Serikat Pekerja)

2.6.1 Pengertian Praktik Union Busting (Pemberangusan Serikat Pekerja)

Pemberangusan serikat pekerja (*Union Busting*) apabila diartikan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk memberangus organisasi pekerja atau buruh. Artinya, pemberangusan serikat

⁶⁵ <https://www.kompas.com/stori/read/2022/09/21/080000979/kisah-marsinah-aktivis-buruh-yang-dibunuh-pada-masa-orde-baru?page=all>.

⁶⁶ Payaman J Simanjuntak, 2002, *Undang-Undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; Buku Panduan (the New Law on Trade Unions; A Guide)*, Kantor Peburuhan Internasional (ILO), Jakarta, hlm. 43.

⁶⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 85-86.

pekerja bermakna adanya suatu kegiatan yang menghentikan dan merusak ruang gerak suatu serikat pekerja atau serikat buruh. Apabila dilihat secara historis, *Union Busting* bukanlah suatu tindakan yang lahir di Indonesia, melainkan berasal dari Amerika Serikat.⁶⁸ Oleh karena itu, untuk mengartikan *Union Busting* dalam bidang hukum secara general kita dapat melihat pada *Black's Law Dictionary* yang menyatakan bahwa:

*“Union Busting is a range of activities undertaken to disrupt or prevent the formulation of union busting tactics can refer to both legal and illegal activities, and can range anywhere from subtle to violent.”*⁶⁹

Union busting diartikan sebagai perbuatan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap serikat pekerja. Pada umumnya tindakan ini dilakukan melalui pemecatan pekerja, penurunan jabatan, pemutasian atau pemindahan aktivis pekerja diperusahaan lain yang berawal dari tindakan diskriminasi terhadap pekerja.⁷⁰ Menurut beberapa sumber, *Union Busting* adalah suatu indikasi pengeluaran pekerja atau buruh oleh pengusaha terhadap pekerja yang aktif dalam organisasi. Sehingga, kondisi tersebut menyebabkan keberadaan buruh sebagai anggota ataupun pengurus terancam bahkan, termasuk keberadaan serikat pekerja tersebut dalam suatu perusahaan.

2.6.2. Dasar Hukum Praktik *Union Busting* (Pemberangusan Serikat Pekerja) di Indonesia

Pemberangusan serikat pekerja diatur dalam berbagai peraturan internasional berupa konvensi dan peraturan nasional yang tertuang dalam konstitusi dan Undang-Undang yaitu terdiri atas:

⁶⁸ Matthew A. Peluso, Esquire, *Op.Cit, Union Busting by Any Other Name Still Hurts All Workers*, NJ Blue Now, 2013.

⁶⁹ Robi'atul Adawiyah, M. Tanzil Multazam, dan Rifqi Ridlo Phahlevi, *Union Busting dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Indonesian Journal of Law and Economics Review, Vol. 1, No. 1, 2017, hlm. 7.

⁷⁰ *Ibid.*

a. Konvensi ILO

Konvensi ILO Nomor 87 mengatur tentang kebebasan berorganisasi atau berserikat bagi pekerja dan pengusaha. Hak berorganisasi merupakan hak dan pilihan dari pekerja atau pengusaha itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari siapa pun. Kemudian, konvensi tersebut disahkan dalam Kepres Nomor 83 Tahun 1998 dan aturan *Union Busting* terdapat dalam Pasal 3 ayat (2) yang menyatakan pemerintah memiliki tugas dan wewenang untuk mencegah adanya penghalang-halangan terkait hak berserikat pekerja atau buruh.

b. Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Kebebasan berserikat di Indonesia bagi pekerja atau buruh telah dijamin dalam oleh Pancasila dan konstitusi yaitu UUD 1945.⁷¹ Pasal yang mengatur dan mengakomodasikan kebebasan berserikat terdapat dalam Pasal 28 dan 28E. Melalui Pasal 28 disebutkan bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan, dan sebagainya, sedangkan dalam Pasal 28 E ayat (3) berbunyi setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.

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

Undang-Undang tentang Serikat Pekerja mengatur kebebasan berserikat yang merupakan hak dasar bagi pekerja atau buruh. Prinsip kebebasan berserikat ini telah dilindungi dalam peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang tentang Serikat Pekerja yang mengakomodasikan kelonggaran terhadap pekerja atau buruh untuk bergabung dalam serikat pekerja bahkan, menjadi pengurus dari serikat pekerja tersebut.⁷² Berkaitan dengan tindakan *Union Busting*, Undang-Undang ini mengatur lebih spesifik tindakan-tindakan atau praktik yang dapat diduga sebagai tindakan *Union Busting* yaitu dalam Pasal 28. Ketentuan Pasal 28

⁷¹ Nia Kania Winayati, *Makna Pasal 28 UUD 1945 Terhadap Kebebasan Berserikat dalam Konteks Hubungan Industrial*, Jurnal Konstitusi, Vol. 8, No. 6, 2011, hlm. 991.

⁷² Andanti Tyagita, *Prinsip Kebebasan Berserikat dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan dan Penegakan Hak Normatif Pekerja*, Jurnal Yuridika, Vol. 26, No. 1, 2011, hlm. 2.

berisi larangan bagi siapapun untuk menghalang-halangi kegiatan ataupun keikutsertaan buruh atau pekerja dalam suatu serikat pekerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu cara untuk mencari kebenaran melalui asas-asas gejala alam, masyarakat, kemanusiaan atau atas dasar disiplin ilmu yang berkaitan. Apabila merujuk pada pendapat Prof. Abdulkadir Muhammad, metode penelitian merupakan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan, dengan menggunakan metode maka akan ditemukan jalan yang baik dalam proses pemecahan suatu masalah. Ketika masalah tersebut telah diketahui maka perlu adanya pendekatan masalah dan penentuan metode yang akan diterapkan, dalam hal ini mencakup teknik mengumpulkan, mencari, dan menelaah serta mengolah data tersebut.⁷³ Serangkaian proses tersebut pada akhirnya bertujuan untuk mengungkap kebenaran terhadap permasalahan yang diteliti baik secara sistematis, metodologis, dan konsisten.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian hukum normatif (*doctrinal legal research*). Penelitian hukum normatif dikenal juga dengan istilah penelitian hukum kepustakaan atau hukum doktrinal.⁷⁴ Arti penelitian normatif sendiri yaitu penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum baik yang ada dalam perundang-undangan, putusan pengadilan, maupun norma hukum pada masyarakat. Selain itu, penelitian hukum normatif juga merupakan jenis penelitian yang mengkaji permasalahan hukum terhadap asas, sistematika, taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, serta perbandingan hukum.⁷⁵ Sehubungan dengan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu Penegakan Hukum

⁷³ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 57

⁷⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada, 2010, hlm. 35.

⁷⁵ Depri Liber Sonata, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Meneliti Hukum*, *Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum* Vol, 8, No.1, 2014, hlm. 25.

Terhadap Praktik *Union Busting* (Pemberangusan Serikat Pekerja) dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

3.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), dan pendekatan historis (*historical approach*). Pendekatan konseptual adalah pendekatan dalam penelitian yang memberikan analisis mengenai penyelesaian permasalahan dalam penelitian, pendekatan ini beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.⁷⁶ Pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang dalam praktik, teori, dan penormaanannya terdapat penyimpangan dengan keadaan di lapangan.⁷⁷

Pendekatan kasus adalah pendekatan dalam penelitian hukum normatif yang mencoba untuk membangun pendapat berdasarkan kasus-kasus konkrit yang terjadi di bidang ilmu hukum.⁷⁸ Penelitian ini juga dilakukan terhadap kasus-kasus yang berkenaan dengan masalah dalam putusan-putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, baik yang terjadi di Indonesia maupun luar negeri.⁷⁹ Hal penting yang dapat diambil dari putusan pengadilan adalah *ratio decidendi* yakni pertimbangan pengadilan yang tentunya dapat membantu menyusun argumentasi dalam pemecahan isu hukum.⁸⁰

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan perbandingan yang merupakan pendekatan yang membandingkan suatu aturan hukum satu negara dengan yang lainnya, serta dari satu waktu dengan waktu lainnya.⁸¹ Pendekatan ini

⁷⁶ <https://www.saplaw.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/>.

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 58.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, hlm. 173.

juga digunakan ketika terjadi kekosongan norma dalam suatu aturan mengenai atauran atau hukum tertentu.⁸² Kemudian untuk pendekatan historis sendiri merupakan suatu pendekatan melalui penelusuran aturan hukum yang dibuat pada masa lampau dan masih relevan hingga saat ini.⁸³ Pendekatan ini juga digunakan untuk menelaah latar belakang, perkembangan pengaturan, dan memahami filosofi dan yang mendasari aturan hukum tersebut.⁸⁴

3.3 Sumber Data Sekunder

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber data sekunder, data sekunder ialah data yang diperoleh dari studi kepustakaan meliputi bahan-bahan dokumentasi, tulisan ilmiah, laporan, buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Data sekunder yang diperoleh meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yaitu:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang terdiri berbentuk undang-undang atau dokumen yang memuat ketentuan hukum, bahan hukum yang digunakan antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (SP);
- e. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- g. KEPRES Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi;

⁸² I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 160.

⁸³ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, Pamulang: Universitas Pamulang, 2019, hlm. 85.

⁸⁴ *Ibid.*

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan yang menyediakan penjelasan terkait bahan hukum primer yaitu dalam bentuk literatur, skripsi, makalah, internet, serta doktrin yang dapat mendukung dan membantu memecahkan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

3.4 Prosedur Pengolahan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain:

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis melalui kegiatan studi pustaka. Pustaka yang dimaksud terdiri dari berbagai peraturan perundang-undangan dan literatur di bidang hukum. Kegiatan studi pustaka dilakukan melalui tahapan berikut ini:⁸⁵

- a. Menentukan sumber data sekunder baik berupa peraturan perundang-undangan dan berbagai literatur lainnya;
- b. Identifikasi data sekunder yang merupakan proses mencari dan mengenal bahan hukum dan telah dikumpulkan;
- c. Inventarisasi data yang relevan dengan berdasar pada rumusan masalah lalu melakukan pencatatan dan pengutipan;
- d. Pengkajian data yang sudah dikumpulkan untuk menentukan relevansinya dengan kebutuhan penelitian dan rumusan masalah.

2. Studi Dokumen (*Document Research*)

Studi dokumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat, membaca, memahami, mempelajari dan menganalisis literatur-literatur yang relevan dan berhubungan dengan Penegakan Hukum Terhadap Praktik *Union Busting* (Pemberangusan Serikat Pekerja) dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

⁸⁵ Abdulkadir Muhamad, *Op.Cit*, hlm.125.

3.5 Analisis Data

Adapun tahapan lebih lanjut setelah data hasil pengolahan diperoleh sesuai dengan permasalahan yang dikaji, maka tindakan yang paling akhir adalah menganalisis data. Analisis data dalam penelitian ini sendiri menggunakan analisis secara deskriptif kualitatif yaitu analisis yang mengelaborasi data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis, logis dan efektif. Sehingga, nantinya dapat mempermudah peneliti dalam menginterpretasikan data yang ada, memahami hasil analisis, dan menarik suatu kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dan memecahkan permasalahan dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penghalang-halangan serikat pekerja merupakan Tindakan yang bertujuan untuk melemahkan atau memperdaya serikat pekerja. Serikat pekerja pada dasarnya menjadi pihak yang dapat melindungi hak-hak pekerja atau buruh, namun karena adanya perbedaan kepentingan dan naratif yang buruk terhadap keberadaan serikat pekerja bahkan, cenderung dinilai dapat merugikan pengusaha maka, pengusaha melakukan suatu tindakan yang berintensi untuk melemahkan keberadaan serikat pekerja tersebut. Adapun yang menjadi poin utama (kesimpulan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mekanisme atau pola praktik *Union Busting* dalam sengketa PHK ditandai dengan adanya tindakan awal sebelum pengusaha atau pihak perusahaan melakukan PHK. Tindakan tersebut meliputi respon yang kurang baik atas keikutsertaan pekerja dalam serikat pekerja ataupun terkait pembentukan suatu serikat pekerja. Kemudian, pengusaha juga sering menolak apabila diajak untuk berunding dan melakukan tindakan mutasi tanpa alasan yang disertai dengan ancaman. Lalu, pekerja yang tidak setuju dengan mutasi melakukan mogok kerja sehingga, mogok kerja inilah yang dijadikan alasan untuk melakukan PHK. Mekanisme yang dilakukan pengusaha relatif rumit sehingga sangat sulit mendeteksi dan membedakan PHK murni dengan PHK yang merupakan praktik *Union Busting*.
- b. Hambatan penegakan hukum sengketa PHK yang merupakan instrumen *Union Busting* terbagi menjadi tiga sisi yaitu mulai dari objek penegakan hukum (peraturan) yang masih dinilai belum jelas. Kemudian, para subjek penegakan hukum mulai dari pengusaha dan pekerja yang masih belum memahami *Union Busting*, pengusaha yang enggan menyelesaikan sengketa dan tidak membayar

kompensasi, serta serikat pekerja yang masih berperan secara maksimal dalam proses penyelesaian sengketa. Selain itu, terdapat pula hambatan terkait dengan subjek penegakan hukum dalam arti sempit yaitu aparat penegak hukum yaitu pengawas ketenagakerjaan jumlahnya tidak memadai dan tidak seimbang dengan jumlah perusahaan, pengaduan, hingga jumlah sengketa yang harus ditangani. Hambatan-hambatan tersebut menjadi penyebab penegakan hukum terhadap praktik *Union Busting* dalam sengketa PHK, yang masih belum optimal sehingga, menimbulkan meluasnya praktik ini di perusahaan dengan motif dan cara yang berbeda-beda.

- c. Upaya penegakan hukum praktik *Union Busting* dalam sengketa PHK terbagi menjadi tiga tahap yaitu serangkaian upaya yang sifatnya mencegah terjadinya sengketa (*pra dispute*), upaya penegakan hukum selama proses penyelesaian sengketa PHK (*during resolution of dispute*) dan setelah sengketa selesai (*post dispute*). Ketiga upaya tersebut tentu melibatkan pengusaha, pekerja, serikat pekerja, pengawas ketenagakerjaan, dan pemerintah. Melalui upaya-upaya yang dilakukan para pihak ditambah peran aparat penegak hukum diharapkan praktik *Union Busting* khususnya dengan instrumen PHK dapat tereduksi bahkan dapat dicegah dan ketika sengketa sudah terjadi dapat diselesaikan dengan baik ataupun apabila putusan telah dijatuhkan dengan hasil akhir hubungan kerja putus atau tidak, maka hubungan antara pekerja dengan pengusaha diupayakan Kembali harmonis ataupun setiap kompensasi akan diberikan sesuai dengan ketentuan.

5.2 Saran

Inti dari permasalahan yang terjadi dalam penegakan hukum praktik *Union Busting* dalam sengketa PHK adalah adanya celah bagi pengusaha atau pihak perusahaan untuk melemahkan serikat pekerja melalui PHK terhadap pekerja yang menjadi anggota atau pengurus. PHK tersebut dilakukan atas ketidaksetujuan pekerja atau buruh atas tindakan pengusaha yang berindikasi memberangus serikat pekerja. Sehingga, pekerja atau buruh melakukan tindakan untuk memperjuangkan hak-haknya namun, pekerja menggunakan kondisi tersebut sebagai alasan melakukan PHK. Oleh karena itu, penulis memberikan saran agar terdapat revitalisasi terkait isi PKB artinya, harus adanya penambahan dalam PKB yang mengatur setiap

kegiatan atau tindakan pekerja atau buruh yang berupaya untuk memperjuangkan hak-haknya boleh dilakukan dan tidak menentang PKB atau aturan yang berada di atasnya. Sejalan dengan adanya ketentuan tersebut dalam perjanjian antara pekerja atau buruh yang diwakilkan oleh serikat pekerja tentu, harus disertai dengan sosialisasi yang masif terhadap para pihak yang terlibat. Hal tersebut dilakukan agar seluruh pihak dapat memiliki pemahaman yang sama terkait PKB dan upaya pembaruan aturan tersebut dapat diterapkan dan dijalankan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

- Agusmidah. 2011. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. Jakarta: Sofmedia
- Asshidiqie, Jimly. 2006. *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Mataram: Kencana.
- Bachtiar. 2019. *Metode Penelitian Hukum*. Pamulang: Universitas Pamulang.
- Basah, Sjachran. 1992. *Perlindungan Hukum atas Sikap Tindak Administrasi Negara*, Bandung: Alumni.
- Diantha, I Made Pasek. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Friedman, Lawrence M. 1975. *The Legal System A Social Science Perspective*. New York: Russel Sage Foundation.
- Harhary, Rizky Akhmad. 2021. *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Berserikat*. *Jurist-Diction*, Vol. 4, No. 4.
- Hartani, Myra. 2004. *Tinjauan Yuridis Peran Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. *Jurnal Info Hukum*, Vol. 6.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- HR, Ridwan. 2018. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Press.
- International Labor Organization (ILO). 2022. *Hubungan Kerja Panduan Terperinci Mengenai Rekomendasi ILO No. 198*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- , *Kompilasi Konvensi dan Rekomendasi ILO di Indonesia*, International Labor Organization (ILO) Asia.
- Isnur, Muhammad dkk. 2014. *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013*. Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta.
- Juanda Pangaribuan. 2012. *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan Dilengkapi Ulasan Hukum*. Jakarta: Muara Ilmu Sejahtera Indonesia.
- Kartini, Sri, dkk. 2022. *Politik Hukum Kebebasan Berserikat Pekerja/Buruh dalam Produk Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, Vol. 3, No. 2.
- Kelman, Herbert.C. 1996. *Compliance, Identification, and Internaization*. New York: Holt, Rhinehart and Winston.
- Keraf, A. Sonny. 1998. *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius.
- LBH Jakarta. *Buku Saku Advokasi Pidana Perburuhan*, Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta).
- Marzuki, Peter Mahmud. 2010. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Midah, Agus dkk. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia; Universitas Leiden, Universitas Groningen.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

- Mulyadi, Lilik dan Agus Subroto. 2011. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. Bandung: P.T. Alumni Bandung.
- Musakkir. 2014. *Bunga Rampai Komisi Yudisial (Pembangunan Hukum, Penegakan Hukum, dan Budaya Hukum di Indonesia)*. Komisi Yudisial Republik Indonesia.
- Oetomo, R. Goenawan. 2004. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Grahadika Binangkit Press.
- Pospisili, Lepold 1971. *Anthropology of Law, A Comparative Theory*. New York: Harper and Row Publishers.
- Pramono, Halili Toha dan Hari. 2004. *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*. Jakarta: Bina Aksara.
- Purbacaraka, Purnadi dan Soerjono Soekanto. 2018. *Perihal Kaedah Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, Agus. 2006. *Hukum dan Dilema Pencitraan (Transisi Paradigmatik Ilmu Hukum dalam Teori dan Praktek)*. Jurnal Hukum Pro Justitia, Vol. 24, No. 1.
- Rahardjo, Satjipto. 1983. *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. Bandung: Sinar Baru.
- Sasongko, Wahyu. 2012. *Mengenal Tata Hukum Indonesia*, Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Sastrahadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan. 1992. *Aneka Masalah Hukum dan Hukum Acara Perdata*, Bandung: Alumni.
- Sidarta, Bernard Arief. 1996. *Butir-Butir Gagasan tentang Penyelenggaraan Hukum dan Pemerintahan yang Layak*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

- Simanjuntak, Payaman. 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Soekanto, Soerjono dan Purnadi Purbacaraka. 2018. *Sendi-Sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soekanto, Soerjono. 1983. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajawali Press.
- , 1983. *Penegakan Hukum*. Bandung: Bina Cipta.
- , 1983. *Penegakan Hukum*. Jakarta: Bina Cipta.
- , 1986. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Rajawali.
- Soepomo, Imam. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1983.
- Soewono, Djoko Hereo. 2015. *Peran Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial di Perusahaan*. Kediri: Fakultas Hukum Universitas Kediri.
- Sulaiman, Abdullah dan Andi Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM).
- Sunindhia, Y.W. dan Ninik Widiyanti. 2003. *Masalah PHK dan Pemogokan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syamsudin, M. 2007. *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Uwiyono, Aloysius dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wiryawan, I Wayan Gde. 2015. *Relevansi Kebebasan Berserikat dengan Perlindungan Pekerja Pada Era Reformasi*, Jurnal Advokasi Vol. 5, No. 1.

b. Jurnal

Abas, Muhammad, Abdul Kholiq, dan Arif Wicaksono. 2022. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melakukan Mogok Kerja dari Tindakan Balasan Pengusaha Dihubungkan dengan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Juncto Pasal 81 Angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Justisi Hukum, Vol. 7, No. 1.

Adawiyah, Robi'atul, M. Tanzil Multazam, dan Rifqi Ridlo Phahlevi. 2017. *Union Busting dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Indonesian Journal of Law and Economics Review, Vol. 1, No. 1.

Adly, Fathya Salsabila, Izzatusholekha, dan Nida Handayani. 2022. *Penanganan Pekerja Mangkir pada Fungsi Industrial Relation, Budgeting, Compensation & Benefit di PT Kilang Pertamina Internasional*. Jurnal Jimek, Vol. 2, No. 1.

Ari Hernawan dan Murti Pramuwardhani Dewi. 2013. *Pemberangusan Serikat Pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Yustisia, Vol. 2, No. 2.

Budiono, Abdul Rachmad. 2016. *Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional*, Jurnal Konstitusi. Vol. 13, No. 4.

Chamdani dan Asri Wijayanti. 2023. *Implementation of Enforcement on the Occurrence of Union Busting*. Atlantis Press.

Depri Liber Sonata. 2014. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Meneliti Hukum*. Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum Vol, 8, No.1.

Dinamika. 2011. *Jurnal Kajian Perburuhan SADANE*. Bogor: Lembaga Informasi Perburuhan SDANE. Vol. 2, No. 1.

- Farianto, Willy. 2014. *Hak Mogok Kerja dalam Perspektif Yuridis dan Sosiologis*. Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, No. 4, Vol. 21.
- Hatane, Karina, Saartje Sarah Alfons, Melien Irene Matitaputty. 2021. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Mada Pandemi Covid-19*. Tatoi Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 1, No. 3.
- Mantili, Rai. 2021. *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan Melalui Combined Process (MED-ARBITRASE)*. Jurnal Bina Mulia Hukum.
- Marbun, Daud Christian dan Arinto Nurgoho. 2011. *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja di Kabupaten Sidoarjo*, Jurnal Novum, Vol. 1, No. 1.
- Marlia, Heni. 2018. *Pengaruh Global Terhadap Pembaharuan Hukum Nasional*. Varia Hukum.
- Matthew A. Peluso, Esquire. 2013. *Union Busting by Any Other Name Still Hurts All Worker*. NJ Blue Now.
- Matthew, Kelly A. 1981. *Labor Law and Industrial Relation-Term, Laws, Court Decision, and Arbitration Standard*. Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Moho, Hasaziduhu. 2019. *Penegakan Hukum di Indonesia Menurut Aspek Kepastian Hukum, Keadilan, dan Kemanfaatan Hukum*. Jurnal Warta Edisi.
- Muharam, Asep Saepul Khairul, Ismed, Nurhani, Muhyiddin. 2022. *Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 12, No. 2.
- Munir, Abdul. *Kapitalisme dan Regulasi Ketenagakerjaan: Sebuah Manifesto Bagi Perjuangan Kaum Buruh*. Jurnal Universitas Islam Riau.

- Muslim, Muh. 2015. *Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan*. Jurnal Esensi, Vol. 18, No. 3.
- Paduppai, Asrul, Asri Rusli, dan Agus Siswanto. 2021. *Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan yang Melanggar Ketentuan Pasal 28 Huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Jurnal Lex Suprema, Vol. III, No.1.
- Putra, I Kadek Krisnandika Aristya dan I Ketut Westra. *Tinjauan Yuridis Mengenai Ketentuan Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. Jurnal Kertha Desa, Vol. 8, No. 12.
- Putu Yogi Pardita. 2022. *Hak Mewakili Pekerja oleh Serikat Pekerja dalam Hal Perusahaan Memiliki Lebih dari Satu Serikat Pekerja*. Jurnal Kertha Semaya, Vol. 10, No. 6.
- Podungge, Ismi Pratiwi. 2021. *Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh*. Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol. 2, No. 5.
- Purnomo, Chessa Ario Jani. 2018. *Union Busting Sebagai Upaya Memahami Dinamika Penegakan Hukum Pidana Perburuhan: Suatu Tinjauan Studi Socio-Legal*. Rechtsregel Jurnal Ilmu Hukum. Vol. 1, No. 2.
- Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, I Made Udiana, dan I Ketut Markeling. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure*. Jurnal Kerthasemaya.
- Putra, Arief Mandala dan Tundjung Harning Sitabuana. 2022. *Kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan Kasasi Nomor: 431 K/Pdt.Sus-PHI/2020)*. Serina IV Untar.
- Putra, Ida Bagus Sudarma. 2018. *Sosial Control: Sifat dan Sanksi Sebagai Sarana Kontrol Sosial*. Vyavaharaduta, Vol. VIII, No. 1.

- Pratiwi, Charina Lucky. 2021. *Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Berserikat*. Interdisciplinary Journal on Law, Social Sciences and Humanities, Vol. 2, Issue 1.
- Raharja, Ivan Fauzani. 2014. *Penegakan Hukum Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Perizinan*, Jurnal Inovatif, Vol. VII, No. II.
- Rendy, Juliana Lumintang, dan Evie A.A. Suwu. 2018. *Konflik Antara Serikat Pekerja dan Manager di PT Freeport di Kabupaten Mimika Provinsi Papua*, E-Journal Unsrat.
- Rianto, Teguh. 2015. *Pengawasan Ketenagakerjaan di Perusahaan Berdasarkan Pasal 2 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan*. Pakuan Law Review, Vol. 1, No. 2.
- Rif'ah. 2015. *Penegakan Hukum di Indonesia: Sebuah Harapan dan Kenyataan*. Jurnal Justitia Islamica, Vol. 12, No. 1.
- Rokilah dan Sulasno. 2021. *Penerapan Asas Hukum dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*. Ajudikasi Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 5, No. 2.
- Sanyoto. 2008. *Penegakan Hukum di Indonesia*. Jurnal Dinamika Hukum. Vol. 8, No. 3.
- Sarudi, *Mogok Kerja Perspektif Keadilan Hubungan Industrial Pancasila di Masa Pandemi COVID-19*, Media Keadilan Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 13, No. 1, 2022, hlm. 73.
- Sinaga, Niru Anita dan Tiberius Zaluchu. 2016. *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Universitas Surya Darma.
- Singadimedja, M. Nurdin dan M. Holy One N. Singadimedja. 2018. *Kepastian Perlindungan Hukum Bagi Pengurus Serikat Pekerja dari Tindakan Union Busting*. Jurnal Hukum Positum, Vol. 3, No. 1.

- Sodikin. 2017. *Eksistensi Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dalam Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Tata Ruang*. Jurnal Rechtsvinding Media Pembinaan Hukum Nasional, Vol. 6, No. 2.
- Srilaksmi, Ni Ketut Tri. *Penegakan Hukum Lingkungan dengan Sanksi Administrasi Bagi Pelaku Pencemaran Lingkungan di Masyarakat*, Jurnal Pariksa STAH N Mpu Kuturan Singaraja.
- Subhan, M. Hadi. 2020. *Penggunaan Instrumen Sanksi Pidana dalam Penegakan Hak Normatif Pekerja/Buruh*. Jurnal Arena Hukum. Vol. 13, No. 1.
- Taniady, Vicko dkk. 2020. *PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Yustisiabel, Vol. 4, No. 2.
- Tyagita, Andanti. 2011. *Prinsip Kebebasan Berserikat dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan dan Penegakan Hak Normatif Pekerja*. Jurnal Yuridika, Vol. 26, No. 1.
- Utami, Tanti Kirana. 2013. *Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 28, No. 1.
- Widiastiani, Nindry Sulistya 2021. *Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011*, Jurnal Konstitusi, Vol. 18, No.2.
- Widiastiani, Nindry Sulistya. 2019. *Kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial dalam Perkara Direksi Melawan Perusahaan*, Jurnal Yudisial Vol. 12, No. 2.
- Widyati. 2018. *Penegakan dalam Negara Hukum Indonesia yang Demokratis*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijaya, Endra. 2016. *Keberadaan Partai Kaum Buruh di Indonesia (Historical and Legal Policy Approaches) To The Existence of Labour Party in Indonesia*. Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 13, No. 3.

Wijayanti, Asri. *Mengkritisi Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan dalam Prosiding Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial*. Malang: Pusat pengembangan Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Winayati, Nia Kania. 2011. *Makna Pasal 28 UUD 1945 Terhadap Kebebasan Berserikat dalam Konteks Hubungan Industrial*. Jurnal Konstitusi, Vol. 8, No. 6.

Yuhari, Robingu. 2006. *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*. Legality Jurnal Ilmiah Hukum, Vol. 14, No. 1

Yulianto, Taufiq. 2011. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri*. Jurnal Law Reform, Vol. 6, No. 2.

c. Peraturan Perundang-Undangan dan Dokumen Resmi Pemerintah

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

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

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi.

Putusan Nomor 813 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

Putusan Nomor 1171 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

Putusan Nomor 49 PK/Pdt.Sus-PHI/2019.

Putusan Nomor 417 K/Pdt.Sus-PHU/2019.

Putusan Nomor 614 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jap.

Putusan Nomor 241 PK/Pdt.Sus-PHI/2018.

Putusan Nomor 1064 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

Putusan Nomor 62 PK/Pdt.Sus-PHI/2017.

Putusan Nomor 109 PK/Pdt.Sus-PHI/2017.

Putusan Nomor 122 PK/Pdt.Sus-PHI/2017.

Putusan Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Putusan Nomor 288 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Putusan Nomor 433 K/Pdt.Sus.PHI/2017.

Putusan Nomor 526 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Putusan Nomor 763 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Putusan Nomor 862 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Putusan Nomor 885 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Putusan Nomor 32 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.

Putusan Nomor 105 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.

Putusan Nomor 110 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.

Putusan Nomor 214 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Putusan Nomor 224 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Putusan Nomor 306 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Putusan Nomor 494 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Putusan Nomor 537 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Putusan Nomor 4 PK/Pdt.Sus-PHI/2015.

Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pal.

Putusan Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Putusan Nomor 88 PK/Pdt.Sus-PHI/2015.

Putusan Nomor 350 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Putusan Nomor 502 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Putusan Nomor 531 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Putusan Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Putusan Nomor 745 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Putusan Nomor 831 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Putusan Nomor 832 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Putusan Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Putusan Nomor 87K/Pdt.Sus-PHI/2014.

Putusan Nomor 185 K/Pdt.Sus/2014.

Putusan Nomor 423 K/Pdt.Sus-PHI/2014.

Putusan Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2014.

Putusan Nomor 558 K/Pdt.Sus-PHI/2014.

Putusan Nomor 5/PK/Pdt.Sus/2013.

Putusan Nomor 55 K/Pdt.Sus/2013.

Putusan Nomor 67 K/Pdt.Sus/2013.

Putusan Nomor 121/G/2013/PHI/PN.Bdg.

Putusan Nomor 164 K/Pdt.Sus-PHI/2013.

Putusan Nomor 208 K/Pdt.Sus-PHI/2013.

Putusan Nomor 291 K/Pdt.Sus-PHI/2013.

Putusan Nomor 343 K/Pdt.Sus-PHI/2013.

Putusan Nomor 405 K/Pdt.Sus-PHI/2013.

Putusan Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2013.

Putusan Nomor 87 PK/Pdt.Sus/2012.

Putusan Nomor 075 K/Pdt.Sus/2011.

Putusan Nomor 85 PK/Pdt.Sus/2011.

Putusan Nomor 152 PK/Pdt.Sus/2011.

Putusan Nomor 188 K/Pdt.Sus/2011.

Putusan Nomor 730 K/Pdt.Sus/2011.

Putusan Nomor 732 K/Pdt.Sus/2011.

Putusan Nomor 107.K/Pdt.Sus/2010.

Putusan Nomor 652 K/Pdt.Sus/2010.

Putusan Nomor 42/PHI.G/2009/PN.Jkt.Pst.

Putusan Nomor 88G/2009/PHI.Sby.

Putusan Nomor 816 K/Pdt.Sus-PHI/2009.

Putusan Nomor 844 K/Pdt.Sus/2008.

d. Website

Cambridge Advanced Learner's Dictionary. *Union Busting*. Diakses melalui <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/English/union-busting>.

Dinas TenagaKerja dan Transmigrasi Nusa Tenggara Timur. *Pelatihan Strategi Mencegah Perselisihan Hubungan Industrial Bagi Pekerja dan Pengusaha*. Diakses pada 13 Agustus 2023 melalui <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/pelatihan-strategi-mencegah-perselisihan-hubungan-industrial-bagi-pekerja-dan-pengusaha/>.

Hukum Online, *Pejuang yang Kerap Dikecewakan (Penegak) Hukum*, diakses pada tanggal 1 Juni 2023 melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/pejuang-yang-kerap-dikecewakan-penegak-hukum-lt4f059c20dae3d/>.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). *Mutasi*.

—————, *Demosi*.

Kementerian Tenaga Kerja. *Paradigma Penolakan Mutasi Sebagai Sebab Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Pembangunan Ketenagakerjaan*. Diakses pada 10 Agustus 2023 melalui <https://jdih.kemnaker.go.id/berita-paradigma-penolakan-mutasi-sebagai-sebab-pemutusan-hubungan-kerja-ditinjau-dari-pembangunan-ketenagakerjaan.html>.

Kompas. 2022. *Kisah Marsinah, Aktivis Buruh yang Dibunuh Pada Masa Orde Baru*, Diakses pada 12 September 2023 melalui <https://www.kompas.com/stori/read/2022/09/21/080000979/kisah-marsinah-aktivis-buruh-yang-dibunuh-pada-masa-orde-baru?page=all>.

LBH Jakarta Bantuan Hukum. *Pengaduan Kasus Union Busting*, diakses pada tanggal 12 Februari 2023.

Ombudsman Republik Indonesia. *Ombudsman dan Paradoks Pengawasan Ketenagakerjaan*, diakses pada tanggal 14 Agustus 2023 melalui <https://ombudsman.go.id/pengumuman/r/artikel--ombudsman-dan-paradoks-pengawasan-ketenagakerjaan>.

Oxford Reference. *Union Busting*. Oxford University Press.

Saiful Anam and Partners. *Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach) dalam Penelitian Hukum*. Diakses melalui <https://www.saplaw.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/>.

Serikat Pekerja Nasional. 2016. *Union Busting*, diakses melalui <https://spn.or.id/union-busting/>.

Worker Organizing. *This Key Labor Law Helps Protect Workers and Keep Employers on the Their Toes Knowing Your Rights: Filling an Unfair Labor Practice*, diakses pada 6 April 2022 melalui <https://workerorganizing.org/unfair-labor-practice-law-tool-protect-organizers-organizing-fight-back-3104/>.

e. Lain-Lain

LBH Jakarta. 2020. *Menelisik Permasalahan Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan*. Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta).

Martin Jay Levitt, 1993. *Confessions of a Union Buster*.

Mussakir dan Sudikno Mertokusumo. 1997. *Peranan Kebebasan Hakim dan Hubungannya dengan Pasal 178 (3) HIR dalam Proses Penyelesaian Perkara Perdata (hasil penelitian)*.

Rahmania, Ghaita Hana. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kompensasi Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Keberatan Melakukan Mutasi Kerja (Analisis Putusan Pengadilan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Gto)*, Skripsi, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Suprayogi, Agus. *Pemutusan Hubungan Kerja dan Praktik Union Busting di Era Pandemi*. Universitas Esa Unggul.