

**PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG  
MELANGGAR KETENTUAN PASAL 28 HURUF A UNDANG-UNDANG  
NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT  
BURUH**

***LAW ENFORCEMENT AGAINST COMPANIES THAT VIOLATE THE  
PROVISIONS OF ARTICLE 28 LETTER A OF LAW NUMBER 21 OF 2000  
CONCERNING TRADE UNIONS***

**Asrul Paduppai<sup>1</sup>, Asri Rusli<sup>2</sup>, Agus Siswanto<sup>3</sup>**

Fakultas Hukum, Universitas Balikpapan

Jalan Pupuk Raya, Gunung Bahagia, Balikpapan, Gn. Bahagia, Kecamatan Balikpapan

Selatan, Kalimantan Timur, 76114

E-mail: [paduppai@gsa@gmail.com](mailto:paduppai@gsa@gmail.com)

**ABSTRAK**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Penegakan Hukum terhadap Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja yang melaksanakan aktivitas sebagai pengurus serikat pekerja berdasarkan Pasal 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan bagaimanakah Pertanggungjawaban hukum kepada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena melaksanakan aktivitas sebagai pengurus serikat pekerja berdasarkan Pasal 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan pendekatan penelitian yuridis empiris yaitu penelitian langsung dengan responden terkait untuk mendapatkan data primer dan data sekunder. Hasil Penelitian terkait Penegakan hukum terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang melaksanakan aktivitas sebagai pengurus serikat pekerja berdasarkan Pasal 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang pada intinya yaitu dapat dilaksanakan ketika memenuhi unsur-unsur tindak pidana pelanggaran kebebasan berserikat. Meskipun dalam Pasal 28 tidak spesifik menyebutkan siapa yang dimaksud dengan pelaku, namun jika melihat unsur cara maka jelaslah yang dimaksud pelaku utamanya adalah pengusaha. Motif atau tujuannya adalah untuk menghalang-halangi kebebasan berserikat yang diwujudkan dengan cara-cara yang diatur secara limitatif yaitu Pemutusan Hubungan Kerja, memberhentikan sementara (skorsing), menurunkan jabatan (demosi), atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh.

**Kata kunci:** Kebebasan; Pekerja; Membentuk Serikat Pekerja

**ABSTRACT**

*The formulation of the problem in this study is how law enforcement against companies that perform termination of employment to workers who carry out activities as union administrators based on Article 28 letter a Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions / Trade Unions and how legal liability to workers who experience Termination of Employment for carrying out activities as union administrators based on Article 28 letter a Law Number 21 Year 2000 Concerning Trade*

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Balikpapan

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Balikpapan

<sup>3</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Balikpapan

## Artikel

---

*Unions/Trade Unions. The research method used by researchers is with empirical juridical research approach that is direct research with related respondents to obtain primary data and secondary data. The results of research related to law enforcement against companies that terminate employment to workers who carry out activities as union administrators based on Article 28 letter a Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions / Trade Unions which in essence can be carried out when fulfilling the elements of criminal violations of freedom of association. Although article 28 does not specifically mention who is the perpetrator, but if you look at the elements of the way then it is clear that the main perpetrator is an entrepreneur. The motive or purpose is to prevent freedom of association that is realized in ways that are set limiting, namely Termination of Employment, temporary termination (suspension), lowering the position (demotion), or carrying out mutations, not paying or reducing the wages of workers / workers.*

**Keywords:** *Freedom; Workers; Forming Trade Unions*

### **I. PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kebebasan berserikat tercantum dalam Pasal 28 Huruf E angka (3) Perubahan ke 4 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Pekerja/buruh merupakan warga negara Indonesia yang mempunyai hak, baik sebagai individu atau kelompok masyarakat, untuk berserikat dan mendirikan organisasi sebagai salah satu bentuk perlindungan dan penegakan hak normatif mereka selama hak untuk berserikat tersebut digunakan sejalan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Kebebasan buruh berserikat sering kali mendapatkan tantangan berat salah satunya yaitu terkadang terancam oleh pihak pengusaha, pengusaha beranggapan bahwa keberadaan serikat buruh hanya sebagai pengganggu jalannya usaha dan sering melakukan kritik-kritik atas kebijakan dan keputusan dari pihak manajemen perusahaan yang menurut pihak pekerja kebijakan dan keputusan tersebut bertentangan dengan ketentuan normatif. Ancaman yang banyak dihadapi oleh para aktivis serikat pekerja adalah gaji yang akan diturunkan, penurunan jabatan, mutasi, bahkan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, dan lain sebagainya.

Tujuan dibentuknya serikat buruh/serikat pekerja adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusahannya. Melalui keterwakilan buruh di dalam serikat buruh/serikat pekerja, diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada pengusahanya. Selain itu, melalui wadah serikat buruh/serikat pekerja ini diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Serikat buruh/serikat pekerja yang merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja haruslah memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan begitu pula sebaliknya, pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh tercantum dalam Pasal 104 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan adanya perlindungan tersebut serikat buruh seharusnya terlepas dari ketakutan dalam menjalankan aktifitasnya. Pada kenyatannya serikat buruh/serikat pekerja masih sering mendapatkan pembatasan-pembatasan dan penghalang-halangan dari pihak pengusaha atau orang lain (atas permintaan pengusaha) serta mendapatkan ancaman- ancaman akan dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja.

## Artikel

Kebebasan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar/hak asasi manusia yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Soetandyo Wignjosoebroto mendefinisikan hak asasi manusia sebagai hak-hak mendasar (fundamental) yang diakui secara universal sebagai hak-hak yang melekat pada manusia karena hakikat dan kodratnya sebagai manusia.<sup>4</sup> Hak asasi manusia adalah hukum. Ia juga hak hukum yang dimiliki setiap orang sebagai manusia. Bersifat Universal dan dimiliki setiap orang. Hak-hak juga bisa dilanggar, namun tidak pernah dapat dihapus oleh siapapun dan dengan tindakan apapun. Sebagai hak hukum, hak-hak tersebut merupakan hukum.<sup>5</sup>

Menurut Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat buruh/Serikat pekerja didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan juga bertanggungjawab oleh buruh/pekerja untuk memperjuangkan kepentingan buruh/pekerja dan keluarganya. Melalui serikat buruh/serikat pekerja diharapkan akan terwujudnya hak berserikat buruh dengan maksimal dan buruh dapat memperjuangkan kepentingannya.

Setiap orang diberi hak untuk bebas membentuk atau ikut serta dalam keanggotaan atau pun menjadi pengurus organisasi dalam kehidupan bermasyarakat dalam wilayah negara Republik Indonesia. Hak berserikat bagi buruh/pekerja, sebagaimana diatur dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai berlakunya dasar-dasar dari pada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional. Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi buruh/pekerja sehingga serikat buruh/serikat pekerja belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal.

Pada suatu fakta yang terjadi bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT.Mega Hijau Lestari yang berkedudukan di Kabupaten Penajam Paser Utara terhadap Ketua dan Sekretaris Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kahutindo PT.MHL tanpa ada alasan yang jelas dan kesalahan apapun yang dilakukan sehingga Pemutusan Hubungan Kerja ini terkesan sepihak dengan dikeluarkannya surat Nomor : 001/MHL-UM/VII/2018, 002/MHL-UM/VII/2018, 003/MHL-UM/VII/2018, Perihal : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Risalah Perundingan Bipartit pada Tanggal 26 Juni 2018 dengan kesimpulan bahwa pihak pengusaha tetap bersikukuh untuk memutuskan hubungan kerja kepada Sdr. Ardiansyah (Ketua PUK), Sdr. Hartadi (Sekretaris PUK) dan Mustakim (Anggota), serta proses penyelesaian haknya juga berproses di Disnakertrans Kabupaten Penajam Paser Utara yang kurang mendapatkan pembelaan dari pihak Lembaga Pemerintah tersebut, dikarenakan tidak adanya tindakan yang tegas atas pelanggaran yang terjadi.

Secara fakta kasus ini sudah melanggar ketentuan Pasal 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh 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

<sup>4</sup> Eko Riyadi, 2018, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Depok, Raja Grafindo Persada, hlm. 8, .

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 45

*Artikel*

pekerja/serikat buruh dengan cara: a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi” dengan sanksi sesuai pasal 43 angka (1) dan angka (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi Pasal 43 angka (1) “Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), Pasal 43 angka (2) “Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan”, sehingga makna ketentuan Pasal 28 huruf (a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh diatas memberikan pemahaman bahwa perusahaan pada hakikatnya tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja yang menjadi pengurus Serikat Pekerja dalam melaksanakan aktivitas organisasi sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 huruf a dari fakta inilah penulis akan menguraikan berbagai permasalahan klasik yang terus terjadi yang dialami aktivis serikat pekerja untuk menyuarkan keadilan dan kepastian hukum Ketenagakerjaan di tempat mereka bekerja dan terus mendapatkan berbagai tantangan yang dihadapi, sangat mudah untuk bisa melihat dan mencermati upaya-upaya yang sudah demikian sistematis dan masif yang terus terjadi tanpa adanya sanksi apapun yg diberlakukan bagi yang melanggarnya. Atas dasar tersebut penulis ingin mengkaji lebih jauh terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Mega Hijau Lestar kepada pekerja yang melaksanakan aktivitas sebagai pengurus serikat pekerja.

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas penulis antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Penegakan Hukum terhadap Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja yang melaksanakan aktivitas sebagai pengurus serikat pekerja berdasarkan Pasal 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum kepada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena melaksanakan aktivitas sebagai pengurus serikat pekerja berdasarkan Pasal 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh?

**C. Metode Penelitian**

Penelitian menggunakan pendekatan penelitian dengan cara yuridis empiris. Penelitian hukum empiris dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk melihat secara langsung penerapan peraturan perundang-undangan atau antara hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum, serta melakukan wawancara dengan beberapa responden yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan penegakan hukum tersebut. Penggunaan kedua macam pendekatan tersebut dimaksudkan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas dan benar terhadap permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian penulisan skripsi.

## D. Tinjauan Pustaka

### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak.<sup>6</sup>

Menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia
- b. jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
- c. adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi, sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak, bergantung pada jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bias mengeluarkan SP3 secara langsung atau langsung memecat. Hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing. Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda.

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan dapat pula dilakukan karena alasan lain. Misalnya apabila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi/pailit. Pemutusan Hubungan Kerja akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan.

Bagi pekerja yang diberlakukan Pemutusan Hubungan Kerja, berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

### 2. Ketentuan Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja

- a. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dalam berbagai kondisi seperti dibawah ini:

- a) Pekerja ditahan pihak yang berwajib

4/18/2021 9:39:00 AM<sup>6</sup> R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan, Bandung*, CV. Pustaka Setia, hlm. 299.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm.300

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ditambah uang pengganti hak.

b) Perusahaan mengalami kerugian

Apabila bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja. Syaratnya adalah kerugian tersebut dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak.

c) Pekerja mangkir terus-menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja, sedangkan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lam 3 hari kerja dengan dialamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.

Pekerja yang di-PHK akibat mangkir, berhak menerima uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama.

d) Pekerja meninggal dunia

Hubungan kerja otomatis berakhir jika pekerja meninggal dunia. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

e) Pekerja melakukan pelanggaran

Dalam hubungan kerja terdapat ikatan antara pekerja dan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dan perusahaan. Isi perjanjian ini adalah hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh tiap-tiap pihak yang dalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.<sup>8</sup>

Pelanggaran terhadap perjanjian mendatangkan sanksi berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan. Adapun untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke-1, ke-2 sampai ke-3. Surat peringatan tersebut berlaku selama 6 bulan apabila pekerja sudah diberikan peringatan 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama, berdasarkan peraturan yang ada, kecuali ditentukan lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm.303

Perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon 1 kali dari ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

- f) Pekerja melakukan kesalahan berat
- Semenjak Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan inkonstitusional, maka pengusaha tidak lagi dapat langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila ada dugaan pekerja melakukan kesalahan berat, pengusaha baru dapat melakukan PHK apabila pekerja terbukti melakukan kesalahan berat yang termasuk tindak pidana. Tindakan yang termasuk tindakan berat ialah:<sup>9</sup>
- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
  - 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
  - 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aditif lainnya di lingkungan kerja;
  - 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
  - 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
  - 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
  - 7) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
  - 8) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
  - 9) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- g) Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja<sup>10</sup>
- Pekerja juga berhak untuk mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) bila pengusaha melakukan perbuatan seperti (i) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja; (ii) membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; (iii) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 berturut-turut atau lebih; (iv) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja; (v) memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; (vi) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- h) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Hakim
- Pemutusan Hubungan Kerja dapat pula terjadi karena putusan hakim. Apabila

<sup>9</sup> Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial*, Depok, Yogyakarta, CAPS, hlm. 230.

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm.233

hakim memandang hubungan kerja tidak lagi kondusif dan tidak mungkin dipertahankan maka hakim dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang berlaku sejak putusan dibacakan.

- i) Pemutusan Hubungan Kerja karena Peraturan Perundang-undangan Pekerja yang meninggal dunia, perusahaan yang pailit, dan *force majeure* merupakan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diluar keinginan para pihak. Meski begitu lama praktik *force majeure* sering dijadikan alasan pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerjanya.<sup>11</sup>
- b. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Berdasarkan ketentuan Pasal 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh 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: a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi”, bahwa sesuai dengan ketentuan ini aktivitas pengurus serikat pekerja/serikat buruh dilindungi oleh Undang-Undang dan tidak boleh melakukan PHK terhadap pengurus serikat pekerja yang sedang dalam menjalankan aktivitas serikat pekerja.

## II. PEMBAHASAN

### 1. Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Prinsip kebebasan berserikat tidak hanya diatur di dalam Konstitusi Indonesia, melainkan juga tercantum dalam beberapa instrumen hukum yang menjamin perlindungan hak-hak pekerja dan serikat pekerja, dimulai pada tahun 1998 dengan terbitnya Keputusan Presiden Nomor. 83 Tahun 1998 tentang Pengesahaan Konvensi ILO Nomor. 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, yang tercatat dalam Lembaran Negara Nomor. 98, perlindungan yang lebih luas kemudian diberikan pada tahun 2000 dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut Undang-Undang Serikat Pekerja).

Kewajiban negara untuk memberikan jaminan perlindungan atas hak berserikat dirumuskan dalam Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “*setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh*”. Pengaturan hak membentuk Serikat Buruh berdasarkan Pasal 5 angka (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah “*setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh*”. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh dan dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.

Pekerja merupakan warga negara Indonesia yang mempunyai hak, baik sebagai individu atau kelompok masyarakat, untuk berserikat dan mendirikan organisasi sebagai salah satu bentuk perlindungan dan penegakan hak normatif mereka selama hak untuk berserikat tersebut digunakan sejalan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-

<sup>11</sup> *Ibid*, hal.232



undangan. Prinsip kebebasan berserikat berfungsi sebagai hak dasar bagi pekerja untuk berorganisasi dan membentuk serikat pekerja termasuk dalam lapangan hukum perburuhan.<sup>12</sup> Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai prinsip kebebasan berserikat menjadi hukum dasar bagi para pekerja untuk membentuk suatu organisasi pekerja atau biasa disebut Serikat Buruh.

Prinsip kebebasan berserikat ini dilindungi dan diakui oleh peraturan perundang-undangan antara lain adanya pengaturan mengenai pemberian kelonggaran pada pekerja yang menjadi pengurus serikat buruh untuk melakukan kegiatan serikat buruh dalam waktu kerja seperti yang tercantum dalam Pasal 29 angka (1) Undang-Undang Serikat Pekerja, berhak mengikuti semua kegiatan seperti musyawarah nasional, rapat kerja dan yang berhubungan dengan kegiatan serikat buruh dan disediakan berbagai fasilitas untuk menunjang kelancaran kegiatan pekerja.<sup>13</sup>

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) pada hakikatnya sama dengan tujuan hukum pada umumnya yaitu mewujudkan keadilan<sup>14</sup>, dalam hukum ketenagakerjaan mewujudkan keadilan antara pengusaha dan pekerja/buruh (*arbeider*). Usaha mewujudkan keadilan berangkat dari suatu kenyataan bahwa kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah bebas, tetapi dari sudut sosial ekonomi jauh lebih lemah dibandingkan pengusaha<sup>15</sup>, oleh karena itu perlindungan pekerja/buruh suatu keniscayaan (*compulsory, mandatory*).

## 2. Pertanggungjawaban Hukum Yang diatur Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Didalam Bab VII tentang Perlindungan Hak Berorganisasi, Pasal 28 menyebutkan: 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:

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/ serikat buruh.

Ketentuan mengenai sanksi pidana diatur dalam Bab XII tentang Sanksi yaitu: Pasal 43

- (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

<sup>12</sup> Nasution, *Hukum ketenagakerjaan*, hlm 4.

<sup>13</sup> *Ibid*

<sup>14</sup> Imam Supomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi, Cet XIII (Jakarta: Djambatan, 1995), hlm. 9.,

<sup>15</sup> Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, 1:hlm 9-10.

*Artikel*

Permasalahan berikutnya adalah mengenai pembuktian bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja, mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah sebagaimana dimaksud Pasal 28 bertujuan untuk menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh dalam berserikat. Hal ini membutuhkan keahlian penyidik dalam menilai tindakan tersebut apakah ada keterkaitan dengan aktivitas serikat pekerja/serikat buruh, mengingat sangat jarang sekali atau bahkan tidak mungkin pengusaha mencantumkan alasan dari tindakan tersebut dikarenakan pekerja/buruh yang bersangkutan menjadi anggota atau mengikuti kegiatan suatu serikat pekerja/serikat buruh

**3. Pertanggungjawaban hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pengurus Serikat Pekerja yang melanggar pasal 28 Huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada PT. Mega Hijau Lestari Kabupaten PenajamPaserUtara.**

Pada kenyataan yang terjadi saat ini yaitu tidak adanya kebebasan-kebebasan buruh dan hak-hak buruh untuk ikut serta dalam organisasi serikat buruh/serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan buruh dan keluarganya. Banyak kasus buruh yang di Putus Hubungannya oleh perusahaan karena membentuk dan menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh, dengan berbagai alasan mulai dari perusahaan tidak mengakui serikat pekerja/buruh yang dibentuk oleh para buruh, menganggap bahwa serikat pekerja merupakan ancaman bagi perusahaan karena serikat pekerja mengkritisi segala kebijakan di perusahaan yang melanggar hukum. Ketika ada persoalan buruh, buruh hanya bisa diam, takut dan tidak melakukan pembelaan. Seringkali buruh hanya menjadi kebutuhan sementara bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan meninggalkannya ketika mereka sudah masuk pada lingkaran kekuasaan.

Pada suatu fakta yang terjadi bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Megah Hijau Lestari yang berkedudukan di Kabupaten Penajam Paser Utara terhadap Ketua, Sekretaris, dan anggota Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kahutindo PT. Megah Hijau Lestari yang telah tercatat di Disnakertrans Kabupaten Penajam Paser Utara dengan Pencatatan Nomor 001/DSTK-HI/VIII/2016 Tanggal 11 Agustus 2016 tanpa ada alasan yang jelas dan kesalahan apapun yang dilakukan oleh Pengurus Serikat Pekerja tersebut sehingga Pemutusan Hubungan Kerja ini diduga sepihak dengan dikeluarkannya surat Nomor : 001/MHL-UM/VII/2018, 002/MHL-UM/VII/2018, 003/MHL-UM/VII/2018, Perihal : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Risalah Perundingan Bipartit pada Tanggal 26 Juni 2018 dengan kesimpulan bahwa pihak pengusaha tetap bersikukuh untuk memutuskan hubungan kerja kepada Sdr. Ardiansyah (Ketua Pengurus Unit Kerja), Sdr. Hartadi (Sekretaris Pengurus Unit Kerja) dan Mustakim (Anggota), serta proses penyelesaian haknya juga berproses di Disnakertrans Kabupaten Penajam Paser Utara yang kurang mendapatkan pembelaan dari pihak Lembaga Pemerintah tersebut dengan ditandatanganinya Perjanjian Bersama atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi pada Tanggal 3 (tiga) bulan Agustus 2018 terlihat bahwa adanya pembiaran atas Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak sesuai ketentuan, dikarenakan tidak adanya tindakan yang tegas atas pelanggaran yang terjadi pada mediasi di Disnakertrans Kabupaten Penajam Paser Utara melalui Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kahutindo Kabupaten Penajam Paser Utara melaporkan dugaan pelanggaran Pasal 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Kalimantan Timur melalui surat Nomor 30/DPC-

*Artikel*

FSPK/PPU/VIII/2018 Perihal Pengaduan pada Tanggal 05 Agustus 2018 kemudian surat tersebut ditindaklanjuti oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Kalimantan Timur dengan dilaksanakannya pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 25 Oktober 2018 berdasarkan Surat Perintah Tugas Nomor : 090/773/PPK/DTKT/2018 atas tindaklanjut ini kemudian dikeluarkanlah surat Nomor 560/3485/DTKT/2018, Perihal: Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang ditujukan kepada Pimpinan PT. Mega Hijau Lestari yang hanya menghimbau kepada pihak Pimpinan PT. Mega Hijau Lestari untuk pelaksanaan Pasal 28 huruf a,b,dan c Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tanpa ada sanksi apapun terhadap pihak pengusaha yang mengecewakan pihak DPC FSP Kahutindo Kabupaten Penajam Paser Utara karena tidak adanya pertanggungjawaban hukum atas pelanggaran ini.“

Secara fakta kasus ini telah melanggar ketentuan Pasal 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh 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: a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi” dengan sanksi sesuai pasal 43 angka (1) dan angka (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi Pasal 43 angka (1) “Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), Pasal 43 angka (2) “Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan”, sehingga makna ketentuan pasal 28 huruf (a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh diatas memberikan pemahaman bahwa perusahaan pada hakikatnya tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja yang menjadi pengurus Serikat Pekerja dalam melaksanakan aktivitas organisasi sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

#### **4. Ketentuan Umum Pengaturan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**

Menurut jenisnya terdapat 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pengakhiran hubungan kerja dan terakhir perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Untuk penyelesaiannya menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ada 4 tahapan yang harus dilalui untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, yaitu melalui:

1. Perundingan Bipartit
2. Konsiliasi atau Arbitrase atau Mediasi
3. Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri
4. Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung.

Semua tahapan perundingan dan pengadilan tersebut serikat pekerja/serikat buruh berhak mewakili sebagai kuasa hukum dari pekerja atau buruh yang menjadi anggotanya.

a. Tahapan 1: Perundingan Bipartit.

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat dan harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan dengan setidaknya ada 3 kali perundingan. Setiap kali perundingan harus dibuatkan risalahnya dan diakhir perundingan dibuat risalah akhir yang sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Nama lengkap dan alamat para pihak
- 2) Tanggal dan tempat perundingan
- 3) Pokok masalah atau objek yang diperselisihkan
- 4) Pendapat para pihak
- 5) Kesimpulan atau hasil perundingan
- 6) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

b. Tahapan 2: Konsiliasi atau Arbitrase atau Mediasi.

Setelah Dinas Ketenagakerjaan setempat menerima pencatatan perselisihan secara lengkap, maka Dinas Ketenagakerjaan terkait menawarkan para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak menetapkan pilihan dalam 7 (tujuh) hari kerja maka Dinas Ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk *penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh*. Waktu penyelesaian selama 30 (tiga puluh) hari).

Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk *penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh*. Waktu penyelesaian selama 30 (tiga puluh) hari kerja dan boleh diperpanjang 14 (empat belas) hari kerja bila disetujui para pihak. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak yang tidak setuju atas anjuran yang dikeluarkan dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Khusus Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Jadi tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, namun dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter.

c. Tahapan 3: Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial atau PHI dibentuk di Pengadilan Negeri. Pengadilan ini khusus dibuat untuk menyelesaikan persoalan hubungan industrial. Majelis terdiri dari Hakim Ketua yaitu seorang Hakim karier, Hakim *Ad-hoc* yang berasal dari serikat pekerja/serikat buruh, Hakim *Ad-hoc* yang berasal dari organisasi pengusaha, yang dibantu oleh Panitera Muda dan Panitera Muda Pengganti. PHI berwenang memeriksa dan memutuskan:

- 1) Perselisihan hak untuk tingkat pertama,
- 2) Perselisihan Kepentingan untuk pertama dan terakhir
- 3) Perselisihan Hubungan Kerja untuk pertama
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh untuk tingkat pertama dan terakhir.

Dalam hal perselisihan hak dan/atau kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan. Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat yang disebut dengan pemeriksaan dengan acara cepat Majelis Hakim wajib menyelesaikan perselisihan paling lama 50 (lima puluh) hari kerja sejak sidang pertama.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pengakhiran hubungan kerja mempunyai hukum tetap apabila dalam 14 (empat belas) hari kerja setelah mendengar langsung atau menerima pemberitahuan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pihak yang berselisih tidak ada yang mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. Permohonan Kasasi diajukan melalui kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

d. Tahapan 4: Mahkamah Kasasi

Majelis Mahkamah Kasasi terdiri dari Hakim Agung, Hakim *Ad-hoc* yang berasal dari serikat pekerja/serikat buruh, Hakim *Ad-hoc* yang berasal dari organisasi pengusaha, dan Panitera.

Permohonan kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri segera diperiksa dan diputuskan oleh Majelis Hakim Kasasi dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh hari) kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.<sup>16</sup>

### III. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dalam skripsi ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Unsur-unsur tindak pidana pelanggaran kebebasan berserikat sebagaimana diatur dalam Pasal 28 Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh meliputi Pelaku, Motif atau Tujuan dan Cara. Meskipun dalam Pasal 28 tidak spesifik menyebutkan siapa yang dimaksud dengan pelaku, namun jika melihat unsur cara maka jelaslah yang

<sup>16</sup> Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial*, Depok, Yogyakarta, CAPS, hlm. 162, hlm 162.

- dimaksud pelaku utamanya adalah pengusaha. Motif atau tujuannya adalah untuk menghalang-halangi kebebasan berserikat yang diwujudkan dengan cara-cara yang diatur secara limitatif yaitu Pemutusan Hubungan Kerja, memberhentikan sementara (skorsing), menurunkan jabatan (demosi), atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun.
2. Pelanggaran kebebasan berserikat (*union busting*) dan perselisihan hubungan industrial berkaitan erat, karena perselisihan hubungan industrial dapat terjadi sebagai dampak dari *union busting* atau sebaliknya, cara-cara *union busting* merupakan jenis-jenis perkara dalam perselisihan hubungan industrial.
  3. Bahwa Indonesia menjamin adanya Hak kebebasan berserikat yang mana hak tersebut merupakan hak buruh, agar buruh yang posisi tawarnya sudah rendah tidak semakin termarjinalkan apabila berserikat.
  4. Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara ini bukan terjadi karena hubungan tidak harmonis antara pengusaha dan pekerja. Sebab, hal tersebut tidak termasuk dalam alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditentukan secara limitatif dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, dapat dipahami alasan tersebut dipertimbangkan majelis hakim sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena pada dasarnya pekerja pada akhirnya setuju terhadap keputusan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak oleh pengusaha. Oleh karena itu, sebenarnya Pemutusan Hubungan Kerja terjadi tanpa kesalahan pekerja dan dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak. Karena Pemutusan Hubungan Kerja terjadi tanpa kesalahan pekerja maka pekerja dinilai berhak mendapatkan uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker Nomor. 150 jo pasal 191 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
  5. Terdapat pola pelanggaran Hak Asasi Manusia yang dilakukan oleh beberapa aktor dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja atas *union busting* (pemberangusan serikat).
  6. Pengusaha yang melakukan *union busting* sampai saat ini masih sulit untuk memberlakukan sanksi pidananya walau sudah secara tegas di atur pada Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000.
  7. Pengusaha yang melakukan *union busting* sampai saat ini masih sulit untuk memberlakukan sanksi pidananya walau sudah secara tegas di atur pada Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000.
  8. Lemahnya fungsi Pengawas Dinas Tenaga kerja yang mana hal ini terlihat dari tidak adanya pemberian sanksi dari Pengawas terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran di bidang Ketenagakerjaan.

## B. Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak pengusaha harus mengusahakan agar tidak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, dan apabila Pemutusan Hubungan Kerja tidak bisa dihindari, maka haruslah menempuh prosedur perundingan bipartit, tripartit hingga tahap Pengadilan Hubungan Industrial sesuai mandat Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Mendorong adanya desakan Pidana Ketenagakerjaan di tingkat Kepolisian Republik Indonesia guna mendorong pemberlakuan sanksi pidana terhadap perusahaan yang melakukan tindak pidana ketenagakerjaan.

3. Mendorong pengawas yang ada pada dinas tenaga kerja untuk menjalankan fungsinya dengan baik dan memberikan sanksi tegas terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran-pelanggaran di bidang ketenagakerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

#### A. Buku-buku

- Abdul Manan, 2013, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Jakarta, Kencana
- Abdulkadir Muhamad, 2004, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti
- Eko Riyadi, 2018, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Depok, Raja Grafindo Persada
- Ilhami Bisri, 2011, *Sistem Hukum Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers
- Khairunnisa, 2008, *Kedudukan Peran Dan Tanggung Jawab Hukum Direksi Medan, Pasca Sarjana*
- Marwan Mas, 2003, *Pengantar Ilmu Hukum*, Makassar, Ghalia Indonesia
- Purbacaraka, 2010, *Perihal Kaedah Hukum*, Bandung, Citra Aditya
- R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Cv. Pustaka Setia
- R. Abdoel Djamali, 2011, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta, Pt. Raja Grafindo Persada
- Siswanto Sunarso, 2011, *Penegakan Hukum Psicotropika*, Pt. Raja Grafindo Perkasa
- Soekanto Soerjono, 2004, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum Cetakan Kelima*, Jakarta, Raja Grafindo
- Soerjono Soekanto, 2005, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta, Pt. Raja Grafindo
- Soerjono Soekanto, 2012, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, Pt Raja Grafindo Persada
- Sudikno Mertokusumo, 2013, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta, Liberty
- Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial*, Depok, Yogyakarta, Caps
- Eko Riyadi, 2018, Hukum Hak Asasi Manusia, Depok, Raja Grafindo Persada, Hlm. 8, T.T.*
- Imam Supomo, Pengantar Hukum Perburuahan, Edisi Revisi, Cet Xiii (Jakarta: Djambatan, 1995), Hlm. 9, T.T.*
- Khairunnisa, 2008, Kedudukan Peran Dan Tanggung Jawab Hukum Direksi, Medan, Pasca Sarjana, Hal. 37, T.T.*

M.A. Moegni Djojodirjo, 1982, *Perbuatan Melawan Hukum*, Jakarta, Pradnya Paramita, Hal.20, T.T.

Nasution, Bahder Johan. *Hukum Ketenagakerjaan: Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*. Mandar Maju, 2004.

Pemerintah, Peraturan, Dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020*, 2020.

Purbacaraka, 2010, *Perihal Kaedah Hukum*, Bandung, Citra Aditya, Hal. 37, T.T.

R. Abdoel Djamali, 2011, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta, Pt. Raja Grafindo Persada, Hal.171-172, T.T.

R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Cv. Pustaka Setia, Hlm. 299, T.T.

Romli Atmasasmita, 2000, *Perbandingan Hukum Pidana*, Bandung, Mandar Maju, Hal.65, T.T.

Satijipto Raharjo, "Ilmu Hukum", (Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti, 2000), Hlm 54., T.T.

Soekanto, Soerjono, Dan Sri Mamudji. "Penelitian Hukum Normatif, Jakarta: Pt." *Raja Grafindo Persada*, 1985.

Sulaiman, Abdullah. *Hukum Ketenagakerjaan-Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta Menteri Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Jakarta, 2018.

Sumanto, 2014, *Hubungan Indutrial*, Depok, Yogyakarta, Caps, Hlm. 162, T.T.

Sumanto, 2014, *Hubungan Indutrial*, Depok, Yogyakarta, Caps, Hlm. 230, T.T.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Vol. 1. Sinar Grafika, 2009.

———. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di Phk Karena Melakukan Kesalahan Berat." *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum*, 2010.

## **B. Peraturan-peraturan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1946 Tentang Peraturan Hukum Pidana

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie)

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



*Artikel*

---

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 Tahun 1948