

Union Busting; Pemutusan Hubungan Kerja dan Penegakan Hukum

Rr. Halimatu Hira¹, Satria Prayoga², Hieronymus Soerjatisnanta³

¹ Fakultas Hukum Universitas Lampung dan halimatuhira@gmail.com

² Fakultas Hukum Universitas Lampung dan yogalih@gmail.com

³ Fakultas Hukum Universitas Lampung dan s.nymus@yahoo.co.id

Article Info

Article history:

Received: Aug, 2023

Revised: Aug, 2023

Accepted: Aug, 2023

Kata Kunci:

Union Busting, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Penegakan Hukum

Keywords:

Union Busting, Termination of Worker, Law Enforcement

ABSTRAK

Tindakan *Union Busting* (penghalang-halangan) serikat pekerja/buruh di Indonesia menjadi salah satu permasalahan yang cukup krusial. Praktik *Union Busting* yang dilakukan pengusaha atau majikan telah memberikan dampak yang serius bagi hak-hak normatif pekerja. Tidak hanya itu, mekanisme *Union Busting* semakin sulit untuk dibuktikan karena para pengusaha atau pihak perusahaan yang memiliki taktik tertentu. Hal ini terjadi pada tindakan penghalang-halangan serikat pekerja yang menggunakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai instrumennya. Permasalahan yang terjadi selain terkait upaya tersembunyi yang dilakukan pengusaha, hal demikian juga terkait dengan peran aparat penegak hukum khususnya pengawasan karena belum optimalnya pengawasan pada bidang perburuhan khususnya perkara *Union Busting*. Oleh karena itu, melalui artikel ini akan dikaji dengan menggunakan metode yuridis normatif (pendekatan peraturan perundang-undangan) mulai dari PHK dan mekanismenya sebagai instrumen *Union Busting* hingga penegakan hukumnya.

ABSTRACT

The act of Union Busting (obstacles) of trade/labor unions in Indonesia is one of the issues that is quite crucial. The practice of Union Busting by employers or companies has had a serious impact on workers' normative rights. Not only that, the Union Busting mechanism is increasingly difficult to prove because employers or companies have certain tactics. This happened in the acts of obstruction of trade unions that used Termination of Employment (PHK) as their instrument. The problems that occur are not only related to hidden efforts made by employers, but also related to the role of law enforcement officials, especially supervision due to not optimal supervision in the labor sector, especially the Union Busting case. Therefore, this article will examine it using normative juridical methods (laws and regulations approach) starting from layoffs and their mechanisms as Union Busting instruments to law enforcement.

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



Corresponding Author:

Name: Rr. Halimatu Hira

Institution: Fakultas Hukum Universitas Lampung

Email: halimatuhira@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi merupakan cikal bakal diaturnya *Union Busting* di Indonesia. Hal ini karena sesuai dengan Pasal 3 ayat (2) yang menyatakan bahwa penguasa atau pemerintah harus melakukan upaya secara preventif terkait pihak-pihak yang campur tangan untuk membatasi hak-hak pekerja dalam hal ini hak berserikat (Indonesia, 1998, p. Pasal 3 ayat 2). Hak berserikat sendiri di Indonesia memang sudah tercantum dalam konstitusi yaitu Undang - Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28E ayat (3) yang memuat bahwa setiap orang memiliki hak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Korelasi adanya hak berserikat di Indonesia menyebabkan serikat pekerja menjadi salah satu wadah atau media bagi para pekerja atau buruh untuk berserikat atau berorganisasi (Indonesia, 2000, p. Pasal 1 angka 1).

Keberadaan organisasi (serikat pekerja) bagi pekerja atau buruh tersebut tentu disebabkan karena adanya kesenjangan kedudukan yang sangat jauh antara pengusaha (majikan) dengan pekerja (Subhan, 2020, p. 6). Pengusaha dianggap sebagai pihak yang lebih beruntung karena dapat menyediakan lapangan pekerjaan bagi para buruh. Selain itu, peran yang paling krusial atas adanya serikat pekerja adalah terkait Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara serikat pekerja dan pengusaha. Tujuan PKB sendiri dibuat untuk mempertegas dan memperjelas hak serta kewajiban pengusaha dan pekerja. Lalu, jenis norma otonom ini juga diharapkan mampu menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha yang tercantum dalam bentuk syarat-syarat kerja (Indonesia, 2003a). Sehingga, nantinya akan menghasilkan hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di suatu perusahaan (Haedar).

Serikat pekerja yang memberikan banyak peran bagi pekerja atau buruh nyatanya masih terdapat banyak permasalahan. Keberadaan serikat pekerja dinilai menjadi hal yang buruk bagi beberapa pihak perusahaan, hal ini karena terdapat ketidaksesuaian antara tujuan dan kepentingan perusahaan dengan kepentingan ataupun segala upaya yang dilakukan serikat pekerja untuk mewujudkan perlindungan bagi pekerja atau buruh. Kondisi inilah yang menimbulkan kerentanan konflik antara pengusaha dengan kehadiran serikat pekerja. Hal ini berdampak dengan munculnya pengurus-pengurus serikat pekerja dalam suatu perusahaan yang menjadi korban atas pertentangan kepentingan tersebut. Pengurus serikat pekerja kerap mendapatkan intimidasi, tindakan sewenang-wenang, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, tidak dibayarnya upah bahkan, tindakan yang berujung pada kekerasan (Singadimedja & Singadimedja, 2018, p. 106).

Berdasarkan data dari Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta pengaduan terkait perlakuan yang kurang baik terhadap aktivis serikat pekerja paling banyak adalah tindakan *Union Busting* (penghalang-halangan serikat pekerja). *Union Busting* merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk memperdaya atau menghentikan keberadaan serikat pekerja (Purnomo, 2018, p. 402). Cara atau alat yang digunakan oleh perusahaan sendiri dalam melakukan tindakan penghalang-halangan serikat pekerja bukanlah dengan satu cara, melainkan terkategori. Hal ini sesuai dengan Pasal 28 Undang - Undang tentang Serikat Pekerja yang menyebutkan bahwa *Union Busting* dapat dilakukan dengan instrumen PHK, pemberhentian sementara, penurunan jabatan, mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah, intimidasi, dan melakukan kampanye anti serikat pekerja atau buruh (Indonesia, 2000).

Salah satu instrumen yang paling banyak digunakan dan memiliki risiko yang tinggi bagi pekerja adalah PHK. Cara ini dinilai sangat merugikan para pekerja yang merupakan para pengurus ataupun anggota serikat pekerja. Jumlah pekerja yang di PHK pun bukan angka yang kecil,

melainkan sangat besar. Hal ini bisa dilihat dalam beberapa sengketa misalnya PT Rezeki Mebelindo dengan jumlah 107 pekerja yang terkena PHK (Peninjauan Kembali Nomor 130 PK/Pid.Sus 2015). Kemudian, terdapat pula praktik *Union Busting* yang dilakukan oleh pihak perusahaan PT King Jim Indonesia dan sengketa PT Perusahaan Listrik Negara (SP PLN) yang diselesaikan baik melalui ranah perdata maupun ranah pidana.

Adapun salah satu faktor yang menjadi akar permasalahan meluasnya tindakan *Union Busting* adalah pertama, pekerja atau buruh yang menjadi anggota ataupun pengurus serikat pekerja yang masih belum memahami tindakan-tindakan yang dapat menyebabkan diputusnya hubungan kerja misalnya, pelanggaran PKB, mangkir, mogok kerja yang tidak sesuai prosedur, ataupun penolakan mutasi. Hal demikian menjadi celah bagi pengusaha atau pihak perusahaan untuk melakukan PHK yang maksud sesungguhnya dari PHK tersebut adalah untuk memperkecil ruang gerak bahkan, menghancurkan serikat pekerja. Kedua, masih lemahnya peran pengawas dalam mengawasi setiap tindakan pengusaha yang berintensi untuk melemahkan serikat pekerja. Hal ini memang dipengaruhi oleh tindakan *Union Busting* yang relatif sulit dideteksi termasuk yang menggunakan instrumen PHK. Selain itu, tidak sesuainya jumlah pengawas dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi disertai beban kerja yang harus diselesaikan oleh pengawas dengan intensitas yang cukup banyak (Husni, 2014, p. 60).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Union Busting dalam Hukum Ketenagakerjaan*

Union Busting adalah tindakan yang termasuk dalam praktik perburuhan yang tidak sehat dalam hubungan Industrial (*Worker Organizing*). Tindakan ini merupakan taktik pengusaha yang dilakukan dengan tujuan mengkooptasi, memperdaya, menghancurkan, menghalang-halangi, ataupun menghentikan kegiatan atau keberadaan serikat pekerja atau buruh (Pangaribuan, 2012, p. 136). Hal ini dilakukan karena terdapat rasa khawatir dari pengusaha akan keberadaan dan setiap tindakan dari serikat pekerja yang mengganggu atau berpotensi mengganggu jalannya roda perusahaan. Tindakan atau praktik *Union Busting* dapat dilakukan melalui berbagai bentuk mulai dari penolakan berunding, mutasi, pemberhentian sementara, promosingkir, demosi, intimidasi, hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Pamungkas, 2019).

2.2 *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*

PHK adalah keadaan berakhirnya hubungan hukum berupa hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Pengakhiran hubungan ini dapat terjadi dengan berbagai alasan mulai dari keinginan pengusahanya sendiri yang tentunya dilakukan dengan alasan, syarat, dan prosedur tertentu (Muslim, 2015, pp. 105–106). Kemudian, PHK dapat juga terjadi melalui pengunduran diri yang dilakukan oleh buruh atau pekerjanya sendiri. Selain itu, terdapat pula PHK demi hukum misalnya ketika pekerja memasuki masa pensiun ataupun meninggal dunia. Tidak hanya itu, PHK juga dapat diberikan kepada pekerja atau buruh dengan putusan pengadilan hubungan Industrial (Indonesia, 2003).

2.3 *Penegakan Hukum*

Penegakan hukum adalah pengejawantahan cita hukum yang berkembang dalam masyarakat baik itu terkait proses, lembaga, masyarakat, dan hukum positif yang diberlakukan (Bruggink & Sidharta, 1999, p. 180). Penegakan hukum menjadi proses yang penting karena dapat

menjamin dan mencapai kemanfaatan hukum dari aturan yang ada. Berkaitan dengan penegakan hukum terdapat beberapa hal yang dapat digunakan untuk dijadikan sebagai indikator yang mempengaruhi penegakan hukum yaitu substansi hukum berupa peraturan perundang-undangan, pihak-pihak yang membentuk dan menerapkan hukum, sarana dan prasarana, lingkungan tempat hukum berlaku, dan kebudayaan dalam masyarakat tempat hukum berlaku (Soekanto, 1986, p. 5).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif dengan beberapa pendekatan. Pertama, pendekatan peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam menganalisis peraturan perundang-undangan baik terkait praktik, teori, dan penormaan tindakan PHK yang merupakan praktik *Union Busting* (Marzuki, 2010, p. 133). Kedua, pendekatan kasus yakni suatu pendekatan dalam penelitian hukum normatif yang mencoba untuk menyatukan beberapa pendapat atas kasus-kasus konkrit yang telah terjadi berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, yang dalam hal ini merujuk pada sengketa PHK yang menjadi praktik *Union Busting* di Indonesia (Syamsudin, 2007). Melalui kedua pendekatan tersebut dalam artikel ini penulis telah mengumpulkan sumber data baik dari peraturan perundang-undangan terkait, jurnal, buku, putusan pengadilan, dan sumber-sumber lainnya.

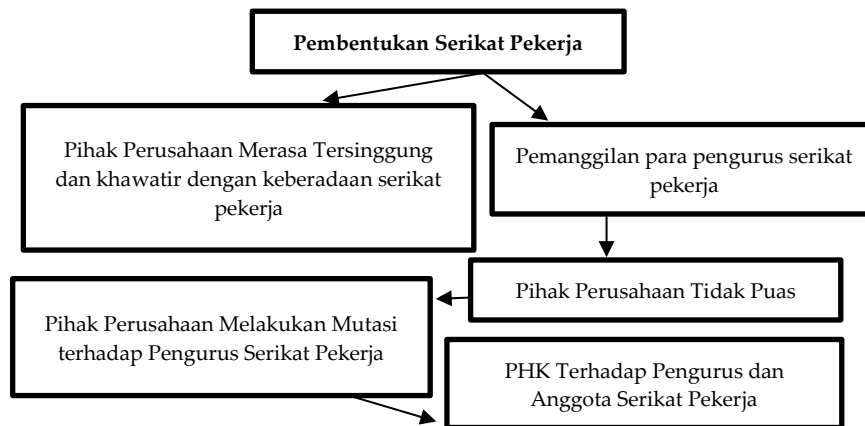
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Alur Praktik *Union Busting* dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Penghalang-halangan serikat pekerja atau sering disebut dengan *Union Busting* adalah suatu tindakan dengan niat buruk dari pengusaha atau majikan dalam menghentikan serikat pekerja atau serikat buruh (Adawiyah et al., 2017, pp. 7–10). Upaya penghentian yang dimaksud adalah untuk mencegah pekerja atau buruh menggunakan haknya dalam berserikat. Praktik yang merupakan tindakan ilegal ini pertama kali terjadi di Amerika Serikat dimana, tindakan ini digunakan oleh organisasi buruh dan serikat pekerja untuk menggambarkan kegiatan yang mungkin dilakukan oleh majikan atau perwakilan dari mereka (Schalch, 1981). Sifat dari tindakan ini adalah sebuah upaya menghancurkan serikat buruh dengan berbagai taktik.

PHK sendiri menjadi instrumen yang paling sering digunakan dan biasanya tertuju pada buruh atau pekerja yang statusnya sebagai pekerja kontrak meskipun, banyak juga yang dilakukan terhadap pekerja tetap (permanen) (Pamungkas, 2019). Langkah ini dilakukan pengusaha dengan beberapa alasan pengusaha tidak perlu memberikan pesangon terhadap pekerja kontrak yang di PHK. PHK terhadap salah satu anggota atau aktivis pekerja dapat memberikan rasa takut bagi pekerja lain dan akhirnya dapat meninggalkan serikatnya sehingga, keberadaan atau eksistensi serikat pekerja akan menjadi sangat lemah. Hal demikian juga diperparah dengan PHK yang dilakukan terhadap para ketua atau pengurus inti dari serikat pekerja dengan alasan efisiensi. Untuk memahami alur PHK yang merupakan praktik *Union Busting* penulis telah mengumpulkan beberapa sengketa yang bersumber dari putusan pengadilan. Jenis PHK yang dilakukan oleh pengusaha atau pihak perusahaan sendiri, secara langsung (tanpa perantara) tidak semata-mata hanya melalui pemberian keputusan PHK terhadap pekerja atau aktivis serikat pekerja. Artinya, terdapat tindakan awal yang dilakukan pengusaha atau pihak perusahaan yaitu melalui langkah-langkah di luar PHK. Adapun mekanisme PHK yang dilakukan pertama, diawali dengan adanya

pembentukan serikat pekerja yang memiliki anggota dan pengurus dari suatu perusahaan atau bergabungnya pekerja dengan serikat pekerja yang sudah dibentuk.



Gambar 1. Alur Pemutusan Hubungan Kerja sebagai Tindakan *Union Busting*

Berdasarkan skema di atas PHK dilakukan melalui beberapa tahapan pertama, diawali dengan adanya pembentukan serikat pekerja yang memiliki anggota dan pengurus dari suatu perusahaan atau bergabungnya pekerja dengan serikat pekerja yang sudah dibentuk. Kedua, atas pembentukan atau bergabungnya pekerja ke dalam serikat pekerja tersebut pihak perusahaan merasa khawatir dan menganggap para pekerja yang terlibat dalam serikat pekerja tersebut dapat merugikan atau mengganggu kegiatan dalam perusahaan. Ketiga, pihak perusahaan biasanya memberikan dua respons atas pendirian atau pembentukan serikat pekerja tersebut. Respons pertama pihak perusahaan memanggil para pekerja atau khusus pengurus inti dari serikat pekerja tersebut untuk dimintai klarifikasi atas serikat pekerja yang telah dibentuk atau didirikan. Respons kedua biasanya pihak perusahaan tidak melakukan pemanggilan terhadap para pengurus atau anggota pekerja, melainkan pihak perusahaan akan menolak apabila pekerja mengajak untuk melakukan perundingan. Hal ini terjadi karena sebenarnya atas rasa tersinggung ataupun kesengajaan pihak perusahaan disebabkan pendirian serikat pekerja tersebut. Apabila kita perhatikan memang pada tahap ini saja, pihak perusahaan telah melakukan upaya-upaya yang termasuk praktik *Union Busting* yaitu berupa penolakan berunding.

Keempat, atas pemanggilan para pihak - pihak perusahaan atau pengusaha merasa tidak puas dan menganggap bahwa tindakan para pekerja yang mendirikan atau menggabungkan diri ke dalam suatu serikat pekerja merupakan tindakan yang tidak menghargai pihak perusahaan. Kemudian, pihak perusahaan memikirkan taktik yang harus dilakukan untuk mencegah atau melemahkan serikat pekerja tersebut melalui para pekerja atau pengurus (aktivis pekerja) dengan jalan mutasi. Kelima, akibat mutasi yang dilakukan pengusaha pekerja atau buruh tentu tidak menerima keputusan dari pihak perusahaan tersebut. Akibatnya, mereka akan mengajukan kegiatan berunding kepada pihak perusahaan untuk menolak mutasi. Pihak perusahaan dapat melakukan kegiatan perundingan ataupun dapat pula menolak atau tidak merespons pengajuan perundingan tersebut. Apabila tidak ada hasil yang memuaskan bagi pekerja tentu pekerja akan melakukan upaya untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dan mereka melakukan mogok kerja.

Mogok kerja yang diinisiasi oleh pekerja atau aktivis pekerja yang terkena mutasi akhirnya menjadi akar permasalahan dengan pihak perusahaan. Akibatnya, akan terjadi pertentangan antara

pekerja dengan pihak perusahaan di satu sisi, pekerja ingin memperjuangkan haknya melalui mogok kerja dengan tujuan agar tidak dimutasi oleh perusahaan di sisi lain, perusahaan akan menganggap bahwa mogok kerja adalah bentuk dari pelanggaran disiplin karyawan dan dapat merugikan atau mengganggu jalannya roda perusahaan. Kondisi ini juga yang membuka peluang bagi pihak perusahaan untuk melakukan PHK terhadap para aktivis pekerja dengan alasan pekerja tersebut telah melakukan pelanggaran disiplin karyawan. Selain mogok kerja yang dijadikan sebagai alasan PHK bagi pekerja, terdapat pula tindakan demonstrasi yang dilakukan serikat pekerja beserta anggota dan pengurusnya untuk memperjuangkan hak-hak normatif yang dirugikan oleh pengusaha melalui tindakan *Union Busting* yang dilakukan. Namun demikian, demonstrasi merupakan tindakan yang dilarang dalam PKB sehingga, pengusaha atau pihak perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan telah melanggar PKB.

4.2 Penegakan Hukum Praktik *Union Busting*

Penegakan hukum yang dapat dilakukan oleh subjek penegak hukum dalam arti luas yaitu pekerja, pengusaha, dan serikat pekerja yaitu secara umum langkah awal yang harus dilakukan adalah memberikan pemahaman secara komprehensif mengenai *Union Busting*. Hal ini karena pemahaman para pihak dalam sengketa praktik *Union Busting* dengan instrumen PHK menjadi hambatan yang paling besar. Kondisi demikian memang terjadi karena praktik *Union Busting* merupakan tindakan yang relatif kompleks bahkan, dapat melibatkan pihak-pihak di luar hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha (Aritonang, 2022, p. 22).

Pemahaman terkait *Union Busting* tentu juga tidak hanya sebatas itu saja, namun yang paling penting adalah mengenai sanksi yang diterima apabila terjadi praktik *Union Busting*. Menurut Sahala Aritonang salah satu permasalahan dalam hubungan industrial saat ini memang terkait dengan pengusaha, pekerja, serikat pekerja, serta organisasi pengusaha yang masih belum memahami substansi terkait Undang - Undang hingga sanksi yang dijatuhkan baik sanksi pidana maupun sanksi administrasi (Aritonang, 2022, p. 1). Oleh karena itu, pemahaman terkait aturan dan sanksi harus diberikan secara menyeluruh agar pertama, sanksi yang telah diatur dalam Undang - Undang Serikat Pekerja dapat dipahami oleh seluruh pihak baik itu pengusaha, pekerja, maupun serikat pekerja. Kedua, sanksi yang menjadi instrumen untuk menghukum suatu perbuatan akan menjadi instrumen pencegahan agar tidak terjadi praktik *Union Busting* yang berujung PHK khususnya, yang dilakukan oleh pengusaha atau pihak perusahaan karena mereka yang memiliki kewenangan untuk melakukan PHK kepada pekerjanya (Putra, 2018). Ketiga, sanksi administratif yang juga menjadi alat untuk mengatur tingkah laku para pihak dalam suatu hubungan industrial, akan berfungsi dengan baik terlebih, dalam hal mencegah adanya sengketa yang lebih besar ataupun ketika memang ada indikasi praktik *Union Busting* sebelum terjadinya PHK (Sidarta, 1996).

Pemberian pemahaman terkait aturan *Union Busting* dapat pula disebut dengan pembinaan yang memang apabila dilihat dari tujuannya digunakan untuk mencegah terjadinya praktik *Union Busting* (Aritonang, 2022, p. 140). Pelaksanaan pembinaan juga telah diatur dalam Pasal 173 Undang - Undang Ketenagakerjaan yakni pemerintah selaku otoritas yang memiliki kewenangan dapat melakukan pembinaan melalui kegiatan ketenagakerjaan seperti pendidikan ataupun pelatihan hukum. Kemudian, kegiatan tersebut tentu harus melibatkan para pihak dalam hubungan industrial mulai dari pengusaha, serikat buruh, hingga organisasi profesi yang terlibat (Aritonang, 2022, p. 141). Adapun keseluruhan pembinaan yang dilakukan harus diselenggarakan secara terpadu dan

terkoordinasi, dengan kata lain tidak ada unsur provokasi sehingga pembinaan dapat menjadi katalisator hubungan industrial dan hubungan kerja yang baik.

Upaya yang kedua yang harus dilakukan adalah pemberdayaan serikat buruh/pekerja di tingkat unit/perusahaan. Menurut Prof Lalu Husni, pemberdayaan sangat penting khususnya memberikan pemahaman terhadap aturan perburuhan yang ada karena organisasi pekerja ini terletak digaris depan sebagai subjek atau para pihak yang membuat PKB dengan perusahaan (Husni, 2014, pp. 7–8). PKB adalah perjanjian induk yang harus dijabarkan dalam Perjanjian Kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha. Adapun ketentuan yang termuat dalam perjanjian kerja tidak diperkenankan bertentangan dengan ketentuan dengan PKB. Hal ini karena apabila isi atau substansi Perjanjian Kerja bertentangan dengan PKB akibatnya, yang berlaku adalah perjanjian dalam PKB. Oleh karena itu, apabila dilakukan pemberdayaan maka, pekerja akan lebih berhati-hati dan tentunya dapat mengungkap taktik atau manipulasi praktik *Union Busting* yang dilakukan pengusaha tanpa melanggar perjanjian kerja maupun PKB. Selain itu, untuk memastikan bahwa pemberdayaan tersebut dapat berjalan baik maka, diperlukan upaya *controlling* pemerintah melalui keterlibatannya dalam menilai isi atau substansi perjanjian kerja ataupun PKB apakah telah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan (*norma heteronom*) (Organisasi Perburuhan Internasional).

Selanjutnya, Berdasarkan pola atau indikasi praktik atau tindakan *Union Busting* yang sering digunakan oleh pengusaha atau karyawan dimana, pada akhirnya mereka mengarahkan tindakan tersebut ke PHK. Hal demikian telah menandakan bahwa salah satu hal terkait dengan penegakan hukum dari praktik perburuhan di Indonesia belum berjalan optimal yaitu pengawasan. (Mohammad Fandrian hadistianto, 2017, p. hlm. 24) Menurut Muchsan pengawasan merupakan kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *de facto*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pengawasan perburuhan adalah kegiatan untuk menilai setiap kegiatan dalam perburuhan secara praktik. Pengawasan perburuhan juga merupakan bentuk upaya konkret pemerintah dalam menciptakan kesejahteraan pekerja/buruh dan salah satu sistem yang sangat penting dalam rangka penegakan hukum perburuhan (Indonesia, 2003).

Terdapat upaya-upaya yang harus dilakukan untuk memaksimalkan kinerja pengawas yakni mulai dari upaya untuk menambah jumlah pengawas terlebih pengawas khusus (Muharam et al., 2022, pp. 127–128). Hal ini karena pengawas yang mengawasi dan memiliki tugas baik secara preventif dan represif secara mayoritas masih berstatus pengawas umum. Sehingga, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan dalam bidang ilmu hukum apalagi mengenai *Union Busting* masih memiliki keterbatasan. Mengingat *Union Busting* khususnya dalam sengketa PHK merupakan praktik yang cukup rumit dan sangat sulit dideteksi. Oleh karena itu, perlu adanya pemahaman dan pelatihan khusus terhadap pengawas yang bertugas dan berfungsi untuk mengawasi setiap aspek dalam bidang ketenagakerjaan termasuk perusahaan, pekerja, dan serikat pekerja.

5. KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan kerja (PHK) sebagai instrumen yang digunakan pengusaha atau majikan dalam melakukan tindakan *Union Busting*, nyatanya masih mengundang Problematika besar. Hal ini karena di samping angka sengketa yang banyak terjadi, alur yang digunakan oleh pengusaha pun tidak tunggal PHK, melainkan diawali dengan mutasi bahkan intimidasi. Kondisi demikian diperparah dengan belum optimalnya pengawasan yang dilakukan oleh pengawas. Pengawasan yang dimaksud tentu yang seharusnya dilakukan oleh aparat penegak hukum

(struktur hukum). Oleh karena itu, perlu adanya upaya hukum yang masif bahkan, dibutuhkan mekanisme penyelesaian sengketa dan pengawasan yang lebih jelas agar sengketa-sengketa PHK sebagai instrumen *Union Busting* dapat diatasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Multazam, M. T., & Phahlevi, R. R. (2017). *Union Busting dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Indonesian Journal of Law and Economics Review, Vol. 1, No.*
- Aritonang, S. (2022). *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*. Permata Aksara.
- Bruggink, J. H. ., & Sidharta, A. (1999). *Refleksi tentang Hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Haedar, D. *Proses Perundingan Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan*. Retrieved April 9, 2023, from https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_artikel/info_hukum_1_4.pdf
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Raja Grafindo Persada.
- Indonesia, R. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Undang-Undang No.13 Tahun 2003*.
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, (2000).
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan, (2003).
- Marzuki, P. M. (2010). *Penelitian Hukum*. Kencana.
- Mohammad Fandrian hadistianto. (2017). *Praktek Pengawasan perburuhan dalam Konteks Penegakan Hukum Perburuhan Heteronom. Jurnal Surya Kencana Satu, Vol. 8, No.*
- Muharam, A. S., Khairul Ismed, N., & Muhyiddin. (2022). Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 12, N.*
- Muslim, M. (2015). Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan. *Jurnal Esensi, Vol. 18, N.*
- Organisasi Perburuhan Internasional. (n.d.). *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana*.
- Pamungkas, Y. (2019). Efektifitas Union Busting Sebagai Tindak Pidana Kejahatan. *Jurnal Hukum Pidana Dan Pembaruan Hukum*.
- Pangaribuan, J. (2012). *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan Dilengkapi Ulasan Hukum*. Muara Ilmu Sejahtera Indonesia.
- Purnomo, C. A. J. (2018). Union Busting Sebagai Upaya Memahami Dinamika Penegakan Hukum Pidana Perburuhan: Suatu Tinjauan Studi Socio-Legal. *Rechtsregel Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 1, No.*
- Putra, I. B. S. (2018). Sosial Control: Sifat dan Sanksi Sebagai Sarana Kontrol Sosial. *Vyavaharaduta, Vol. VIII.*
- Peninjauan Kembali Nomor 130 PK/Pid.Sus 2015.
- Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, (1998).
- Schalch, K. (1981). *Strike Leaves Legacy for American Workers*. <https://www.npr.org/2006/08/03/5604656/1981-strike-leaves-legacy-for-american-workers>
- Sidarta, B. A. (1996). *Butir-Butir Gagasan tentang Penyelenggaraan Hukum dan Pemerintahan yang Layak*. Citra Aditya Bakti.
- Singadimedja, M. N., & Singadimedja, M. H. O. N. (2018). Kepastian Perlindungan Hukum Bagi Pengurus Serikat Pekerja dari Tindakan Union Busting. *Jurnal Hukum Positum, Vol. 3, No.*

- Soekanto, S. (1986). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penegakan Hukum*. Rajawali.
- Subhan, M. H. (2020). Penggunaan Instrumen Sanksi Pidana dalam Penegakan Hak Normatif Pekerja/Buruh. *Jurnal Arena Hukum*, Vol. 13, N.
- Syamsudin, M. (2007). *Operasionalisasi Penelitian Hukum*. Raja Grafindo.
- Worker Organizing. *This Key Labor Law Helps Protect Workers and Keep Employers on the Their Toes Knowing Your Rights: Filling an Unfair Labor Practice*. Retrieved April 6, 2022, from <https://workerorganizing.org/unfair-labor-practice-law-tool-protect-organizers-organizing-fight-back-3104/>