

**Table Of Content**

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 1 No 1 (2017): November  
DOI: <https://doi.org/ijler.v1i1.1744>  
Article type: (Labor Law)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# **Union Busting Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

## *Union Busting in Indonesian Employment Law*

**Robi'atul Adawiyah, roida.adja@gmail.com, (0)**

*Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**M.Tanzil Multazam, tanzilmultazam@umsida.ac.id, (1)**

*Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Rifqi Ridlo Phahlevi, roida.adja@gmail.com, (0)**

*Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

Labor is a profession that many people have, we often encounter cases in the workspace namely union busting or through dismissal tactics or transfer of workplaces to workers who are active in association, which begins with discrimination. This study aims to explore and analyze the labor law in handling union busting cases, using the normative method namely through the approach of legislation and conduct analysis by looking at ILO conventions. Based on this analysis it can be concluded, that in the labor law there are loopholes that make employers still often discriminate, with several real events in Indonesia and other countries.

---

Published date: 2017-11-30 00:00:00

---

## Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan salah satu profesi yang banyak digeluti oleh masyarakat guna mendapatkan suatu penghasilan untuk keberlangsungan hidupnya, tenaga kerja mempunyai peran yang sentral dalam kehidupan ini, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok dalam suatu perusahaan. Dewasa ini sering kali terjadi kasus yang ada dalam pekerja, salah satu diantaranya yakni adanya tindakan *union busting*.

*Union Busting is a range of activities undertaken to disrupt or prevent the formation of . Union busting tactics can refer to both legal and illegal activities, and can range anywhere from subtle to violent* [1]

Tindakan *union busting* yang dilakukan oleh pengusaha terhadap serikat pekerja, biasanya dilakukan melalui taktik yang berupa pemecatan terhadap aktivis pekerja, penurunan jabatan, pemutasian atau pemindahan aktivis pekerja diperusahaan lain.[2] Yang berawal dari tindakan diskriminasi terhadap pekerja.

Menurut pendapat peneliti lain *union busting* merupakan suatu indikasi pengeluaran karyawan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja yang aktif dalam organisasi, dan membawa para buruh untuk menyadari akan hak-haknya.[3] Dapat diartikan bahwa kasus *Union Busting* merupakan tindakan penghalang-halangan terhadap kegiatan serikat pekerja yang diawali dengan dilakukannya diskriminasi terhadap pekerja.

Di dalam kajian ilmiah ada yang menyebutkan KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) merupakan salah satu instrumen untuk mencegah praktek ketenagakerjaan yang tidak adil dan curang[4]. KKB adalah suatu perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak antara buruh dan pengusaha, akan tetapi dalam penelitian yang sudah dilakukan enam Provinsi, perusahaan yang memperkerjakan lebih dari 25 pekerja mengindikasikan 51% perusahaan menerapkan peraturan berdasarkan ketentuan perusahaan dan 14% perusahaan menerapkan peraturan berdasarkan kesepakatan kerja bersama dan 35% perusahaan lainnya kondisi kerja tidak diatur oleh perusahaan dan perjanjian kerja bersama.[2]

Tidak terlepas dari itu, serikat kerja yang mencatatkan mempunyai hak atas dibentuknya KKB ( Kesepakatan Kerja Bersama). Dan yang menjadi dasar atas keterlibatannya adalah Undang-undang Ketenagakerjaan pada pasal 1 BAB 1 dalam Ketentuan Umum bahwasanya pembuatan kerjasama hubungan industrial yang ada dalam suatu perusahaan haruslah melibatkan semua komponen yang telah disebutkan dalam Undang-undang tanpa adanya pengecualian serta diatur dalam pasal 116 sampai pasal 135. Oleh sebab itu alasan dibuatnya aturan perjanjian kerja tidak lain adalah untuk melindungi para buruh, jika tanpa adanya perlindungan tersebut maka” buruh tidak berhak atas upah dan jaminan-jaminan sosial lain yang telah ditetapkan oleh pemerintah”. [5]

Selain itu terdapat dua Fungsi adanya serikat buruh, pertama, fungsinya menjalankan kebebasan berserikat dan memperjuangkan haknya berdasarkan hubungan industrial pancasila, kedua, fungsi kebebasan berserikat di negara berkembang[6]. Organisasi buruh sangatlah dibutuhkan dalam dunia kerja, telah diakui dan diatur di dalam Undang-undang serikat pekerja Nomor 21 Tahun 2000, ditambah adanya Undang-undang yang mengatur pekerja Nomor 13 Tahun 2003, serta penyelesaian perselisihan dalam bidang kerja yang diatur di Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Di dalam Undang-undang Serikat Pekerja pada pasal 4 [7] dijelaskan bahwa setiap serikat pekerja itu mempunyai hak untuk melindungi dan memberikan perlindungan kepada kelompoknya, dirinya, dan keluarganya. Serta hak-hak dan kepentingan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Terdapat kajian ilmiah yang mengatakan menurut Richard W Hurd, Joseph B Uehlein dalam Studi Kasus Konvensi Penghimpunan Serikat Pekerja mengatakan bahwa Undang-undang yang ada pada Hubungan Perburuhan Nasional berfungsi untuk menghambat pengorganisasian pada sertikat, dan yang sangat bermasalah adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh NLRB yang didalamnya terdapat hal memungkinkan para majikan untuk melakukan kampanye anti serikat pekerja tanpa adanya larangan.[8] Disini akan kami uraikan pembahasan mengenai kasus yang terjadi pada pekerja dan disesuaikan dengan peraturan yang ada.

Sebagai manusia yang notabene dia adalah makhluk sosial yang secara fitrah memang tidak bisa hidup tanpa berdampingan dengan manusia yang lain, oleh karenanya tergerak hati ini untuk membantu menguraikan masalah yang tiada hentinya yang terjadi dalam suatu kelompok masyarakat tersebut (buruh dan serikat pekerja) baik dalam lingkup kerja maupun diluar kerja.

Berdasarkan uraian-uraian fakta diatas, permasalahan yang akan diteliti dan menjadi *legal issue* [9] dalam penelitian ini adalah :

Apakah peraturan perundang-undangan di Indonesia telah melindungi kepentingan dari pekerja?

## Metode Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian hukum yang menggunakan metode normatif, yakni menggunakan pendekatan peraturan perundangan (*statute approach*).

## Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah terhadap peraturan perundangan dilakukan dengan cara menganalisis terhadap ketentuan hukum, khususnya UU Ketenagakerjaan, serta UU yang ada kaitannya dengan persoalan *union busting* diantaranya UU Serikat Pekerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selain peraturan perundang-undangan, kami juga menggunakan analisa dengan melihat konvensi ILO (*International Labour Organization*), konvensi ILO yang kami masukkan adalah konvensi nomor 87 tentang kebebasan berserikat beserta standart yang ada di ILO, selain itu kami juga memasukkan konvensi ILO nomor 111 yang berisi tentang larangan untuk melakukan diskriminasi.

## Sumber Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui inventarisasi hukum positif dan penelusuran kepustakaan (*study pustaka*) terkait dengan masalah yang diteliti. Kemudian melakukan pengorganisasian dan pengklasifikasian bahan hukum yang sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penyusunan hasil penelitian. Setelah semua bahan hukum terkumpul kemudian dilakukan analisis dan atau interpretasi, besar harapan peneliti permasalahan yang akan dikaji oleh peneliti dapat menemui titik pemecahan jawaban atas masalah tersebut diatas atau yang terdapat pada rumusan masalah.

## Pembahasan

### Standart Ketentuan Berdasarkan ILO

Standart yang dikeluarkan oleh organisasi internasional pekerja atau yang selama ini kita ketahui dengan sebutan ILO (*International Labour Organization*).

*The Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)*. [10] Pada point tersebut terdapat ketentuan yang dikeluarkan oleh ILO dalam dibuatnya atau didirikannya serikat pekerja yakni, didirikannya serikat pekerja atau konvensi tidaklah terlepas dari hukum yang sudah ada dinegara masing-masing, terdapat hak berafiliasi dengan organisasi manapun termasuk dengan organisasi internasional, mempunyai hak mendirikan ataupun bergabung dengan federasi maupun konfederasi, tidak bertanggung jawab untuk dibubarkan atau ditanggguhkan oleh otoritas administratifnya, dilanjut dengan adanya keterangan dibawah ini mengenai standart yang dikeluarkan oleh ILO. .

*International Labour Conference of the Discrimination, which address all forms of discrimination concerning employment and occupation. They cover all workers and prohibit discrimination on seven grounds (race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction and social origin)*. [10]

Dari isi standart konvensi ILO diatas akan kita sesuaikan dengan Undang-undang dan beberapa kejadian yang ada dinegara Indonesia maupun negara lain. Dapat kita lihat dari beberapa kasus yang terjadi selama ini, yang akan saya paparkan dipembahasan yang ke tiga. Dikatakan Undang-undang serikat pekerja telah memenuhi standart yang dikeluarkan oleh ILO dapat kita lihat dari BAB IV pasal 12, yang mana di dalam undang-undang itu disebutkan ada beberapa hal yang tidak boleh untuk dijadikan alasan pendiskriminasian terhadap pekerja, diantaranya adanya keterbukaan dalam berorganisasi tanpa melihat suku, politik dan lain sebagainya. [10]

Perlakuan diskriminasi, di dalam Pasal 5 UU ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pekerja mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi, pasal tersebut bermaksud untuk memberikan hak yang sama kepada pekerja atau serikat pekerja untuk mendapatkan kehidupan yang layak tanpa melihat suku, ras, agama, maupun aliran partai politik, dilanjutkan dengan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa setiap pekerja mempunyai hak yang sama untuk diperlakukan secara adil tanpa adanya diskriminasi oleh pengusaha.

Lebih diperkuat oleh Undang-undang No 21 Tahun 2000 pasal 9 bahwa dibentuknya serikat pekerja ataupun konfederasi, tanpa adanya campur tangan ataupun tekanan dari pengusaha, partai politik, pemerintah dan pihak manapun yang berarti dibentuknya serikat pekerja itu murni dari adanya kerjasama dan perundingan dari para buruh.

### Praktik Nyata

Pada pembahasan ini terdapat kasus nyata mengenai diskriminasi terhadap pekerja, yang jelas didalam Undang-undang ketenagakerjaan dilarang, yakni kasus yang terjadi pada Antonio Menejer baru dari perusahaan perangkat lunak yang dipercaya ia dapat meningkatkan penjualan dengan memperkerjakan desainer grafis yang sudah matang meskipun faktanya Antonio, desainer perusahaan, yang berusia 25, telah menarik banyak klien baru selama



masa 6 bulan bekerja dengan perusahaan. Menejer baru tidak memperbaharui masa perjanjian terbatas Antonio dan menggantinya dengan Budi, pakar pemasaran yang berumur 40 tahun. Pendiskriminasian yang diberikan terhadap Antonio adalah alasan umur Antonio yang masih mudah.[11]

Kejadian lain mengenai kasus *union busting* terdapat di negara Australia dan Thailand berdasarkan survey ITCU bahwa disitu dijelaskan bahwa terjadi pemecatan yang tidak adil *unfair dismissal* penyebabnya yakni adanya pembangkangan yang dilakukan oleh salah satu serikat buruh CFMEU pada 6 September, pemecatannya terjadi setelah dia mengungkapkan kekhawatirannya mengenai kesehatan dan keselamatannya pada suatu pertemuan, dan yang menjadikan miris lagi hukum pemecatan yang tidak adil di Australia sudah dihapus, yang kemudian membuatnya sulit untuk melawan kejahatannya.[12]

Kejadian serupa juga ada di Indonesia, terdapat serikat pekerja yang bernama PPMI (Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia) di PT Chang Shin Indonesia akan tetapi keberadaan serikat pekerja tersebut tidak diakui oleh perusahaan sebab dianggap legal, padahal di didalam kode etik perusahaan tersebut terdapat kebebasan berserikat dan berkumpul. Diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut adalah tidak diperbolehkannya serikat PPMI berada diperusahaan. Jelas ini dikatakan melanggar ketentuan standart yang telah dikeluarkan oleh ILO maupun Undang-undang Ketenagakerjaan.

## Peraturan Kebebasan Berorganisasi Bagi Pekerja

Di dalam konvensi ILO No 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi, bertujuan untuk memberikan jaminan kepada para pekerja maupun pengusaha dalam mendirikan suatu kelompok demi kepentingan mereka di dalam pekerjaan, supaya tidak ada sedikitpun keterlibatan negara di dalamnya.

Inti dari konvensi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Boleh mendirikan organisasi tanpa harus mendapatkan persetujuan dari instansi publik.
2. Boleh lebih dari satu mendirikan serikat pekerja dalam satu perusahaan.
3. Boleh bergabung dengan organisasi lain tanpa harus mengajukan permohonan.
4. Dapat mengembangkan haknya tanpa ada pengecualian.

Keputusan Presiden Republik Indonesia No.83 Tahun 1998 yang kemudian pada Tahun 2000 setelah 31 kali mengadakan sidang dan memberikan keputusan untuk menerima beberapa usulan dari konvensi kebebasan berserikat, maka dibentuklah Undang-undang serikat pekerja No 21 Tahun 2000.

Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, di dalam pasal 1 yang dimaksud dengan serikat pekerja adalah suatu kelompok yang dibentuk oleh buruh baik itu di dalam tempat kerja maupun diluar tempat kerja dengan adanya beberapa sifat yakni bebas, demokrasi, terbuka, mandiri, dan bertanggung jawab untuk melindungi para buruh demi kesejahteraannya dan keluarganya.[7]

## Perlindungan Undang-undang Terhadap Pekerja

Walaupun Undang-undang sudah memberikan ketentuan ataupun memberikan perlindungan terhadap pekerja atau serikatpekerja, akan tetapi masih sulit bagi pekerja atau serikat pekerja mendapatkan haknya, oleh karenanya Kasus *union busting* masih ada dinegara Indonesia, dikarenakan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan jika terjadi pendiskriminasian terhadap pekerja oleh pengusaha yang terdapat pada pasal 5 dan 6 hanya akan mendapatkan sanksi berupa sanksi administrasi, yang terdapat pada pasal 190 Undang-undang Ketenagakerjaan keterangan lebih lanjut dari ayat 1 dan 2 bahwa sanksi administrasi tersebut diatur oleh Menteri.

Inilah yang kemudian menjadikan adanya celah sehingga kasus diskriminasi terhadap pekerja sering kali terjadi,selain itu menurut keterangan dari salah satu anggota serikat pekerja masih sering terjadi diskriminasi dalam pekerjaan maupun oleh pengusaha dikarenakan sebelum dijatuhi sanksi dan sebelum masuk tahap mediasi atau PHI para buruh sudah memaafkan demi terjalannya Hubungan Industrial yang baik, dan secara umum mereka diancam untuk tidak diperpanjang kontrak kerjanya,[13] Inilah yang kemudian menjadikan pekerja ataupun serikat pekerja tidak melaporkan kasus tersebut.

## Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai *union busting* dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dapat disimpulkan Undang-undang sudah melindungi kepentingan dari serikat pekerja, akan tetapi mereka masih belum bisa menjalankan haknya. Sebab didalam UU Ketenagakerjaan, pengusaha atau perusahaan hanya dikenai sanksi administrasi jika melakukan diskriminasi., oleh karenanya masih terdapat celah bagi pengusaha untuk melakukan tindakan tersebut, selain itu ancaman dari pengusaha juga menjadikan pekerja tidak dapat melaporkan kasus tersebut.

## Perlindungan Undang-Undang Terhadap Pekerja

Walaupun Undang-undang sudah memberikan ketentuan ataupun memberikan perlindungan terhadap pekerja atau serikat pekerja, akan tetapi masih sulit bagi pekerja atau serikat pekerja mendapatkan haknya, oleh karenanya Kasus *union busting* masih ada di negara Indonesia, dikarenakan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan jika terjadi pendiskriminasian terhadap pekerja oleh pengusaha yang terdapat pada pasal 5 dan 6 hanya akan mendapatkan sanksi berupa sanksi administrasi, yang terdapat pada pasal 190 Undang-undang Ketenagakerjaan keterangan lebih lanjut dari ayat 1 dan 2 bahwa sanksi administrasi tersebut diatur oleh Menteri.

Inilah yang kemudian menjadikan adanya celah sehingga kasus diskriminasi terhadap pekerja sering kali terjadi, selain itu menurut keterangan dari salah satu anggota serikat pekerja masih sering terjadi diskriminasi dalam pekerjaan maupun oleh pengusaha dikarenakan sebelum dijatuhi sanksi dan sebelum masuk tahap mediasi atau PHI para buruh sudah memaafkan demi terjalannya Hubungan Industrial yang baik, dan secara umum mereka diancam untuk tidak diperpanjang kontrak kerjanya, inilah yang kemudian menjadikan pekerja ataupun serikat pekerja tidak melaporkan kasus tersebut.

## References

1. "Wikipedia - Union Busting," 1884.
2. Patrick Quinn, "Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama Sebuah Studi Tentang Pengalaman Indonesia 1998-2003." Jakarta.
3. Y. A. Haq, "Upaya Perempuan Aktivistis Buruh Dalam Memperjuangkan Hak-Hak Normatif Buruh Perempuan Di Perusahaan Dalam Negeri Kabupaten Mojokerto," J. Polit. Muda, vol. 4, no. 1, pp. 13-20, 2015.
4. Siti Hajati Hoesin, "Perbuatan Curang Di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Kaitan Dengan Kesepakatan Kerja Bersama ( KKB )," Huk. dan Pembang., pp. 486-491, 1996.
5. Ruben L. Situmorang, "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," Lex Priv., vol. 1, no. 1, pp. 115-122, 2013.
6. Bahder Johan Nasution, "Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila," J. Inov., vol. VIII, no. I, pp. 1-16, 2015.
7. "Undang-undang Republik Indonesia No 21 Th 2000 tentang Serikat Pekerja.," pp. 1-21, 2000.
8. R. W. Hurd and J. B. Uehlein, "Patterned Responses to Organizing : Case Studies of the Union-Busting Convention," pp. 1-16, 1994.
9. Joanne Banker Hames dan Yvone Ekern, "Kajian terhadap ' legal issues,'" Leg. Res. Anal. Writing, An Intergrated Approach, 2006.
10. ILO, "Fundamental Rights at Work and International Labour Standards," 2003.
11. Y. Rights, "Panduan Fasilitator Oleh dan Untuk Serikat Pekerja/Buruh Indonesia." .
12. "Annual Survey of Violations of Trade Union Rights in the Commonwealth Countries," pp. 1-66, 2007.
13. Robi'atul Adawiyah, "Interview Ke Pengurus Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia." 2018.