

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kebebasan berserikat merupakan salah satu hak fundamental yang dimiliki oleh setiap pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, hak ini memiliki peranan penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Melalui kebebasan berserikat, pekerja dapat membentuk atau bergabung dalam serikat pekerja guna memperjuangkan kepentingan, hak, dan kesejahteraan mereka secara kolektif. Negara Indonesia secara tegas menjamin hak tersebut melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang memberikan landasan hukum bagi pekerja untuk berserikat secara bebas tanpa adanya tekanan atau intervensi dari pihak manapun, termasuk pemberi kerja.<sup>1</sup>

Dalam konsepsi negara hukum modern, pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia merupakan unsur fundamental yang tidak dapat dipisahkan dari penyelenggaraan negara. Salah satu hak dasar yang memiliki posisi penting adalah hak kebebasan berserikat. Hak ini memberikan jaminan kepada setiap individu untuk berkumpul, berorganisasi, serta menyampaikan aspirasi secara kolektif. Dalam konteks

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 45.

ketenagakerjaan, kebebasan berserikat menjadi sarana utama bagi pekerja untuk memperjuangkan kepentingan ekonomi, sosial, dan kesejahteraan mereka.<sup>2</sup>

Kebebasan berserikat bagi pekerja bukan sekadar hak formal, melainkan merupakan instrumen penting dalam menciptakan keseimbangan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktik hubungan kerja, posisi pekerja seringkali berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, keberadaan serikat pekerja menjadi penting sebagai wadah kolektif untuk memperkuat posisi tawar pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya.<sup>3</sup>

Di Indonesia, jaminan terhadap kebebasan berserikat telah diatur secara tegas dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya dalam Pasal 28E ayat (3). Ketentuan ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-undang ini memberikan dasar hukum yang kuat bagi pekerja untuk membentuk, menjadi anggota, serta menjalankan kegiatan serikat pekerja secara bebas tanpa adanya tekanan, intimidasi, maupun intervensi dari pihak manapun.<sup>4</sup>

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 juga secara eksplisit melarang segala bentuk tindakan yang menghalangi atau merintangi kebebasan berserikat. Larangan tersebut dikenal dengan istilah pemberangusan serikat pekerja atau *union busting*. Dalam ketentuan tersebut, tindakan seperti pemutusan hubungan kerja, mutasi yang tidak wajar,

---

<sup>2</sup> Hadji, Kuswan, et al. "Perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia dalam hukum tata negara." *Aladallah: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* 2.3 (2024), hlm. 33.

<sup>3</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 120.

<sup>4</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 40.

penurunan jabatan, intimidasi, hingga kampanye anti-serikat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran terhadap kebebasan berserikat.<sup>5</sup>

Namun, dalam praktiknya, kebebasan berserikat seringkali menghadapi berbagai hambatan, salah satunya adalah praktik pemberangusan serikat pekerja atau yang dikenal dengan istilah *union busting*. *Union busting* merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak pengusaha untuk menghalangi, membatasi, atau bahkan membubarkan kegiatan serikat pekerja. Praktik ini dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti intimidasi terhadap pekerja yang tergabung dalam serikat, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, mutasi yang tidak wajar, hingga pembentukan serikat pekerja tandingan yang dikendalikan oleh perusahaan.<sup>6</sup>

Fenomena *union busting* menjadi permasalahan serius dalam dunia ketenagakerjaan karena tidak hanya melanggar hak normatif pekerja, tetapi juga merusak prinsip-prinsip dasar hubungan industrial yang sehat. Padahal, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 secara jelas melarang segala bentuk intervensi terhadap kebebasan berserikat. Pasal 28 undang-undang tersebut menegaskan bahwa siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, serta menjadi anggota atau tidak menjadi anggota serikat pekerja. Pelanggaran terhadap ketentuan ini bahkan dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 43.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 85.

<sup>6</sup> Surya Tjandra, *Hukum Ketenagakerjaan*, Desantara, Jakarta, 2012, hlm. 130.

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 21.

Posisi tawar pekerja yang relatif lemah dibandingkan dengan pengusaha juga menjadi faktor yang memperparah kondisi ini. Banyak pekerja yang enggan untuk bergabung dengan serikat pekerja karena takut kehilangan pekerjaan atau mendapatkan perlakuan diskriminatif. Di sisi lain, pengusaha seringkali memanfaatkan kondisi tersebut untuk mempertahankan kontrol penuh terhadap pekerja tanpa adanya intervensi dari serikat pekerja.<sup>8</sup>

Dalam perspektif hukum, praktik *union busting* tidak hanya bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, tetapi juga melanggar prinsip-prinsip hak asasi manusia yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 28E ayat (3) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Dengan demikian, *union busting* dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak konstitusional pekerja.<sup>9</sup>

Indonesia sebagai anggota Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) juga telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi serta Konvensi ILO Nomor 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama. Kedua konvensi tersebut menegaskan bahwa pekerja harus bebas dari segala bentuk intervensi dalam menjalankan aktivitas serikat pekerja. Oleh karena itu, praktik *union busting* juga dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap komitmen internasional Indonesia. Meskipun secara normatif telah diatur

---

<sup>8</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 55.

<sup>9</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 15.

secara jelas, dalam praktiknya pelaksanaan kebebasan berserikat di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Fenomena *union busting* masih sering terjadi di berbagai sektor industri. Tidak sedikit pekerja yang mengalami tekanan atau bahkan kehilangan pekerjaan karena keterlibatannya dalam kegiatan serikat pekerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan implementasinya di lapangan.<sup>10</sup>

Praktik *union busting* tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga menghambat perkembangan hubungan industrial yang sehat dan demokratis. Ketika pekerja tidak memiliki kebebasan untuk berserikat, maka ruang dialog sosial antara pekerja dan pengusaha menjadi terbatas. Akibatnya, potensi konflik hubungan industrial menjadi semakin besar, yang pada akhirnya dapat merugikan kedua belah pihak.<sup>11</sup>

Kasus pelanggaran hak kebebasan berserikat di Indonesia mengalami peningkatan signifikan berdasarkan catatan LBH Jakarta sepanjang tahun 2008–2011. Pada tahun 2008 tercatat 2 kasus, meningkat menjadi 6 kasus pada 2009, 7 kasus pada 2010, dan melonjak menjadi 11 kasus pada 2011. Peningkatan tersebut disebabkan oleh semakin banyaknya pekerja yang membentuk serikat pekerja, meningkatnya kesadaran pekerja terhadap hak berserikat, serta munculnya tindakan penghalang-halangan berserikat (*union busting*) oleh pengusaha. Praktik *union busting* dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti intimidasi, kriminalisasi pengurus serikat pekerja, hingga penggunaan aparat hukum untuk menghambat aktivitas serikat pekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa

---

<sup>10</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 98.

<sup>11</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 75.

kebebasan berserikat masih menghadapi hambatan serius dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.<sup>12</sup>

LBH Jakarta menilai lemahnya penegakan hukum menjadi faktor utama maraknya pelanggaran kebebasan berserikat. Aparat penegak hukum dinilai belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai hukum ketenagakerjaan, sementara pengawas ketenagakerjaan belum menjalankan fungsi pengawasan secara optimal. Akibatnya, ketentuan pidana terhadap pelaku *union busting* dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 belum efektif memberikan efek jera. Oleh karena itu, LBH Jakarta merekomendasikan pembentukan unit khusus tindak pidana perburuhan, revitalisasi peran pengawas ketenagakerjaan, serta penguatan mekanisme penegakan hukum terhadap pelanggaran hak berserikat agar perlindungan terhadap pekerja dapat terlaksana secara lebih efektif.<sup>13</sup>

Kasus terbaru terkait dugaan pelanggaran kebebasan berserikat pada Tahun 2024 terjadi pada Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) yang mengadukan manajemen CNN Indonesia ke Sudinaker Jakarta Selatan atas dugaan pemotongan upah sepihak dan PHK terhadap anggota serikat pekerja. SPCI bersama LBH Pers menilai tindakan tersebut merupakan bentuk *union busting* karena PHK dilakukan setelah deklarasi dan peluncuran serikat pekerja. Selain itu, perusahaan diduga melanggar ketentuan ketenagakerjaan karena melakukan pemotongan upah tanpa kesepakatan pekerja serta

---

<sup>12</sup> <https://www.hukumonline.com/berita/a/kasus-pelanggaran-hak-berserikat-meningkat-lt4f9f57f3436ef/>, diakses pada 15 Mei 2026 Pukul 08.00 WIB.

<sup>13</sup> <https://www.hukumonline.com/berita/a/kasus-pelanggaran-hak-berserikat-meningkat-lt4f9f57f3436ef/>, diakses pada 15 Mei 2026 Pukul 08.00 WIB.

tanpa transparansi mengenai kondisi keuangan perusahaan. Pekerja telah melakukan berbagai upaya penyelesaian, seperti surat terbuka, perundingan bipartit, hingga pengaduan ke instansi ketenagakerjaan, namun tidak menghasilkan kesepakatan. Pekerja juga mengalami hambatan dalam proses penyelesaian sengketa meskipun telah menempuh berbagai mekanisme, mulai dari bipartit, tripartit, hingga pengaduan kepada instansi ketenagakerjaan. Kasus ini menunjukkan bahwa kebebasan berserikat masih rentan dilanggar, bahkan di perusahaan media yang seharusnya menjunjung tinggi prinsip demokrasi dan kebebasan berpendapat<sup>14</sup>

Perkembangan dunia kerja modern melalui sistem outsourcing, pekerja kontrak, dan pekerja freelance juga menimbulkan tantangan baru terhadap perlindungan hak berserikat. Pekerja dengan status hubungan kerja tidak tetap cenderung lebih rentan mengalami intimidasi atau kehilangan pekerjaan apabila terlibat dalam kegiatan serikat pekerja. Kondisi ini menyebabkan banyak pekerja enggan menggunakan hak berserikat karena khawatir terhadap ancaman PHK atau tidak diperpanjang kontraknya. Akibatnya, ruang dialog sosial antara pekerja dan pengusaha menjadi semakin terbatas sehingga berpotensi menimbulkan konflik hubungan industrial yang berkepanjangan.<sup>15</sup>

Fenomena *union busting* dan lemahnya efektivitas penegakan hukum terhadap kebebasan berserikat tidak hanya menjadi persoalan di Indonesia, tetapi juga menjadi isu ketenagakerjaan di berbagai negara berkembang, khususnya di kawasan Asia Tenggara.

---

<sup>14</sup> <https://aji.or.id/informasi/rilis-spci-adukan-dugaan-pemotongan-upah-sepihak-dan-union-busting-ke-sudinaker-jaksel>, diakses pada 15 Mei 2026 Pukul 08.00 WIB.

<sup>15</sup> Latri, Akhdan Adityo, et al. "Hak pekerja di era gig economy: Perlindungan hukum bagi pekerja lepas dan kontrak." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2.2 (2024), hlm. 45.

Oleh karena itu, diperlukan studi perbandingan hukum (*comparative law*) dengan negara yang memiliki karakteristik hubungan industrial yang relevan, salah satunya Filipina. Filipina dipilih karena memiliki pengaturan dan mekanisme penegakan hukum yang relatif lebih tegas terhadap pelanggaran hak berserikat. Dalam sistem hukum Filipina, tindakan union busting dikategorikan sebagai unfair labor practice yang dapat dikenakan sanksi administratif, perdata, maupun pidana. Selain itu, Filipina memiliki lembaga ketenagakerjaan yang lebih aktif dalam melakukan pengawasan dan penyelesaian sengketa hubungan industrial, seperti *Department of Labor and Employment* (DOLE) dan *National Labor Relations Commission* (NLRC).

Berbeda dengan Indonesia yang masih menghadapi berbagai kendala dalam implementasi sanksi pidana terhadap pelaku union busting, Filipina dinilai lebih progresif dalam memberikan perlindungan terhadap kebebasan berserikat melalui penguatan institusi pengawasan ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih operasional. Oleh karena itu, studi perbandingan antara Indonesia dan Filipina menjadi penting untuk menganalisis efektivitas pengaturan dan penegakan hukum terhadap kebebasan berserikat di kedua negara. Melalui perbandingan tersebut diharapkan dapat ditemukan kelemahan maupun kelebihan sistem hukum Indonesia, sekaligus memberikan rekomendasi bagi penguatan penegakan hukum terhadap praktik union busting agar perlindungan hak kebebasan berserikat bagi pekerja dapat terlaksana secara lebih efektif dan memberikan kepastian hukum dalam hubungan industrial.

Lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran kebebasan berserikat juga menjadi faktor yang memperburuk kondisi tersebut. Meskipun Undang-Undang Nomor

21 Tahun 2000 telah mengatur sanksi pidana terhadap pelaku *union busting*, dalam praktiknya penegakan ketentuan tersebut masih belum optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman hukum, lemahnya pengawasan, serta adanya relasi kekuasaan yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha.<sup>16</sup> Di sisi lain, perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, termasuk munculnya pola hubungan kerja baru seperti pekerja kontrak dan *freelance*, juga memberikan tantangan tersendiri dalam perlindungan hak berserikat. Dalam kondisi tersebut, pekerja menjadi semakin rentan terhadap praktik-praktik yang merugikan, termasuk tindakan pemberangusan serikat pekerja. Fenomena pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) dan tantangan dalam efektivitas sanksi hukum dari *union busting* pada kenyataannya tidak hanya menjadi permasalahan domestik, melainkan juga menjadi isu ketenagakerjaan yang krusial di negara-negara berkembang lainnya, khususnya di kawasan Asia Tenggara.<sup>17</sup>

Dalam rangka mengevaluasi dan menemukan solusi atas hambatan penegakan hukum di Indonesia, diperlukan suatu studi perbandingan hukum (*comparative law*) dengan negara yang memiliki karakteristik dan dinamika perburuhan yang relevan, seperti Filipina. Pemilihan Filipina secara spesifik didasarkan pada pertimbangan bahwa negara tersebut dinilai memiliki rekam jejak praktik baik (*best practices*) dalam hal ketegasan dan efektivitas eksekusi sanksi hukum terhadap pelaku *union busting*. Meskipun Filipina juga terikat pada standar Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 79.

<sup>17</sup> Tarmudi, Tarmudi, et al. "Kebebasan Berserikat Dan Berkumpul Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia." *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 8.3 (2024), hlm. 84.

terkait kebebasan berserikat, kerangka regulasi dan pendekatan yuridis negara tersebut terbukti lebih operasional. Melalui komparasi ini, dapat ditelusuri kelemahan struktural maupun normatif dari sistem sanksi yurisdiksi di Indonesia, serta mengevaluasi sejauh mana instrumen hukum yang ada agar mampu memberikan efek jera bagi pengusaha pelanggar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis yuridis implementasi hak kebebasan berserikat pekerja atas pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000??
2. Bagaimana perbandingan jenis sanksi hukum terhadap praktik *union busting* di Indonesia dan Filipina?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan penelitian dalam rangka penulisan proposal ini adalah:

1. Untuk menganalisis analisis yuridis hak kebebasan berserikat pekerja atas pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.
2. Untuk menganalisis perbandingan jenis sanksi hukum terhadap praktik pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) di Indonesia dan Filipina.

#### D. Orisinalitas Penelitian

Sejatinya, penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul “Analisis Yuridis Implementasi Hak Kebebasan Berserikat Pekerja atas Pemberangusan Serikat Pekerja (*Union Busting*) berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000” merupakan penelitian yang belum pernah diteliti secara komprehensif dan mendalam oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini didasarkan pada penelusuran dokumen hukum yang dilakukan yang telah penulis lakukan sebelumnya. Penelusuran dokumen hukum sebagaimana dilaksanakan oleh penulis bertujuan untuk mencari keterbaruan yang belum pernah ada dan menghindari adanya plagiasi terhadap penelitian-penelitian sebelumnya.

Tabel 1: Orisinalitas penelitian.

| No | Nama Penulis, Tahun, Judul Penelitian                                                                                                                       | Fokus Penelitian                                                                                                                                                           | Perbedaan                                                                                                                                                  | Rumusan Masalah dan Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Euis Meliawati & Arista Candra Irawati (2024).<br><i>Praktik Union Busting dalam Perspektif Hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang</i> | Berfokus pada analisis konseptual mengenai praktik <i>union busting</i> dan bagaimana hukum domestik di Indonesia memandang tindakan anti serikat pekerja secara normatif. | Perbedaan dengan penelitian ini adalah penulis menghadirkan studi komparasi (perbandingan hukum) terkait jenis sanksi hukum antara Indonesia dan Filipina. | 1. Bagaimana pengaturan praktik <i>union busting</i> dalam UU No. 21 Tahun 2000?<br>2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dari tindakan <i>union busting</i> ?<br><br>Penelitian menyimpulkan bahwa praktik <i>union busting</i> merupakan pelanggaran terhadap hak konstitusional pekerja dan bertentangan |

|    |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <i>Serikat Pekerja</i>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                        | dengan UU No. 21 Tahun 2000. Namun, implementasi perlindungan hukum dan penerapan sanksinya masih belum efektif dalam praktik hubungan industrial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2. | <p>M. Nurdin Singadimedja &amp; M. Holyone Singadimedja (2018).</p> <p><i>Kepastian Perlindungan Hukum Bagi Pengurus Serikat Pekerja dari Tindakan Union Busting.</i></p> | <p>Berfokus pada kepastian perlindungan hukum yang spesifik ditujukan bagi subjek pengurus serikat pekerja yang sering menjadi target utama pemberangusan.</p> | <p>Penelitian terdahulu menyempit pada “pengurus”, sedangkan pada penelitian ini penulis membahas hak dasar seluruh pekerja secara universal, sekaligus menguji penegakan hukum melalui perbandingan jenis sanksi hukum di Indonesia dan Filipina.</p> | <p>1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pengurus serikat pekerja dari tindakan union busting?</p> <p>2. Bagaimana kepastian hukum terhadap pengurus serikat pekerja yang mengalami intimidasi atau PHK?</p> <p>Penelitian menyimpulkan bahwa pengurus serikat pekerja secara normatif telah mendapatkan perlindungan hukum melalui UU Serikat Pekerja, namun dalam praktiknya perlindungan tersebut belum berjalan optimal akibat lemahnya penegakan hukum dan ketidakseimbangan posisi pekerja dengan pengusaha.</p> |
| 3. | <p>Zamzam (2024).</p> <p><i>Perlindungan Hukum bagi Pekerja untuk Berserikat dari Praktik</i></p>                                                                         | <p>Menganalisis praktik <i>union busting</i> menggunakan pendekatan empiris/studi kasus yang spesifik, yaitu kasus PHK di satu</p>                             | <p>Penelitian terdahulu terikat pada penyelesaian satu kasus konkret, sedangkan penelitian ini bersifat yuridis normatif dan komparatif, membedah kelemahan konstruksi</p>                                                                             | <p>1. Bagaimana bentuk praktik union busting dalam kasus PHK pekerja CNN Indonesia?</p> <p>2. Bagaimana perlindungan hukum</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|    |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <i>Union Busting (Studi Kasus PHK Pekerja CNN Indonesia).</i>                                                                      | perusahaan (CNN Indonesia).                                                                                                                       | sanksi hukum secara umum dan perbandingan dengan Filipina.                                                                                                                                                                                                      | terhadap pekerja yang mengalami PHK akibat aktivitas serikat pekerja?<br><br>Penelitian menyimpulkan bahwa tindakan PHK terhadap anggota serikat pekerja CNN Indonesia diduga merupakan bentuk union busting yang bertentangan dengan UU No. 21 Tahun 2000. Upaya perlindungan hukum telah dilakukan melalui mekanisme bipartit, tripartit, dan pengaduan ke instansi ketenagakerjaan, namun belum memberikan kepastian hukum yang efektif bagi pekerja. |
| 4. | Rizky Akhmad (2018).<br><i>Perlindungan Hukum terhadap Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Berserikat.</i> | Mengkaji instrumen sanksi perdata dan pidana bagi perusahaan yang secara khusus menggunakan instrumen PHK sebagai cara untuk memberangus serikat. | Penelitian terdahulu hanya menyoroti satu bentuk <i>union busting</i> (PHK), sedangkan pada penelitian ini lebih komprehensif menganalisis seluruh bentuk pelanggaran Pasal 28 UU No. 21/2000 (mutasi, intimidasi, dll), serta studi komparasi dengan Filipina. | 1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh yang di-PHK karena berserikat?<br><br>2. Bagaimana penerapan sanksi terhadap perusahaan yang melakukan PHK karena aktivitas serikat pekerja?<br><br>Penelitian menyimpulkan bahwa PHK karena alasan berserikat merupakan pelanggaran terhadap hak kebebasan berserikat pekerja. Meskipun tersedia instrumen sanksi pidana dan perdata, penerapan                                                          |

|    |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                      | sanksi tersebut belum efektif karena lemahnya pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 5. | Rr. Halimatu Hira (2023).<br><i>Penegakan Hukum Terhadap Praktik Union Busting (Pemberangusan Serikat Pekerja) dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)</i> | Membahas kendala penegakan hukum domestik, tumpang tindih peraturan, dan masalah hukum acara/pembuktian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Indonesia. | Penelitian terdahulu berfokus pada hukum acara PHI Indonesia, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada analisis perbandingan jenis sanksi hukum terhadap praktik <i>union busting</i> antara sistem hukum perburuhan di Indonesia dan Filipina. | <p>1. Bagaimana penegakan hukum terhadap praktik <i>union busting</i> dalam sengketa PHK?</p> <p>2. Apa kendala yang dihadapi dalam proses pembuktian dan penyelesaian <i>union busting</i> di PHI?</p> <p>Penelitian menyimpulkan bahwa penegakan hukum terhadap praktik <i>union busting</i> di Indonesia masih menghadapi berbagai hambatan, seperti tumpang tindih regulasi, lemahnya pembuktian, dan kurang optimalnya peran aparat penegak hukum serta pengawas ketenagakerjaan.</p> |

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang terdapat fokus penelitian dan perbedaan dapat diketahui bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah orisinal.

## E. Tinjauan Pustaka

### 1. Serikat Pekerja

Serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di dalam maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Secara konseptual, keberadaan serikat pekerja merupakan manifestasi dari hak kebebasan berserikat yang dimiliki oleh setiap pekerja dalam rangka memperkuat posisi tawar dalam hubungan industrial.<sup>18</sup> Menurut Soerjono Soekanto, keberadaan organisasi sosial seperti serikat pekerja memiliki fungsi penting dalam menciptakan keseimbangan kekuasaan dalam masyarakat, termasuk dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha. Sementara itu, Philipus M. Hadjon menekankan bahwa negara berkewajiban memberikan perlindungan hukum terhadap keberadaan dan aktivitas serikat pekerja sebagai bagian dari perlindungan terhadap hak-hak dasar warga negara.<sup>19</sup>

Secara yuridis, pengaturan mengenai serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam Pasal 1 angka 1 undang-undang tersebut ditegaskan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja untuk memperjuangkan kepentingannya. Lebih lanjut, undang-undang ini

---

<sup>18</sup> Ibrahim, Zulkarnain. "Eksistensi serikat pekerja/serikat buruh dalam upaya mensejahterakan pekerja." *Jurnal Media Hukum* 23.2 (2016), hlm.161.

<sup>19</sup> Soewono, Djoko Heroe. "Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Di Perusahaan." *Jurnal Hukum Unik Kediri* 2 (2019), hlm. 43.

memberikan jaminan bahwa setiap pekerja berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja tanpa adanya tekanan atau intervensi dari pihak manapun. Selain itu, dalam Pasal 4 UU No. 21 Tahun 2000 ditegaskan bahwa tujuan pembentukan serikat pekerja adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>20</sup>

Keberadaan serikat pekerja juga memiliki peran strategis dalam sistem hubungan industrial di Indonesia, antara lain sebagai pihak dalam perundingan perjanjian kerja bersama (PKB), sebagai wakil pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta sebagai sarana penyaluran aspirasi pekerja. Dalam konteks ini, serikat pekerja berfungsi sebagai instrumen penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.<sup>21</sup> Selain itu, pengakuan terhadap peran serikat pekerja juga didukung oleh ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menempatkan serikat pekerja sebagai salah satu unsur penting dalam hubungan industrial.<sup>22</sup>

Lebih lanjut, secara internasional, keberadaan serikat pekerja juga diakui dan dilindungi oleh International Labour Organization (ILO) melalui Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98 yang menegaskan hak pekerja untuk membentuk organisasi serta berunding secara kolektif tanpa campur tangan pihak lain. Dengan demikian,

---

<sup>20</sup> Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

<sup>21</sup> Anwar, Mohamad. "Peran Serikat Pekerja Dalam Menetapkan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kerja." *Jurnal Surya Kencana Dua* 6.41 (2019), hlm. 71.

<sup>22</sup> Maswandi, Maswandi. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5.1 (2017), hlm. 36.

serikat pekerja/serikat buruh tidak hanya merupakan organisasi biasa, tetapi juga merupakan pilar utama dalam perlindungan hak-hak pekerja serta dalam mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, segala bentuk tindakan yang melemahkan atau menghambat keberadaan serikat pekerja, seperti praktik *union busting*, merupakan pelanggaran terhadap prinsip hukum nasional maupun internasional yang harus dicegah dan ditindak secara tegas.<sup>23</sup>

## 2. Kebebasan Berserikat

Hak kebebasan berserikat merupakan salah satu hak asasi manusia yang fundamental, khususnya dalam konteks hubungan industrial. Hak ini memberikan kebebasan kepada setiap pekerja untuk membentuk, menjadi anggota, dan menjalankan kegiatan serikat pekerja tanpa adanya tekanan, intervensi, maupun diskriminasi dari pihak manapun. Secara konseptual, kebebasan berserikat merupakan bagian dari hak sipil dan politik yang bertujuan untuk melindungi kepentingan kolektif pekerja serta memperkuat posisi tawar mereka dalam hubungan kerja.<sup>24</sup> Menurut Soerjono Soekanto, keberadaan norma hukum yang menjamin kebebasan berserikat sangat penting untuk menciptakan keseimbangan sosial dan mencegah terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha.<sup>25</sup> Selain itu, Philipus M. Hadjon menekankan bahwa perlindungan terhadap hak-hak dasar, termasuk kebebasan berserikat, merupakan

---

<sup>23</sup> Konvensi International Labour Organization (ILO) Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi

<sup>24</sup> Firosa, M. Asfa. "Pembubaran Organisasi Kemasyarakatan dalam Perspektif Hak Kebebasan Berserikat Berdasarkan Konstitusi Negara Republik Indonesia." *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi* 2.2 (2019), hlm.162.

<sup>25</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014, hlm. 42.

bentuk perlindungan hukum preventif yang bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak oleh pihak yang lebih kuat.<sup>26</sup>

Secara normatif, hak kebebasan berserikat di Indonesia memiliki dasar hukum yang kuat dalam konstitusi. Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.<sup>27</sup> Ketentuan ini menegaskan bahwa kebebasan berserikat merupakan hak konstitusional yang harus dihormati dan dilindungi oleh negara. Lebih lanjut, dalam konteks ketenagakerjaan, pengaturan khusus mengenai hak tersebut dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Undang-undang ini juga melarang segala bentuk tindakan yang menghalangi atau memaksa pekerja untuk tidak membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja.<sup>28</sup>

Selain itu, pengakuan terhadap hak kebebasan berserikat juga diperkuat melalui instrumen hukum internasional, khususnya konvensi dari International Labour Organization (ILO), yaitu Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi serta Konvensi ILO Nomor 98 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Kedua konvensi tersebut menegaskan bahwa pekerja memiliki hak untuk

---

<sup>26</sup> Philipus M. Hadjon, *Op. Cit.*, hlm. 28.

<sup>27</sup> Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>28</sup> Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

membentuk organisasi tanpa campur tangan pihak lain serta dilindungi dari tindakan diskriminatif yang berkaitan dengan keanggotaan serikat pekerja.<sup>29</sup>

Hak kebebasan berserikat merupakan pilar penting dalam sistem hubungan industrial yang demokratis dan berkeadilan. Perlindungan terhadap hak ini tidak hanya bertujuan untuk menjamin kebebasan individu, tetapi juga untuk menciptakan keseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, segala bentuk pelanggaran terhadap hak kebebasan berserikat, termasuk praktik pemberangusan serikat pekerja (*union busting*), merupakan tindakan yang bertentangan dengan prinsip hukum nasional maupun internasional dan harus mendapatkan penegakan hukum yang tegas.<sup>30</sup>

### 3. Pemberangusan Serikat Pekerja (*Union Busting*)

Pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) merupakan segala bentuk tindakan yang dilakukan oleh pengusaha atau pihak tertentu untuk menghalangi, melemahkan, atau membubarkan keberadaan serikat pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tindakan ini dapat berupa intimidasi, mutasi sepihak, pemutusan hubungan kerja (PHK), diskriminasi, hingga tekanan psikologis terhadap pekerja yang menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja. Secara konseptual, *union busting* merupakan pelanggaran serius terhadap hak kebebasan berserikat yang dijamin sebagai hak dasar pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Menurut Soerjono Soekanto, pelanggaran terhadap norma hukum, termasuk dalam

---

<sup>29</sup> Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi

<sup>30</sup> Prasetyo, Andika Nur, Salma Argya Azzahrani, and Feti Tri Hapsari. "Analisis Yuridis PHK Karyawan CNN Indonesia: Tinjauan Kebebasan Berserikat dan Dugaan Praktik Union Busting." *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum* 4.1 (2026), hlm. 65.

bentuk pemberangusan organisasi, merupakan bentuk ketidakseimbangan sosial yang dapat merusak tatanan hukum dan keadilan. Sementara itu, Philipus M. Hadjon menegaskan bahwa negara wajib memberikan perlindungan hukum, baik secara preventif maupun represif, terhadap tindakan yang merugikan hak-hak dasar warga negara, termasuk hak untuk berserikat.<sup>31</sup>

Secara yuridis, larangan terhadap praktik *union busting* di Indonesia diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam Pasal 28, ditegaskan bahwa siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi atau tidak menjadi anggota, serta menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja. Selanjutnya, dalam Pasal 43, diatur sanksi pidana bagi pihak yang melanggar ketentuan tersebut, yaitu berupa pidana penjara dan/atau denda. Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara secara tegas mengqualifikasikan *union busting* sebagai perbuatan melawan hukum yang memiliki konsekuensi hukum serius.<sup>32</sup>

Selain itu, perlindungan terhadap pekerja dari praktik *union busting* juga berkaitan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang mengatur tentang perlindungan hak-hak normatif pekerja, termasuk perlindungan dari tindakan diskriminatif dan pemutusan hubungan kerja yang tidak sah. Dalam konteks ini, tindakan *union busting* sering

---

<sup>31</sup> Rr Halimatu, Hira. "Penegakan Hukum Terhadap Praktik Union Busting (Pemberangusan Serikat Pekerja) Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)." *Jurnal Hukum*, 2.3 (2023), hlm. 35.

<sup>32</sup> Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

kali dikaitkan dengan PHK sepihak atau perlakuan tidak adil yang bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja.<sup>33</sup>

Di tingkat internasional, praktik *union busting* juga bertentangan dengan standar ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh International Labour Organization (ILO), khususnya dalam Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Konvensi ILO Nomor 98 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama. Kedua konvensi tersebut menegaskan bahwa pekerja harus dilindungi dari segala bentuk tindakan anti-serikat (*anti-union discrimination*), termasuk pemecatan atau perlakuan merugikan lainnya karena keanggotaan dalam serikat pekerja.<sup>34</sup>

Pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) merupakan tindakan yang tidak hanya melanggar hukum nasional, tetapi juga bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum internasional. Oleh karena itu, diperlukan penegakan hukum yang tegas serta penguatan regulasi dan pengawasan untuk mencegah terjadinya praktik tersebut, guna menjamin terlindunginya hak kebebasan berserikat dan terciptanya hubungan industrial yang adil dan seimbang.

#### 4. Sanksi Praktik *Union Busting*

Praktik pemberangusan serikat pekerja atau *union busting* merupakan tindakan yang dilakukan oleh pengusaha maupun pihak tertentu untuk menghalangi, membatasi, atau menghilangkan hak pekerja dalam membentuk dan menjalankan kegiatan serikat pekerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, *union busting* dipandang sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak kebebasan berserikat yang

---

<sup>33</sup> Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

<sup>34</sup> Singadimedja, M. Nurdin, and M. Holyone N. Singadimedja. "Kepastian Perlindungan Hukum Bagi Pengurus Serikat Pekerja Dari Tindakan Union Busting." *Jurnal Hukum Positum* 3.1 (2018), hlm. 104.

merupakan hak fundamental pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia. Kebebasan berserikat sendiri memiliki fungsi penting dalam menciptakan hubungan industrial yang seimbang karena melalui serikat pekerja, pekerja dapat memperjuangkan hak dan kepentingannya secara kolektif. Oleh karena itu, negara memberikan perlindungan hukum terhadap hak tersebut melalui berbagai instrumen hukum nasional maupun internasional.<sup>35</sup>

Secara konstitusional, perlindungan terhadap kebebasan berserikat di Indonesia diatur dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 ditegaskan bahwa siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, serta menjadi anggota atau tidak menjadi anggota serikat pekerja dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, skorsing, mutasi, intimidasi, kampanye anti-serikat, maupun tindakan lainnya yang merugikan pekerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara secara tegas melarang segala bentuk praktik union busting dalam hubungan industrial.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Annisa Rizky. *Perlindungan Hukum Bagi Pengurus Serikat Pekerja Atas Dugaan Praktik Pemberangusan Serikat Pekerja Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Diss. Universitas Gadjah Mada, 2018, hlm. 32.

<sup>36</sup> Pasal 28E ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap kebebasan berserikat, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 juga mengatur mengenai sanksi terhadap pelaku union busting. Dalam Pasal 43 ayat (1) disebutkan bahwa barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja 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 Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Ketentuan pidana tersebut menunjukkan bahwa praktik union busting dikategorikan sebagai tindak pidana ketenagakerjaan yang memiliki konsekuensi hukum serius. Pengaturan sanksi pidana ini bertujuan memberikan efek jera kepada pengusaha atau pihak lain yang melakukan pelanggaran terhadap hak kebebasan berserikat pekerja.<sup>37</sup>

#### **F. Metode Penelitian Hukum**

Metode penelitian menurut Soerjono Soekanto menyatakan bahwa metode penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya. Metode penelitian hukum tidak hanya berfokus pada norma hukum, tetapi juga pada penerapannya dalam masyarakat.<sup>38</sup> Sedangkan menurut Peter Mahmud Marzuki menjelaskan bahwa metode penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan kebenaran koherensi, yaitu apakah suatu aturan hukum sudah sesuai dengan norma hukum lainnya dan prinsip hukum yang berlaku. Dalam penelitian hukum normatif, peneliti menggunakan

---

<sup>37</sup> Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

<sup>38</sup> Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian*, Jakarta, 2007, hlm. 32.

pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, serta pendekatan kasus.<sup>39</sup>

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode:

### 1. Jenis penelitian

Penelitian ini berjenis yuridis normatif merupakan jenis penelitian hukum yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang berlaku, baik yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, maupun doktrin atau pendapat para ahli hukum. Penelitian ini sering disebut sebagai penelitian hukum doktrinal karena bertujuan untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, serta konsep hukum yang relevan guna menjawab permasalahan hukum yang diteliti.<sup>40</sup>

### 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka atau data sekunder sebagai sumber utama. Pendekatan ini berfokus pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, doktrin para ahli, serta prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Secara umum, penelitian yuridis normatif bertujuan untuk mengkaji hukum sebagai suatu sistem norma, sehingga yang dianalisis bukan perilaku masyarakat secara langsung, melainkan ketentuan hukum yang mengatur suatu permasalahan. Dalam pendekatan ini, hukum dipandang sebagai kaidah atau aturan yang tertulis

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm. 9.

<sup>40</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2003, hlm. 1.

dalam berbagai peraturan perundang-undangan (*law in books*). Menurut para ahli, pendekatan yuridis normatif sering disebut juga sebagai penelitian hukum doktrinal, karena mengkaji doktrin-doktrin atau ajaran hukum yang berkembang. Penelitian ini biasanya menggunakan beberapa pendekatan, seperti pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).<sup>41</sup>

### 3. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah menganalisis aspek hukum dari analisis yuridis hak kebebasan berserikat pekerja atas pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Adapun objek dalam penelitian ini mencakup dua pokok permasalahan utama. *Pertama*, bagaimana analisis yuridis hak kebebasan berserikat pekerja atas pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) berdasarkan UU No 21 Tahun 2000. *Kedua*, bagaimana perbandingan penerapan dan efektivitas sanksi hukum terhadap praktik union busting di Indonesia dan Filipina.

### 4. Sumber Data Penelitian

Apabila dikontekstualisasikan dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan sumber data penelitian sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan menjadi sumber utama dalam penelitian yuridis normatif. Data ini terdiri dari tiga jenis bahan hukum. *Pertama*, bahan

---

<sup>41</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 134.

hukum primer, yaitu sumber yang memiliki kekuatan mengikat secara yuridis, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan perjanjian. *Kedua*, bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang tidak mengikat tetapi memberikan penjelasan dan analisis, seperti buku, jurnal, dan hasil penelitian. *Ketiga*, bahan hukum tersier, yaitu bahan pelengkap yang membantu memahami kedua bahan sebelumnya, seperti kamus dan ensiklopedia.<sup>42</sup>

Pada penelitian ini menggunakan ketiga bahan hukum sebagaimana disebutkan. Berikut rincian bahan hukum sebagaimana dimaksud:

- a. Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri dari:
  - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
  - 2) Kitab Undang-undang Hukum Perdata
  - 3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
  - 4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
  - 5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- b. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini terdiri dari buku, jurnal hukum, tugas akhir, dan data elektronik.
- c. Bahan hukum tersier sebagai pelengkap dalam penelitian ini berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia

---

<sup>42</sup> Suteki, *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori, dan Praktik*, Rajagrafindo Persada, Bandung, 2018, hlm. 130.

## 5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, yang di antaranya adalah:<sup>43</sup>

- a. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai hal-hal yang telah dikaji.
- b. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yaitu kamus besar bahasa Indonesia.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan studi kepustakaan, yaitu dengan menelusuri dan mengumpulkan berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik yang dikaji. Proses ini mencakup penelaahan terhadap peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, karya ilmiah seperti hasil penelitian dan makalah, serta literatur berupa buku-buku yang berkaitan dengan objek penelitian. Seluruh bahan tersebut kemudian dihimpun, diseleksi, dan dianalisis secara sistematis. Tahap selanjutnya adalah mengkaji setiap sumber tersebut secara mendalam dan mengintegrasikannya sehingga membentuk suatu kesatuan analisis yang komprehensif, guna mendukung pembahasan dan menjawab permasalahan penelitian.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali, 2013. hlm. 11.

<sup>44</sup> Gulo, W. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana. Indonesia, 2014, hlm. 14.

## 7. Metode Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan, khususnya berupa bahan-bahan hukum, selanjutnya diolah dengan cara disusun ke dalam bentuk uraian deskriptif. Penyajian data dilakukan melalui penulisan naratif yang terstruktur, sehingga menghasilkan pemaparan yang runtut, sistematis, serta dapat dipahami secara rasional. Adapun dalam tahap analisis, data tersebut dikaji menggunakan metode analisis normatif kualitatif, yaitu dengan menafsirkan dan mengevaluasi norma-norma hukum yang berlaku berdasarkan bahan hukum yang telah dihimpun. Analisis dilakukan dengan menyusun argumentasi dalam bentuk kalimat yang jelas, logis, dan tidak berulang, sehingga menghasilkan pembahasan yang efektif dan terarah. Selanjutnya, dari hasil analisis tersebut ditarik suatu kesimpulan dengan menggunakan pola berpikir induktif, yakni dengan merumuskan kesimpulan umum berdasarkan fakta dan uraian khusus yang telah dibahas sebelumnya. Kesimpulan ini kemudian menjadi jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT.Grafindo Media Pratama, 2010, hlm. 98.