

**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dari Pemutusan
Hubungan Kerja Sepihak Akibat *Union Busting*
Analisis Putusan Nomor 229/Pdt.Sus-
Phi/2019/Pn.Bdg Dan Nomor 436 K/Pdt.Sus-
PHI/2020**

Amalia Sofa Izza

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

amalia.sofaizza@gmail.com

Abdullah Sulaiman

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

absulafdy@gmail.com

Abstract. Unilateral termination of employment due to union-busting practices is a serious problem in industrial relations in Indonesia. This study analyzes legal protection for workers against unilateral termination of employment due to union busting, referring to the Industrial Relations Court (PHI) Decision Number 229/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg and the Supreme Court Decision Number 436 K/Pdt.Sus-PHI/2020. This study uses a normative juridical method with a case approach, a regulatory approach, and data collection techniques through literature studies.

The results of the study indicate that PT. Asmo Indonesia (PT. Denso Manufacturing) is predicted to have carried out union-busting practices by unilaterally terminating the employment of the union chairman without going through the bipartite and tripartite mechanisms by the provisions of the regulations. Although there are indications of violations of the right to associate as regulated in Law

Number 21 of 2000, the courts at the PHI and cassation levels do not explicitly summarize the practice of union busting in their legal considerations. Unilateral termination of employment of active workers in trade unions can be charged as an unlawful act. Therefore, it is necessary to strengthen legal protection for workers to prevent discriminatory and repressive actions by employers against freedom of association. In addition, judges in industrial relations cases need to consider more comprehensively the aspects of Human Rights and the principle of justice in every decision related to employment.

Keywords:

Unilateral Termination of Employment; Union Busting; Trade Unions.

Abstract. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak akibat praktik union busting menjadi permasalahan serius dalam hubungan industrial di Indonesia. Studi ini menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja terhadap PHK sepihak akibat union busting, dengan merujuk pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Nomor 229/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 436 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan kasus dan pendekatan perundang-undangan, serta teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Asmo Indonesia (PT. Denso Manufacturing) terindikasi melakukan praktik union busting dengan memutus hubungan kerja ketua serikat pekerja secara sepihak, tanpa melalui mekanisme bipartit dan tripartit yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Meskipun terdapat indikasi pelanggaran terhadap hak berserikat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, pengadilan dalam tingkat PHI dan kasasi tidak secara eksplisit menangkap adanya praktik union busting dalam pertimbangan hukumnya. PHK sepihak terhadap pekerja yang aktif dalam serikat pekerja dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum. Oleh karena itu, diperlukan penguatan perlindungan hukum bagi pekerja guna mencegah tindakan diskriminatif dan represif dari pengusaha terhadap kebebasan berserikat. Selain itu, hakim dalam perkara hubungan industrial perlu mempertimbangkan secara lebih komprehensif aspek Hak Asasi Manusia dan prinsip keadilan dalam

setiap putusan yang berkaitan dengan perselisihan ketenagakerjaan.

Keywords

Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak; Union Busting; Serikat Pekerja.

Pendahuluan

Problematika ketenagakerjaan masih menjadi fenomena yang kerap terjadi di Indonesia dan menjadi sorotan berbagai kalangan. Konflik-konflik dalam dunia kerja seperti kasus penipuan, tindak kekerasan, perlakuan diskriminatif, pemberian upah di bawah standar, dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terus bermunculan dengan tingkat kompleksitas yang semakin meningkat.¹ Setiap relasi industrial yang melibatkan unsur pengusaha, pemerintah, dan pekerja kerap diwarnai berbagai kasus perselisihan hubungan industrial antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Di antara bentuk perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam dunia kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).²

Pemutusan hubungan kerja telah menjadi bencana bagi Indonesia, sebab ketika seseorang kehilangan pekerjaannya, dampaknya meluas hingga puluhan orang yang menderita termasuk keluarga, orang tua, dan saudara yang mengandalkannya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Pasal 1 angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha".

Kerentanan posisi pekerja memerlukan sarana untuk memperkuat kedudukan mereka. Sarana tersebut merupakan perwujudan dari hak berserikat dalam bentuk Serikat Pekerja/Buruh. Serikat Pekerja/Buruh bertujuan menciptakan keseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha. Dengan adanya representasi pekerja melalui Serikat Pekerja/Buruh, diharapkan aspirasi pekerja dapat tersalurkan kepada pihak

¹ Aldiyansyah, "Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis", *Artikel Jawa Pos*, 12 Februari 2020.

² Ismi Pratiwi Podungge, dkk, "Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh", *Jurnal Hukum Lex Generalis* (2021), Vol. 2 No. 5, h. 386

pengusaha. Selain itu, keterlibatan pekerja dalam proses produksi diharapkan dapat terwujud melalui forum-forum serikat pekerja. Langkah ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas hubungan industrial di tingkat perusahaan.³

Dewasa ini sering kali terjadi kasus yang ada dalam hubungan kerja, salah satu di antaranya yakni adanya tindakan *union busting*.⁴ Konsep *union busting* awalnya berkembang dalam konteks hubungan industrial di Amerika Serikat yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai pemberangusan atau penindasan serikat pekerja. Istilah ini merujuk pada upaya penipuan terhadap serikat pekerja atau tindakan kooptasi serikat untuk menguntungkan pihak majikan. Praktik semacam ini dianggap sebagai tindakan buruk dan mencerminkan praktik perburuhan yang tidak sehat atau tidak berkeadilan. Senator Robert Taft bersama Fred A. Hartley, Jr. mengambil sikap menentang praktik tersebut dengan mengajukan undang-undang yang dikenal sebagai *Taft-Hartley Act*.⁵

Para pakar ketenagakerjaan mengemukakan bahwa praktik *union busting* yang dilakukan pengusaha terhadap serikat pekerja umumnya mewujudkan dalam berbagai bentuk seperti pemecatan para aktivis pekerja, pelaksanaan PHK, penurunan jabatan, pemindahtugasan, atau mendatangkan aktivis pekerja dari perusahaan lain. Adanya tindakan diskriminatif dari kelompok elit mengharuskan negara menjalankan kewajibannya dalam melindungi warga negaranya. Hak Asasi Manusia diartikan sebagai hak-hak yang

³ Abdullah Sulaiman, Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), h., 329-330.

⁴ Robiatul Adawiyah dkk, "Union Busting Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Indonesian Journal of Law and Economics Review* (2017), Vol 1, No 1, h. 7.

⁵ Juanda Pengaribuan, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan dilengkapi Ulasan Hukum* (Jakarta : Muara Ilmu Sejahtera Indonesia, 2012), h., 136.

melekat pada diri manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia, bukan karena pemberian dari masyarakat atau negara.⁶

Pada putusan pertama No. 229/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg bahwa hakim menolak gugatan untuk seluruhnya, dengan pertimbangan hukum diantaranya berdasarkan Pasal 151 Jo. 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa surat PHK tanpa putusan PHI batal demi hukum, dalam ketentuan pemberian SP pada pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa penggugat dalam penerapan pemberian surat peringatan tidak sesuai dengan prosedur PKB PT. Asmo Indonesia, dan Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan belum terputus dan Penggugat dihukum untuk memanggil Tergugat untuk bekerja kembali di PT. Denso Manufacturing Indonesia dengan mendapatkan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Tergugat dll.

Di level kasasi, putusan MA No. 436 K/Pdt.Sus-PHI/2020 telah membatalkan putusan PHI dan mengabulkan permohonan kasasi tersebut dengan pertimbangan bahwa penggugat terbukti telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat berdasarkan bukti-bukti yang diajukan. Hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat disimpulkan tidak lagi mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis karena Penggugat terbukti melakukan mutasi dengan cara yang tidak sesuai prosedur, sementara di sisi lain Tergugat juga dengan sengaja melakukan berbagai pelanggaran yang seharusnya tidak perlu dilakukan sehingga memicu Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Perwujudan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan perlu dioptimalkan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila sebagaimana tercantum dalam bagian menimbang huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

⁶ Frans Magnis Suseno, *Etika Politik dan Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern* (Jakarta: Gramedia, 2011), h., 73.

Menilik berbagai tindakan yang dilakukan perusahaan sebagai pihak dengan posisi kuat dan status Rohwan sebagai ketua serikat pekerja PT. Asmo Indonesia pada waktu itu, terlihat adanya indikasi bahwa perusahaan telah melakukan praktik *union busting* atau pemberangusan serta upaya memanfaatkan serikat pekerja untuk kepentingan majikan atau perusahaan tersebut. Hal ini tercermin dari tindakan sengaja melakukan PHK secara sepihak demi kepentingan akuisisi, menolak mempekerjakan, tidak membayar upah dan THR, hingga melakukan tindakan diskriminatif dan intimidatif terhadap Rohwan dalam kapasitasnya sebagai ketua serikat pekerja. Rangkaian tindakan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.

Secara prosedural PHK tersebut salah dan bertentangan dengan hukum selain melakukan PHK sepihak tanpa putusan pengadilan tetapi juga penggugat tanpa risalah Bipartit, membawa masalah PHK sepihak ini kepada Tripartit padahal PHK tidak pernah dibahas dalam Bipartit/dirundingkan tetapi secara tiba-tiba Tergugat tidak diperbolehkan masuk dan menguasai PHK kepada Kuasa Hukumnya.

Di dalam putusan PHI maupun kasasi, praktik *union busting* secara sosiologis sudah terlihat atau terealisasi tetapi hakim belum menyatakan adanya tindak *union busting*, dan terdapat fakta-fakta yang belum ditangkap oleh hakim. Bahwa hakim baik di tingkat PHI maupun MA belum secara jelas atau *clear* menangkap adanya praktik *union busting*. Studi ini menganalisis perlindungan hukum atas hak bekerja dari pemutusan hubungan kerja sepihak akibat *union busting* dalam Putusan Nomor 229/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan Nomor 436 K/Pdt.Sus-PHI/2020”.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian Yuridis Normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data

sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang-undangan yang dilakukan untuk mengkaji semua peraturan yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja yang di PHK akibat tindak union busting. Pendekatan kasus digunakan peneliti untuk menjadi referensi saat menganalisis masalah seperti kasus nyata yang mempunyai kekuatan hukum tetap yaitu Putusan Mahkamah Agung 436 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

Hasil dan Pembahasan

Perlindungan Hukum bagi Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Union Busting

Dalam kasus pemberhentian sepihak yang dilakukan oleh PT. Asmo Indonesia yang sekarang sudah menjadi PT. Denso Manufacturing terhadap ketua Serikat Pekerja, yakni Rohwan. Dalam hal pemberhentian tersebut pihak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa adanya perundingan antara kedua belah pihak dan bertentangan dengan prosedur yang ada didalam Undang-Undang.

Perusahaan juga terindikasi melakukan tindak *union busting* dengan indikasi-indikasi berikut, (1) adanya kegagalan dalam kronologi kasus dengan melakukan PHK sepihak terhadap ketua serikat pekerja PT. Asmo Indonesia secara tiba-tiba tanpa adanya bipartit, (2) melakukan tindakan yang diskrimiatif dan represif terhadap Rohwann selaku ketua serikat pekerja dengan tidak diperbolehkan masuk kerja dan tidak mendapatkan upah serta THR keagamaan sejak Januari 2019 sampai dengan bulan Oktober 2019, (3) perusahaan melakukan mutasi secara tidak benar, (4) mengancam Rohwan selaku ketua serikat pekerja agar keluar dari perusahaan jika

serikat pekerja PT. Asmo Indonesia mau tetap eksis karena dianggap menghalang-halangi adanya proses akuisisi PT. ASMO Indonesia oleh PT. Denso.

Proses akuisisi ini dapat mempengaruhi terkait hak dan kepentingan pekerja pada perusahaan tersebut, yaitu potensi PHK yang dapat terjadi karena adanya perubahan manajemen. Dengan adanya serikat pekerja yang fungsinya memperjuangkan hak dasar para pekerja dan juga hak bersuara dalam akuisisi perusahaan maka pihak perusahaan mencoba untuk memusnahkan serikat pekerja tersebut agar akuisisinya tetap berjalan dan melemahkan serikat pekerja dengan melakukan PHK kepada ketua serikat pekerja.

Pada putusan pertama Hakim memutuskan bahwa PHK tersebut dibatalkan karena tidak sesuai prosedur yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tetapi pada putusan Kasasi bahwa hakim mengabulkan permohonan dan Rohwan tetap di PHK. Dan hakim baik di tingkat PHI maupun MA belum secara jelas menangkap adanya praktik *union busting* maka dibutuhkannya perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK secara sepihak akibat *union busting*.

Lingkup hubungan hukum keperdataan dari persoalan *union busting* yang seyogyanya memperoleh perlindungan hukum atas eksistensi serikat pekerja yang telah dirugikan oleh perusahaan PT. Asmo Indonesia (PT. Denso Manufacturing). Di Indonesia, perlindungan terhadap tindakan *union busting* diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 khususnya Pasal 28 dan Pasal 43 ayat (1). Ketentuan pasal tersebut secara luas dipahami sebagai hukum mengenai *union busting*. Namun sesungguhnya hukum tidak hanya sebatas mengenai apa yang tertulis dalam undang-undang saja. Hukum tidak hanya berhenti dan selesai dalam rumusan kata-kata di undang-undang, namun juga perlu dijalankan.

Kebebasan berserikat adalah perubahan yang paling signifikan dalam tonggak sejarah perjuangan serikat buruh di Indonesia. Serta melalui ratifikasi Konvensi ILO No. 87 Tahun

1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi pada 9 Juni 1998, jaminan kepada buruh akan kebebasan untuk mendirikan dan menjadi anggota organisasi, demi kemajuan dan kepastian dari kepentingan-kepentingan pekerjaan mereka, tanpa sedikitpun ada keterlibatan negara dilindungi secara internasional.

Jaminan perlindungan hukum bagi pekerja mencakup tiga aspek utama sebagaimana dikemukakan oleh Imam Soepomo, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Dalam konteks perlindungan sosial, terdapat perlindungan terhadap jaminan hak yang bertujuan memastikan bahwa setiap individu memperoleh keadilan dan perlakuan yang setara di hadapan hukum. Perlindungan ini diatur dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, serta kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Ketentuan ini dipertegas dalam Pasal 3 dan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menekankan hak setiap individu untuk mendapatkan perlindungan hukum yang setara dan bebas dari segala bentuk diskriminasi. Namun, dalam praktiknya, masih banyak terjadi perlakuan diskriminatif terhadap kelompok pekerja yang lebih rentan, seperti yang dialami oleh Rohwan, seorang ketua serikat pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Keputusan tersebut mencerminkan ketimpangan dalam penerapan perlindungan hukum, di mana pekerja yang seharusnya memperoleh jaminan hukum atas kebebasan berserikat justru menjadi sasaran tindakan represif. Pasal 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 menjelaskan bahwa negara menjamin setiap warga negaranya untuk mendapatkan kebebasan, jaminan, perlindungan hukum, perlakuan yang adil, hak untuk hidup dan tidak diperbudak karena hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja secara yuridis memiliki prinsip kebebasan, dan negara tidak

menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun.

Perlindungan Kebebasan Berserikat dapat dilihat dari Undang-undang Nomor 20 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Pasal 28 dan Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan “*Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat*”. Pasal tersebut menjamin hak setiap orang atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Dengan demikian hak pekerja atau buruh untuk bebas berserikat dijamin oleh konstitusi. Asas yang ada di dalam konstitusi tersebut diwujudkan ke dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Frase ”setiap orang” di dalam Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 ini bermakna bahwa siapa saja di Indonesia dijamin haknya untuk bebas berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat oleh konstitusi atau UUD 1945. Konstitusi Indonesia, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945, menjamin hak setiap pekerja atau buruh untuk berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Jaminan ini bertujuan untuk melindungi kebebasan pekerja dalam menyuarakan aspirasi serta memperjuangkan hak dan kepentingan mereka melalui serikat buruh. Oleh karena itu, segala bentuk tindakan yang bertujuan untuk menghalangi atau membatasi kebebasan berserikat dilarang oleh hukum. Larangan ini mencakup berbagai tindakan yang dapat merugikan pekerja, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, pemberhentian sementara, penurunan jabatan, atau mutasi yang dilakukan sebagai bentuk tekanan terhadap pekerja yang aktif dalam serikat buruh. Selain itu, tindakan yang merugikan pekerja juga dapat berupa pemotongan atau tidak dibayarkannya upah secara sepihak,

intimidasi terhadap pekerja yang tergabung dalam serikat, serta kampanye anti-pembentukan serikat buruh yang bertujuan untuk melemahkan gerakan pekerja. Praktik-praktik tersebut bertentangan dengan prinsip perlindungan hak asasi manusia serta keadilan dalam hubungan industrial.⁷

Selain itu, setiap pekerja berhak berserikat, menjadi anggota, menjadi pengurus ataupun melakukan kegiatan serikat telah dilindungi dalam Pasal 153 Ayat (1) huruf (g) Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang berbunyi: *“Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan: mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”*.

Pada kasus ini perusahaan tidak berhak untuk melakukan PHK secara sepihak dan tidak membayarkan upah pengurus serikat pekerja.

Perlindungan Hak Berorganisasi dapat dilihat pada Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956. Pasal 24 berisi bahwa *“Setiap orang berhak untuk berkumpul, berapat, dan berserikat untuk maksud-maksud damai”*. Yang dimaksud dalam Pasal 24 ayat 1 bahwa setiap orang termasuk para buruh dan pekerja berhak untuk berserikat dan membentuk serikat pekerja dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO NO. 98 mengenai berlakunya dasar-dasar hak

⁷ Abdul Rachmad Budiono, “Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional”, *Jurnal Konstitusi* (2016), Vol. 13 No. 4, h., 802.

untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama. Pada kasus ini dengan menghormati kepentingan-kepentingan serikat pekerja, tidak melanggar kontrak kerja maupun Perjanjian Kerja Bersama agar terciptanya keadilan dalam sebuah hubungan kerja. Serta hak untuk berunding bersama ketika terjadinya perselisihan ataupun pemutusan hubungan kerja harus dirundingkan terlebih dahulu (bipartit) oleh kedua belah pihak tidak langsung di PHK secara sepihak tanpa perundingan bipartit, tripartit, maupun putusan pengadilan hubungan industrial. Oleh karena itu perlunya perlindungan hukum pada kasus tersebut oleh Negara yang telah dimaksudkan pada Undang-Undang yang telah disebutkan.

Pertimbangan Majelis Hakim dalam Perkara Nomor 229/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan Nomor 436/Pdt.Sus-PHI/2020

Analisis ini dititikberatkan pada 3 (tiga) aspek yaitu analisis hak pekerja, analisis kepentingan pekerja, dan analisis kewajiban pekerja. Dengan tujuan dapat membuktikan bahwa putusan Mahkamah Agung kurang memperhatikan hak asasi manusia bagi pekerja dan adanya indikasi tindak union busting yang belum secara jelas ditangkap baik dalam putusan tingkat Pengadilan Hubungan Industrial maupun Kasasi atau Mahkamah Agung.

Seperti yang sudah dijelaskan pada kasus posisi berawal ketika penggugat melakukan PHK sepihak kepada pekerja dengan dalih telah dikeluarkan surat peringatan pertama tanggal 4 Oktober 2018 dikatakan karena tergugat melakukan tindak indisipliner dengan memarkirkan sepeda motor di area perusahaan, surat peringatan kedua tanggal 2 November 2018 dengan penyebab yang sama padahal jangka waktu SP1 masih berlaku dan surat peringatan ketiga tanggal 9 November 2019 dengan penyebab tergugat tidak bersedia menempati pekerjaan yang baru diberikan atau dilakukan rotasi. Hingga

akhirnya penggugat melakukan PHK sepihak tanggal 21 Desember 2018 dan mendaftarkan permohonan tripartit tanpa adanya bipartit pada Dinas Tenaga Kerja Bekasi tanggal 7 Januari 2019.

Pertama, mengenai PHK yang dilakukan penggugat melalui kuasa hukumnya tidak pernah dibahas dalam bipartit atau dirundingkan dahulu dan tidak adanya upaya penyelesaian sengketa kepada buruh oleh perusahaan agar tidak terjadinya PHK, tetapi secara tiba-tiba tergugat tidak diperbolehkan masuk kerja dengan penjagaan ketat dari pihak keamanan penggugat hingga tidak dibayarkan hak-hak Rohwan sebagai tergugat seperti upah dan Tunjangan hari Raya, yang artinya melintasi arogansi dan diskriminasi kepada tergugat sebagai pihak yang lemah dan melanggar Pasal 151 ayat 1 Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja berisi: *“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan Hubungan Kerja”*.

Pasal 151 ayat 2 Perpu Nomor 2 Tahun 2022: *“Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”*.

Pasal 151 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: *“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”*.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo. Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Pasal 151 ayat 3, dikatakan: *“Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan*

melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”.

Mengenai surat PHK sepihak tersebut yang tidak pernah dirundingkan dan langsung melakukan PHK sepihak dengan Surat Kuasa tanpa adanya putusan pengadilan merupakan perbuatan melanggar hukum karena PHK hanya boleh diperoleh melalui penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial sesuai dengan pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berisi: *“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.*

Pada faktanya bahwa tidak adanya proses bipartit tetapi langsung melakukan PHK, merupakan bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku tentang mekanisme perselisihan Hubungan Industrial bahwa PHK harus diberitahukan dahulu sebelumnya, biapartit, tripartit hingga didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana ketentuan pada Pasal 37 sampai dengan Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, diantaranya isi Pasal 39 ialah: *“Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui*

mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Proses tripartit yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Bekasi pada akhirnya dikeluarkannya surat anjuran Nomor 565/7275/Disnaker, tertanggal 28 Mei 2019, namun terang dan jelas Penggugat telah menolak anjuran Disnaker tersebut untuk mempekerjakan kembali dan membayar hak-hak yang belum dibayarkan tergugat. Seusai dengan ketentuan yang berlaku jika bipartit dan tripartiti tetap tidak berhasil maka permohonan pemeriksaan oleh satu pihak setelah dikeluarkan surat oleh mediator maka diajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Sebagaimana Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa: *“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi dan mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri Hubungan Industrial”*.

Ketika proses tripartit pada Dinas Tenaga Kerja Bekasi penggugat tidak melampirkan Risalah Mediator Nomor: 565/2270/Disnaker, perihal pencabutan SP1, 2 dan 3 tergugat, maka tidak adanya alasan PHK kepada tergugat setelah dicabutnya SP1, 2 dan 3. SP pertama diberikan karena motor tergugat masuk tanpa stiker, faktanya banyak motor lain yang masuk tanpa stiker tapi tidak diperlakukan sama, tergugat tidak diberi kesempatan untuk mengikuti training safety riding dan tergugat pernah menanyakan tentang kebijakan baru stiker parking tersebut kepada penggugat melalui PIC nya (kuswoyo) dan dia mengizinkan masuk dan akan dibuatkan surat pernyataan oleh PIC safety riding tetapi malah dikenakan SP, dari hal tersebut terbukti bahwa penggugat melakukan suatu diskriminasi dan tidak memperlakukan sama kepada pekerjanya. Hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang ada diantaranya:

Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan: *“Setiap orang berhak*

untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa: “*Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”.*

Dilakukannya juga tindak diskriminasi hingga memberikan SP1 kepada tergugat, SP 2 dan SP3 langsung diberikan padahal jarak waktu dalam memperikan SP adalah enam bulan, tetapi pada kenyataan SP1 diberikan tanggal 4 Oktober 2018 sebulan kemudian langsung diberikan SP2 dan 3 pada tanggal 4 dan 9 November, maka hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang menyatakan bahwa:

Pasal 161 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan: “(1) *Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”.*

Mengenai perihal penempatan posisi pekerjaan yang baru pada surat Nomor: 0859/HRD/IV/2018 yang dibuat penggugat tanggal 1 April 2018 tetapi baru disampaikan kepada tergugat pada bulan Oktober 2018, 6 bulan setelah lewat masa berlakunya hingga menjadikan surat tersebut sebagai alasan memberikan SP2 dan SP3 dengan gugatannya dikarenakan tergugata tidak bekerja, faktanya sejak 2015, walaupun dengan section yang berbeda-beda tetapi area kerja Tergugat adalah dikantor Serikat Pekerja, oleh karenanya gugatan Penggugat agar ditolak seluruhnya karena menginterferensi kepentingan internal Serikat Pekerja yang menjadi Hak Tergugat hal tersebut tidak sesuai dengan Pejanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah ditandatangani kedua belah pihak Pasal 8 Ayat (1) telah mengatur tentang dispensasi penuh dalam menjalankan kegiatan serikat pekerja, oleh karena itu tergugat sebagai ketua serikat pekerja memiliki hak tersebut sebagaimana isi PKB tersebut sebagai berikut : *“Atas permintaan serikat pekerja perusahaan memberikan ijin sekurang-kurangnya 3 orang pengurus serikat pekerja untuk dibebastugaskan dari tugas pekerjaan sehari-hari guna melakukan tugas-tugas tertentu dari Serikat Pekerja dengan tanpa mengurangi hak-haknya sebagai pekerja”*

Adanya perlindungan hak sebagai serikat pekerja dalam Pasal 153 Ayat (1) huruf (g) Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang berbunyi: *“Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan: mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”*.

Pada tanggal 9 November 2018 Penggugat memanggil Tergugat secara tertulis untuk diskusi, saat itu hari jum;at diskusi dilaksanakan di jam 9.30 hingga 11.30 di ruang aula PT. ASMO Indonesia dan berlanjut di resto di City Walk jababeka

cikarang dari jam 15.30 hingga 16.00 yang disaksikan oleh Sekretaris Pimpinan Unit Kerja FSPMI (sdr. Ika Suryana), bahwa dalam diskusi tersebut disepakati secara tidak tertulis, hal mana SP dicabut, dan Surat penugasan akan dijalankan oleh Tergugat dengan menunggu Penggugat koordinasi dengan manager HRD (Sdr. Andri Kustiawan), selanjutnya sekitar jam 16, 30 Tergugat mendapatkan pesan Whatsapp dari Penggugat (Sdr. Sutandyo selaku Direktur HRD) mengajak pertemuan empat mata kepada rohwan selaku tergugat dan pertemuan terjadi pada hari senin tanggal 12 Nopember di Asuka Apartemen kawasan MM2100 dari jam 18.30 hingga 21.00 dengan hasil pembicaraan sebagai berikut: (1) Penggugat menyampaikan bahwa Tergugat sudah disiapkan SP3; (2). Penggugat menyampaikan bahwa surat penugasan sudah tidak dibutuhkan karena masalah rekrutmen langsung dihandle PT. DENSO Indonesia; (3). Penggugat minta Tergugat agar mengikuti maunya Penggugat yaitu keluar dari Serikat Pekerja ikut management, dan PHK dengan penawaran Kedua pilihan tersebut disampaikan Penggugat dengan dalih.

Dianggap keberadaan Tergugat sebagai ketua Serikat Pekerja menghalangangi adanya proses akuisi PT. ASMO Indoneia oleh Denso; 16. Bahwa kelanjutan dari 2 pilihan tersebut diatas, tanpa mengindahkan hasil diskusi tanggal 9 Nopember yang telah bersepakat mencabut SP 1 dan 2, tanggal 19 Nopember penggugat melalui HRD Manager menyampaikan salinan SP3 yang masih kosong kolom tandatangan (tidak lengkap), dan pada masa berlakunya juga telah daluarsa, walaupun SP3 dipaksakan setelah adanya kesepakatan pencabutan SP 1 dan 2, Tergugat terus mencari tahu tentang surat penugasan kepada manager HRD, dalam pelaksanaan surat penugasan yang di dalilkan oleh Penggugat menjatuhkan SP3 kepada Tergugat, maka dengan demikian terang dan jelas berdasarkan fakta –fakta hukum tersebut adanya upaya mencari-cari kesalahan Tergugat sebagai ketua Serikat Pekerja agar dapat di PHK sebelum adanya proses akuisi perusahaan, bahwa hal tersebut telah ditargetkan dan

telah dilaksanakan sesuai target, dimana awal tahun 2019, tepatnya 2 Januari 2019, tergugat sudah dilarang masuk tanpa status yang jelas.

Berkaitan dengan parkir kendaraan yang dilakukan tergugat pada faktanya telah diatur berdasarkan PKB pasal 7 tentang Fasilitas dan bantuan untuk Serikat Pekerja, slot fasilitas Parkir untuk Serikat pekerja sudah ada dengan lengkap tertulis SPMI-SPSI-WAKARO, hingga bahwasannya para pekerja ataupun serikat pekerja berhak memakai fasilitas perusahaan ataupun sarana prasarana perusahaan, hal ini sesuai dengan amanat PKB pasal 7 ayat 5 yang berbunyi: *“Untuk memperlancar jalannya organisasi Serikat Pekerja, maka perusahaan memberikan bantuan berupa sarana dan fasilitas yang diperlukan untuk menghadiri rapat-rapat dan pertemuan Serikat Pekerja baik didalam maupun diluarlingkungan perusahaan.”*

Pada kenyataannya Penggugat sudah tidak membayarkan upah Tergugat sejak periode penggajian bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Oktober 2019 dan THR Keagamaan 2019, tetapi status Hukum hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat belum terputus dan Penggugat harus tetap mempekerjakan dan membayarkan hak Tergugat maka berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Jo Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa : *“Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan”*.

Pasal 55 ayat (1) huruf a dan b Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan: *“Setiap keterlambatan dalam pembayaran upah pekerja, maka mulai hari ke empat (4) sampai dengan hari kedelapan (8) maka upah ditambahkan 5% untuk setiap hari keterlambatan dan sesudah hari kedelapan ditambahkan sebesar 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan untuk satu (1) bulan tidak boleh lebih dari 50%”*.

Pasal 93 ayat (1) dan ayat (2) huruf f Undang-undang No. 13 tahun 2003 menyatakan bahwa: *“Ayat (1) upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, ayat (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”*.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan pada Pasal 5 ayat (4): *“THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan”*. Pasal 10 ayat (1) menyatakan: *“Pengusaha yang terlambat membayar THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (4) dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR Keagamaan yang harus dibayarkan sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar”*.

Perlakuan yang seharusnya tetap diberikan atau dilakukan oleh perusahaan telah diatur dalam Pasal 157A Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja bahwa pengusaha tetap membayarkan kewajibannya hingga proses penyelesaian hubungan industrial selesai, bukan tiba-tiba melakukan PHK sepihak dan tidak membayarkan kewajibannya, Perpu tersebut berisi: (1). *Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.* (2). *Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.* (3). *Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan insustrial sesuai tingkatannya.”*

Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat beserta denda 50% dari jumlah upah yang terlambat dibayarkan totalnya yaitu Rp. 91.0898.765 dan denda 5% dari keterlambatan membayar tunjangan keagamaan untuk tahun 2019 dengan total Rp. 6.379.913. Fakta-fakta hukum tersebut jelas menunjukkan bahwa tindakan-tindakan yang dilakukan oleh PT. Asmo Indonesia terhadap tergugat atau Rohwan, terindikasi tindak union busting

Putusan Mahkamah Agung Nomor 436 K/Pdt.Sus-PHI/2020, Mahkamah Agung menilai bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum dengan Mengadili Sendiri Dalam Pokok Perkara diantaranya Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan.

Adapun pertimbangan menurut majelis hakim ialah penggugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat berdasarkan bukti-bukti yang diajukan (vide Bukti P12 dan Bukti P13), Tergugat terbukti telah melakukan perbuatan-perbuatan yang menimbulkan hubungan kerja yang tidak harmonis dengan melakukan pelanggaran-pelanggaran yang tidak seharusnya dilakukan oleh Tergugat, antara lain memarkir kendaraan tidak pada tempatnya secara sengaja berulang-ulang.

Hubungan industrial yang hormanis, dinamis dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila (vide bagian menimbang huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004), sehingga hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat dapat disimpulkan sudah tidak dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis karena Penggugat sudah melakukan mutasi secara tidak benar, sedangkan Tergugat juga secara sengaja, melakukan pelanggaran-pelanggaran yang seharusnya tidak perlu dilakukan oleh Tergugat sehingga Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat;

Gugatan subsider Penggugat yang memohon putusan yang seadil-adilnya (asas *ex aequo et bono*) maka hakim berpendapat adalah lebih tepat dan adil hubungan kerja dinyatakan putus sejak putusan dibacakan (vide Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) Tergugat yang diputus hubungan kerjanya karena hubungan industrial dengan Penggugat tidak lagi dapat bekerjasama maka Tergugat berhak atas kompensasi dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Penggugat (vide Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Hakim tetap berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan.

Dengan tetap dijatuhkannya PHK kepada tergugat selaku pekerja di PT. Asmo Indonesia atau yang sekarang PT. Denso Manufacturing dan berposisi sebagai ketua serikat pekerja PT. Asmo, Hakim pada Mahkamah Agung kurang memperhatikan Hak Asasi Manusia Ketenagakerjaan dalam persepektif Hak Pekerja, Kepentingan Pekerja, dan Kewajiban Pekerja.

Dalam kasus tersebut hak pekerja yang dapat diangkat di antaranya adalah hak keberlangsungan hidup. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam Pasal 28B ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi: *“Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”*.

Hak kelangsungan hidup merupakan sebuah hak yang wajib dimiliki oleh siapa saja semenjak orang tersebut lahir dan berhak untuk melanjutkan hidupnya. Bersamaan dengan hak

ini seseorang juga memperoleh beberapa hak lain seperti hak mendapatkan perawatan sebaik-baiknya, hak perlindungan dari ancaman, dan mempertahankan hidup. hak kelangsungan hidup disini dimaksudkan bahwa pekerja juga merupakan warga negara yang harus dilindungi untuk terus melangsungkan hidup mereka dari berbagai ancaman para pengusaha yang memperlakukannya dengan semena-mena.

Selain itu, ada hak mendapatkan pekerjaan yang layak. Dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Ayat ini secara tegas mengandung pengakuan juga jaminan untuk semua orang agar mendapatkan pekerjaan layak untuk mendukung kehidupan. Jaminan UUD 1945 tentang pekerjaan dan hidup yang layak ini sebagiannya adalah tanggung jawab pemerintah sebab mereka berkewajiban untuk menciptakan kehidupan ekonomi yang baik bagi warganya yang salah satu wujudnya adalah dengan menciptakan lapangan pekerjaan. Tetapi pada kasus ini dimaksudkan bahwa setiap warga nergara berhak mendapatkan pekerjaan yang layak yang seharusnya sudah dia dapat pada perusahaan tersebut, bukan malah diputus hubungan kerjanya.

Begitu pula, hak berserikat dan Hak bebas dari diskriminasi. Hak berserikat diatur dalam Pasal 28E ayat (3), 28I ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada kasus ini Rohwan sebagai pekerja berhak berkumpul atau berserikat untuk menjadi pengusaha dan membela hak-hak pekerja yang seharusnya dilindungi dari tindak represif dan diskriminatif pengusaha yang seenaknya. Rohwan selaku ketua serikat pekerja PT. Asmo Indonesia berhak melakukan tugasnya sebagai pengurus serikat pekerja dan melakukan kegiatan untuk kepentingan serikat.

Hak lainnya adalah hak untuk bekerja serta mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 28D ayat (2): *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat*

imbangan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pada kasus ini setiap pekerja berhak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, setelah rohwan tidak diperbolehkan masuk bekerja, rohwan juga tidak dibayarkan hak-haknya seperti upah dan tunjangan hari raya yang seharusnya dibayarkan dan rohwan tidak diperlakukan sama dengan tidak diberikannya kesempatan untuk mengikuti safety training untuk mendapatkan stiker parkir. Rohwan sebagai ketua serikat pekerja juga dianggap menghalang-halangi proses akuisisi perusahaan sehingga perusahaan mencari-cari kesalahan rohwan dan bertindak diskriminatif.

Dalam konteks hubungan industrial, kepentingan pekerja mencakup perlindungan terhadap hak-hak fundamental mereka, termasuk kebebasan berserikat serta peningkatan kesejahteraan. Rohwan, sebagai ketua serikat pekerja, memiliki tanggung jawab untuk membela hak serta kepentingan pekerja, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Berdasarkan ketentuan tersebut, serikat pekerja memiliki beberapa fungsi utama, antara lain sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mewakili pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai tingkatannya, serta menjadi sarana dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Selain itu, serikat pekerja juga berperan sebagai wadah penyalur aspirasi pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya, perencana serta pelaksana aksi pemogokan pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Di samping hak-hak tersebut, pekerja juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi dalam menjalankan tugasnya. Salah satu kewajiban utama adalah ketaatan, yang mengharuskan pekerja untuk mematuhi aturan serta ketentuan

yang berlaku di perusahaan. Selain itu, pekerja memiliki kewajiban untuk menjaga kerahasiaan data dan informasi penting perusahaan, yang dikenal sebagai kewajiban konfidensialitas. Terakhir, pekerja juga dituntut untuk menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dengan mendukung visi dan misi yang telah ditetapkan, serta berkontribusi secara aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan keseimbangan antara hak dan kewajiban tersebut, hubungan industrial yang sehat dapat terwujud, sehingga memberikan manfaat bagi pekerja maupun perusahaan secara keseluruhan.

Kesimpulan

Perlindungan terhadap tindakan *union busting* diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh khususnya Pasal 28 dan Pasal 43 Ayat (1). Ketentuan Pasal tersebut secara luas dipahami sebagai hukum mengenai *union busting*. Melalui ratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, jaminan kepada buruh akan kebebasan untuk mendirikan dan menjadi anggota organisasi, demi kemajuan dan kepastian dari kepentingan-kepentingan pekerjaan mereka, tanpa sedikitpun ada keterlibatan negara dilindungi secara internasional. Namun sesungguhnya hukum tidak hanya sebatas mengenai apa yang tertulis dalam undang-undang saja, tetapi juga ditinjau dari filosofis keilmuan yang mengelompokkan perlindungan hukum kepada 3 (tiga) jenis perlindungan, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Dalam persoalan *union busting* termasuk kedalam perlindungan hukum dari segi perlindungan sosial, yaitu adanya perlindungan terhadap jaminan hak, perlindungan kebebasan berserikat dan perlindungan berorganisasi.

Adanya tindak *union busting* yang dilakukan oleh PT. Asmo Indonesia yang sekarang menjadi PT. Denso Manufacturing dengan indikasi kejanggalan dalam kronolgi

kasus, seperti perlakuan diskriminatif dan represif dengan tidak diperbolehkan masuk kerja, tidak dibayarkan upah dan THR keagamaan, melakukan mutasi secara tidak benar hingga melakukan Pemutusan Hubungan kerja dengan cara sepihak dan mengancam agar keluar dari perusahaan jika serikat pekerja PT. Asmo Indonesia ingin tetap ada. Hal tersebut merupakan bentuk anti serikat yang dilakukan untuk keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan hak pekerja. Pada putusan Nomor 229/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg hakim telah memperhatikan hak-hak pekerja serta semua Undang-Undang yang mengatur tentang PHK dengan putusan untuk memperkerjakan kembali tergugat, tetapi pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 436 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dikabulkannya permohonan pemohon untuk memutus hubungan kerja, maka adanya kerugian terhadap pekerja karena kehilangan hak-hak dan pekerjaannya. Maka Analisis hukum terhadap pertimbangan Majelis Hakim di Mahkamah Agung bahwa Hakim kurang memperhatikan dari aspek Hukum positif khususnya pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta hak-hak pekerja. Hakim baik di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung belum secara jelas menangkap adanya praktik *union busting* padahal indikasi-indikasi tersebut telah ada.

Pustaka Acuan

- Abdullah Sulaiman, Andi Wali. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Aldiansyah. 2020. "Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis." February.
- Budiono, Abdul Rachmad. 2016. "Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konsitusional." *Jurnal Konstitusi* 13 (4): 802.

- Ismi Pratiwi Podungge, dkk. 2021. “Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh.” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 386.
- Pangaribuan, Juanda. 2012. *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan dilengkapi Ulasan Hukum*. Jakarta: Muara Ilmu Sejahtera Indonesia.
- Robiatul Adawiyah, dkk. 2017. “Union Busting Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.” *Jurnal of Law and Economics Review* 7 (1): 7.
- Suseno, Frans Magnis. 2011. *Etika Politik dan Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*. Jakarta: Gramedia.