

## BAB II

### TINJAUAN UMUM MENGENAI EFEKTIVITAS HUKUM, TINDAK PIDANA, SERIKAT PEKERJA DAN PEMBERANGUSAN SERIKAT PEKERJA (*UNION BUSTING*)

#### A. Efektivitas Hukum

##### 1. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah sesuatu yang ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya) sejak dimulai berlakunya suatu Undang-Undang atau peraturan.<sup>18</sup> Suatu hal dapat dikatakan efektif apabila hal tersebut sesuai dengan yang dikehendaki. Artinya, pencapaian hal yang dimaksud merupakan pencapaian tujuan dilakukannya tindak-tindakan untuk mencapai hal tersebut.

Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu usaha atau kegiatan dapat dikatakan efektif apabila usaha atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuannya. Apabila tujuan yang dimaksud adalah tujuan suatu instansi maka proses pencapaian tujuan tersebut merupakan keberhasilan dalam melaksanakan program atau kegiatan menurut wewenang, tugas dan fungsi instansi tersebut.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2002. Jakarta. Balai Pustaka. Hal. 284.

<sup>19</sup> Ans, Teori Efektivitas, Diakses dari <https://tesisdisertasi.blogspot.com/2010/10/teori-efektivitas.html>, Pada Tanggal 22 Mei 2020 Pukul 11.27 WIB.

Menurut Barda Nawawi Arief, efektivitas mengandung arti “keefektifan” pengaruh atau efek keberhasilan, atau kemanjuran/kemujaraban.<sup>20</sup> Sehingga apabila membicarakan Efektivitas Hukum berarti membicarakan daya kerja hukum dalam mengatur dan/atau memaksa warga masyarakat untuk taat terhadap hukum. Jika suatu aturan hukum ditaati oleh sebagian besar target yang menjadi sasaran ketaatannya maka akan dikatakan aturan hukum yang bersangkutan adalah efektif.

Hans Kelsen merumuskan tentang efektivitas hukum yang tidak bisa di lepaskan dari validitas hukum, menurut kelsen Jika mengemukakan tentang efektifitas hukum sudah barang tentu mesti dikemukakan juga tentang Validitas hukum. Validitas hukum menegaskan bahwasanya norma-norma hukum itu saling mengikat mengikat, bahwa orang harus berbuat sesuai dengan yang diharuskan oleh norma-norma hukum., bahwa orang harus mematuhi dan menerapkan norma-norma hukum. Efektivitas hukum berarti bahwa orang benar-benar berbuat sesuai dengan kaidah-kaidah hukum yang berlaku sebagaimana mereka harus berbuat, bahwa norma-norma itu benar benar diterapkan dan dipatuhi.<sup>21</sup>

## 2. Faktor Efektivitas

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hukum yang berfungsi dalam masyarakat adalah sebagai berikut:<sup>22</sup>

### a. Kaidah Hukum

Dalam teori ilmu hukum, dapat dibedakan antara tiga hal mengenai

---

<sup>20</sup> Barda Nawawi Arief, 2003, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 85

<sup>21</sup> Orizadesanda, diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/35627-ID-efektivitas-pasal-32-undang-undang-republik-indonesia-nomor-33-tahun-2009-tentan.pdf>

<sup>22</sup> Zainuddin Ali, *Filsafat Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm 94

berlakunya hukum sebagai kaidah, yakni sebagai berikut:

- 1) Kaidah hukum berlaku secara yuridis, apabila penentuannya didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya atau terbentuk atas dasar yang telah ditetapkan.
- 2) Kaidah hukum berlaku secara sosiologis, apabila kaidah tersebut efektif, artinya kaidah tersebut dapat dipaksakan berlakunya oleh penguasa walaupun tidak diterima oleh masyarakat.
- 3) Kaidah hukum berlaku secara filosofis, apabila kaidah hukum sesuai dengan cita-cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi.

Hukum berfungsi untuk keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktik penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian Hukum sifatnya konkret berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika seseorang hakim memutuskan suatu perkara secara penerapan undang-undang saja maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka ketika melihat suatu permasalahan mengenai hukum setidaknya keadilan menjadi prioritas utama. Karena hukum tidaklah semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja.<sup>23</sup>

a. Penegak Hukum

Dalam melaksanakan tugas penerapan hukum, petugas pasti memiliki suatu pedoman, salah satunya ialah peraturan tertulis yang mencangkup tugasnya. Dalam praktek kemungkinan petugas penegak hukum menghadapi hal-hal sebagai berikut:

---

<sup>23</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*.

- a. Sampai sejauh mana petugas terikat dengan peraturan yang ada;
- b. Sampai sejauh mana petugas berkenan memberikan kebijakan;
- c. Teladan macam apakah yang sebaiknya diberikan oleh petugas kepada masyarakat.
- d. Sampai sejauh manakah hubungan penugasan yang diberikan kepada para petugas sehingga memberikan batas-batas yang tegas pada wewenangnya.

Penegakan Hukum di Indonesia tidak terlepas dari peran para aparat penegak hukum. Menurut Pasal 1 Bab 1 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP), yang dimaksud aparat penegak hukum oleh Undang-Undang ini sebagai berikut:

1. Penyelidik adalah Pejabat Polisi Republik Indonesia atau pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyelidikan.
2. Jaksa adalah pejabat yang diberi wewenang oleh Undang-Undang untuk bertindak sebagai Penuntut Umum serta melaksanakan putusan pengadilan yang telah memperoleh hukum tetap.
3. Penuntut Umum adalah jaksa yang diberi wewenang oleh Undang-Undang ini untuk melakukan penuntutan dan melaksanakan ketetapan hakim.
4. Hakim adalah pejabat peradilan yang diberi wewenang oleh Undang-Undang untuk mengadili. Penasehat hukum adalah seseorang yang

memenuhi syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang untuk memberikan bantuan hukum.

Faktor penegak hukum dalam memainkan peran sangatlah penting untuk memfungsikan hukum. Jika peraturan sudah baik, tetapi kualitas penegak hukum rendah maka akan ada masalah. Demikian pula, apabila peraturannya buruk sedangkan kualitas petugas baik, maka mungkin pula timbul masalah-masalah.

b. Sarana/Fasilitas

Fasilitas atau sarana sangat penting untuk mengefektifkan suatu aturan tertentu. Fasilitas secara sederhana dapat dirumuskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Menurut Soerjono Soekanto, tidak mungkin penegakan hukum dapat terjadi tanpa adanya sarana atau fasilitas yang memadai. Fasilitas atau sarana yang memadai tersebut, antara lain, tenaga insan yang berkualitas, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup.

c. Warga Masyarakat

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum. Persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan.

d. Budaya Masyarakat

Faktor Kebudayaan sangat erat kaitannya dengan Faktor Masyarakat, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kebudayaan pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai mana yang merupakan konsepsi-konsepsi yang abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari). Maka, kebudayaan Indonesia merupakan dasar atau mendasari hukum adat yang berlaku. Disamping itu berlaku pula hukum tertulis (perundang-undangan), yang dibentuk oleh golongan tertentu dalam masyarakat yang mempunyai kekuasaan dan wewenang untuk itu. Hukum perundang-undangan tersebut harus dapat mencerminkan nilai-nilai yang menjadi dasar dari hukum adat, agar hukum perundang-undangan tersebut dapat berlaku secara aktif.

24

## **B. Tindak Pidana**

### **1. Pengertian Tindak Pidana**

Tindak pidana adalah kelakuan manusia yang dirumuskan dalam Undang-undang melawan hukum, yang patut dipidana dan dilakukan dengan kesalahan. Orang yang melakukan perbuatan pidana akan bertanggungjawabkan perbuatan tersebut dengan pidana apabila ia mempunyai kesalahan, seseorang yang mempunyai kesalahan apabila pada waktu melakukan perbuatan dilihat dari

---

<sup>24</sup> Iffa Rohmah, *Penegakkan Hukum*, Diakses dari <http://pustakakaryaifa.blogspot.com>, diakses pada 6 April 2020, Pukul 20:36 WIB.

segi masyarakat menunjukkan pandangan normatif mengenai kesalahan yang telah dilakukan orang tersebut.<sup>25</sup>

Istilah tindak pidana dipakai sebagai terjemahan dari istilah *strafbaar feit* atau *delict*, Delik tercantum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai berikut : “Delik adalah perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap undang-undang tindak pidana”, tetapi didalam perundang-undangan yang berlaku di indonesia, dikenal dengan istilah-istilah yang tidak seragam dalam menerjemahkan *strafbaar feit*, adapun beberapa istilah yang dipergunakan dalam bahasa Indonesia seperti, Perbuatan pidana, Tindak Pidana , Peristiwa pidana dan Perbuatan yang dapat dihukum.

Menurut Pompe, sebagaimana yang dikemukakan oleh Bambang Poernomo, pengertian *Strafbaar feit* dibedakan menjadi:<sup>26</sup>

- a. Definisi menurut teori memberikan pengertian “*strafbaar feit*” adalah suatu pelanggaran norma, yang dilakukan karena kesalahan si pelanggar dan diancam dengan pidana untuk mempertahankan tata hukum dan menyelamatkan kesejahteraan umum.
- b. Definisi menurut hukum positif, merumuskan pengertian “*strafbaar feit*” adalah suatu kejadian (*feit*) yang oleh peraturan perundang-undangan dirumuskan sebagai perbuatan yang dapat dihukum.

## 2. Unsur-Unsur Tindak Pidana

---

<sup>25</sup> Andi Hamzah, *Bunga rampai hukum pidana dan acara pidana*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001 hlm 20.

<sup>26</sup> Gsihaloho, *Tindak Pidana*, Diakses dari <http://gsihaloho.blogspot.co.id/> , Pada tanggal 16 April 2020 pukul 09.10 wib.

Untuk mengetahui adanya tindak pidana, maka pada umumnya dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan pidana tentang perbuatan-perbuatan yang dilarang dan disertai dengan sanksi. Dalam rumusan tersebut ditentukan beberapa unsur atau syarat yang menjadi ciri atau sifat khas dari larangan tadi sehingga dengan jelas dapat dibedakan dari perbuatan lain yang tidak dilarang. Perbuatan pidana menunjuk kepada sifat perbuatannya saja, yaitu dapat dilarang dengan ancaman pidana kalau dilanggar. Menurut Moelyatno perbuatan pidana adalah perbuatan yang diancam dengan pidana, barang siapa yang melanggar larangan tersebut, maka untuk terjadinya perbuatan atau tindak pidana harus dipenuhi unsur:<sup>27</sup>

- a. Adanya perbuatan manusia
- b. Yang memenuhi rumusan dalam undang-undang (hal ini merupakan syarat formil, terkait dengan berlakunya pasal 1 (1) KUHP)
- c. Bersifat melawan hukum (hal ini merupakan syarat materiil dan fungsinya yang negatif).

Unsur-unsur tindak pidana terdiri dari dua unsur yaitu:<sup>28</sup>

#### 1. Unsur Objektif

Unsur Objektif adalah unsur yang terdapat diluar diri si pelaku (*didder*) tindak pidana. Menurut LAMINTANG unsur objektif itu adalah unsur yang hubungannya dengan keadaan-keadaan dimana tindakan-tindakan dari si pelaku itu harus dilakukan. Unsur objektif ini meliputi:

---

<sup>27</sup> Tongat, *Dasar-dasar Hukum Pidana Indonesia dalam perspektif pembaharuan*. Universitas Muhammadiyah Malang Perss, 2012, Hlm 13

<sup>28</sup> P.A.F Lamintang dan C. Djisman Samosir, *Delik-delik Khusus kejahatan yang ditunjukkan Terdapat Hak Milik*, Tarsito, Bandung, 1981, Hlm. 25

a. Perbuatan atau kelakuan manusia.

Perbuatan atau kelakuan manusia itu ada yang aktif (berbuat sesuatu), misalnya membunuh-Pasal 338 KUHP, menganiaya-Pasal 351 KUHP, mencuri-Pasal 362 KUHP, dan lain-lain.

b. Akibat, yang menjadi syarat mutlak dari delik.

Hal ini terdapat dalam delik-delik materiil atau delik-delik yang dirumuskan secara materiil, misalnya: pembunuhan-Pasal 338 KUHP, penganiayaan-Pasal 351 KUHP, Penipuan-Pasal 378 KUHP, dan lain-lain.

c. Unsur melawan hukum

Setiap perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana oleh peraturan perundang-undangan hukum pidana itu harus bersifat melawan hukum, meskipun unsur ini tidak dinyatakan dengan tegas dalam perumusannya.

d. Unsur lain yang menentukan sifat tindak pidana.

Ada beberapa tindak pidana yang untuk mendapatkan sifat pidananya itu memerlukan hal-hal objektif yang menyertainya, seperti: Penghasutan-Pasal 160 KUHP, melanggar kesusilaan-Pasal 282 KUHP dan lain lain. Unsur-unsur tersebut di atas harus ada pada waktu perbuatan dilakukan, oleh karena itu maka disebut dengan “yang menentukan sifat tindak pidana”.

e. Unsur yang memberatkan pidana

Hal ini terdapat dalam delik-delik yang dikualifikasikan oleh akibatnya, yaitu karena timbulnya akibat tertentu, maka ancaman pidananya diperberat. Seperti: penganiayaan- Pasal 351 KUHP diancam dengan pidana penjara paling lama 2 tahun 8 bulan – ayat (1) apabila penganiayaan itu mengakibatkan luka-luka berat ancaman pidananya diperberat menjadi penjara paling lama 5 tahun.

2. Unsur yang kedua merupakan unsur subektif. Unsur subyektif yaitu unsur yang terdapat pada diri pelaku. Unsur subyektif berupa:
  - a. Hal yang dapat dipertanggungjawabkan seseorang terhadap perbuatan yang telah dilakukan (kemampuan bertanggungjawab).
  - b. Kesalahan atau schuld berkaitan dengan masalah kemampuan bertanggungjawab diatas, persoalannya kapan seseorang dikatakan mampu bertanggungjawab. Seseorang dapat dikatakan bertanggung jawab apabila pada diri orang itu memenuhi tiga syarat yaitu:
    - 1) Keadaan jiwa seseorang adalah sedemikian rupa, sehingga ia dapat mengerti akan nilai perbuatannya dan karena juga mengerti akan akibat perbuatannya itu.
    - 2) Keadaan jiwa seseorang itu sedemikian rupa, sehingga ia dapat menentukan kehendaknya terhadap perbuatan yang ia lakukan.
    - 3) Seseorang itu harus sadar perbuatan maa yang tidak dilarang oleh undang-undang.

### **3. Jenis-Jenis Tindak Pidana**

### **a. Tindak Pidana Umum**

Klasifikasi tindak pidana menurut system KUHP dibagi menjadi dua bagian, kejahatan (*minsdriven*) yang diatur Dalam Buku II KUHP dan pelanggaran (*overtredigen*) yang diatur dalam Buku III KUHP.

- a. Kejahatan adalah “delik hukum” (*rechtsdelict*), suatu perbuatan dikatakan *rechtsdelict* apabila sejak semula sudah dapat dirasakan bahwa perbuatan tersebut telah bertentangan dengan hukum, sebelum ditentukan dalam undang-undang. Sebagai contoh: pembunuhan, pencurian, perkosaan, dan lain-lain.
- b. Pelanggaran adalah “delik undang-undang” (*wetsdelict*), suatu perbuatan dikatakan *wetsdelict* apabila baru dapat dirasakan sebagai perbuatan yang bertentangan dengan hukum setelah ditentukan dalam undang-undang. Sebagai contoh: Pengemisan, gelandangan, pelanggaran lalu lintas, dan lain-lain.

### **b. Tindak Pidana Khusus**

Tindak Pidana Khusus adalah suatu perbuatan pidana atau tindak pidana yang diatur diluar Kitab Undang-Undang Pidana, dasar pemberlakuan tindak pidana khusus adalah KUHP diatur dalam Pasal 103 yaitu : “Ketentuan-ketentuan dalam Bab I sampai dengan Bab VIII buku ini juga berlaku bagi perbuatan-perbuatan yang oleh ketentuan perundang-undangan lainnya diancam dengan pidana kecuali jika oleh undang-undang ditentukan lain”.

Tindak pidana Khusus hanya dapat dilakukan oleh orang tertentu dan memiliki Undang-Undang tersendiri karena mempunyai tujuan dan fungsi

tersendiri. Contoh: Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Korupsi, Undang-Undang Terorisme dan lain lain.

#### **4. Tindak Pidana Ketenagakerjaan**

Tindak Pidana Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tindak pidana di bidang ketenagakerjaan terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu, tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran. Tindak pidana kejahatan, yaitu antara lain sebagaimana diatur dalam :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, yaitu :
  - a. Pasal 183 ayat (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima ) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
  - b. Pasal 184 ayat (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

- c. Pasal 185 ayat (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143 dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu :
    - a. Pasal 43 ayat (1) Barang siapa menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Sedangkan tindak pidana pelanggaran, yaitu antara lain sebagaimana diatur dalam :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :
  - a. Pasal 186 ayat (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 338 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun

dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (lempat ratus juta rupiah).

- b. Pasal 187 ayat (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), fsn Pasal 144, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (lseratus ratus juta rupiah).
- c. Pasal 188 ayat (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148., dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (lseratus ratus juta rupiah).

Bidang hukum memiliki adagium, hukum harus diperkuat dengan sanksi. Sanksi untuk memperkuat norma hukum adalah dengan sanksi pidana. Undang-Undang Ketenagakerjaan diperkuat dengan sanksi pidana yang jauh lebih berat. Hal ini menunjukkan bahwa perlu mensinergikan penegakan hukum perlindungan pekerja/buruh dengan pemidanaan tindak pidana ketenagakerjaan. Meskipun sesuai sifat sanksi pidana sebagai sanksi terberat dibandingkan dengan jenis-jenis

sanksi dalam bidang hukum yang lain, tetapi dasar hukum pidana atau pemidanaan terhadap tindak pidana ketenagakerjaan harus sesuai nilai-nilai Pancasila yang menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Tujuan pemidanaan tindak pidana ketenagakerjaan salah satu kunci penting dalam penjatuhan pidana itu sendiri, atau dapat dikatakan, bahwa penjatuhan pidana haruslah sejalan dengan tujuan pemidanaan tindak pidana ketenagakerjaan.<sup>29</sup>

Tujuan hukum pidana (*strafrechtscholen*) atau pemidanaan adalah melindungi dan memelihara ketertiban hukum guna mempertahankan keamanan dan ketertiban masyarakat sebagai satu kesatuan (*for the public as a whole*). Hukum pidana tidak hanya melihat penderitaan korban atau penderitaan terpidana (*not only for the person injured*), tetapi melihat ketentraman masyarakat.<sup>30</sup> Tujuan pemidanaan tindak pidana ketenagakerjaan dikaitkan dengan ajaran aliran modern, yaitu melindungi hak-hak pekerja/buruh yang lemah secara sosial ekonomi terhadap kesewenangan (tindak pidana) yang dilakukan pengusaha.<sup>31</sup>

Penegakan hukum tindak pidana (*strafbaar feit*) ketenagakerjaan, mengupayakan tegak dan berfungsinya norma-norma hukum pidana ketenagakerjaan secara nyata. Ditinjau dari sudut subjeknya (segi penegak hukum) yaitu sebagai upaya aparaturnya penegakan hukum (pengawas PPNS dinas tenaga kerja, penyidik kepolisian, jaksa dan hakim) untuk menjamin dan

---

<sup>29</sup> Parnigotan Malau, *Penegakan Hukum Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Tindak Pidana Ketenagakerjaan*, Diakses dari <https://download.p3hki.org/article/P3HKI-Konferensi-2-12.pdf>, Pada tanggal 20 Mei 2020, Pukul 08.48 WIB.

<sup>30</sup> Leden Marpaung, *Asas - Teori - Praktik Hukum Pidana*, Cet. VII, Jakarta, Sinar Grafika, 2012, hlm. 4.

<sup>31</sup> Teguh Prasetyo, *Hukum Pidana, Edisi Revisi*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2013, hlm. 14.

memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya. Dalam memastikan tegaknya hukum itu, aparaturnya penegak hukum diperkenankan menggunakan daya paksa.<sup>32</sup>

Sudarto membedakan fungsi hukum pidana secara umum dan secara khusus yang dapat implementasikan terkait pemidanaan tindak pidana ketenagakerjaan, yaitu: Secara umum, ialah untuk mengatur hidup kemasyarakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh, dan secara khusus, ialah melindungi hak-hak pekerja/buruh terhadap perbuatan-perbuatan melawan hukum dengan ancaman sanksi pidana yang ditetapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sifatnya lebih berat dari pada hukum lain.

### **C. Serikat Pekerja**

#### **1. Pengertian Serikat Pekerja**

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Sedangkan dalam Pasal 1 angka menjelaskan pengertian Pengusaha yakni:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

---

<sup>32</sup> Parnigotan Malau, *Penegakan Hukum Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Tindak Pidana Ketenagakerjaan*, Diakses dari <https://download.p3hki.org/article/P3HKI-Konferensi-2-12.pdf>, Pada tanggal 21 Juli 2020, Pukul 18:39 WIB.

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia .

Pekerja/Buruh sebagai warga Negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh tercantum dalam Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, *Juncto* Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pasal-pasal tersebut menyatakan, bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah “Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja lebih dirinci lagi sebagai berikut:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/ serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/ buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.

- b. Serikat pekerja/ serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/ serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/ buruh yang bekerja di luar perusahaan.
- c. Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.
- d. Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat Pekerja/Serikat buruh harus mempunyai asas yang tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sifat yang harus terkandung dalam serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yaitu:

- a. Bebas, artinya sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak dibawah pengaruh dan tekanan pihak lain.
- b. Terbuka, artinya serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin.
- c. Mandiri, artinya dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.

- d. Demokratis, artinya dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
- e. Bertanggung jawab, artinya bahwa hak dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kewajibannya serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan Negara.

Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyatakan bahwa fungsi serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga (Bipartit dan Tripartit) kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.

## **2. Dasar Hukum Serikat Pekerja**

Dasar Hukum Serikat Pekerja/Organisasi pekerja sebelum Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 itu adalah sebagai berikut:<sup>33</sup>

### **1. UUD 1945**

Pasal 28E ayat (3) yang menyatakan “bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat” UUD 1945 memberikan hak kepada seluruh warga Negara untuk berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Meskipun sifatnya umum, namun

---

<sup>33</sup> Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan Praktik di Indonesia*, PrenadaMedia Group, Jakarta Timur, 2019, Hlm. 50

pasal inilah yang dipakai dasar oleh para pekerja/buruh untuk mendirikan Barisan Buruh Indonesia (BBI) di awal kemerdekaan.

2. Undang-Undang Nomor 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 98 yang pada intinya menentukan sebagai berikut:
  - a. Menjamin kebebasan pekerja/buruh untuk masuk serikat pekerja/buruh.
  - b. Melindungi pekerja/buruh terhadap campur tangan pengusaha/majikan dalam mendirikan serikat pekerja/buruh, cara bekerja serta cara mengurus organisasinya.
  - c. Menjamin penghargaan hak berorganisasi.
  - d. Menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.
  - e. Keputusan Presiden R.I. Nomor 83 tahun 1998 melalui Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi. Pasal 11 menyatakan bahwa “Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional untuk mana Konvensi ini berlaku harus mengambil langkah-langkah yang perlu dan tepat untuk menjamin bahwa para pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan secara bebas hak-hak berorganisasi”
  - f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No.1/Men/1975 tentang Pendaftaran Organisasi Buruh.
  - g. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 104 menyatakan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
  - (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. Undang-Undang No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
- h. Dalam Undang-Undang ini dijelaskan secara detail mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dimulai dari Definisi, Tujuan, Pembentukan Serikat Pekerja, Keanggotaan Serikat Pekerja, Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja dan lain-lain.

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

Menurut RG. Kartasapoetra, dari dasar-dasar hukum diatas dapat kita petik, dalam organisasi pekerja/buruh terdapat pengertian, bahwa yang dimaksud

dengan organisasi pekerja/buruh di Negara Indonesia adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum buruh secara sukarela yang berbentuk:<sup>34</sup>

#### 1. Serikat Pekerja/Buruh

Serikat pekerja/buruh adalah suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum pekerja/buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup lapangan pekerjaan, serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit-unit kerja.

#### 2. Gabungan Serikat Pekerja/Buruh.

Gabungan Serikat Pekerja/Buruh adalah suatu Organisasi pekerja/buruh yang anggota-anggotanya terdiri dari serikat pekerja-serikta pekerja diatas.

Menurut Dirjen Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja menyatakan bahwa: “Organisasi pekerja/buruh adalah organisasi yang sifatnya permanen, demokrasi, dibentuk secara sukarel, oleh dari dan untuk pekerja/buruh dengan tujuan untuk:

1. Melindungi hak dan kepentingan kaum pekerja/buruh.
2. Meningkatkan derajat dan martabat kaum pekerja/buruh.
3. Meningkatkan kedudukan dan partisipasi dan tanggung jawab kaum pekerja/buruh dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.”

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

#### **1. Pengertian Pemberangusan Serikat Pekerja (*Union Busting*)**

Pengertian *Union Busting* sendiri tidak ditemukan pada aturan perundang-undangan. Istilah ini diambil sebagai terjemahan bebas dari tindakan anti serikat pekerja. Menurut ahli ketenagakerjaan yaitu Yogo Pamungkas pemberangusan

---

<sup>34</sup> *Ibid*, Hlm. 51

serikat pekerja (*Union Busting*) dapat digambarkan oleh beberapa kriteria tindakan pengusaha yang bisa dikategorikan sebagai *Union Busting*, dari tindakan intimidasi, PHK, Mutasi hingga adu domba antar serikat pekerja.

*Union busting* adalah suatu praktek yang dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha yang berupaya untuk menghentikan aktivitas serikat pekerja/serikat buruh di perusahaannya. Upaya yang dilakukan memiliki bentuk yang bervariasi dengan menggunakan berbagai cara dan alasan. Secara umum union busting memiliki dua bentuk dasar, yaitu :

1. Perusahaan atau pengusaha berupaya mencegah pekerjanya untuk membangun dan bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh. Tindakan ini dilakukan dengan tujuan agar perusahaan dapat secara bebas melakukan eksploitasi tanpa adanya kontrol dari serikat pekerja/serikat buruh.
2. Perusahaan atau pengusaha berupaya untuk melemahkan kekuatan serikat pekerja/serikat buruh yang telah ada dengan intimidasi, sanksi bagi pengurus dan anggota dan tindakan diskriminatif lain yang tujuannya untuk melemahkan kekuatan serikat pekerja/serikat buruh.

Di Indonesia, sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, setiap tindakan yang dapat dikategorikan sebagai *union busting* adalah tindak pidana yang dapat dihukum. Undang-Undang memang tidak memberikan pengertian secara definitif mengenai pemberangusan serikat pekerja/*Union Busting*, namun undang-undang merinci tindakan-tindakan apa yang dikategorikan sebagai union busting. Pasal 28 Undang-Undang Serikat

Pekerja, bahwa *Union Busting* mencakup tindakan-tindakan menghalangi pekerja untuk:

1. Membentuk
2. Menjadi pengurus
3. Menjadi anggota
4. Menjalankan kegiatan serikat pekerja, dengan cara :
  - a. Melakukan PHK, skorsing, demosi atau mutasi
  - b. Menghentikan atau mengurangi upah
  - c. intimidasi
  - d. kampanye anti pembentukan serikat pekerja.

Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memuat ketentuan mengenai pelanggaran kebebasan berserikat yang diancam dengan tindak pidana. Cara atau praktek *union busting* yang sering terjadi antara lain:<sup>35</sup>

1. Menghalang-halangi Buruh Untuk Bergabung di dalam Serikat.

Sering ditemui manajemen yang melarang buruhnya bergabung di dalam serikat buruh. Selalu dipropagandakan bahwa serikat tukang menuntut, membuat hubungan kerja tidak harmonis, dan lain sebagainya. Intinya, mereka hendak mengatakan, serikat buruh adalah perongrong perusahaan.

2. Intimidasi.

---

<sup>35</sup> Fspfarke reformasi, *Praktek-praktek Union Busting yang sering dilakukan oleh perusahaan atau Pengusaha*, Diakses dari <https://farkes.org/2017/08/25/praktek-praktek-union-busting-yang-sering-dilakukan-oleh-perusahaan-atau-pengusaha/> tanggal 20 Maret 2020 pukul 14.37 WIB.

Jika penghalang-halangan tidak berhasil, upaya lanjutan yang sering dilakukan adalah mengintimidasi atau menakut-nakuti buruh. Saat bergabung dalam serikat, buruh diancam tidak mendapatkan promosi, tidak naik gaji, tidak mendapatkan bonus atau tunjangan, tidak naik pangkat, diputus kontrak kerjanya, dan lain sebagainya. Bahkan dalam melakukan intimidasi tersebut, pihak manajemen sampai mendatangi ke rumah-rumah anggota maupun pengurus serikat. Biasanya pihak manajemen mengiming-imingi promosi jabatan kepada pengurus maupun anggota serikat agar mau keluar dan berkhianat dari serikat.

### 3. Memutasi Pengurus atau Anggota Serikat.

Untuk memecah kekuatan serikat, sering pula dilakukan tindakan mutasi atau pemindahan kerja secara sepihak oleh perusahaan kepada pengurus ataupun anggota serikat. Tujuannya jelas, selain untuk melemahkan serikat juga untuk menghancurkan mental buruh. Tidak tanggung-tanggung, kadang mutasi dilakukan hingga ke luar pulau. Kasus semacam ini umumnya dilakukan ketika serikat baru terbentuk atau sedang memperjuangkan hak-hak buruh.

### 4. Surat Peringatan.

Surat peringatan tergolong dalam kategori sanksi ringan, tapi pihak manajemen akan selalu mencari celah dan kesalahan pengurus maupun anggota serikat untuk memberikan sanksi surat peringatan tersebut. Tujuannya agar aktivis serikat tidak lagi bergiat dalam membela kepentingan anggotanya. Jika surat peringatan diabaikan, biasanya pengusaha akan meningkatkan sanksinya menjadi skorsing dan bahkan kemudian PHK. Atau diberlakukan mekanisme Surat Peringatan Ke-1, Ke-2, dan Ke-3 yang berujung pada PHK.

### 5. Skorsing.

Skorsing kerap diberikan kepada aktivis sebagai peringatan atas kegiatan serikat yang dijalankannya. Jika skorsing diabaikan, lazimnya pengusaha akan meningkatkan sanksinya menjadi PHK.

### 6. Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan cara lama tapi masih menjadi tren hingga sekarang. Anggota serikat yang sering menjadi korban dari modus

ini adalah yang berstatus buruh kontrak. Dengan risiko hukum kecil dan biaya murah (tidak perlu mengeluarkan pesangon besar), tindakan ini kerap dijadikan pilihan favorit pihak manajemen. Tujuannya yaitu, agar buruh lainnya tidak berani lagi bergabung dalam serikat dan lambat-laun serikat pun menjadi gembos. Bahkan, ada perusahaan yang mem-PHK ketua serikat dan semua pengurus serikat dengan alasan efisiensi.

7. Membentuk Serikat Boneka atau Serikat Tandingan (*Yellow Union*).

Upaya ini dilakukan untuk menandingi keberadaan serikat buruh sejati. Tujuannya agar buruh menjadi bingung, mau memilih serikat yang mana. Serikat boneka ini umumnya dikendalikan penuh oleh manajemen, termasuk orang-orang yang menjadi pengurusnya. Cara mengenali serikat model ini sangat gampang. Biasanya mereka mendapatkan kemudahan dalam menjalankan aktivitasnya, sementara serikat sejati selalu dihambat saat akan melakukan aktivitas. Tak terkecuali tidak mendapatkan izin untuk melakukan rapat di kantor. Pada beberapa kasus, serikat tandingan hanya dibentuk untuk menghancurkan serikat yang ada. Setelah serikat tandingan selesai merekrut anggota, kemudian pengurusnya akan meninggalkan organisasi. Anggota yang ada di serikat tandingan ditinggalkan begitu saja dan kebingungan menentukan arah, sementara serikat yang lama bisa jadi sudah mati suri ditinggalkan anggotanya.

8. Membentuk Pengurus Tandingan dalam Serikat yang sama.

Melakukan kudeta atas kepengurusan yang sah merupakan jalan untuk menggembosi serikat daripada membentuk serikat tandingan. Pada

umumnya, upaya kudeta diawali dengan pencitraan negatif terhadap figur ketua atau pengurus yang dilakukan secara intensif dan terstruktur, sehingga anggota percaya terhadap pencitraan tersebut. Setelah itu, direkayasa agar anggota meminta sebuah musyawarah luar biasa untuk mengganti ketua dengan ketua yang baru. Setelah sang ketua baru terpilih, pada umumnya tidak banyak yang dilakukan, karena misinya memang hanya mengganti ketua yang lama. Upaya kudeta bisa digagalkan jika sistem organisasi sudah berjalan dengan baik.

9. Menolak diajak Berunding tentang PKB.

Saat diajak berunding, pengusaha beralih macam-macam. Kadang pengusaha beralasan mau memeriksa dulu apakah anggota serikat sudah memenuhi syarat 50% + 1 dari total karyawan, kadang malah tidak mau berunding karena di dalam perusahaan terdapat dua serikat buruh. Padahal kita tahu, serikat yang satunya lagi adalah serikat boneka yang selalu membeo kepada pengusaha. Semua itu bertujuan agar buruh tidak memiliki PKB.

10. Promosingkir.

Karena pada dasarnya buruh bekerja untuk mencapai karir terbaik, pengusaha memberikan kesempatan promosi untuk posisi terbaik kepada pengurus serikat sebagai iming-iming. Umumnya pengurus atau aktivis yang mendapatkan promosi mendadak dengan fasilitas yang menggiurkan, merasa tidak enak hati sehingga daya juangnya menurun.

11. Kriminalisasi.

Dalam menjalankan kegiatan serikat pekerja, sering ditemukan kasus di mana pengurus atau aktivis serikat dilaporkan pengusaha kepada kepolisian. Pasal-pasal yang kerap dituduhkan pada pengurus serikat adalah ”pasal karet” atau ”pasal sampah” dalam KUHP. Di antaranya pencemaran nama baik, perbuatan tidak menyenangkan dan fitnah.

12. Mengadu Domba Pekerja/Buruh.

Buruh mudah sekali diadu domba satu sama lain. Pengusaha melemparkan berbagai isu mulai dari isu kesejahteraan hingga black campaign yang mengesankan bahwa serikat telah dibawa ke arah yang salah, sehingga buruh mengalami kebingungan. Dari kondisi ini, diharapkan muncul suatu kondisi ketakutan, yaitu takut terbawa-bawa dan rasa apatis untuk tidak lagi berjuang melalui organisasinya.

13. Doktrin Anti-Serikat dipelajari juga khusus oleh Pengusaha.

Bukan hanya buruh yang bersatu, pengusaha juga bersatu melalui berbagai forum. Untuk pengusaha swasta kita mengenal Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), sementara untuk direksi BUMN saat ini muncul Forum Komunikasi Direksi BUMN. Jika buruh bersatu untuk memikirkan berbagai strategi mendapatkan hak anggotanya, maka pengusaha pun pada umumnya memikirkan strategi apa yang tepat untuk menghancurkan serikat di perusahaannya. Keberadaan serikat yang kuat menjadi ancaman bagi pengusaha karena buruh tidak mudah lagi dibohongi dan ditindas. Melihat maraknya praktek *union busting* yang menimpa berbagai serikat serta adanya kesamaan jenis *union busting* yang diterapkan, bukan tidak mungkin saat ini

pengusaha mempelajari secara khusus strategi *union busting*. Ditambah dengan kemudahan fasilitas, pengusaha tidak mengalami kesulitan untuk menggelar berbagai pertemuan.

## 2. Dasar Hukum Pemberangusan Serikat Pekerja (*Union Busting*)

Ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyebutkan Perbuatan seperti apa yang termasuk kedalam Tindak Pidana Pemberangusan Serikat Pekerja (*Union Busting*):

“Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

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

Sedangkan dalam Pasal 43 mengatur sanksi bagi pelaku yang melakukan tindak pidana pemberangusan serikat pekerja (*Union Busting*), yang berbunyi:

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

Berdasarkan definisi tersebut maka unsur-unsur tindak pidana pemberangusan serikat pekerja adalah sebagai berikut:<sup>36</sup>

### 1. Pelaku

Berdasarkan penafsiran gramatikal, pelaku tindak pidana pemberangusan serikat pekerja dalam ketentuan ini ialah Siapapun. Artinya, yang dapat menjadi

---

<sup>36</sup> Restaria F Hutabarat, Kajian dan Anotasi Atas Putusan 1 Telaah kritis terhadap pertimbangan Mahkamah Agung terkait PHK sebagai cara untuk melakukan *Union Busting*, Jakarta, 2014

pelaku pelanggaran kebebasan berserikat bukan hanya pengusaha, tetapi juga sesama pekerja ataupun pihak ketiga selain pekerja dan pengusaha.

Pasal 28 Undang-Undang Serikat Pekerja tidak menunjuk subyek hukum tertentu yang perbuatannya memenuhi unsur dalam Pasal 28. Akibatnya, makna subyek dalam pasal ini menimbulkan multi interpretasi yang dapat berupa pengusaha saja, semua pemberi kerja atau siapapun selain pengusaha yang dapat berarti sesama pekerja. Namun, jika melihat pada unsur ketiga yaitu “cara” maka jelaslah bahwa yang dituju oleh Pasal 28 adalah pengusaha, yang dapat melakukan PHK, pemberhentian sementara, mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja. Hanya intimidasi yang dapat dilakukan oleh pihak selain pengusaha.

## 2. Motif dan Tujuan

Motif atau tujuan perbuatan adalah untuk menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh. Penghalang-halangan atau paksaan tersebut melanggar kebebasan berserikat. Dalam hal ini melanggar hak positif dan hak negatif. Hak positif adalah hak untuk menjadi atau tidak menjadi anggota atau pengurus, membentuk atau tidak membentuk serikat pekerja, menjalankan atau tidak menjalankan aktivitas serikat pekerja. Secara negatif dalam hal ini berarti paksaan untuk tidak membentuk, tidak menjadi anggota atau pengurus, dan tidak menjalankan aktivitas serikat pekerja. Paksaan tersebut dianggap sama dengan

menghalang-halangi karena berdampak pada sifat dasar kebebasan berserikat yaitu melindungi hak pekerja secara kolektif.

### 3. Cara

Cara menghalang-halangi yang ditentukan dalam Pasal ini adalah PHK, memberhentikan sementara (*skorsing*), menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun. Hal tersebut bermakna tiga hal, yaitu:

- a. Cara melakukan union busting dibatasi dalam ketentuan ini. Cara lain di luar ketentuan ini tidak dianggap sebagai *union busting*
- b. *Union busting* dan perselisihan hubungan industrial berkaitan erat, karena perselisihan hubungan industrial dapat terjadi sebagai dampak dari *union busting* atau sebaliknya, cara-cara *union busting* merupakan jenis-jenis perkara dalam perselisihan hubungan industrial.
- c. Subyek hukum yang disasar dalam ketentuan ini adalah pengusaha karena yang dapat melakukan PHK, *skorsing*, demosi, mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah adalah pengusaha.