JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian
Volume 5 No. 11 November 2026, pp 9764-9772
E-ISSN 2829-7334
DOI: 10.58344/locus.v5i11.6479

Ambiguitas Prosedural Hukum Pidana Perburuhan: Kritik Terhadap Sifat Limitatif Regulasi Tindakan Anti-Serikat Pekerja di Indonesia

Vicky Ardiansyah
Universitas Salakanagara, Indonesia
Email: vicky.ardiansyah86@gmail.com

Keywords:
anti-union actions; legal protection; keadilan procedural; ambiguity of authority; premium remedium.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Riviera Publishing

Abstract

Freedom of association is a constitutional right of workers which is expressly guaranteed by Article 28E Paragraph (3) of the 1945 Constitution and ILO Convention No. 87. However, law enforcement against anti-union busting in Indonesia is still at an impasse. This normative-juridical research aims to critically analyze the construction of Article 28 of Law Number 21 of 2000 concerning Trade Unions through the lens of John Rawls' theory of justice as fairness and Plato's procedural justice. This study uses normative legal research methods that focus on the study of documents or literature. The results of the study show that the current regulations are not based on substantive justice values. The imperative-limiting nature of the four modus operandi listed in Article 28 closes the space for law enforcement to expand the interpretation of the development of new tactics by employers, considering the binding of criminal law to the principle of legality (lex scripta and prohibition of analogy). As a result of this restriction, there is a jurisdictional ambiguity where the autonomous characteristics of labor crimes are absorbed and reduced to the realm of civil disputes in the Industrial Relations Court (PHI). This study concludes that this limiting nature perpetuates the impunity of employers and harms the legal protection of the basic rights of workers as inferior parties in industrial relations. Editorial reconstruction in Article 28 is absolutely necessary to shift the paradigm of law enforcement from ultimum remedium to primum remedium.

Kata Kunci:
tindakan anti-serikat pekerja; perlindungan hukum; keadilan procedural; ambiguitas kewenangan; premium remedium.

Abstrak

Kebebasan berserikat merupakan hak konstitusional pekerja yang dijamin secara tegas oleh Pasal 28E Ayat (3) UUD 1945 dan Konvensi ILO No. 87. Namun, penegakan hukum terhadap tindakan anti-serikat pekerja (union busting) di Indonesia masih menghadapi jalan buntu. Penelitian normatif-yuridis ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis konstruksi Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja melalui lensa teori justice as fairness John Rawls dan keadilan prosedural Plato. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative legal research) yang berfokus pada studi dokumen atau kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi saat ini belum berbasis nilai keadilan yang substantif. Sifat imperatif-limitatif pada empat modus operandi yang tercantum dalam Pasal 28 menutup ruang bagi penegak hukum untuk memperluas tafsir terhadap perkembangan

taktik baru pengusaha, mengingat terikatnya hukum pidana pada asas legalitas (lex scripta dan larangan analogi). Akibat pembatasan ini, terjadi ambiguitas yurisdiksi di mana karakteristik otonom pidana perburuhan justru terserap dan direduksi ke dalam ranah sengketa keperdataan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Penelitian ini menyimpulkan bahwa sifat limitatif tersebut melanggengkan impunitas pengusaha dan merugikan perlindungan hukum bagi hak-hak dasar pekerja selaku pihak inferior dalam hubungan industrial. Rekonstruksi redaksional pada Pasal 28 mutlak diperlukan untuk menggeser paradigma penegakan hukum dari ultimum remedium menjadi primum remedium.

PENDAHULUAN

Dalam tatanan yuridis, kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja adalah setara di hadapan hukum (*equality before the law*) sebagaimana diamanatkan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 (Republik Indonesia, 1945). Namun secara sosiologis, hubungan industrial mencerminkan dinamika superior dan inferior (*subordination*) yang menempatkan buruh pada posisi tawar yang lemah pasca-ditandatanganinya perjanjian kerja (Uwiyono et al., 2018). Guna mengimbangi kekuatan modal pengusaha, pekerja menggunakan serikat pekerja sebagai wadah kolektif untuk memperjuangkan hak dan kesejahteraan mereka (Simanjuntak, 2019). Negara telah menjamin kebebasan berorganisasi ini secara masif melalui ratifikasi Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 87 dan Nomor 98 (Johan, 2004), serta diinternalisasikan dalam Pasal 39 UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Republik Indonesia, 1999). hal ini sejalan dengan apa yang tertuang di dalam Pasal 28 E Ayat (3) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.Pengertian dari ketentuan tersebut adalah bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan baik ras, jenis kelamin, agama dan lain-lain, berhak untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dan memanfaatkan organisasi tersebut guna kepentingannya secara adil dengan memperoleh perlindungan akan kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Kebebasan berserikat adalah hak asasi pekerja yang telah dijamin oleh Pasal 28 Undang-Undang dasar 1945 untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja, karena serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya (Simanjuntak, 2019).

Meskipun fondasi konstitusional perlindungan hak berserikat telah kokoh, realitas empiris menunjukkan fenomena gunung es yang kontradiktif (Adhistianto & Pahlawan, 2026; Syafa'at, 2008). Kehadiran serikat pekerja kerap kali dipandang oleh manajemen perusahaan sebagai faktor yang mengganggu stabilitas operasional dan memaksimalkan profit bisnis (Negara, 2025). Akibatnya, pengurus dan aktivis serikat buruh sering kali menghadapi 9765ahasa9765i balasan (*retaliation*) berupa penurunan upah, demosi, 9765ahasa sewenang-wenang, hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak (Izza & Sulaiman, 2024; Paduppail et al., 2021; Zamzam & Tahir, 2025). Pemerintah mencoba mengantisipasi ini dengan mengundangkan Pasal 28 *jo.* Pasal 43 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang mengkriminalisasi segala bentuk 9765ahasa9765i menghalangi aktivitas berserikat sebagai tindak pidana kejahatan (Atmoko et al., 2023; Khakim, 2009). Dalam rumusan Pasal tersebut tampak sangat jelas bahwa perbuatan anti berserikat 9765ahasa sebuah kejahatan. Memang idealnya hubungan antara pengusaha dan

tenaga kerja 9766ahasa Hubungan Industrial yang diharapkan harmonis, dinamis, dan berkeadilan (Saleh & Mulyadi, 2012). Namun, pada era sekarang tidak bisa dipungkiri juga sering timbul terjadinya perselisihan hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja yang lebih sering dikenal dengan istilah Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("**UU PPHI**") telah menjabarkan apa yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana berikut:

> "Perselisihan Hubungan Industrial 9766ahasa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu 9766ahasa9766ive" (Republik Indonesia, 2004).

Akibatnya, kesenjangan hukum (*legal gap*) muncul 9766ahasa norma dalam Pasal 28 UU No. 21/2000 dirumuskan secara kaku dengan membatasi 9766ahasa9766i anti-serikat hanya pada empat modus operandi: PHK/skorsing/9766ahasa, pengurangan upah, intimidasi, dan kampanye anti-serikat. Sifat 9766ahasa9766ive ini berbenturan keras dengan asas legalitas hukum pidana (*lex scripta* dan larangan analogi). Di sisi lain, modus operandi pengusaha dalam memberangus serikat pekerja telah berkembang pesat di luar ketentuan pasal tersebut. Bahkan jika kita memperhatikan Putusan Nomor 408 K/Pdt.Sus/2011 dan Putusan Nomor 59 PK/Pdt.Sus.PHI/2017 yang secara tegas memperlihatkan terjadinya 9766ahasa9766i anti berserikat, namun Pengadilan Hubungan Industrial tidak mampu menyatakan dengan tegas bahwa perbuatan tersebut 9766ahasa 9766ahasa9766i anti berserikat, hal ini terjadi karena dari awal para pihak telah membawa permasalahan 9766ahasa9766i anti berserikat kedalam ranah Hubungan Industrial sehingga penyelesaiannya pun hanya sebatas Penyelesaian Hubungan Industrial (Pamungkas, 2019).

Kelemahan substansi ini memicu ambiguitas 9766ahasa9766ive, di mana penegak hukum kepolisian maupun pengawas ketenagakerjaan sering kali mengarahkan pelaporan pidana pekerja ke ranah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) karena kemiripan objek sengketa (seperti kasus PHK dan 9766ahasa). Padahal, hukum pidana perburuhan memiliki karakteristik otonom yang bersifat *premium remedium* demi menegakkan rasa keadilan bagi buruh ("Ultimum Remedium dan Primum Remedium," n.d.). Oleh karena itu, artikel ini berfokus pada kritik filosofis dan yuridis mengenai apakah konstruksi hukum 9766ahasa9766i anti-serikat pekerja saat ini telah berbasis nilai keadilan, serta mengurai ambiguitas prosedur penyelesaian yang merugikan hak-hak dasar buruh di Indonesia. Urgensi penelitian ini terletak pada kenyataan bahwa tanpa rekonstruksi redaksional Pasal 28, setiap 9766ahas penegakan hukum pidana perburuhan akan terus kandas pada dinding asas legalitas, sementara para pekerja terus kehilangan perlindungan hukum yang menjadi hak konstitusional mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum 9766ahasa9766iv (normative legal research; Soemitro, 1999; Waluyo, 1996) yang berfokus pada studi dokumen atau kepustakaan. Pendekatan yang digunakan 9766ahasa pendekatan perundang-undangan (statute approach) untuk menganalisis sinkronisasi hukum horizontal antara UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, serta pendekatan konseptual (conceptual approach) untuk membedah problem keadilan menggunakan teori justice as fairness dan keadilan

9767ahasa9767ive. Bahan hukum primer dikumpulkan melalui inventarisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif dengan penafsiran gramatikal serta penafsiran sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Filosofis Keadilan dalam Konstruksi Regulasi Tindakan Anti-Serikat Pekerja

Untuk menguji apakah Pasal 28 UU No. 21/2000 telah berbasis nilai keadilan, analisis harus diletakkan pada 9767ahasa9767ive *justice as fairness* John Rawls. Rawls menegaskan bahwa keadilan sosial harus memastikan keuntungan 9767ahasa9767 tidak boleh mengorbankan hak individu, khususnya kelompok rentan yang berada dalam posisi awal yang tidak menguntungkan (*original position*) (Faiz, 2009).

Pandangan Rawls memposisikan adanya situasi yang sama dan sederajat antara tiap-tiap individu di dalam 9767ahasa9767ive. Tidak ada pembedaan status, kedudukan atau memiliki posisi lebih tinggi antara satu dengan yang lainnya, sehingga satu pihak dengan lainnya dapat melakukan kesepakatan yang seimbang, itulah pandangan Rawls sebagai suatu "posisi asasli" yang bertumpu pada pengertian Ekulibrium Reflektif dengan didasari oleh ciri rasionalitas *(rationality*), kebebasan (*freedom*), dan persamaan (*equality*) guna mengatur struktur dasar 9767ahasa9767ive (*basic structure of society*). Dalam relasi industrial, buruh berada di bawah dominasi ekonomi pengusaha. Oleh karena itu, jaminan hak berserikat tanpa hambatan 9767ahasa 9767ahasa9767ive utama untuk mencapai keseimbangan daya tawar (*bargaining power*) (Rawls, 1971/2006).

Ketika Pasal 28 membatasi perlindungan hukum hanya pada jenis 9767ahasa9767i tertentu, negara secara tidak langsung gagal menerapkan *veil of ignorance* (tirai ketidaktahuan) secara objektif (Rawls, 1971/2006). Konsep "selubung ketidaktahuan" diterjemahkan oleh John Rawls bahwa setiap orang dihadapkan pada tertutupnya seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu, sehingga membutakan adanya konsep atau pengetahuan tentang keadilan yang 9767ahasa berkembang. Dengan konsep itu Rawls menggiring 9767ahasa9767ive untuk memperoleh prinsip persamaan yang adil dengan teorinya disebut sebagai *"Justice as fairness*" (Rawls, 1971/2006).

Regulasi saat ini justru melanggengkan ketimpangan karena memberikan ruang bagi pengusaha untuk melakukan 9767ahasa9767i anti-serikat menggunakan modus baru yang tidak terakomodasi oleh pasal tersebut, seperti pembentukan serikat boneka (*yellow union*), kriminalisasi pengurus melalui pasal umum, atau pemberian insentif finansial agar pekerja keluar dari serikat (Febriansyah, 2017). Dari perspektif Rawls, hal ini mencederai keadilan karena hukum gagal menstabilkan ketimpangan sosial-ekonomi antara buruh dan pengusaha.

Kritik ini diperkuat oleh teori keadilan Plato yang membagi keadilan menjadi aspek moral dan 9767ahasa9767ive. Keadilan moral—di mana buruh berhak atas martabat dan kebebasan berserikat—hanya dapat dicapai jika disokong oleh keadilan 9767ahasa9767ive yang efektif. Karakteristik penulisan Pasal 28 yang kaku membelenggu 9767ahasa9767 penegak hukum (kepolisian dan PPNS) saat menghadapi laporan pekerja. Terikat oleh asas legalitas pidana (*lex scripta*), penegak hukum tidak dapat memperluas makna pasal untuk menjerat taktik-taktik baru pengusaha (Setiono, 2004). Ketiadaan keadilan 9767ahasa9767ive ini menghalangi tercapainya keadilan moral, sehingga perlindungan hukum yang diharapkan oleh pekerja sekadar menjadi mitos 9767ahasa9767iv.

Sifat Limitasi Modus Operandi Pasal 28 dan Celah Impunitas Pengusaha

Kelemahan mendasar dari rumusan Pasal 28 UU No. 21/2000 terletak pada frasa 9768ahasa9768ive yang diikuti oleh pembatasan cara (*modus operandi*) penegakan hukum. Larangan menghalangi pekerja berserikat dibatasi "dengan cara": (a) melakukan PHK, skorsing, demosi, 9768ahasa; (b) tidak membayar/mengurangi upah; (c) melakukan intimidasi; (d) melakukan kampanye anti pembentukan serikat. Hal ini memberi ruang yang sangat sempit dan seolah-olah tidak memberi ruang bagi Tindakan-tindakan yang lain yang bertujuan untuk menghalang-halangi aktivitas dari serikat pekerja, Selain itu dalam hukum pidana nasional yang mengadopsi asas legalitas ketat (Pasal 1 ayat 1 KUHP), penggunaan analogi dilarang keras (Sopandi, n.d.). Sedangkan penegak hukum dalam berhadapan dengan kasus-kasus konkret selalu memulai dengan mengurai unsur-unsur guna menemukan bukti-bukti hingga dinyatakan sebagai bukti permulaan dan salah satu dasar menetapkan seseorang menjadi tersangka.

Dalam praktiknya, 9768ahasa seorang pengusaha melakukan PHK atau 9768ahasa terhadap pengurus serikat dengan motif operasional untuk memberangus serikat pekerja, peristiwa tersebut 9768ahasa selalu diserap, direduksi, dan diselesaikan semata-mata melalui mekanisme keperdataan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Ketimpangan substantif ini dimanfaatkan oleh kalangan pengusaha sebagai celah hukum yang 9768ahasa (*legal loophole*). Modus operandi 9768ahasa9768i anti-serikat pekerja dalam dunia bisnis modern telah mengalami evolusi yang sangat pesat dan canggih, jauh melampaui imajinasi pembuat undang-undang pada tahun 2000. Berdasarkan data empiris, pengusaha saat ini kerap menggunakan metode pemberangusan serikat terselubung yang secara kasat mata terlepas dari empat cara Pasal 28 (Siagian, 2016), antara lain mendirikan serikat boneka (*yellow union*), merekayasa kepengurusan tandingan, melakukan promosi jebakan (*promosingkir*), atau melakukan kriminalisasi pengurus menggunakan pasal pidana umum.yang memberikan impunitas bagi pemilik modal untuk melemahkan 9768ahasa9768 buruh tanpa perlu khawatir terhadap ancaman pidana penjara 1 hingga 5 tahun yang diatur dalam Pasal 43 (Republik Indonesia, 2000).

Ambiguitas Jurisdiksi: Penyerapan Ranah Pidana ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Dampak turunan dari kelemahan substantif akibat sifat 9768ahasa9768ive Pasal 28 UU No. 21/2000 melahirkan dampak prosedur penegakan hukum berupa ambiguitas yurisdiksi yang akut. Jika kita cermati secara saksama, modus operandi yang tertera pada Pasal 28 huruf a dan huruf b—yaitu 9768ahasa9768i melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), memberhentikan sementara (skorsing), menurunkan jabatan (demosi), melakukan 9768ahasa, serta tidak membayar atau mengurangi upah—merupakan objek sengketa yang secara bersamaan masuk ke dalam ruang lingkup Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), sengketa hubungan industrial dibagi menjadi empat jenis kompetensi absolut, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja (Republik Indonesia, 2004).

Adanya ketumpangtindihan norma (*overlapping*) yang sangat 9769ahasa9769ive9769 unsur pidana kejahatan dalam Pasal 28 UU No. 21/2000 dengan unsur perselisihan perdata dalam Pasal 1 angka 2 UU PPHI menciptakan kerancuan besar bagi pencari keadilan (Saleh & Mulyadi, 2012). Ketumpangtindihan norma ini membuat kasus-kasus yang bermotifkan pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) kerap terserap dan diselesaikan semata-mata sebagai Perselisihan Hubungan Industrial biasa. Praktik peradilan menunjukkan Pengadilan Hubungan Industrial sering kali mengadili perkara 9769ahasa atau PHK aktivis serikat hanya dari sudut pandang pemenuhan hak 9769ahasa9769iv keperdataan. Pengadilan PHI pada umumnya tidak memiliki wewenang yuridis untuk menyatakan suatu perbuatan pengusaha secara tegas sebagai tindak pidana 9769ahasa9769i anti-serikat pekerja karena keterbatasan kompetensi absolut 9769ahasa9769 peradilan (Saleh & Mulyadi, 2012).

Hal ini diperparah oleh budaya hukum 9769ahasa9769 penegak hukum (Kepolisian dan PPNS Ketenagakerjaan) yang cenderung lambat merespons laporan pidana perburuhan. Penegak hukum sering menggunakan dalih bahwa perkara tersebut harus diselesaikan terlebih dahulu melalui mekanisme perdata PHI, atau menempatkan hukum pidana sebagai *ultimum remedium* (9769ahas terakhir). Padahal, tindak pidana anti-serikat pekerja merupakan kejahatan murni yang bersifat *premium remedium*, di mana penegakannya mandiri dan tidak bersifat subordinat terhadap proses PPHI atau nota pengawasan administratif ("Pemidanaan terhadap Pengusaha," n.d.).

Dalam praktiknya, 9769ahasa seorang pengusaha melakukan PHK atau 9769ahasa terhadap pengurus serikat dengan motif operasional untuk memberangus serikat pekerja, peristiwa tersebut 9769ahasa selalu diserap, direduksi, dan diselesaikan semata-mata melalui mekanisme keperdataan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Fenomena penyerapan ranah pidana ke dalam kompetensi perdata PHI ini terjadi karena terbentuknya budaya hukum yang keliru di kalangan 9769ahasa9769 penegak hukum. Penyidik kepolisian maupun Pengawas Ketenagakerjaan sering kali bersikap enggan dan lambat dalam menangani laporan pidana *union busting*. Aparat penegak hukum secara rutin berlindung di balik asas *Ultimum Remedium*—sebuah konsep yang memposisikan hukum pidana sebagai senjata pamungkas atau pilihan terakhir setelah seluruh 9769ahas hukum perdata dan administrasi dinyatakan gagal. Para buruh yang mendatangi kantor kepolisian untuk melaporkan pelanggaran Pasal 28 sering kali diusir secara halus dan diarahkan untuk mengajukan gugatan perdata terlebih dahulu ke Pengadilan PHI, dengan dalih bahwa kasus tersebut merupakan perselisihan PHK atau perselisihan hak keperdataan biasa ("Pemidanaan terhadap Pengusaha," n.d.). Padahal, secara teoretis dan dogmatis, tindak pidana 9769ahasa9769i anti-serikat pekerja merupakan ranah hukum pidana perburuhan murni yang bersifat **Premium Remedium**. Asas *premium remedium* menegaskan bahwa penegakan hukum pidana merupakan fondasi utama dan satu-satunya 9769ahasa9769ive hukum yang harus dijalankan sejak awal untuk menindak suatu kejahatan, tanpa perlu menunggu atau bergantung pada prosedur hukum lainnya. Hukum pidana perburuhan dan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial beroperasi pada relasi yang sepenuhnya mandiri dan tidak bersifat subordinat. Karakter otonom ini dipertegas oleh Pasal 189 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa penjatuhan sanksi pidana penjara atau denda kepada pengusaha tidak menghapuskan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar hak-hak dan 9769ahas kerugian kepada pekerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa proses pidana dan proses perdata berjalan secara terpisah dan 9769ahasa9769i.

Kesalahan paradigma 9770ahasa9770 yang menunda proses pidana demi menunggu putusan perdata PHI melahirkan konsekuensi hukum yang sangat merugikan bagi buruh. Proses pemeriksaan perkara di Pengadilan PHI murni menggunakan pendekatan hukum perdata 9770ahasa9770iv formal. Berdasarkan data praktik peradilan, seperti yang terekam dalam Putusan Nomor 408 K/Pdt.Sus/2011, Putusan Nomor 5 PK/Pdt Sus/2013, dan Putusan Nomor 59 PK/Pdt.Sus.PHI/2017, majelis hakim PHI sering kali membatalkan 9770ahasa9770i 9770ahasa atau PHK yang dilakukan pengusaha karena terbukti cacat prosedur atau melanggar perjanjian kerja 9770ahasa9770

Secara keperdataan, putusan PHI yang membatalkan PHK dan memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan 9770ahasa9770 buruh serta membayar upah yang tertahan dinilai sebagai sebuah kemenangan bagi pekerja. Namun secara pidana, putusan perdata PHI tersebut justru menjadi 9770ahasa9770iv yang mematikan penegakan hukum pidana. Dengan dibatalkannya PHK oleh pengadilan perdata, maka status hukum Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dianggap tidak pernah ada, dan posisi buruh dikembalikan ke keadaan semula (*rehabilitasi*). Dampak yuridisnya, bukti permulaan materiil untuk melakukan penyidikan pidana 9770ahasa9770i anti-serikat di kepolisian berupa "pemutusan hubungan kerja" sebagaimana disyaratkan oleh Pasal 28 huruf a menjadi gugur dan hilang di mata hukum pidana (Pamungkas, 2019)dan efek jera yang dicita-citakan oleh UU No. 21/2000 gagal total diimplementasikan (Pamungkas, 2019).

KESIMPULAN

Konstruksi Regulasi Belum Berbasis Keadilan: Konstruksi regulasi 9770ahasa9770i anti-serikat pekerja dalam Pasal 28 UU No. 21/2000 saat ini belum berbasis pada nilai keadilan 9770ahasa Pancasila, keadilan seimbang (justice as fairness), maupun keadilan 9770ahasa9770ive. Sifat rumusan pasal yang kaku dan 9770ahasa9770ive hanya pada empat modus operandi menutup rapat ruang penafsiran bagi penegak hukum untuk menjerat evolusi taktik union busting modern. Hal ini mencerabut hak asasi para pekerja dan menghilangkan fungsi perlindungan hukum yang menjadi kewajiban negara.

Lahirnya Ambiguitas Yuridis dan Impunitas Pengusaha: Karakteristik rumusan Pasal 28 melahirkan benturan yurisdiksi horizontal yang akut dengan kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004. Aparat penegak hukum yang keliru menerapkan asas ultimum remedium cenderung melemparkan perkara pidana perburuhan ini ke ranah perdata PHI. Proses penyerapan ini memicu impunitas bagi pengusaha, karena 9770ahasa pengadilan perdata membatalkan PHK, bukti permulaan materiil untuk melakukan penyidikan pidana secara otomatis menjadi gugur dan sirna.

PENDANAAN

Penelitian dan penyusunan artikel ini dilakukan secara mandiri tanpa dukungan pendanaan dari pihak eksternal.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan, baik yang bersifat pribadi, komersial, maupun finansial, yang dapat memengaruhi pelaksanaan dan hasil penelitian ini.

KONTRIBUSI PENULIS

Penulis berkontribusi dalam perancangan penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, pengembangan 9770ahasa, analisis hasil, serta penyusunan naskah artikel.

PERNYATAAN PENGGUNAAN KECERDASAN ARTIFISIAL GENERATIF

Dalam proses penyusunan artikel ini, penulis menggunakan kecerdasan artifisial (AI) 9771ahasa9771ive sebagai alat bantu dalam penyempurnaan 9771ahasa, penyusunan struktur tulisan, dan perbaikan tata 9771ahasa. Penggunaan AI dilakukan secara terbatas dan tetap berada di bawah pengawasan penulis. Seluruh data, analisis, interpretasi, dan substansi ilmiah dalam artikel ini telah diperiksa dan diverifikasi oleh penulis. Penulis bertanggung jawab sepenuhnya terhadap keakuratan, keaslian, serta isi akhir naskah.

REFERENSI

Adhistianto, M. F., & Pahlawan, H. M. R. (2026). Reflections on two decades of implementing trade union freedom of association in Indonesia. *Jurnal Hukum Volkgeist, 10*(1). https://doi.org/10.35326/volkgeist.v10i1.8013

Atmoko, D., Sinaga, N. A., & Gaol, S. L. (2023). Tinjauan yuridis penegakan hukum pada perusahaan yang melakukan upaya menghalangi pembentukan serikat pekerja/buruh di Indonesia. *Jurnal Hukum Sasana, 9*(2), 327–338.

Faiz, P. M. (2009). Teori keadilan John Rawls. *Jurnal Konstitusi, 6*(1).

Febriansyah, F. I. (2017). *Keadilan berdasarkan Pancasila sebagai dasar filosofi dan ideologi bangsa*. STAI Muhammadiyah Tulungagung.

Izza, A. S., & Sulaiman, A. (2024). 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. *Journal of Legal Research, 6*(1), 91–118. https://doi.org/10.15408/jlr.v6i1.32484

Johan, B. (2004). *Hukum ketenagakerjaan: Kebebasan berserikat bagi pekerja*. Mandar Maju.

Khakim, A. (2009). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.

Negara, S. D. (2025). *Serikat Pekerja di Industri Manufaktur Studi Kasus PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia: Studi Literatur*.

Paduppail, A., et al. (2021). Penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan Pasal 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. *Jurnal Lex Suprema, 3*(1).

Pamungkas, Y. (2019). Efektifitas union busting sebagai tindak pidana kejahatan. *Jurnal Trijurnal, 1*(2).

Pemidanaan terhadap pengusaha yang melanggar hak buruh. (n.d.). News Universitas Airlangga. Diakses 3 Oktober 2022, dari http://www.news.unair.ac.id

Rawls, J. (2006). *Teori keadilan* (U. Fauzan & H. Prasetyo, Penerj.). Pustaka Pelajar. (Karya asli diterbitkan 1971)

Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. (1999). *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia*.

Republik Indonesia. (2000). *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

Saleh, M., & Mulyadi, L. (2012). *Seraut wajah pengadilan hubungan industrial Indonesia*. Citra Aditya Bakti.

Setiono. (2004). *Rule of law (supremasi hukum)* [Tesis magister, Universitas Sebelas Maret].

Siagian, O. W. (2016). *Laporan PHK massal periode 2015–2016*. Lembaga Bantuan Hukum Jakarta.

Simanjuntak, P. J. (2019). *Manajemen hubungan industrial serikat pekerja* (Cet. 5). Universitas Indonesia Publishing.

Soemitro, R. H. (1999). *Metode penelitian hukum*. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.

Sopandi, Y. M. P. (n.d.). *Mengenal asas legalitas dalam hukum pidana di Indonesia*. DNT Lawyers. Diakses 2 Februari 2025, dari dntlawyers.com

Syafa'at, R. (2008). *Gerakan buruh dan pemenuhan hak dasarnya: Strategi buruh dalam melakukan advokasi*. In-Trans Publishing.

Ultimum remedium dan primum remedium dalam sistem hukum pidana Indonesia. (n.d.). Diakses 3 Oktober 2022, dari www.indonesiare.co.id/id/article

Uwiyono, A., et al. (2018). *Asas-asas hukum perburuhan* (Ed. 2, Cet. 3). Rajawali Pers.

Waluyo, B. (1996). *Penelitian hukum dalam praktek*. Sinar Grafika.

Zamzam, A. N., & Tahir, E. (2025). Perlindungan hukum bagi pekerja untuk berserikat dari praktik union busting (Studi kasus PHK pekerja CNN Indonesia). *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora, 8*(2), 486–499.