

PHK
PHK
PHK



LAPORAN PENGADUAN PHK MASSAL
JANUARI 2015 – JANUARI 2016



“PHK PHK PHK”

LAPORAN PENGADUAN PHK MASSAL JANUARI 2015 – JANUARI 2016

LEMBAGA BANTUAN HUKUM (LBH) JAKARTA

TIM PENYUSUN

Penulis :

Oky Wiratama Siagian

Peneliti :

Oky Wiratama Siagian

Aprillia Lisa Tengker

Desain Sampul :

Aditya Megantara

Diterbitkan oleh :



**Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta
Jl. Diponegoro No 74, Menteng, Jakarta-Pusat
DKI Jakarta 10320, Indonesia
Telp : (021) 3145518
Website : www.bantuanhukum.or.id**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

i

RINGKASAN EKSEKUTIF

BAB I

PENDAHULUAN

- A. LATAR BELAKANG
- B. TUJUAN PENELITIAN
- C. METODE PENELITIAN
- D. KERANGKA KONSEPTUAL
- E. STRUKTUR LAPORAN

1

BAB II

ALASAN DAN DAMPAK PHK DI SEJUMLAH TITIK PENGADUAN

- A. PROPINSI DKI JAKARTA
- B. PROPINSI JAWA BARAT
- C. PROPINSI BANTEN
- D. BURUH YANG MEMPERJUANGKAN HAK KEBEBASAN BERSERIKAT RENTAN DI PHK

BAB III

POLA PELANGGARAN HAM TERHADAP BURUH YANG DI PHK

- A. PENTINGNYA BERSERIKAT dan HAK ATAS KEBEBASAN BERSERIKAT
- B. UNION BUSTING MENDOMINASI ALASAN PHK

BAB IV

MINIMNYA PENEGAKAN HUKUM TERHADAP *UNION BUSTING*

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

DAFTAR PUSTAKA

Kata Pengantar

Indonesia mengatur secara tegas mengenai hak atas pekerjaan warga negaranya. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945) mengatur bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 menambahkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tidak hanya dalam konstitusi, pengaturan hak atas pekerjaan tersebut diturunkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk meratifikasi Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2005.

Dalam prakteknya, melaksanakan mandat konstitusi dan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur hak atas pekerjaan tidaklah mudah. Tidak hanya melaksanakan kewajiban untuk memenuhi (*to fulfill*) hak atas pekerjaan dengan menyediakan lapangan pekerjaan, pemerintah juga punya kewajiban melindungi (*to protect*) hak atas pekerjaan warga negaranya. UU Ketenagakerjaan mengatur 22 pasal mengenai pemutusan hubungan kerja, yaitu Pasal 150 s/d Pasal 172. Namun, banyaknya pasal tersebut tidak mutlak menjamin adanya keamanan bekerja (*job security*) atau memperkecil kemungkinan seseorang menjadi tidak bekerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tetap menjadi hal yang mudah bagi pengusaha. Bahkan, dalam prakteknya hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) seringkali hanya memutuskan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat tidak harmonisnya antara pengusaha dan buruh, meskipun buruh memiliki dasar hukum kuat untuk menuntut haknya.

PHK yang tidak sesuai dengan prosedur merupakan sebuah pelanggaran. Tidak hanya itu, seringkali PHK juga merupakan perbuatan yang mengikuti pelanggaran-pelanggaran lain. Dalam riset kecil ini, peneliti di Bidang Advokasi Perburuhan LBH Jakarta menemukan motif terbanyak dalam kasus PHK adalah pemberangusan serikat (*union busting*). Pendirian serikat atau aktifnya para aktivis serikat buruh untuk membela hak-hak para anggotanya umumnya dianggap sebagai ancaman terhadap bisnis atau penyerapan nilai lebih oleh pengusaha.

Saya berharap, riset kecil yang menganalisa kasus PHK yang ditangani oleh Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta) ini dapat memberikan sumbangsih bagi advokasi hak-hak buruh. Setidaknya menemukan pola dari berbagai kasus PHK sehingga bisa merekomendasikan perubahan untuk perlindungan dari PHK sepihakoleh pengusaha.

Akhir kata, terima kasih kepada Bidang Advokasi Perburuhan, terutama Oky Wiratama S.H yang menjadi peneliti dalam penelitian ini.

Jakarta, 25 April 2016

Alghiffari Aqssa

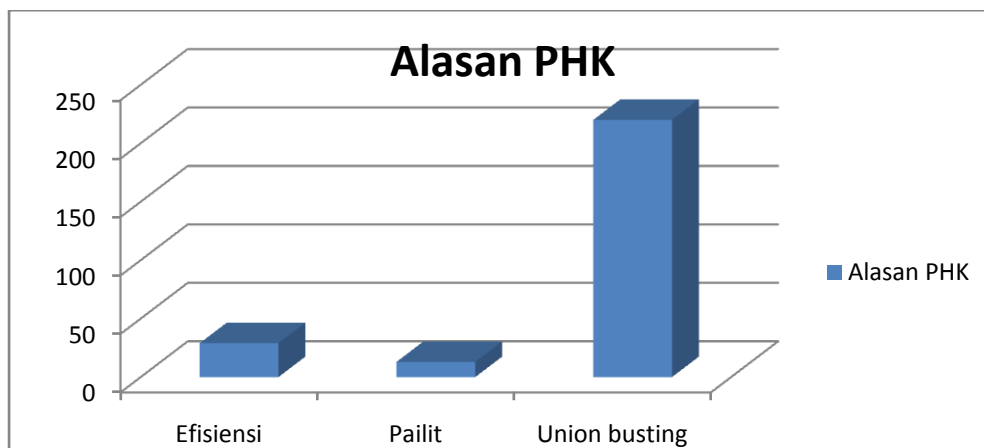
Direktur Lembaga Bantuan Hukum Jakarta

RINGKASAN EKSEKUTIF

ALASAN PHK DI 3 TITIK PENGADUAN (DKI JAKARTA, JAWA BARAT dan BANTEN)

Sebanyak **1409** jumlah pekerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pihak Pengusaha, diantara pengaduan yang kami terima, korban PHK tersebar di berbagai propinsi yakni diantaranya pada Provinsi DKI Jakarta, Banten dan Jawa Barat:

Skema alasan PHK di 3 titik pengaduan



Union busting masih mendominasi alasan buruh di PHK, karena buruh aktif berserikat. Sementara Hak berserikat diakomodir dalam Konvensi ILO no 87 Tahun 1948, Undang-Undang Hak Asasi Manusia no 39 Tahun 1999 serta undang-undang serikat pekerja/serikat buruh no 21 Tahun 2000.

Selain itu, dengan masuknya Indonesia sebagai pihak yang meratifikasi Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tersebut, maka dalam hal ini Indonesia menjadi Negara bagian (*state party*) yang memiliki tanggung jawab dalam memenuhi (*to fulfil*), menghormati (*to respect*), serta melindungi (*to protect*) hak kebebasan berserikat buruh.

Apa itu Union Busting? Union Busting (pemberangusan serikat) adalah serangkaian tindakan 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 melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara.

POLA UNION BUSTING :



HAK NORMATIF YANG TERLANGGAR DAN UPAYA YANG SUDAH DILAKUKAN

NO	Sektor Industri	Jumlah Korban	Hak Normatif yang terlanggar/ belum terpenuhi	Status Pekerja	Upaya yang dilakukan
1	Sektor Makanan dan Minuman	75	Pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak	Pekerja Tetap	Melapor ke disnaker, dan berujung pada PHI
2	Sektor Logam, Elektronik dan Mesin	6	Pesangon	Pekerja Tetap	Bipartit, Tripartit dengan Dinas Tenaga Kerja, PHI
3	Sektor Makanan dan Minuman	379	Pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak	Pekerja Tetap dan Kontrak	Bipartit, Tripartit dengan Dinas Tenaga Kerja, PHI
4	Sektor Otomotif	79	Pesangon dan uang penggantian hak	Pekerja Kontrak	Melaporkan ke kepolisian atas union busting, bipartit, dan tripartit dengan dinas tenaga kerja
5	Sektor Industri Jasa	14	Pesangon	Pekerja Kontrak	Bipartit dengan pihak perusahaan
6	Sektor Farmasi dan Kesehatan	137	Pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak	Pekerja Tetap dan kontrak	Melaporkan ke kepolisian atas union busting, bipartite, dan tripartite dengan dinas tenaga kerja
7	Sektor Industri Jasa	55	Pesangon	Pekerja Kontrak	Bipartit dengan pihak perusahaan
8	Sektor Logam, elektronik dan Mesin	276	Pesangon	Pekerja Kontrak	Bipartit dengan perusahaan, Tripartit dan melaporkan Union busting ke

					kepolisian
9	Sektor Otomotif	15	-	Pekerja Kontrak	-
10	Sektor Logam, elektronik dan Mesin	360	Pesangon	Pekerja Kontrak	-
11	Sektor Industri Jasa	13	Pesangon	Pekerja Kontrak	Perundingan bipartit

Pola Pelanggaran HAM terhadap buruh :

- Pihak Pengusaha : seringkali tidak memberikan hak terhadap buruh untuk aktif berserikat, dan menjalankan kegiatan serikatnya, seperti : Melakukan aksi mogok kerja yang mana mogok kerja merupakan hak dasar buruh dan wajib dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Selain itu buruh yang aktif memperjuangkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan rentan sekali mengalami PHK.
- Pihak Disnaker : melakukan proses tripartite atas PHK yang berkepanjangan, sehingga buruh sulit mendapatkan kepastian hukum.
- Pihak Kepolisian : sulit memahami tindak pidana pemberangusan serikat, dan laporan yang masuk tidak ditindaklanjuti.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Janji Jokowi – JK sebagai Presiden dan wakil Presiden RI terpilih masih terekam dan melekat di hati masyarakat Indonesia, khususnya janji dalam mengatasi masalah pengangguran melalui paket kebijakan ekonominya. Berkaca dari kondisi ketenagakerjaan pada saat ini, banyak masyarakat Indonesia yang mengalami pengangguran baik itu terjadi karena angkatan kerja yang jumlahnya tidak sebanding dengan kesempatan kerja maupun tenaga kerja yang sudah bekerja dan rentan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Buruh sebagai pihak yang menerima upah dari pengusaha sering kali rentan menghadapi PHK sepihak oleh pemberi kerja, yang mana hal ini sering terjadi pada hubungan industrial. Lebih lanjut, Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹

Pada Tahun 2015, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta menerima sejumlah 244 pengaduan kasus perburuhandengan melibatkan sebanyak 19.889 masyarakat pencari keadilan.²Diantara 244 pengaduan tersebut terdapat 26 kasus pengaduan terkait PHK. Pengusaha maupun buruh memiliki hak yang sama untuk melakukan PHK. Pengusaha memiliki hak untuk memberhentikan buruh berdasarkan alasan serta pertimbangan, begitu juga halnya dengan buruh dapat melakukan PHK atas kemauan sendiri. Namun pada kenyataannya, keputusan untuk melakukan PHK lebih banyak dilakukan oleh pengusaha sebagai pihak yang memiliki modal.

Fenomena PHK sepihak bukanlah hal yang baru di Indonesia, Pengusaha yang melakukan PHK terhadap sejumlah pekerja dalam waktu yang bersamaan memang sering terjadi sejak munculnya era globalisasi, dimana terbukanya persaingan usaha secara global seperti ekspor-impor, dan tentu saja yang paling terdampak atas tren PHK ini ialah kaum buruh yang sebagai kekuatan produksi namun rentan untuk di-PHK dan terlanggar akan hak-hak normatifnya.

¹Pasal 1 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

²Catatan Akhir Tahun LBH Jakarta 2015

PHK menimbulkan masalah karena banyak perusahaan yang melakukan PHK berdasarkan alasan efisiensi, dan pemberangusan serikat (*union busting*). Dalam Efisiensi misalnya, pasca melakukan PHK, pihak pengusaha sering memberikan hak-hak buruh yang tidak sesuai dan bahkan pada beberapa kasus lainnya, sering dijumpai pengusaha tidak memberikan sama sekali apa yang menjadi hak-hak buruh yakni uang pesangon dan uang penggantian hak, dan bahkan tak jarang perusahaan asing yang mengalami pailit, lari begitu saja tanpa memberikan hak normatif buruh.

Banyaknya jumlah korban atas pengaduan akan PHK yang kami terima dalam satu tahun terakhir ini, membuat kami menyadari bahwa di tengah komitmen Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo dengan mottonya “Kerja Kerja Kerja” masih banyak terdapat “PHK PHK PHK” yang dialami oleh pekerja/buruh di berbagai sektor industri.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian Pemutusan Hubungan Kerja ini ialah sebagai berikut :

- Mengetahui sebab dan alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap pekerjanya;
- Mengetahui pola pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh pengusaha terhadap buruh pasca PHK;
- Mengetahui hak-hak normatif buruh yang dilanggar oleh Pihak Pengusaha pasca PHK.

C. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe yuridis normatif dan yuridis empiris. Yuridis normatif mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan bidang ketenagakerjaan seperti Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan yuridis empiris mengacu kepada laporan kasus PHK yang masuk ke LBH Jakarta sepanjang Januari 2015 s.d. Januari 2016 dan catatan akhir tahun (Catahu) LBH Jakarta dari Tahun 2014 hingga Tahun 2015.

Adapun mini riset ini bersifat deskriptif analitis yaitu menggambarkan fenomena pola pelanggaran hak atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang laporannya masuk ke LBH Jakarta sejak Januari 2015 sampai dengan Januari 2016. Penelitian ini akan menjelaskan sebab dan alasan perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja, menggambarkan pola pelanggaran hak asasi manusia yang dilanggar oleh pengusaha terhadap buruh/pekerja, sertamenjelaskan

pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja yang seharusnya diberikan kepada pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini berasal dari data sekunder, yaitu data yang diperoleh yang bersumber dari Sistem Informasi Kasus (SIK) LBH Jakarta sejak Januari 2015 sampai dengan Januari 2016 dan Catatan Akhir Tahun LBH Jakarta tahun 2015. Kami juga menggunakan data sekunder berupa Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Metode yang dilakukan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini adalah dengan metode penelitian kepustakaan. Data yang diterima diperoleh melalui Sistem Informasi Kasus (SIK) LBH Jakarta dan Catatan Akhir Tahun (Catahu) LBH Jakarta 2015.

D. Definisi Istilah

Menggambarkan istilah-istilah khusus yakni istilah yang akan diteliti dan/atau diuraikan dalam karya ilmiah. Dalam bagian ini akan dijelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang kata-kata yang penting dalam penulisan ini. Hal ini untuk membatasi pengertian dan ruang lingkup penelitian. Pengertian tersebut sebagai berikut:

1. Buruh/ Pekerja: setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³
2. Pengusaha adalah⁴:
 - 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;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

³Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

⁴*Ibid.*

3. Perusahaan adalah⁵:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁶
5. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antaraserikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁷
6. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁸
7. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁹
8. Pemberangusan Serikat (*Union Busting*) merupakan serangkaian tindakan 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 melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara,

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

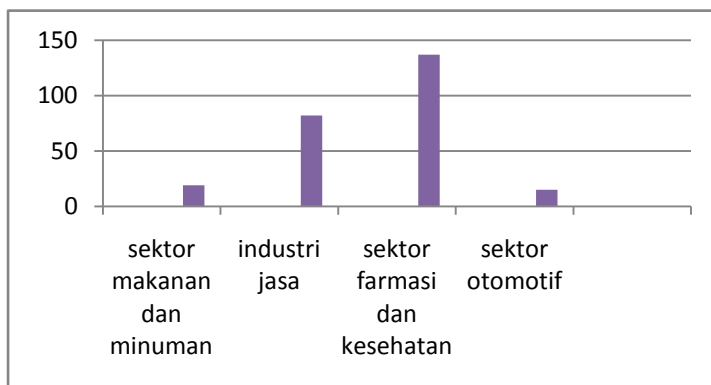
menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, dan melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

BAB II
ALASAN DAN DAMPAK PHK DI SEJUMLAH TITIK PENGADUAN

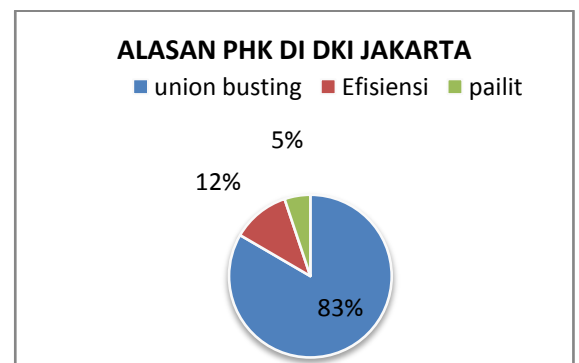
Berdasarkan data pengaduan yang diterima oleh LBH Jakarta pada Januari 2015 – Januari 2016, terdapat sebanyak **1409** jumlah pekerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pihak Pengusaha, diantara pengaduan yang kami terima, korban PHK tersebar di berbagai propinsi yakni diantaranya pada Provinsi DKI Jakarta, Banten dan Jawa Barat. Berikut tabel pengaduan kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang kami terima pada Januari 2015 – Januari 2016 :

A. Provinsi DKI Jakarta

No	Sektor Industri	Jumlah Pekerja	Alasan melakukan PHK
1.	Sektor Makanan dan Minuman	19	Union Busting
2.	Industri Jasa	82	Union Busting, Efisiensi dan Pailit
3.	Sektor Farmasi dan Kesehatan	137	Union Busting
4.	Sektor Otomotif	15	Efisiensi
	Total	253	



2.1.1. Skema Sektor Industri yang melakukan PHK di DKI JKT

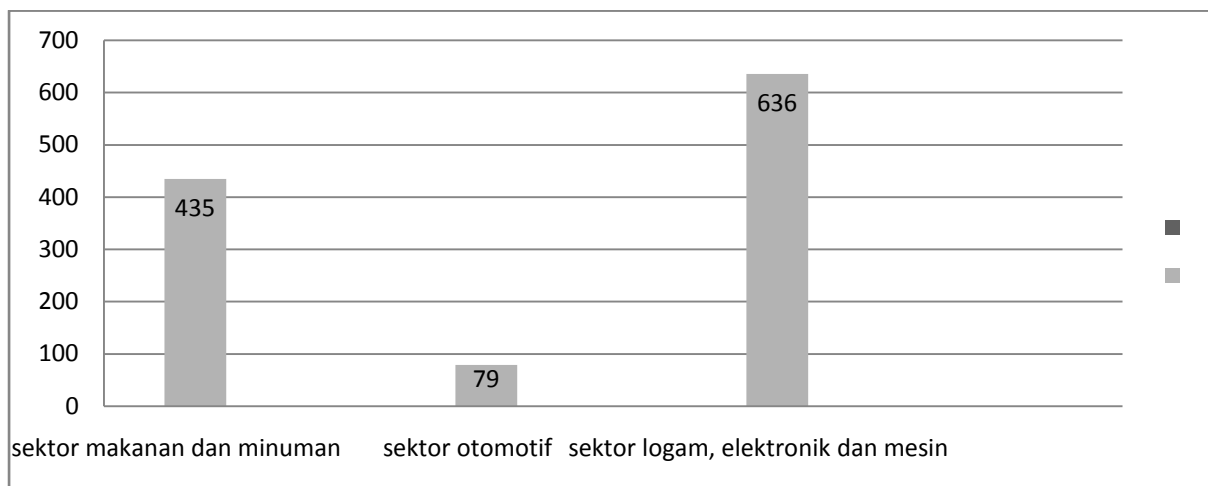


2.1.2. Skema Alasan PHK di DKI JKT

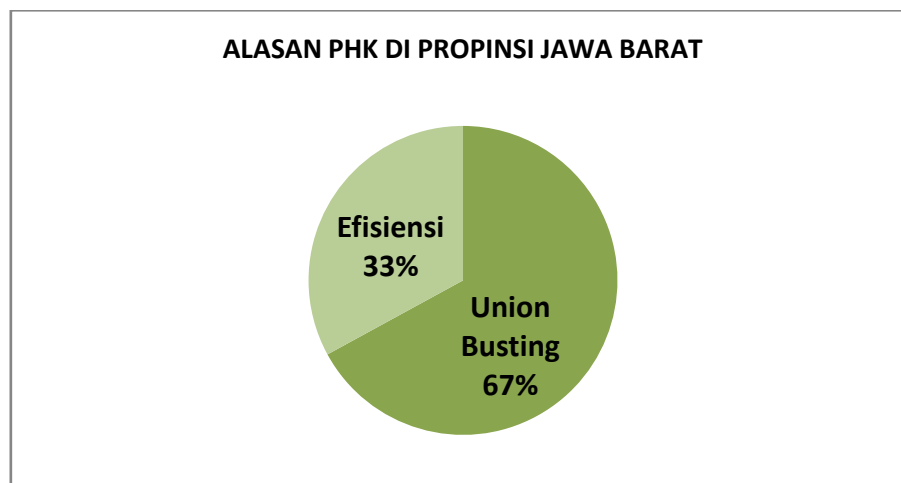
Bahwa khusus di Provinsi DKI Jakarta, LBH Jakarta menerima pengaduan kasus PHK sebanyak 253 Pekerja/buruh yang bekerja di 4 (empat) sektor industry yakni : Sektor Makanan dan Minuman, Sektor Jasa, Sektor Farmasi dan Kesehatan dan Otomotif, dengan berbagai alasan PHK yang diantaranya ialah Union Busting (pemberangusan serikat), Efisiensi dan Pailit. Terlihat bahwa alasan yang mendominasi ialah Union Busting sebanyak 83%.

B. Provinsi Jawa Barat

No	Sektor Industri	Jumlah Pekerja	Alasan melakukan PHK
1.	Sektor Makanan dan Minuman	435	Union Busting dan Efisiensi
2.	Sektor Otomotif	79	Union Busting
3.	Sektor Logam, Elektronik dan Mesin	636	Union Busting
	Total	1150	



2.2.1. Skema sektor industri yang melakukan PHK di Jawa Barat



2.2.2. Skema Alasan PHK di Jawa Barat

Bahwa khusus di Provinsi Jawa Barat, LBH Jakarta menerima pengaduan kasus PHK yang melibatkan sebanyak 1150 pekerja/buruh yang berada disektor makanan dan minuman, sektor logam,elektornik dan mesin serta otomotif menjadi korban dengan 2 (dua) alasan yakni Union Busting (pemberangusan serikat) dan Efisiensi.

C. Provinsi Banten

No	Sektor Industri	Jumlah Pekerja	Alasan Melakukan PHK
1.	Sektor Logam, elektronik dan Mesin	6	Efisiensi
	Total	6	

D. BURUH YANG MEMPERJUANGKAN HAK KEBEBASAN BERSERIKAT RENTAN DI PHK

Berdasarkan data pengaduan yang LBH Jakarta terima, terlihat dengan jelas bahwa sepanjang Januari 2015 hingga Januari 2016, banyak perusahaan yang melakukan PHK terhadap buruh yang aktif dalam memperjuangkan hak kebebasan berserikat. Tercatat, sebanyak 12 (dua belas) Perusahaan yang berlokasi di propinsi DKI Jakarta, Banten dan Jawa Barat melakukan PHK sepihak terhadap buruh dengan alasan Pemberangusan Serikat (*Union Busting*) dengan jumlah korban terbanyak yakni lebih dari 200 buruh.

Hak Kebebasan berserikat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh buruh. Indonesia sendiri telah mengakui *Universal Declaration of Human Rights* kemudian menuangkan sebagian normanya ke dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pasal 20 ayat (1) dengan tegas menyebutkan “*Setiap orang mempunyai hak atas kebebasan berkumpul dan berserikat tanpa kekerasan*”. Selain tertuang dalam Undang-Undang HAM, Indonesia juga telah meratifikasi konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 melalui Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1999 tentang kebebasan berserikat dan Perlindungan hak berorganisasi.

Selain itu, dengan masuknya Indonesia sebagai pihak yang meratifikasi Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tersebut, maka dalam hal ini Indonesia menjadi Negara bagian (*state party*) yang memiliki tanggung jawab dalam memenuhi (*to fulfil*), menghormati (*to respect*), serta melindungi (*to protect*) hak kebebasan berserikat buruh.

Namun pada prakteknya, hak kebebasan berserikat yang terkandung dalam Instrumen hukum tersebut hanya sebatas di atas kertas. Dikarenakan masih maraknya PHK terhadap buruh yang memperjuangkan hak berserikatnya. Hal ini terlihat dalam diagram alasan PHK di dalam 3 (tiga) wilayah yakni provinsi DKI Jakarta, Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berdasarkan data pengaduan kami sebanyak 83% dari 253 buruh di DKI Jakarta di PHK karena aktif dalam

memperjuangkan kebebasan berserikat, disusul dengan peringkat ke-dua yakni di Propinsi Jawa Barat sebanyak 67% dari 1.150 buruh pencari keadilan di PHK karena hal yang sama.

Terdapat beberapa perusahaan yang melakukan PHK dengan maksud untuk memberangus serikat buruh, contohnya seperti yang dialami oleh buruh yang bekerja di sektor otomotif di kawasan Bekasi yang mana tergabung dalam Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Pada jajaran tingkat PUK mereka aktif memperjuangkan upah mereka yang masih dibawah dari UMP, di dalam proses memperjuangkan hak normatifnya 79 buruh yang menjadi pengurus maupun anggota Serikat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak oleh pihak perusahaan.

Hal serupa juga dialami oleh Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan (SP FARKES), dimana anggota serikat pekerjanya pada pertengahan tahun 2015 diberikan Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, hingga Surat Peringatan III yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, adapun alasan diberikannya SP III ialah karena para pekerja/buruh farmasi tersebut melakukan mogok kerja karena tak terpenuhinya hak normatif pekerja. Mogok kerja yang dilakukan buruh tersebut merupakan mogok yang sah dikarenakan telah sesuai dengan prosedur Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 232 tahun 2003. Walaupun mogok kerja merupakan salah satu hak buruh yang diakomodir dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi pihak pengusaha tetap saja mencari-cari kesalahan yang dilakukan oleh buruh dan melakukan pemberian SP yang berujung pada PHK sepihak. Hal ini yang dinamakan pemberangusan serikat (*Union busting*).

Oleh karenanya, berdasarkan pengaduan yang masuk pada LBH Jakarta, muncul diagnosa awal yakni buruh yang ternyata aktif di dalam kegiatan berserikat rentan mengalami PHK di tempat kerjanya, maka muncul pertanyaan lanjutan apa yang membuat buruh yang aktif berserikat rentan mengalami PHK? Faktor apa yang melatarbelakangi hal tersebut? Apakah iklim hubungan industrial di Indonesia kini cenderung me-marjinalkan posisi tawar buruh?, hal ini tentu saja akan berdampak ke berbagai faktor, dikarenakan apabila buruh semakin rentan di PHK, maka semakin meningkat pula tingkat pengangguran dan kemiskinan. Apabila dikaitkan dengan paket kebijakan ekonomi presiden RI dan semangat “Kerja Kerja dan Kerja” ternyata masih ditemukan banyaknya “PHK PHK PHK” di dunia industrial kini.

BAB III

POLA PELANGGARAN HAM TERHADAP BURUH YANG DI PHK

“Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”
(Pasal 5 UU 21/2000)

A. Pentingnya Berserikat dan Hak atas Kebebasan Berserikat

Posisi Buruh sejak awal sudah timpang terhadap Pengusaha atau Pemberi Kerja, mengapa? Dikarenakan buruh dalam mencukupi kebutuhan sehari-harinya ia menggantungkan hidupnya kepada Pengusaha sebagai pihak pemberi kerja dan pemberi upah. Di dalam tempat bekerja, tidak dipungkiri buruh yang sejak awal memiliki nilai tawar yang rendah mau tidak mau harus mengikuti perintah yang diberikan oleh majikannya/pemberi kerja. Selain itu, tak jarang pula buruh yang tidak mau mengikuti perintah pemberi kerja, harus diberhentikan secara sepihak. Inilah yang dinamakan posisi timpang sejak awal yang dimiliki oleh buruh.

Merespon kondisi sosial yang dialami oleh buruh, maka lahirlah serikat buruh sebagai wadah bagi buruh untuk berjuang secara berkelompok apabila hak-haknya terlanggar. Mengapa penting untuk buruh berkelompok? Karena dengan berkelompok buruh bisa secara bersama-sama memperjuangkan haknya guna perubahan kebijakan baik di tingkat perusahaan demi menciptakan iklim hubungan industrial yang baik bagi kedua belah pihak.

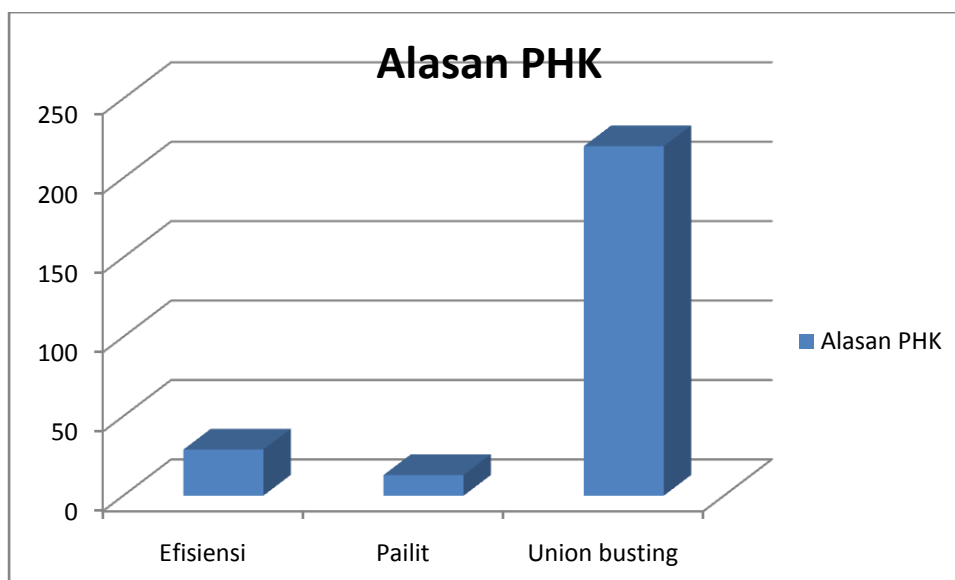
Jaminan terhadap perlindungan akan hak berserikat ini tertuang dalam Konvensi ILO No 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, yang mana Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No.87 tersebut, oleh karena Indonesia telah meratifikasi maka Indonesia sebagai para pihak yang turut serta untuk menjalankan mandat konvensi ILO No 87 Tahun 1948.

Norma yang tertuang dalam Konvensi ILO no 87, ikut tertuang pula di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang intinya mengakomodir Hak atas kebebasan berserikat bagi buruh. Tak hanya mengakomodir hak atas kebebasan berserikat, di dalamnya juga tertuang sanksi pidana bagi pengusaha yang melakukan pemberangusan serikat buruh. Akan Tetapi, walau sudah tertuang sanksi pidana bagi pengusaha yang melakukan pemberangusan serikat, tak dipungkiri masih banyaknya kasus PHK karena pemberangusan serikat.

B. Union Busting mendominasi alasan PHK

Berdasarkan pengolahan data pengaduan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta, kami menemukan bahwa banyak Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Pemberangusan Serikat (*union busting*). *Union Busting* merupakan tindakan menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota atau menjalankan kegiatan serikat pekerja dengan salah satu caranya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja¹⁰.

Berikut Skema alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang terhimpun dari 3 (Tiga) wilayah Propinsi yakni Propinsi DKI Jakarta, Propinsi Jawa Barat dan Banten :



Skema alasan PHK dari 3 wilayah Propinsi : DKI Jakarta, Propinsi Jawa Barat dan Banten

Gambaran umum Pailit, Efisiensi dan Union Busting

1. Perusahaan Pailit

Kepailitan ialah keadaan atau kondisi seseorang atau badan hukum yang tidak mampu lagi membayar kewajibannya (dalam hal utang-utangnya) kepada si piutang. **Pailit berbeda halnya dengan Bangkrut**, dikarenakan bangkrut merupakan suatu kondisi kesehatan keuangan perusahaan dalam keadaan buruk, sedangkan pailit sudah menjadi gangguan

¹⁰Lihat Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000

kesehatan keuangan yang disebabkan ketidakmampuan membayar hutang yang telah jatuh tempo.

Apabila perusahaan mengalami pailit, oleh karenanya lembaga kepailitan berperan karena adanya perubahan status pailit yang menyebabkan pelaku bisnis keluar dari pasar¹¹

Berdasarkan Undang-Undang Kepailitan nomor 37 Tahun 2004 syarat-syarat perusahaan dapat dinyatakan pailit ialah :

- Adanya hutang;
- Minimal satu dari hutang sudah jatuh tempo;
- Minimal satu dari hutang dapat ditagih;
- Adanya debitor;
- Adanya kreditor;
- Kreditor lebih dari satu;
- Pernyataan pailit dilakukan oleh pengadilan khusus yakni “Pengadilan Niaga”;
- Permohonan pernyataan pailit diajukan oleh pihak yang berwenang;
- Syarat-syarat yuridis lainnya yang disebutkan oleh undang-undang.

Lebih lanjut jika Perusahaan mengalami kepailitan, maka berdasarkan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap buruh. Dengan ketentuan bahwa buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak yang sesuai dengan pasal 156 ayat (4).

2. Perusahaan melakukan Efisiensi

Dalam hal ini efisiensi merupakan pengurangan jumlah buruh di dalam proses produksi pada suatu perusahaan. Semakin sedikit penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan maka prosesnya akan semakin efisien yang ditandai dengan perbaikan proses sehingga menjadi lebih murah dan lebih cepat.

Apabila pihak pengusaha melakukan PHK atas alasan efisiensi, maka tindakan tersebut berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 merupakan perbuatan melawan hukum. Lebih lanjut dalam putusan MK tersebut, Majelis hakim membatalkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

¹¹Sudargo Gautama. Komentaris Peraturan Kepailitan untuk Indonesia . 1998. Hlm 205. Bandung : Citra Aditya Bakti

mengatur terkait pemutusan hubungan kerja. Berikut bunyi pasal 164 ayat (3) UUK sebelum dilakukan Judicial Review :

Pasal 164 UUK

(3) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*).

3. Perusahaan melakukan *Union Busting* (Pemberangusan Serikat)

Salah satu alasan Pihak Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap buruh ialah Pemberangusan Serikat (*Union busting*). Pemberangusan berasal dari kata “berangus”¹². Pemberangusan Serikat sama halnya dengan pelanggaran hak kebebasan berserikat yang mana merupakan hak asasi setiap individu maupun buruh untuk berkumpul dan berorganisasi, hal ini juga merupakan mandat konstitusi yakni Undang-Undang Hak Asasi Manusia nomor 39 tahun 1999 dan Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh nomor 21 Tahun 2000.

Berdasarkan data pengaduan kasus PHK yang diterima oleh LBH Jakarta, kami mendapati bahwa lebih dari 200 buruh menjadi korban PHK dengan alasan Pemberangusan Serikat. Adapun bentuk-bentuk hak kebebasan berserikat buruh ialah sebagai berikut :



¹² Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Berangus” memiliki arti cara, proses atau perbuatan untuk melarang sesuatu

POLA UNION BUSTING

Sedangkan **bentuk-bentuk tindakan Pemberangusan Serikat (union busting)** itu sendiri ialah sebagai berikut¹³ :



Oleh karena masih banyaknya pelanggaran terhadap hak atas kebebasan berserikat buruh, yang mana menyebabkan buruh harus ter-PHK, hal ini membuktikan bahwa Negara kita telah absen dalam melakukan tanggung jawabnya yakni untuk memenuhi (*to fulfil*), untuk melindungi (*to Protect*), dan menghormati (*To Respect*) hak berserikat.

POLA PELANGGARAN HAM :



- Melakukan intimidasi bagi buruh yang aktif berserikat
- melakukan pelanggaran mogok kerja, padahal sejatinya mogok kerja ialah hak buruh
- tidak transparan dalam memperlihatkan laporan laba-rugi



- proses tripartit yang lama
- selalu beralasan kurangnya tenaga pengawas di sudinaker



- masih beranggapan bahwa pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap buruh ialah hanya peristiwa perdata saja
- Tidak menindaklanjuti laporan union busting

¹³Pasal 28 Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000

BAB IV

MINIMNYA PENEGAKAN HUKUM TERHADAP *UNION BUSTING*

Badan Pusat Statistik Indonesia pada bulan Agustus 2015 mencatat bahwa adanya kenaikan jumlah penganggur selama setahun terakhir dari 7,24 juta pada bulan Agustus 2014 menjadi 7,56 juta pada Agustus 2015, serta tingkat pengangguran terbuka meningkat dari 5,94% pada Agustus 2014 menjadi 6,18% pada Agustus 2015.¹⁴

Sebelum menelaah lebih lanjut mengenai PHK, kita harus menyadari bahwa PHK di dalam hubungan industrial merupakan masalah yang sering terjadi dan menimpa di berbagai sektor industri di Indonesia. Dalam prakteknya, buruh sebagai kekuatan produksi utama sangatlah rentan dikarenakan adanya hubungan struktural antara pemberi kerja dengan buruh, dimana pihak pemberi kerja dalam suatu ketika dapat saja melakukan PHK terhadap buruh.

HAK NORMATIF PASCA PHK

Sebagai subjek hukum tentu saja melekat padanya akan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Dalam hal terjadinya PHK yang menjadi subjek hukum ialah Pengusaha sebagai pemberi kerja dan Buruh sebagai Penerima Kerja.

- Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003



¹⁴Data diakses dari website badan pusat statistic Indonesia, tanggal 11 Maret 2016.

Definisi uang pesangon¹⁵ :

Uang yang diberikan sebagai bekal kepada karyawan (pekerja dan sebagainya) yang diberhentikan dari pekerjaannya dalam rangka pengurangan tenaga kerja.

Definisi uang penghargaan masa kerja :

Merupakan uang penghargaan masa kerja yang dihitung atas lamanya buruh bekerja di suatu perusahaan, yang mana perhitungannya di dasarkan oleh pasal 156 ayat (3) UU 13/2003

Definisi uang penggantian hak :

Merupakan uang penggantian terhadap hak buruh yang belum diambil yakni sebagai berikut :

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk buruh ke tempat dimana buruh tersebut diterima bekerja;
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB

Perhitungan Pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan UUK

Masa Kerja	Uang Pesangon	Masa Kerja	Uang Penghargaan masa Kerja
0 < 1 Tahun	1 bulan upah	3 < 6 Tahun	2 bulan upah
1 < 2 Tahun	2 bulan upah	6 < 9 Tahun	3 bulan upah
2 < 3 Tahun	3 bulan upah	9 < 12 Tahun	4 bulan upah
3 < 4 Tahun	4 bulan upah	12 < 15 Tahun	5 bulan upah
4 < 5 Tahun	5 bulan upah	15 < 18 Tahun	6 bulan upah
5 < 6 Tahun	6 bulan upah	18 < 21 Tahun	7 bulan upah
6 < 7 Tahun	7 bulan upah	21 < 24 Tahun	8 bulan upah
7 < 8 Tahun	8 bulan upah	Lebih dari 24 Tahun	10 bulan upah
Lebih dari 8 Tahun	9 bulan upah		

¹⁵ Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia

Hak Normatif Buruh yang Terlanggar & Upaya yang dilakukan

NO	Sektor Industri	Jumlah Korban	Hak Normatif yang terlanggar/ belum terpenuhi	Status Pekerja	Upaya yang dilakukan
1	Sektor Makanan dan Minuman	75	Pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak	Pekerja Tetap	Melapor ke disnaker, dan berujung pada PHI
2	Sektor Logam, Elektronik dan Mesin	6	Pesangon	Pekerja Tetap	Bipartit, Tripartit dengan Dinas Tenaga Kerja, PHI
3	Sektor Makanan dan Minuman	379	Pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak	Pekerja Tetap dan Kontrak	Bipartit, Tripartit dengan Dinas Tenaga Kerja, PHI
4	Sektor Otomotif	79	Pesangon dan uang penggantian hak	Pekerja Kontrak	Melaporkan ke kepolisian atas union busting, bipartit, dan tripartit dengan dinas tenaga kerja
5	Sektor Industri Jasa	14	Pesangon	Pekerja Kontrak	Bipartit dengan pihak perusahaan
6	Sektor Farmasi dan Kesehatan	137	Pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak	Pekerja Tetap dan kontrak	Melaporkan ke kepolisian atas union busting, bipartite, dan tripartite dengan dinas tenaga kerja
7	Sektor Industri Jasa	55	Pesangon	Pekerja Kontrak	Bipartit dengan pihak perusahaan
8	Sektor Logam, elektronik dan Mesin	276	Pesangon	Pekerja Kontrak	Bipartit dengan perusahaan, Tripartit dan melaporkan Union busting ke kepolisian
9	Sektor Otomotif	15	-	Pekerja Kontrak	-
10	Sektor Logam, elektronik dan Mesin	360	Pesangon	Pekerja Kontrak	-
11	Sektor Industri Jasa	13	Pesangon	Pekerja Kontrak	Perundingan bipartit

PHK YANG SELALU BERUJUNG KE PHI :

MINIMNYA PENEGAKAN HUKUM BAGI BURUH YANG TERKENA PHK ATAS UNION BUSTING

Sebelumnya sudah diuraikan terkait kondisi nyata banyaknya buruh yang di PHK karena memperjuangkan hak kebebasan berserikat (*Union Busting*) yang diantaranya ialah hak untuk melakukan mogok kerja, hak berserikat untuk menolak upah dibawah UMP, hak berserikat dalam memperjuangkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Buruh yang sudah memiliki serikat nya pun telah melakukan beberapa usaha dalam mengadvokasi PHK sepihak yang mereka hadapi diantaranya antara lain dengan melakukan musyawarah bipartit dengan pihak perusahaan, lalu mendatangi suku dinas tenaga kerja setempat dengan harapan sudinakertrans yang dalam hal ini sebagai pihak ketiga (tripartit) dapat mengeluarkan anjuran yang menyatakan bahwa buruh dapat dipekerjakan kembali di perusahaannya. Namun, perjuangan belum berakhir pada tahap anjuran saja, dikarenakan pengusaha dapat menolak anjuran tersebut dan membawa kasus PHK pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setempat sesuai dengan domisili wilayah perusahaannya. Perlu diketahui tak jarang ditemukan bahwa anjuran dari sudinakertrans sendiri pun menyatakan buruh harus dilakukan PHK walaupun buruh tersebut tidak melakukan pelanggaran terhadap apapun, kondisi seperti inilah yang menyebabkan posisi tawar buruh semakin termarjinalkan.

Tak berhenti dalam proses pengaduan disnaker, buruh yang digugat oleh pihak perusahaannya ke Pengadilan Hubungan Industrial masih banyak mengalami hambatan. Dimana buruh harus berjuang sendiri di PHI untuk membuktikan bahwa dirinya tidak bersalah sebagaimana yang di dalilkan oleh pihak perusahaan. Buruh yang tidak memiliki latar belakang sebagai sarjana hukum mau tidak mau harus menempuh jalur pengadilan hubungan industrial untuk memperjuangkan apa yang menjadi haknya.

Serangkaian uraian di atas menggambarkan pola kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang selalu berujung pada PHI, yang tidak jarang diantaranya buruh di PHK karena alasan Pemberangusan Serikat (*Union Busting*) yang mana terhadap union busting dapat dikenakan sanksi pidana yang sudah dimandatkan dalam Pasal 43 Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh nomor 21 Tahun 2000.

Pasal 43 UU No 21 Tahun 2000

- (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 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan

Namun pada kenyataannya, penegakan hukum terkait *union busting* hanya terdapat dalam secarik kertas undang-undang dikarenakan buruh yang melaporkan pihak pengusaha atas tindakan *union bustingnya* di kepolisian, kasusnya tidak di tindak lanjuti oleh penyidik. Salah satu contohnya ialah buruh yang bekerja di sektor industri otomotif yang telah melakukan laporan kepolisian atas dugaan tindakan pemberangusan serikat (*union busting*), yang pada sampai saat ini kasusnya terhenti di tingkat kepolisian.

Berdasarkan pengaduan kasus PHK massal yang diterima oleh LBH Jakarta, terdapat banyak hak normatif buruh yang belum diselesaikan pasca terjadinya PHK sepihak. Dengan demikian maka terlihat pelanggaran-pelanggaran terhadap hak normatif buruh di sejumlah titik pengaduan PHK massal, yang mana hal ini menandakan masih banyaknya pengusaha yang tidak memenuhi hak normatif buruh pasca PHK. Oleh karenanya buruh yang sudah di PHK sudah jatuh tertimpa tangga pula dengan tidak mendapatkan hak normatifnya.

Sementara itu, dari bacaan laporan pengaduan tersebut, dapat diketahui bahwa tidak hanya pekerja kontrak yang dapat dilakukan PHK sepihak oleh perusahaan, namun pekerja yang berstatus sebagai pekerja tetap pun masih rentan dilakukan PHK. Oleh karenanya Fenomena PHK merupakan fenomena yang terus menerus terjadi di bidang hubungan industrial dan tidak bisa dihindari.

Selain fenomena yang tidak bisa dihindari, masih belum adanya penerapan sanksi pidana yang dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap buruh, seperti tindak pidana pemberangusan serikat, tindak pidana yang membayar upah di bawah UMP, dan tindak pidana lainnya di sector perburuhan. Mengapa hal ini terjadi? Karena sampai saat ini aparat penegak hukum masih terpaku bahwa permasalahan buruh merupakan permasalahan yang bersifat perdata dan hanya dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

- Bahwa di tengah paket kebijakan ekonomi Presiden RI dengan semangat “Kerja Kerja Kerja” masih ditemukan banyaknya buruh yang rentan mengalami “PHK PHK PHK” yang dilakukan oleh pihak pengusaha;
- Bahwa berdasarkan hasil pengaduan PHK yang LBH Jakarta terima sepanjang Januari 2015 hingga Januari 2016, ditemukan korban yang terdampak sebanyak **1409** buruh, yang berada di propinsi DKI Jakarta, Propinsi Banten dan Propinsi Jawa Barat;
- Terdapat 3 (tiga) alasan pihak pengusaha melakukan PHK di sejumlah titik pengaduan yakni dengan alasan terbanyak Pemberangusan Serikat (Union Busting), Efisiensi, dan Pailit, dan alasan yang mendominasi ialah PHK dengan alasan Pemberangusan Serikat (Union Busting);
- Bahwa Indonesia menjamin adanya Hak kebebasan berserikat yang mana hak tersebut merupakan hak buruh, agar buruh yang posisi tawarnya sudah rendah tidak semakin termarginalkan apabila berserikat;
- Bahwa pasca PHK, masih banyak buruh yang terlanggar hak normatifnya yang diamanatkan dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa dari sejumlah pengaduan kasus PHK yang diterima oleh LBH Jakarta, mayoritas yang rentan terkena PHK adalah pekerja kontrak yang mana kontraknya dilakukan/ diperpanjang secara terus menerus, selain itu pekerja tetap juga masih terkena PHK atas alasan efisiensi dan pemberangusan serikat.
- Bahwa terdapat pola pelanggaran HAM yang dilakukan oleh beberapa aktor dalam hal PHK atas union busting (pemberangusan serikat);
- Bahwa pengusaha yang melakukan *union busting* sampai saat ini masih sulit untuk memberlakukan sanksi pidananya walau sudah secara tegas di atur pada Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000;
- Lemahnya fungsi Pengawas Dinas Tenaga kerja yang mana hal ini terlihat dari tidak adanya pemberian sanksi dari Pengawas terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran di bidang perburuhan.

B. REKOMENDASI

- Pihak pengusaha harus mengusahakan agar tidak terjadinya PHK sepihak, dan apabila PHK tidak bisa dihindari, maka haruslah menempuh prosedur perundingan bipartit, tripartit hingga tahap Pengadilan Hubungan Industrial sesuai mandat Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku;
- Mendorong adanya Desk Pidana Perburuhan di tingkat Kepolisian Republik Indonesia guna mendorong pemberlakuan sanksi pidana terhadap perusahaan yang melakukan tindak pidana perburuhan;
- Mendorong prngawas yang ada pada dinas tenaga kerja untuk menjalankan fungsi nya dengan baik dan memberikan sanksi tegas terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran-pelanggaran di bidang perburuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- *Catatan Akhir Tahun LBH Jakarta Tahun 2014*
- *Catatan Akhir Tahun LBH Jakarta Tahun 2015*
- *Konvensi ILO No 87 Tahun 1948*
- *Sudargo Gautama. Komentar atas Peraturan Kepailitan untuk Indonesia . 1998. Bandung : Citra Aditya Bakti.*
- *Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: UI Press, 1986)*
- *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia*
- *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh*
- *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*
- *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*
- *Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, (jakarta: Sinar Grafika, 2011).*