

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum (*rechtsstaat*) sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945). Konsekuensi dari prinsip negara hukum tersebut adalah bahwa seluruh penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara harus didasarkan pada hukum yang menjunjung tinggi penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM). Hak asasi manusia bukan merupakan hak yang diberikan oleh negara, melainkan hak yang melekat pada setiap manusia sejak lahir (*inherent rights*), sehingga negara berkewajiban untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) hak-hak tersebut. Salah satu hak asasi yang memiliki kedudukan fundamental dalam negara demokratis adalah hak atas kebebasan berserikat (*freedom of association*), termasuk hak pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sebagai sarana memperjuangkan kepentingan ekonomi, sosial, dan kesejahteraan (Lukum dkk., 2025, hlm.712)

Hak kebebasan berserikat merupakan bagian dari hak sipil dan politik yang telah memperoleh pengakuan secara universal melalui Pasal 20 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*), Pasal 22 Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (*International Covenant on Civil and Political Rights/ICCPR*), serta Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization/ILO*) Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi serta Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, sehingga

negara memiliki kewajiban hukum untuk menjamin bahwa setiap pekerja dapat membentuk, bergabung, dan menjalankan aktivitas serikat pekerja tanpa intimidasi maupun campur tangan dari pihak mana pun. Ratifikasi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap kebebasan berserikat bukan sekadar kebijakan nasional, melainkan merupakan bagian dari komitmen Indonesia dalam memenuhi standar hak asasi manusia internasional (Hira dkk, 2023, hlm. 640)

Pada tingkat nasional, jaminan terhadap kebebasan berserikat memperoleh dasar konstitusional melalui Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Selain itu, Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia merupakan tanggung jawab negara, terutama pemerintah. Dalam bidang ketenagakerjaan, perlindungan tersebut diwujudkan melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memberikan jaminan kepada setiap pekerja untuk membentuk, menjadi anggota, maupun menjalankan kegiatan serikat pekerja secara bebas tanpa adanya tekanan maupun diskriminasi dari pengusaha. Ketentuan tersebut dipertegas kembali dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Republik Indonesia yang tetap mengakui hak pekerja untuk berserikat sebagai bagian dari hubungan industrial yang demokratis

Keberadaan serikat pekerja memiliki posisi yang sangat strategis dalam sistem hubungan industrial. Serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai organisasi yang mewakili kepentingan pekerja dalam melakukan perundingan bersama (*collective bargaining*), tetapi juga menjadi instrumen perlindungan terhadap berbagai pelanggaran hak-hak normatif pekerja, seperti persoalan pengupahan, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, diskriminasi,

maupun pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sewenang-wenang. Oleh karena itu, kebebasan berserikat merupakan salah satu indikator penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, serta menghormati nilai-nilai hak asasi manusia (Hardiani & Wahyoen, 2022, hlm. 97)

Secara normatif perlindungan terhadap kebebasan berserikat telah diatur secara komprehensif dalam berbagai instrumen hukum nasional maupun internasional, realitas hubungan industrial di Indonesia masih menunjukkan adanya berbagai bentuk pelanggaran terhadap hak tersebut. Salah satu bentuk pelanggaran yang paling sering menjadi perhatian adalah praktik *union busting* atau pemberangusan serikat pekerja. Secara konseptual, *union busting* merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh pengusaha atau pihak tertentu dengan tujuan menghalangi, melemahkan, mengintimidasi, membatasi, maupun membubarkan aktivitas serikat pekerja sehingga pekerja kehilangan kebebasan untuk memperjuangkan hak-haknya secara kolektif. Praktik tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pemutusan hubungan kerja, mutasi, demosi, intimidasi, ancaman, diskriminasi, pengurangan upah, hingga kampanye anti-serikat (Izza & Sulaiman, 2024, hlm. 94)

Perspektif hukum ketenagakerjaan menyatakan tindakan *union busting* jelas bertentangan dengan Pasal 28 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 yang secara tegas melarang setiap orang menghalangi atau memaksa pekerja untuk membentuk maupun tidak membentuk serikat pekerja serta melarang segala bentuk tindakan yang menghambat aktivitas organisasi pekerja. Bahkan, Pasal 43 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 memberikan ancaman pidana bagi setiap pihak yang terbukti melakukan tindakan tersebut. Ditinjau dari perspektif Hak Asasi Manusia, *union busting* memiliki dimensi yang jauh lebih luas daripada sekadar pelanggaran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Praktik tersebut pada hakikatnya merupakan bentuk pembatasan terhadap hak kebebasan berserikat yang termasuk dalam kategori hak fundamental setiap warga negara. Oleh karena itu, tindakan *union busting* tidak hanya menimbulkan kerugian ekonomi

bagi pekerja akibat kehilangan pekerjaan atau penghasilan, tetapi juga menghilangkan ruang partisipasi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya secara kolektif serta melemahkan prinsip demokrasi di lingkungan kerja (Tarmudi et al., 2024, hlm. 851).

Fenomena *union busting* di Indonesia menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara hukum sebagai norma (*law in books*) dengan pelaksanaannya dalam praktik (*law in action*). Berbagai ketentuan hukum telah memberikan perlindungan terhadap kebebasan berserikat, praktik pemberangusan serikat pekerja masih terus terjadi di berbagai sektor usaha. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum belum sepenuhnya mampu memberikan jaminan perlindungan yang efektif bagi pekerja. Lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, minimnya penegakan sanksi pidana terhadap pelaku *union busting*, serta ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha menyebabkan hak kebebasan berserikat masih rentan mengalami pelanggaran. Situasi ini menunjukkan bahwa persoalan *union busting* tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan perusahaan terhadap hukum, tetapi juga berkaitan dengan efektivitas negara dalam menjalankan kewajibannya untuk melindungi hak asasi manusia (Hira et al., 2023, hlm. 642)

Perspektif Hak Asasi Manusia menyatakan praktik *union busting* tidak hanya menghilangkan hak pekerja untuk membentuk organisasi, tetapi juga menghambat pelaksanaan hak-hak lain yang saling berkaitan. Ketika pekerja kehilangan kebebasan untuk berserikat, maka kemampuan mereka untuk melakukan perundingan bersama, memperjuangkan upah yang layak, memperoleh kondisi kerja yang manusiawi, maupun menyampaikan aspirasi secara kolektif juga menjadi terbatas. Tindakan *union busting* memiliki dampak multidimensional karena tidak hanya memengaruhi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga menyentuh aspek kebebasan berekspresi, partisipasi, keadilan sosial, serta penghormatan terhadap martabat manusia sebagai nilai dasar Hak Asasi Manusia (Tarmudi et al., 2024, hlm. 852).

Sejumlah kasus di Indonesia memperlihatkan bahwa dugaan praktik *union busting* masih terjadi walaupun telah terdapat larangan secara tegas

dalam peraturan perundang-undangan. Pada tahun 2020, Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Surabaya bersama Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Lentera mengungkap dugaan praktik *union busting* yang terjadi di PT Jawa Pos Koran. Dugaan tersebut muncul setelah sejumlah pengurus dan anggota Serikat Pekerja Jawa Pos menerima tekanan untuk mengikuti program pensiun dini yang dinilai sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja terselubung. Kebijakan tersebut dianggap secara tidak proporsional menyasar pekerja yang aktif dalam organisasi serikat sehingga memunculkan dugaan adanya upaya sistematis untuk melemahkan keberadaan serikat pekerja (Prasetyo et al., 2026, hlm. 58).

Kasus serupa kembali terjadi pada tahun 2023 ketika Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia bersama LBH Pers menyampaikan keberatan atas pemberian Surat Peringatan Ketiga (SP3) kepada Ketua Serikat Pekerja LKBN Antara yang disertai pembebasan dari jabatan fungsionalnya. Kebijakan tersebut dinilai memiliki korelasi dengan aktivitas pekerja dalam organisasi serikat sehingga berpotensi menghambat pelaksanaan kebebasan berserikat. Rangkaian kasus tersebut menunjukkan bahwa dugaan praktik *union busting* masih menjadi persoalan yang berulang dalam hubungan industrial Indonesia, termasuk pada sektor media massa yang seharusnya menjunjung tinggi prinsip demokrasi dan kebebasan berekspresi (Aliansi Jurnalis Independen, 2023, hlm. 2)

Kasus yang memperoleh perhatian luas dari masyarakat adalah dugaan praktik *union busting* yang terjadi pada PT CNN Indonesia. Kasus ini bermula ketika Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) resmi dibentuk dan tercatat pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan pada tanggal 27 Agustus 2024 dengan Nomor Pencatatan 949/SP/JS/VIII/2024. Pembentukan organisasi tersebut dilakukan sebagai bentuk ikhtiar pekerja dalam memperjuangkan hak-hak normatif mereka setelah sebelumnya terjadi pemotongan upah yang menurut pekerja dilakukan secara sepihak oleh perusahaan (Gabriela & Pribadi, 2024, hlm. 2).

Bentuk itikad baik dalam hubungan industrial, pengurus SPCI kemudian menyampaikan pemberitahuan mengenai pembentukan serikat pekerja kepada

pihak manajemen perusahaan melalui bagian *Human Resources Development* (HRD). Akan tetapi, hanya dalam rentang waktu yang sangat singkat setelah pemberitahuan tersebut disampaikan, sejumlah pekerja yang diketahui sebagai pendiri maupun pengurus serikat pekerja menerima surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh pengurus SPCI, empat belas orang pendiri dan pengurus serikat pekerja menerima surat pemutusan hubungan kerja yang efektif berlaku pada tanggal 31 Agustus 2024. Selain itu, sebagian besar pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja diketahui merupakan anggota serikat pekerja yang baru saja dibentuk (Alnina, 2024, hlm. 3).

Kedekatan waktu antara pembentukan serikat pekerja dengan terbitnya keputusan pemutusan hubungan kerja menimbulkan dugaan bahwa tindakan tersebut tidak semata-mata didasarkan pada pertimbangan bisnis perusahaan, melainkan berkaitan dengan aktivitas pekerja dalam membentuk organisasi serikat. Dugaan tersebut semakin menguat setelah muncul informasi mengenai adanya intimidasi terhadap pekerja yang masih aktif agar tidak bergabung dengan serikat pekerja, bahkan terdapat dugaan bahwa pekerja diminta menandatangani surat pernyataan yang menyatakan penolakan terhadap keberadaan serikat pekerja di lingkungan perusahaan. Atas dasar dugaan tersebut, Solidaritas Pekerja CNN Indonesia kemudian melaporkan manajemen PT CNN Indonesia kepada Kepolisian Daerah Metro Jaya atas dugaan pelanggaran Pasal 28 juncto Pasal 43 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Alnina, 2024, hlm. 4).

Perbedaan pandangan antara pekerja dan perusahaan menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan penafsiran mengenai apakah pemutusan hubungan kerja merupakan konsekuensi dari kebijakan bisnis yang sah atau justru mengandung unsur pemberangusan serikat pekerja (*union busting*). (Prasetyo et al., 2026, hlm. 62). Oleh karena itu, penelitian ini secara konsisten menggunakan istilah "dugaan praktik *union busting* " sebagai bentuk kehati-hatian akademik dan penghormatan terhadap asas praduga tidak bersalah

(*presumption of innocence*) mengingat belum terdapat putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan adanya praktik *union busting* dalam kasus tersebut. Apabila dugaan tersebut terbukti melalui mekanisme hukum yang berlaku, maka tindakan tersebut tidak hanya berimplikasi pada hilangnya pekerjaan para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, tetapi juga berpotensi menghilangkan hak konstitusional pekerja untuk berserikat, berkumpul, dan memperjuangkan kepentingan mereka secara kolektif. Dengan demikian, persoalan ini tidak lagi semata-mata merupakan sengketa hubungan industrial, melainkan juga menyangkut perlindungan terhadap hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi, instrumen hukum nasional, maupun berbagai instrumen hak asasi manusia internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia (Tarmudi et al., 2024, hlm. 853)

Kasus PT CNN Indonesia menjadi menarik untuk dikaji karena memperlihatkan adanya persinggungan antara kepentingan bisnis perusahaan dengan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Dalam konteks tersebut, negara tidak hanya dituntut menyediakan aturan hukum yang melarang praktik *union busting*, tetapi juga memastikan bahwa mekanisme pengawasan, penegakan hukum, serta penyelesaian sengketa mampu memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja (Prasetyo et al. 2026, hlm. 67)

Kewajiban negara untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak kebebasan berserikat tidak dapat dipenuhi hanya melalui pembentukan peraturan perundang-undangan, tetapi harus diwujudkan dalam bentuk penegakan hukum yang mampu memberikan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (Prasetyo et al., 2026, hlm. 60).

Pemilihan PT CNN Indonesia sebagai studi kasus didasarkan pada kenyataan bahwa dugaan praktik *union busting* di perusahaan tersebut mendapat perhatian luas dari masyarakat, organisasi pekerja, dan lembaga pemerhati kebebasan pers. Selain menimbulkan persoalan hubungan industrial, kasus tersebut juga memunculkan perdebatan mengenai perlindungan kebebasan berserikat di sektor media yang seharusnya menjunjung tinggi nilai

demokrasi, kebebasan berekspresi, dan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia (Hira et al. 2023, hlm. 647). Oleh karena itu, kasus ini dinilai relevan untuk mengkaji efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perspektif Hak Asasi Manusia

Terjadinya berbagai dugaan praktik *union busting* menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku (*das sollen*) dengan implementasinya dalam praktik (*das sein*) (Hira et al., 2023, hlm. 644). Secara normatif, Indonesia telah memiliki perangkat hukum yang relatif lengkap dalam menjamin kebebasan berserikat, baik melalui Undang-Undang Republik Indonesia Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maupun Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Republik Indonesia. Bahkan, Pasal 28 dan Pasal 43 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 telah secara tegas melarang setiap bentuk tindakan yang menghambat kebebasan berserikat serta memberikan ancaman pidana terhadap pelakunya. Selain itu, Pasal 153 ayat (1) huruf g Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 juga menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena mendirikan, menjadi anggota, atau menjalankan kegiatan serikat pekerja.

Keberadaan berbagai instrumen hukum tersebut belum sepenuhnya mampu memberikan perlindungan yang efektif terhadap pekerja. Berbagai dugaan praktik *union busting* yang terus bermunculan menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum masih menghadapi berbagai kendala, baik dalam aspek pengawasan ketenagakerjaan, pembuktian hukum, maupun penegakan sanksi terhadap pelaku. Dalam praktiknya, tindakan *union busting* sering kali dilakukan secara tidak langsung melalui kebijakan perusahaan yang secara formal tampak sah, seperti restrukturisasi organisasi, efisiensi

perusahaan, mutasi, penurunan jabatan, maupun pemutusan hubungan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan pembuktian adanya hubungan antara tindakan perusahaan dengan aktivitas pekerja dalam serikat pekerja menjadi tidak mudah, sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja sering kali belum memberikan rasa keadilan secara optimal (Tarmudi et al., 2024, hlm. 853).

ditinjau dari perspektif Hak Asasi Manusia, kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap kebebasan berserikat belum sepenuhnya terlaksana sebagaimana mandat konstitusi maupun kewajiban internasional Indonesia. Negara tidak hanya berkewajiban membentuk peraturan perundang-undangan yang mengakui hak tersebut, tetapi juga berkewajiban memastikan bahwa setiap pekerja memperoleh perlindungan yang efektif ketika hak tersebut dilanggar. Dengan kata lain, efektivitas perlindungan Hak Asasi Manusia tidak hanya diukur dari keberadaan norma hukum, melainkan juga dari kemampuan negara dalam mencegah terjadinya pelanggaran, menyediakan mekanisme pengaduan yang mudah diakses, menjamin proses penegakan hukum yang adil, serta memberikan pemulihan (*effective remedy*) kepada korban apabila terjadi pelanggaran hak asasi manusia (Lukum & Hukumu, 2025, hlm. 724).

Penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dari tindakan *union busting* telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sebagai berikut:

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rr. Halimatu Hira, Satria Prayoga, dan Hieronymus Soerjatisnanta (2023) <i>Union busting ; Pemutusan Hubungan Kerja dan Penegakan Hukum</i>	Yuridis Normatif	Sama-sama mengkaji praktik <i>union busting</i> .	Penelitian Hira dkk. membahas <i>union busting</i> secara normatif dan umum, sedangkan penelitian ini secara khusus menganalisis pengaturan hukum mengenai <i>union busting</i> dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia serta menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja atas dugaan tindakan <i>union busting</i> pada

				kasus PT CNN Indonesia dalam perspektif Hak Asasi Manusia.
2	Tarmudi, Gatot Subroto Widagdo, Rengga Kusuma Putra, Geofani Milthree Saragih, dan Risky Amelia (2024) <i>Kebebasan Berserikat dan Berkumpul dalam Perspektif Hak Asasi Manusia</i>	Kualitatif dengan desain studi kasus	Sama-sama membahas kebebasan berserikat dalam perspektif Hak Asasi Manusia.	Penelitian Tarmudi dkk. mengkaji kebebasan berserikat secara umum sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia, sedangkan penelitian ini menganalisis pengaturan hukum mengenai <i>union busting</i> dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia serta menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja atas dugaan tindakan <i>union busting</i> pada kasus PT CNN Indonesia dalam perspektif Hak Asasi Manusia
3	Amalia Sofa Izza dan Abdullah Sulaiman (2024) <i>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)</i>	Yuridis Normatif (<i>Statute Approach</i> dan <i>Case Approach</i>)	Sama-sama membahas perlindungan hukum terhadap pekerja akibat <i>union busting</i> .	Penelitian Izza dan Sulaiman berfokus pada analisis putusan pengadilan tertentu, sedangkan penelitian ini menganalisis pengaturan hukum mengenai <i>union busting</i> dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia serta menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja atas dugaan tindakan <i>union busting</i> pada kasus PT CNN Indonesia dalam perspektif Hak Asasi Manusia
4	Anna Nur Zamzam dan Erdin Tahir (2025) <i>Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Untuk Berserikat Dari Praktik Union busting (Studi Kasus PHK Pekerja CNN Indonesia)</i>	Yuridis Normatif	Sama-sama menggunakan studi kasus PT CNN Indonesia.	Penelitian Anna Nur Zamzam dan Erdin Tahir hanya berfokus pada perlindungan hak berserikat akibat dugaan <i>union busting</i> , sedangkan penelitian ini menganalisis pengaturan hukum mengenai <i>union busting</i> dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia serta menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja atas dugaan tindakan <i>union busting</i> pada kasus PT

				CNN Indonesia dalam perspektif Hak Asasi Manusia
5	Andika Nur Prasetyo, Salma Argya Azzahrani, dan Feti Tri Hapsari (2026) <i>Analisis Yuridis PHK Karyawan CNN Indonesia: Tinjauan Kebebasan Berserikat dan Dugaan Praktik Union busting</i>	Normatif-Empiris	Sama-sama menggunakan objek dugaan <i>union busting</i> pada PT CNN Indonesia.	Penelitian Prasetyo dkk. menitikberatkan pada analisis kesenjangan antara norma hukum dan praktik hubungan industrial melalui pendekatan normatif-empiris, penelitian ini menganalisis pengaturan hukum mengenai <i>union busting</i> dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia serta menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja atas dugaan tindakan <i>union busting</i> pada kasus PT CNN Indonesia dalam perspektif Hak Asasi Manusia

Berdasarkan telaah terhadap penelitian terdahulu tersebut, diketahui bahwa masih terdapat ruang penelitian yang belum banyak dikaji secara mendalam. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung menempatkan praktik *union busting* sebagai persoalan hukum ketenagakerjaan semata, sedangkan analisis mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dengan menggunakan perspektif Hak Asasi Manusia sebagai kerangka analisis utama masih relatif terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengaitkan kewajiban negara dalam menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) hak kebebasan berserikat dengan efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja yang menjadi korban dugaan *union busting*, khususnya setelah berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Penelitian ini memiliki kebaruan karena menganalisis *union busting* tidak hanya sebagai pelanggaran hukum ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai pelanggaran Hak Asasi Manusia. Penelitian ini mengintegrasikan ketentuan hukum ketenagakerjaan dengan instrumen Hak Asasi Manusia nasional dan internasional serta menggunakan studi kasus dugaan *union busting* di PT CNN Indonesia untuk menilai efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja

setelah berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Penelitian ini penting karena praktik *union busting* masih ditemukan di berbagai sektor usaha walaupun telah dilarang oleh peraturan perundang-undangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap kebebasan berserikat belum sepenuhnya efektif sehingga perlu dikaji dari perspektif Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Tindakan *Union busting* dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (HAM) (Studi Kasus Dugaan Serikat Pekerja pada PT CNN Indonesia)."**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan mengenai *union busting* dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dari dugaan tindakan *union busting* dalam kasus PT CNN Indonesia ditinjau dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM) ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menginventarisasi peraturan perundang-undangan di Indonesia terkait pengaturan *union busting*
2. Menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dari dugaan tindakan *union busting* dalam kasus PT CNN Indonesia ditinjau dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM)

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang Hak Asasi Manusia (HAM), khususnya terkait konsep perlindungan hukum terhadap pekerja dan kebebasan berserikat.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pembuat peraturan perundang-undangan yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun dan menyempurnakan pengaturan terkait perlindungan hukum terhadap pekerja dari tindakan *union busting* .
- b. Bagi Kementerian Ketenagakerja yaitu sebagai masukan untuk memperkuat fungsi pengawasan dan penegakan hukum, dengan memberikan gambaran mengenai praktik *union busting* , faktor pemicunya, serta hambatan penegakannya di lapangan.
- c. Bagi serikat pekerja yaitu sebagai dasar untuk melakukan advokasi hukum yang lebih terstruktur, mengembangkan strategi perlindungan anggota dari tindakan anti-serikat, serta memperkuat posisi tawar melalui pemahaman hak berserikat berdasarkan regulasi nasional dan perspektif hak asasi manusia.
- d. Bagi masyarakat dan akademisi yaitu sebagai sarana edukasi untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya perlindungan hak buruh dan serikat pekerja, serta menjadi rujukan akademik bagi penelitian lebih lanjut.
- e. Bagi universitas yaitu sebagai bahan referensi dan koleksi akademik pada perpustakaan Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto di masa yang akan datang.