



Website : <http://jum-taprel.ac.id>

Email : jusitia@jum-taprel.ac.id

JURNAL JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora



Fakultas Hukum

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Untuk Berserikat Dari Praktik Union Busting (Studi Kasus PHK Pekerja CNN Indonesia)

Anna Nur Zamzam,¹⁾ Erdin Tahir²⁾

Universitas Singaperbangsa Karawang

JL. HS. Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Indonesia ^{1,2)}

annanurz1234@gmail.com ¹⁾

erdin.tahir@fh.unsika.ac.id ²⁾

ABSTRAK

Hak berorganisasi dan berserikat merupakan hak fundamental bagi pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Praktik *union busting* yang terjadi pada pekerja CNN Indonesia oleh perusahaan bertujuan untuk menghalangi aktivitas serikat pekerja untuk mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja. Organisasi demi mendapatkan pengupahan yang adil serta kondisi kerja yang lebih baik. Akibat daripada itu tentunya akan meningkatkan produktifitas kerja dari pekerja dan menguntungkan untuk para perusahaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yuridis normativ. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, dimana peneliti mengumpulkan bahan hukum primer dan sekunder, termasuk undang-undang, dokumen resmi, literatur akademik yang berkaitan dengan topik. Selain itu, website berita dan pendapat para ahli tentang studi kasus pekerja/karyawan CNN Indonesia yang terkena dampak Union Busting. Analisis data dilakukan kontekstual terhadap norma hukum dan penerapannya di lapangan.

Kata Kunci: Pemberengusan Serikat Pekerja, Hak Pekerja, Perlindungan Hukum

ABSTRACT

The right to organize and associate is a fundamental right for workers protected by Law Number 21 of 2000. The practice of union busting that occurred to CNN Indonesia workers by the company aims to hinder union activities to obtain their rights as workers. The company will consider the union a threat to the company. However, on the contrary, unions are established to protect workers' rights, allowing them to associate and organize in order to obtain fair wages and better working conditions. The research method used in this study is normative juridical. Data collection was carried out through literature studies, where researchers collected primary and secondary legal materials, including laws, official documents, academic literature related to the topic. In addition, news websites and expert opinions on case studies of CNN Indonesia workers/employees affected by Union Busting. Data analysis is conducted contextually to legal norms and their application in the field.

Keywords: *Union Busting, Worker Rights, Legal Protection*

PENDAHULUAN

Serikat pekerja merupakan salah satu organisasi untuk dapat memberikan perlindungan kepada para buruh atau pekerja di suatu perusahaan agar hak-haknya sebagai pekerja terpenuhi. Pekerja memiliki hak untuk dapat berserikat hal ini tentunya harus didukung penuh oleh perusahaan karena merupakan amanat undang-undang. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dengan dibentuk atau keikutsertaan dalam Serikat Pekerja tentunya diharapkan oleh



pekerja yaitu untuk bisa bernegosiasi dan mendapatkan pengupahan yang layak, kesejahteraan dalam pekerjaan, dan perlindungan di tempat kerja.

Indonesia merupakan negara yang ikut serta dalam meratifikasi Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Dalam konvensi tersebut terdapat pertimbangan bahwa Pembukaan Konstitusi Perburuhan Internasional mengakui hak-hak pekerja terhadap prinsip kebebasan berserikat sebagai alat untuk meningkatkan kondisi kerja dan mewujudkan perdamaian antara para pekerja. Dalam Deklarasi Philadelphia menekankan pula pentingnya kebebasan dalam pengungkapan pendapat dan organisasi/ serikat sebagai elemen kunci untuk mencapai kemajuan yang berkelanjutan.

Sehingga serikat pekerja merupakan organisasi penting yang melindungi hak-hak pekerja, memungkinkan mereka untuk berserikat dan berorganisasi demi mendapatkan pengupahan yang adil serta kondisi kerja yang lebih baik. Dukungan perusahaan terhadap keberadaan serikat ini sejalan dengan UUD 1945 dan ratifikasi Konvensi Internasional Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, yang menegaskan bahwa hak pekerja untuk berserikat merupakan kunci untuk meningkatkan kondisi kerja dan mencapai perdamaian sosial.

Selain dari itu serikat pekerja memiliki peran yang penting dalam melindungi dan membela hak serta kepentingan pekerja, sekaligus meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja menjalankan beberapa fungsi utama, yaitu *pertama*, mereka berperan sebagai pihak dalam penyusunan perjanjian kerja Bersama dan penyelesaian perselisihan industrial; *kedua*, serikat ini menjadi wakil pekerja dalam berbagai Lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, mereka juga berfungsi sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, serta sebagai penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak anggotanya. Terakhir, serikat pekerja juga bertanggungjawab dalam merencanakan dan melaksanakan pemogokan, serta memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota. (Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, 2000)

Tugas dan fungsi dari adanya serikat pekerja di dalam suatu perusahaan memang sangat menguntungkan bagi pekerja di perusahaan tersebut, dengan terpenuhinya segala hak pekerja memungkinkan adanya peningkatan produktifitas dari pekerja tersebut dan tentunya dapat memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan. Namun, tidak dipungkiri masih ada perusahaan yang menganggap keberadaan serikat pekerja sebagai suatu penghalang mereka untuk mendapatkan keuntungan yang sebesarbesarnya karena adanya tututan dari serikat pekerja.

Perusahaan akan berusaha menghalangi pekerjaanya untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Hal tersebut dikenal dengan *Union Busting* atau pemberengusan paksa serikat buruh, tujuannya adalah agar perusahaan dapat melakukan eksloitasi tanpa adanya pengawasan dari serikat pekerja. Selain itu, perusahaan juga berupaya melemahkan kekuatan serikat yang sudah ada melalui intimidasi, sanksi terhadap pengurus dan anggota, serta tindakan diskriminasi lainnya yang bertujuan untuk mengurangi kekuatan serikat.¹

¹ Wahyuni, W. (2022, Mei). *Mengenal Pemberengusan Paksa Serikat Buruh*. Dikutip dari: <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-pemberengusan-paksa-serikat-buruh-It627e2d71ad9b9/>.



Union Busting mencakup segala tindakan yang diambil manajemen untuk menghalangi pekerja dalam menggunakan hak mereka untuk berorganisasi. Seperti yang sudah diketahui, bahwa Pasal 5 Undang-Undang 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh “*Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh*” bahwa adanya jaminan setiap pekerja untuk membuat dan ikut serta dalam serikat pekerja dimana pun dan kapan pun.

Bahkan menurut Communication Workers of America, dalam “*Union Busting Playbook*” terdapat delapan hal yang dilakukan pengusaha untuk menghalangi serikat pekerja, yaitu mempekerjakan konsultan penghancur serikat pekerja, memberitahu pekerja untuk menunggu dan melihat, kirim surat kepada pekerja dan keluarganya, mengadakan rapat untuk membujuk atau mengintimidasi pekerja, menolak hak pekerja melalui penundaan dan pelanggaran hukum, tunduhan tidak berdasar pada menit-menit terakhir, dan tekanan dari atasan.²

Banyak kasus seperti ini terjadi terutama di Indonesia yang saat ini sedang terjadi ialah karyawan/ pekerja CNN Indonesia yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah bergabung dan dibentuknya serikat pekerja. Menurut kronologi yang ditulis oleh Tempo.com, para pekerja awalnya dilakukan pemotongan upah secara sepah oleh manajemen perusahaan. Pembentukan Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) sebagai sarana untuk memperjuangkan penolakan terhadap pemotongan upah yang dilakukan sepah. PHK sepah dilakukan perusahaan disinyalir dilakukan dengan cara yang tidak patut dan melanggar UU Ketenagakerjaan.

Namun, terlepas benar atau tidaknya perusahaan melakukan praktik *Union Busting*, perusahaan haruslah memegang teguh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan dilarang menghalang-halangi pekerja untuk membentuk, menjadi pengurus atau menjadi anggota, atau tidak dari ketiganya kegiatan serikat pekerja dengan cara-cara yang melawan undang-undang³:

1. Melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja;
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja.

Sejatinya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur dengan jelas mengenai pemutusan hubungan kerja pada BAB XII dari pasal 150 sampai dengan pasal 172. Hal itu dilakukan guna pekerja tidak dirugikan atas pemutusan kerja yang sepah ataupun hak-hak yang perlu perusahaan berikan kepada pekerja atas pemutusan kerja yang tidak dapat dihindari.

Perusahaan yang nakal dan tetap akan pendiriannya atas ketidak sukaan terhadap hasirnya serikat pekerja tentunya akan berdampak kepada pekerja itu sendiri. Maka dari itu, perlindungan kepada pekerja yang ikut dalam pembentukan ataupun ikut menjadi anggota dan menjalankan serikat pekerja haruslah dilindungi dari bentuk praktik-praktik pengusaha berupa pola *Union Busting* atau pemberengusan paksa serikat buruh.

² Communications Workers of America. (2024). *The Playbook of Union-Busting Pros and Real Stories of Workers Who Beat Them*. Unionbustingplaybook.com. Diakses pada tanggal: 20 Oktober 2024 dari <https://unionbustingplaybook.com/>

³ Achmad Zulfikar, Tesis: “Harmonisasi Konvensi Internasional Perlindungan Hak Pekerja Migran dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004” (Makasar: Universitas Muslim Indonesia, 2017).



Meningkatnya kesadaran akan pentingnya serikat pekerja dalam membantu meningkatkan taraf hidup para pekerja telah memunculkan niat yang kuat dikalangan aktivis serikat pekerja untuk memastikan bahwa pemerintah nasional di dunia tidak menghalangi munculnya serikat pekerja di negara manapun dan dalam bentuk apapun.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja memberikan sanksi pidana penjara dan/atau denda bagi siapa saja yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk, menjadi pengurus atau menjadi anggota, atau tidak dari ketiganya serikat pekerja. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun tidak luput dari adanya perlindungan bagi para pekerja dari pemutusan hubungan pekerja secara sepihak dan yang tidak berkeadilan.

Maka dari itu, penulis akan menganalisis bagaimana cara-cara perusahaan untuk menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja dan dikaitkan dengan studi kasus yang ada, serta bagaimana peran pemerintah dalam memberikan perlindungan bagi pekerja yang menjadi korban praktik *Union Busting* ini. Hal tersebutlah yang akan menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana cara pengusaha dalam menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja, serta mengetahui peran pemerintah dalam memberikan rasa keadilan dan perlindungan kepada para pekerja yang menjadi korban praktik *Union Busting*. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada pembaca terkhusus kepada pengusaha untuk tetap memperhatikan rambu-rambu aturan yang ada serta memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap hak-haknya dapat terpenuhi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan dokumen hukum lainnya. Metode ini bertujuan untuk menggali dan memahami substansi hukum yang mengatur perlindungan pekerja dalam konteks hak untuk berserikat. Dalam pendekatan ini, peneliti akan meneliti berbagai ketentuan hukum yang relevan, termasuk UU Ketenagakerjaan dan peraturan terkait serikat pekerja.

Selanjutnya, pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai regulasi yang berkaitan dengan hak pekerja untuk berserikat. Penelitian ini akan mencakup kajian terhadap Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, serta peraturan-peraturan lain yang mendukung penguatan posisi pekerja dalam berorganisasi. Dengan menganalisis pasal-pasal kunci dan kebijakan yang ada, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana perlindungan hukum yang diberikan efektif dalam praktik.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, dimana peneliti mengumpulkan bahan hukum primer dan sekunder, termasuk undang-undang, dokumen resmi, literatur akademik yang berkaitan dengan topik. Selain itu, website berita dan pendapat para ahli tentang studi kasus pekerja/karyawan CNN Indonesia yang terkena dampak *Union Busting*. Analisis data dilakukan kontekstual terhadap norma hukum dan penerapannya di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Cara Pengusaha untuk Menghalang-halangi Pembentukan Serikat Pekerja dan Dikaitkan dengan Studi Kasus PHK Pekerja CNN Indonesia

Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menekankan bahwa “*Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh*”. Setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau buruh, yang merupakan wadah untuk memperjuangkan kepentingan, kesejahteraan, dan perlindungan hak-hak mereka dalam dunia kerja. Hak ini penting untuk memastikan suara dan aspirasi pekerja didengar, serta untuk meningkatkan kondisi kerja dan kehidupan mereka secara keseluruhan. Dengan bergabung dalam serikat, pekerja dapat saling mendukung dan memperkuat posisi tawar mereka dalam negosiasi.

Sebagai negara yang meratifikasi Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi Tahun 1948 sudah sepatutnya melaksanakan kebijakan tersebut dan termuat dalam Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan *Convention Number 87 Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*. Pada Pasal 2 menyebutkan bahwa “*Para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain*”. Sehingga sebenarnya sudah cukup kuat untuk para pekerja dijamin kebebasannya dalam berserikat dan pengusaha tidak cukup ruang untuk menolak hal tersebut.

Pengusaha yang menentang adanya serikat pekerja di perusahaannya, merasakan ancaman bahwa serikat pekerja akan mengganggu kestabilan dan keseimbangan di perusahaan. Melihat bahwa serikat pekerja merupakan kumpulan pekerja yang hanya kan menentang kebijakan perusahaan dan menggoyahkan serta mengurangi produktifitas yang berakibat pada penurunan keuntungan dan mengganggu jalannya perusahaan. Pengusaha akan melakukan cara-cara culas untuk menyingkirkan serikat pekerja dari perusahaan, seperti apa yang ditulis dalam *Union Busting Playbook* oleh *Communications Workers of America*. Penghancuran serikat pekerja merujuk pada segala tindakan yang diambil oleh manajemen untuk mencegah karyawan menggunakan hak mereka untuk berorganisasi/berserikat. Pengacara anti-serikat pekerja mengajarkan supervisor cara berbicara untuk membujuk pekerja agar menolak serikat pekerja. Ajaran ini disebut juga naskah atau buku penghancur serikat pekerja.⁴

Menurut *Union Busting Playbook* terdapat delapan hal yang bisa dilakukan pengusaha untuk menghalangi serikat pekerja, yaitu⁵:

1. Hire a union-busting consultant

Lawyers and “labor-management” consulting firm get paid to help employers keep workers from exercising their right to form a union. Companies also send managers and supervisors to union-busting seminar and follow consultant-prepared “scripts” for keeping unions at bay. They often pay thousands of dollar per employee to keep the union put – instead of putting that money into better pay, benefits and working conditions for employees. They bank on the idea that if they defeat a union once, following the script, they won’t have to do it again.

⁴ Communications Workers of America. (2024). *The Playbook of Union-Busting Pros and Real Stories of Workers Who Beat Them*. Unionbustingplaybook.com. Diakses pada tanggal: 20 Oktober 2024 dari <https://unionbustingplaybook.com/>

⁵ Ibid.



Dari pernyataan tersebut di atas menyatakan bahwa pengusaha yang mengeluarkan biaya besar untuk mencegah pembentukan serikat pekerja mencerminkan ketidakberdayaan mereka untuk menghadapi tuntutan dan aspirasi pekerja. Sebaliknya, alih-alih berinvestasi dalam peningkatan kesejahteraan karyawan, perusahaan memilih strategi yang berfokus pada penahanan hak pekerja. Upaya menghalangi pembentukan serikat pekerja dan memicu ketidakpuasan di kalangan karyawan. Ketika hak-hak mereka diabaikan, ini bisa mengakibatkan penurunan motivasi dan produktivitas, serta meningkatkan tingkat turnover. Padahal dalam kenyataannya keberadaan serikat pekerja sering kali dapat meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta menciptakan kesepakatan yang lebih baik bagi kedua belah pihak. Mengabaikan hak pekerja untuk berserikat mungkin hanya akan menghasilkan masalah jangka panjang bagi perusahaan.

2. *Tell you to wait and see*

the wait and see argument is very common when employers hire union busting attorneys. Often when workers try to form a union, management will make some improvement to convince people that we don't need to join together into a union. And when the union talk dies down, management eventually goes back to their old ways. Without a written legally binding contract, any improvements can be taken away. Management only takes our concerns seriously when we talk about forming a union. If they want to bribe us now to keep out a union, can you imagine what we could win with a union.

Jika manajemen hanya merespon kekhawatiran pekerja saat ada ancaman pembentukan serikat pekerja, itu menunjukkan betapa pentingnya kekuatan kolektif. Dengan adanya serikat pekerja, pekerja bisa mendapatkan kontrak tertulis yang mengikat, memastikan perlindungan dan hak-hak yang lebih baik, jam kerja yang lebih adil, dan kondisi kerja yang aman itu merupakan beberapa manfaat utamanya. Ketika manajemen merespon kekhawatiran pekerja hanya ketika ada ancaman serikat pekerja, itu menunjukkan bahwa mereka mungkin tidak benar-benar peduli dengan kesejahteraan pekerjanya. Ini mengindikasikan bahwa perbaikan yang mereka lakukan bersifat sementara dan tidak berkelanjutan. Tanpa serikat pekerja, perubahan yang positif sering kali hanya terjadi untuk menghindari masalah, bukan karena niat tulus untuk meningkatkan kondisi kerja.

3. *Get a few employees to campaign against the union*

In many campaigns, 'Vote No' or "No Union" committees spring up. The material they circulate present the employer's perspective, even though it generally has a "homemade" appearance so it won't look like the employer is paying for it (which is against the law). Frequently, members of anti-union committees are recruited from among workers who are friends or relatives of someone in management, are politically opposed to unions, or had a bad experience with some other union. Oftentimes, workers who lead an anti-union effort get rewarded (and sometimes are even promised) with promotions.

Ketika komite anti-serikat menggunakan taktik manipulatif, pekerja sering kali terjebak dalam informasi yang tidak seimbang, yang dapat mempengaruhi keputusan mereka. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang keadilan dan transparansi dalam proses tersebut. Penggunaan promosi dan penghargaan bagi pekerja yang mendukung posisi anti-serikat menciptakan atmosfer



ketidakadilan. Strategi ini tidak hanya merusak solidaritas diantara pekerja, tetapi juga menciptakan kekuatan akan konsekuensi bagi mereka yang ingin mendukung serikat. Dampak psikologis ini dapat mempengaruhi hubungan antara manajemen dan pekerja. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan edukasi dan kesadaran dikalangan pekerja tentang hak mereka untuk berserikat. Perlunya kebijakan yang melindungi hak-hak pekerja agar dapat membuat keputusan tanpa tekanan eksternal sangat mendesak. Dengan demikian, pekerja dapat lebih siap untuk mempertimbangkan opsi yang paling sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi mereka.

4. *Send letters to you and your family*

After ignoring employees concerns for years, your employer may take a sudden interest in you. This is design to mislead or divide the organizing committee and other workers, and to play on your emotions and natural desire to be a good employee. It's manipulation, plain and simple.

Ketika atasan yang selama ini mengabaikan kekhawatiran karyawan tiba-tiba menunjukkan minat, hal ini sering kali merupakan strategi manipulatif untuk menyesatkan atau memecah belah anggota serikat dan para pekerja. Taktik tersebut memanfaatkan emosi dan keinginan pekerja untuk menjadi baik, menciptakan situasi yang tidak adil dan manipulatif.

5. *Hold meeting to sweet-talk – or browbeat – you*

You may required to attend "captive audience' meeting in which managers make empty promises or try to scare you. Management doesn't tell you they're worried having a union will mean having to treat workers better; instead, they say they're worried about "what will happen to you". If you hear about a captive-audience meeting, do some research, and prepare to ask good questions. See if you get straight answers – and if management continues taking questions. Companies often try to keep union support out of these meetings.

Rapat ini seperti ini sering kali dirancang untuk mengelabui karyawan dan mencegah diskusi yang konstruktif mengenai serikat pekerja. Dengan melakukan riset dan menyiapkan pertanyaan yang tajam, pekerja dapat lebih memahami niat manajemen dan mempertahankan suara mereka dalam diskusi yang mungkin mempengaruhi kesejahteraan mereka. Selain itu, mengamati respon manajemen terhadap pertanyaan dapat memberikan wawasan tentang sejauh mana mereka bersedia berkomitmen untuk mendengarkan kekhawatiran pekerja.

6. *Deny your rights through delay and law-breaking*

Union busting consultants often advise employers to delay every step of the way, and find loopholes in the law to delay union elections or contract negotiations. Sometimes they cross legal lines. Since employers are trying to do everything they can to reduce union support, potential penalties are viewed as worth the risk. The best way to defeat illegal employer tactics is to expect them and let your employer know these tactics will only make you more determined to get union representation. Union organizers and lawyers will assist you.

Pentingnya kewaspadaan terhadap taktik yang digunakan oleh pengusaha untuk melemahkan dukungan serikat pekerja. Ketika pengusaha mengandalkan penundaan dan celah hukum, pekerja harus tetap bersatu dan



proaktif dalam menanggapi upaya tersebut. Menyampaikan ketegasan dan komitmen untuk mendapatkan perwakilan serikat dapat memperkuat posisi pekerja, sementara dukungan dari penyelenggaraan dan pengacara sangat penting untuk mengatasi tantangan hukum yang mungkin muncul. Solidaritas diantara pekerja adalah kunci untuk melawan manipulasi ini.

7. *Spring a last-minute surprise on you*

Just before workers are schedule to vote on the union, union busting consultants often urge employers to hold a special event or go on the attack because it will be too late for union supporters to respond. These can include a captive-audience meeting with a company executive who flies in from out of town, an unfounded charge about the union, or anything else designed to placce doubts in workers minds about the union. Expect it, and plan for it.

Taktik manipulatif yang digunakan oleh konsultan anti serikat dapat menciptakan ketidakpastian diantara pekerja, tetapi dengan merencanakan repon yang matang pekerja dapat lebih siap untuk menghadapi serangan tersebut. Membangun komunikasi yang kuat dan saling mendukung diantara pendukung serikat akan membantu mengatasi keraguan yang mungkin timbul. Kesadaran akan strategi ini adalah langkah penting dalam mempertahankan komitmen terhadap perwakilan serikat pekerja.

8. *Pressure supervisors to pressure you*

Employers usually order supervisors to take the lead in campaigns against union. Supervisors typically hold one-on-one meetings with workers, often because their employers have pressured the first-line supervisors to do all they can to eliminate any talk of unions.

Pertemuan empat mata dengan pekerja menciptakan lingkungan yang tidak nyaman, dimana pekerja mungkin merasa tekanan untuk mengabaikan dukungan terhadap serikat. Taktik ini menunjukkan betapa seriusnya pengusaha dalam menghindari pembicaraan tentang serikat pekerja. Dengan saling mendukung dan berbagi informasi, pekerja dapat lebih siap menghadapi tekanan ini dan mempertahankan hak mereka untuk berserikat.

Pekerja CNN Indonesia mendirikan Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) merupakan sebuah tempat untuk memperjuangkan penolakan atas pemotongan upah secara sepihak oleh manajemen perusahaan yang dimana itu melanggar UU Ketenagakerjaan. Ketua SPCI, Taufiqurrohman, mengatakan dalam proses pendiriannya, para deklarator SPCI tak lepas mengalami intimidasi dari sejumlah orang di manajemen yang memperingati agar tidak ada pendirian serikat pekerja di CNN Indonesia.⁶

Bentuk intimidasi yang didapat oleh para pekerja yang memperjuangkan keadilan atas upahnya dalam berserikat tentunya merupakan sebuah trik atau taktik khas yang sesuai dengan bentuk *Union Busting* dalam *Union Busting Playbook* seperti yang sudah dijelaskan di atas. Ketika pekerja berusaha untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja, mereka sering kali dihadapkan pada berbagai bentuk tekanan yang dirancang untuk melemahkan tekad dan solidaritas mereka. Taktik ini tidak hanya mencakup intimidasi langsung, tetapi juga manipulasi

⁶ Faturahman, Andi Adam. (2024, September 3). Akademikus STH Jentera, Bavitri Susanti, ikut menanggapi dugaan PHK sepihak pekerja CNN Indonesia. Tempo.co. Diakses dari: <https://www.tempo.co/politik/pemecatan-karyawan-cnn-indonesia-bavitri-susanti-tidak-boleh-ada-phk-karena-berserikat-12894>



emosional dan penyebaran informasi menyesatkan, yang semuanya bertujuan untuk menciptakan rasa takut dan keraguan di kalangan pekerja.

Sstrategi-strategi tersebut sejalan dengan yang tercantum dalam *Union Busting Playbook*, dimana pengusaha berusaha untuk menghalangi inisiatif serikat dengan segala cara yang secara tidak sadar ternyata cara tersebut menghasilkan perpecahan antar pekerjanya. Dengan memahami dan mengidentifikasi taktik ini, pekerja dapat lebih siap untuk mengadapi tantangan dan melawan upaya-upaya yang bertujuan untuk mendorong mereka kepada ketidakadilan. Dukungan dari sesama pekerja, penyelenggaraan serikat, dan penasihat hukum sangat penting untuk menciptakan atmosfer yang aman dan mendorong keberanian dalam memperjuangkan keadilan.

Pemotongan upah yang dilakukan oleh manajemen secara sepihak adalah pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Tindakan tersebut tentunya telah melanggar Pasal 54 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan. Sesuai dengan ketentuan tersebut, perusahaan diwajibkan untuk membayar upah secara penuh pada setiap periode dan waktu yang telah ditentukan. Dalam kasus ini perusahaan telah melakukan pemotongan upah secara sepihak dan tidak membayarkan upah pekerja seluruhnya sebagaimana yang telah diperjanjikan. Sementara itu, PHK sepihak yang dilakukan manajemen CNN Indonesia di bawah PT Trans News Corporat patut diduga sebagai tindakan pemberengusan serikat pekerja (*union busting*) yang sedang memperjuangkan haknya yang menolak adanya pemotongan upah sepihak, sekaligus respon terhadap pendirian serikat pekerja SPCI.⁷

Pembentukan SPCI tersebut dilakukan untuk memperjuangkan hak-hak dan keadilan dari pekerja terhadap upah yang dilakukan pemotongan secara sepihak dan berakibat pada intimidasi yang didapat para pekerja dan terjadilah pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut Pamungkas, PHK merupakan instrumen yang paling tepat digunakan kepada pekerja terhadap praktik *Union Busting*, karena dengan itu maka pengusaha dapat dengan mudah memberikan alasan untuk tidak memberikan pesangon terhadap pekerja kontrak khususnya.

PHK terhadap salah satu anggota atau aktivis pekerja dapat memberikan rasa takut bagi pekerja lain dan akhirnya dapat meninggalkan serikatnya sehingga, keberadaan atau eksistensi serikat pekerja akan menjadi sangat lemah. Respon perusahaan yang cenderung defensif menunjukkan ketidaknyamanan terhadap pengorganisasian pekerja, yang bisa merugikan hubung industrial yang sehat. Praktik *Union Busting* hanya akan memperburuk ketegangan dan berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dialog konstruktif antara perusahaan dan serikat pekerja seharusnya menjadi langkah utama untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

Tindakan perusahaan untuk melemahkan serikat pekerja justru dapat memperburuk hubungan dan meningkatkan ketegangan di tempat kerja. Jika perusahaan mengabaikan proses perundingan, ini dapat memicu mogok kerja sebagai bentuk protes, yang pada akhirnya merugikan kedua belah oihak. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih kolaboratif dan menghargai hak pekerja untuk berserikat, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

⁷ Analisis Jurnalis Independen. (2024, September 19). Rilis: SPCI Adukan Dugaan Pemotongan Upah Sepihak dan Union Busting ke Sudinaker Jaksel. Aji.or.id. Diakses dari: <https://aji.or.id/informasi/rilis-spci-adukan-dugaan-pemotongan-upah-sepihak-dan-union-busting-ke-sudinaker-jaksel>



Perlindungan Pekerja atas Dampak dari Praktik Union Busting

Hak berorganisasi/ berserikat merupakan hak fundamental bagi pekerja. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan perlindungan terhadap hak tersebut, sebagaimana diatur dalam Pasal 28 hingga 29. Siapa pun dilarang untuk menghalangi atau memaksa pekerja dalam hal pembentukan atau ketidak pembentukan serikat, menjadi pengurus atau anggota, serta dalam menjalankan kegiatan serikat buruh dengan cara-cara berikut⁸:

- (1) Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan atau melakukan mutasi;
- (2) Tidak membayar atau mengurangi upaya pekerja/buruh;
- (3) Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- (4) Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Untuk melakukan perbuatan tersebut dapat dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) Pasal 43 UU Nomor 21 Tahun 2000. *Union Busting* merupakan suatu indikasi pengeluaran karyawan oleh pengusaha terhadap pekerja yang aktif dalam organisasi, dan membawa para buruh untuk menyadari akan hak-haknya.⁹

Praktik *Union Busting* atau pemberengusan serikat pekerja, adalah tindakan dimana perusahaan atau pengusaha berusaha menghentikan kegiatan serikat oekerja di dalam perusahaan. Upaya ini bisa dilakukan dengan berbagai cara dan alasan, mulai dari metode yang legal, ilegal, hingga menyewa konsultan untuk melakukan praktik tersebut.

Praktik ini sangat merugikan hak pekerja dan mengancam keberadaan serikat pekerja. Upaya perusahaan untuk menghentikan aktivitas ini tidak hanya melanggar hukum, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak adil dan penuh intimidasi. Penting bagi pekerja dan masyarakat untuk memahami dampak negatif dari praktik ini dan memeperjuangkan hak mereka untuk berorganisasi demi kesejahteraan bersama.

Pemahaman tentang *Union Busting* tidak hanya sebatas pada itu, namun yang paling krusial adalah memahami sanksiyang diteri jika praktik *Union Busting* terjadi. Menurut Sahala Ariotang salah satu permasalahan dalam hubungan industrial saat ini memang terkait dengan pengusaha, pekerja, serikat pekerja, serta organisasi pengusaha yang masih belum memahami substansi terkait undang-undang hingga sanksi yang dijatuhan baik sanksi pidana maupun sanksi administrasi (Aritonang, 2022; p.1).¹⁰

Pada kasus ini dilansir dari Bandung Bergerak, menurut salah satu pekerja yang ikut dalam deklarasi SPIC, kebijakan manajemen memotong upah pekerja mendapatkan penolakan. SPIC kemudian meminta mediasi bipartit sebanyak dua kali, tetapi tak digubris perusahaan. Ketika mediasi akan memasuki pertemuan tripartit maka terjadilah PHK. Pemotongan upah dapat dilakukan apabila perusahaan dalam

⁸ Indonesia. *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh*. Lembaran Negara RI Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran RI Nomor 3989. Sekretariat Negara. Jakarta.

⁹ Haq, Y. A. (2015). Upaya Perempuan Aktivis Buruh Dalam Memperjuangkan Hak-Hak Normatif Buruh Perempuan Di Perusahaan Dalam Negeri Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Politik Muda*, 4(1), 13–20.

¹⁰ Ibid.



kondisi sulit, dengan catatan harus sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB). PKB tersebut seharusnya mengatur tentang segala kompensasi akibat pemotongan upah, misalnya pengurangan jam kerja, piutang perusahaan, dan pembayaran piutang jika kondisi keuangan perusahaan sudah membaik.¹¹

Dalam kerangka undang-undang, pemecatan atau pemberhentian pekerja merupakan hal yang diperbolehkan bagi perusahaan, namun harus dilakukan dengan mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa perusahaan tidak dapat sembarangan memberhentikan pekerja tanpa alasan yang jelas dan prosedur yang tepat. Undang-undang secara khusus mengatur aspek yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk kategori-kategori yang dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk melakukan PHK. Kriteria ini penting untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa pemecatan tidak dilakukan secara sewenang-wenang.

Pasal 58 hingga Pasal 172 dalam undang-undang tersebut menjelaskan berbagai bentuk PHK dan syarat-syarat yang harus dipenuhi. Misalnya, pasal-pasal tersebut menjelaskan situasi tersebut dimana PHK dibenarkan, seperti pelanggaran serius terhadap ketentuan kerja, atau kondisi yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat beroperasi lagi. Dengan adanya pengaturan yang jelas, diharapkan dapat mencegah praktik pemecatan yang tidak adil dan meberikan perlindungan bagi pekerja, sehingga mereka dapat menjalani proses yang transparan dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Perlindungan terhadap pekerja yang di PHK akibat praktik *Union Busting* dapat dilakukan melalui beberapa cara. Pertama, pekerja dapat mengajukan pengaduan ke instansi pemerintah terkait yaitu Dinas Ketenagakerjaan, untuk menegakan hak-hak mereka. Pekerja yang di PHK dapat melaporkan praktik *Union Busting* dan meminta penyelidikan. Dinas Ketenagakerjaan berwenang untuk memediasi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, serta memberikan rekomendasi atau tindakan hukum yang diperlukan. Proses ini membantu memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dan menekankan pengusaha untuk mematuhi UU Ketenagakerjaan. Kedua, serikat pekerja dapat memberikan dukungan hukum dan advokasi untuk membantu pekerja mendapatkan kembali posisi mereka atau memperoleh kompensasi. Selain itu, undang-undang ketenagakerjaan menyediakan sanksi bagi pengusaha yang melakukan *Union Busting*, yang dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk menuntut keadilan.

Kewajiban perusahaan terhadap pekerja wajib memberikan perlindungan, sama halnya dengan teori perlindungan hukum Imam Soepomo yang membaginya kedalam tiga macam, diantaranya¹²:

- 1) Perlindungan ekonomis, ialah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak dapat bekerja di luar keinginannya;

¹¹ Faturahman, Andi Adam. (2024). *Pemecatan Karyawan CNN Indonesia, Bivitri Susanti: Tidak Boleh Ada PHK Karena Berserikat*. Tempo.co. Diakses dari: <https://nasional.tempo.co/read/1912116/pemecatan-karyawan-cnn-indonesia-bivitri-susanti-tidak-boleh-ada-phk-karena-berserikat>

¹² Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. "Rilis: SPCI Adukan Dugaan Pemotongan Upah Sepihak dan Union Busting ke Sudinaker Jaksel." (2024). Analisis Jurnalis Independen. Diakses dari: <https://aji.or.id/informasi/rilis-spci-adukan-dugaan-pemotongan-upah-sepihak-dan-union-busting-ke-sudinaker-jaksel>



- 2) Perlindungan sosial, ialah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, serta kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi;
- 3) Perlindungan teknis, ialah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan serta keselamatan kerja.

Selain daripada itu pada kasus ini sangat cocok dengan pendekatan perlindungan yang dilihaat dari segi perlindungan yaitu¹³:

- 1) Perlindungan terhadap jaminan hak
- 2) Perlindungan kebebasan berserikat
- 3) Perlindungan hak berorganisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Hak pekerja untuk membentuk serikat pekerja, sebagaimana diaatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dan konvensi internasional, merupakan elemen krusial dalam perlindungan hak-hak pekerja dan peningkatan kesejahteraan mereka. Meskipun terdapat jaminan hukum yang kuat, praktik *Union Busting* oleh pengusaha – melalui intimidasi, manipulasi, dan penundan – seringkali menghambat upaya pekerja untuk berserikat. Taktik ini menciptakan ketidakpuasan dan merusak hubungan industri, berpotensi menurunkan produktivitas dan meningkatkan turnover.

Pendirian Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) sebagai respon terhadap pemotongan upah secara sepahik menggambarkan upaya pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka, meskipun mereka menghadapi tekanan dari manajemen. Ini menunjukan bahwa meskipun tantangan besar ada, kolektivitas pekerja tetap menjadi alat yang ampuh untuk melawan praktik yang tidak adil. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi pendekatan kolaboratif, menghargai hak berserikat, dan berkomunikasi secara konstruktif dengan serikat pekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Upaya ini tidak hanya bermanfaat bagi pekerja, tetapi juga bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Meskipun terdapat perlindungan hukum yang kuat, praktik *Union Busting* tetap menjadi masalah serius yang mengancam keberadaan serikat pekerja. Tindakan-tindakan seperti pemutusan hubungan kerja, pemotongan upah, intimidasi, dan kampanye menantang serikat buruh merupakan pelanggaran yang tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak adil.

Kasus nyata yang dihadapi oleh Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) mencerminkan tantangan yang dihadapi pekerja dalam memperjuangkan hak mereka. Pemotongan upah tanpa perjanjian yang jelas dan pemecatan sepahik menunjukan bahwa perusahaan masih sering mengabaikan mekanisme yang ditetapkan oleh undang-undang. Dalam hal ini, pekerja memiliki hak untuk melaporkan praktik *Union Busting* kepada Dinas Ketenagakerjaan, yang berwenang untuk memberikan perlindungan dan mediasi.

Perlindungan hukum yang lebih luar diperlukan untuk memastikan hak-hak pekerja, termasuk hak untuk berserikat dan mendapatkan kompensasi yang adil. Teori perlindungan hukum oleh Imam Soepomo menggaris bawahi pentingnya perlindungan sosial, ekonomi, dan teknis bagi pekerja. Dalam konteks ini,

¹³ Izza, Amalia Sofa, Skripsi: "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". (Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023).



perlindungan terhadap kebebasan berserikat dan hak berorganisasi menjadi sangat penting, sebagaimana diatur dalam UUD 1945 dan perundang-undangan terkait.

Dengan demikian, pemungutan suara bagi pekerja, serikat pekerja, dan masyarakat untuk terus berjuang melawan praktik *Union Busting*, serta mendukung penegakan hukum yang adil untuk melindungi hak-hak pekerja demi kesejahteraan bersama. Upaya kolaboratif antara pemerintah, serikat pekerja, dan pekerja itu sendiri adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkeadilan.

Untuk meningkatkan perlindungan hak berorganisasi/ berserikat pekerja dan mengatasi praktik *Union Busting*, penting untuk meningkatkan edukasi tentang hak-hak pekerja dan pentingnya serikat pekerja. Ini dapat dilakukan melalui seminar, workshop, dan sosialisasi di tempat kerja agar para pekerja lebih memahami posisi mereka. Selain itu, akses terhadap pendampingan hukum perlu diperbaiki agar pekerja yang menghadapi praktik *Union Busting* dapat memperoleh bantuan dari serikat pekerja atau organisasi non-pemerintahan. Pengembangan mekanisme mediasi bipartit juga sangat penting, sehingga perselisihan antara pekerja dan perusahaan dapat diselesaikan secara damai tanpa harus berujung pada pemecatan.

Di sisi lain, penerapan sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang terlibat dalam praktik *Union Busting* harus dilakukan untuk menciptakan efek jera. Sanksi pidana dan administrasi yang sesuai perlu ditegakkan untuk memastikan kepatuhan perusahaan. Selain itu, pembentukan lembaga atau tim independen yang bertugas memantau pelaksanaan hak-hak pekerja dan mendokumentasikan kasus-kasus *Union Busting* dapat meningkatkan akuntabilitas perusahaan. Kerjasama antar serikat pekerja, pemerintah, dan organisasi pengusaha juga sangat penting untuk menciptakan kebijakan yang mendukung hak berorganisasi, sehingga keberadaan serikat pekerja semakin kuat dan dilindungi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan hak-hak pekerja dapat lebih terjaga dan praktik *Union Busting* dapat diminimalisir.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya ucapan terima kasih yang tulus kepada jurnal justitia dan Seluruh Tim editor yang telat memberikan kesempatan bagi saya untuk mempublikasikan artikel ini. Penghargaan khusus saya sampaikan kepada para reviewer yang telah memberikan kritik membangun dan wawasan berharga, yang sangat membantu dalam memperbaiki kualitas penelitian ini. Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga artikel ini dapat memberikan kontribusi positif.

DAFTAR PUSTAKA

- America, C. W. of. (n.d.). *The Playbook of Union Busting Pros and Real Stories of Workers Who Beat Them*. <https://unionbustingplaybook.com/#the-plays>
- Haq, Y. A. (2015). Upaya Perempuan Aktivis Buruh Dalam Memperjuangkan Hak-Hak Normatif Buruh Perempuan Di Perusahaan Dalam Negeri Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Politik Muda*, 4(1), 13–20.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.
- “Rilis: SPCI Adukan Dugaan Pemotongan Upah Sepihak dan Union Busting ke Sudinaker Jaksel.” (2024). Analisis Jurnalis Independen. <https://aji.or.id/informasi/rilis-spci-adukan-dugaan-pemotongan-upah-sepihak-dan-union-busting-ke-sudinaker-jaksel>



- Willa Wahyuni. (2024). *Mengenal Pemberangusan Paksa Serikat Buruh*. Hukumonline.Com. <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-pemberangusan-paksa-serikat-buruh-lt627e2d71ad9b9/>
- Archintya, N. (2024). Serikat Pekerja sebagai Katalisator Hak dan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia. *Customary Law Journal*, 1(3), 1-9.
- Zulfikar, Achmad. (2019). *HARMONISASI KONVENSI INTERNASIONAL PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MIGRAN DENGANUNDANG-UNDANG NOMOR 39 TAHUN 2004*. (Tesis Pasca Sarjana, Universitas Muslim Indonesia Makasar). <https://osf.io/preprints/thesiscommons/bprac>
- Gunawan, Ibul. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap*. (Tesis Pasca sarjana, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). https://repository.unissula.ac.id/33262/2/20302100166_fullpdf.pdf
- Izza, Amalia Sofa. (2023). "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". (Skripsi Sarjana, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Ruhaedin, A, dkk. (2023). *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DARI KAMPANYE ANTI PEMBENTUKAN SERIKAT PEKERJA YANG DILAKUKAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH (Studi Kasus : Pembentukan Serikat Pekerja di PT. Indo S*. 3(2), 131-150.
- Firmansyah, Muhammad Akmal. (2024). *PHK Karyawan CNN Indonesia Setelah Deklarasi Serikat Pekerja*. Bandungbergerak.id. <https://bandungbergerak.id/article/detail/1597938/phk-karyawan-cnn-indonesia-setelah-deklarasi-serikat-pekerja>
- Faturahman, Andi Adam. (2024). *Pemecatan Karyawan CNN Indonesia, Bivitri Susanti: Tidak Boleh Ada PHK Karena Berserikat*. Tempo.co. <https://nasional.tempo.co/read/1912116/pemecatan-karyawan-cnn-indonesia-bivitri-susanti-tidak-boleh-ada-phk-karena-berserikat>
- Serikat Sindikasi. (2024). *SINDIKASI Kecam Dugaan Union Busting di CNN Indonesia*. Blog.sindikasi.org. <https://blog.sindikasi.org/sindikasi-kecam-dugaan-union-busting-di-cnn-indonesia/>