



ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM PENGURUS SERIKAT PEKERJA DALAM PERSPEKTIF UU NO. 21 TAHUN 2000

Agam Permana¹, Wening Ken Widodasih²

¹⁻² Universitas Pelita Bangsa

*Penulis Korespondensi: agampermana25@gmail.com

Abstract. *The main issue in this research is that although the right to freedom of association is constitutionally guaranteed under Article 28E Paragraph (3) of the 1945 Constitution and technically through Law No. 21 of 2000, in practice, trade union officers still frequently encounter various obstacles. Union officers are the party most at risk of experiencing pressure, career discrimination, and union-busting actions—such as unilateral transfers and termination of employment—due to their strategic role in fighting for workers' rights. The gap between legal norms and the reality in the field indicates the need for a more in-depth analysis of the effectiveness of such legal protection. This research employs a normative legal research method with a statutory approach, a conceptual approach, and a case approach. Primary legal materials include the 1945 Constitution, Law No. 21 of 2000, the Labor Law, and relevant Industrial Relations Court decisions. Data were analyzed qualitatively using a descriptive-analytical method to identify the differences between legal norms and actual practice. Research results indicate that the implementation of legal protection in industrial relations practices has not been optimal. Discriminatory actions against union officials, weak enforcement of Industrial Relations Court decisions, and ineffective labor supervision are still found. Therefore, strengthened supervision and law enforcement are needed to create harmonious, fair, and balanced industrial relations.*

Keywords: *Legal Protection, Trade Union Officers, Industrial Relations, Law No. 21 of 2000.*

Abstrak. Permasalahan utama dalam penelitian ini yaitu Meskipun hak atas kebebasan berserikat telah dijamin secara konstitusional dalam Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 dan secara teknis melalui UU No. 21 Tahun 2000, dalam praktiknya pengurus serikat pekerja masih sering menghadapi berbagai rintangan. Pengurus serikat merupakan pihak yang paling berisiko mengalami tekanan, diskriminasi karir, hingga tindakan *union busting* (pemberangusan serikat) seperti mutasi sepihak dan pemutusan hubungan kerja karena peran strategis mereka dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Adanya kesenjangan antara aturan hukum dan realitas di lapangan menunjukkan perlunya analisis lebih mendalam mengenai efektivitas perlindungan hukum tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Bahan hukum primer mencakup UUD 1945, UU No. 21 Tahun 2000, UU Ketenagakerjaan, serta putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang relevan. Data dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis untuk mengidentifikasi perbedaan antara norma hukum dan praktik nyata. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penerapan perlindungan hukum dalam praktik hubungan industrial belum berjalan optimal. Masih ditemukan tindakan diskriminatif terhadap pengurus serikat pekerja, lemahnya pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, serta kurang efektifnya pengawasan ketenagakerjaan. Sehingga, diperlukan penguatan pengawasan dan penegakan hukum agar tercipta hubungan industrial yang harmonis, adil, dan seimbang.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pengurus Serikat Pekerja, Hubungan Industrial, UU No. 21 Tahun 2000

1. LATAR BELAKANG

Negara Indonesia sebagai negara hukum, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, memiliki tanggung jawab konstitusional untuk memastikan perlindungan, penghormatan, dan pemenuhan hak asasi manusia bagi semua warga negara, termasuk hak-hak pekerja atau buruh dalam hubungan kerja. Salah satu hak fundamental yang secara eksplisit dijamin dalam konstitusi adalah hak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan menyampaikan pendapat, seperti yang tercantum dalam Pasal 28E ayat (3) UUD NRI Tahun 1945. Jaminan konstitusional ini menunjukkan bahwa kebebasan berserikat bukan hanya hak normatif, tetapi juga hak dasar yang wajib dilindungi negara melalui mekanisme hukum yang efektif.

Penerapan jaminan konstitusional ini dalam hukum positif mengalami kemajuan besar dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-undang ini menandai perubahan krusial dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, terutama dalam pengakuan dan perlindungan keberadaan serikat pekerja yang sebelumnya sering dibatasi oleh kebijakan pemerintah dan praktik hubungan kerja yang tidak seimbang. Keberadaan UU No. 21 Tahun 2000 bertujuan untuk memperbaiki struktur hubungan industrial dengan menempatkan serikat pekerja sebagai entitas yang sah dan independen dalam memperjuangkan kepentingan kolektif pekerja.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dari segi normatif menyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang didirikan oleh, dari, dan untuk pekerja/buruh, dengan sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab dalam memperjuangkan serta menjaga hak dan kepentingan pekerja. Aturan ini mempertegas posisi serikat pekerja sebagai entitas hukum dalam hubungan industrial yang memiliki peran krusial, seperti sebagai pihak dalam negosiasi perjanjian kerja bersama dan mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial. Meskipun secara normatif kebebasan berserikat sudah dijamin, dalam praktiknya masih ada banyak rintangan, terutama bagi pengurus serikat pekerja. Pengurus sering mengalami tekanan saat menjalankan tugas representatifnya, mulai dari pembatasan kegiatan organisasi

hingga diskriminasi di tempat kerja. Hal ini menunjukkan adanya jurang antara aturan hukum tertulis dan realitas penerapannya di perusahaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 secara eksplisit melarang pengusaha menghalangi atau memaksa pekerja dalam pembentukan dan keanggotaan serikat, termasuk diskriminasi terhadap pengurus. Namun, aturan ini masih umum dan belum didukung oleh mekanisme teknis detail dalam peraturan pelaksana. Akibatnya, di lapangan sering terjadi interpretasi berbeda di perusahaan, yang akhirnya melemahkan perlindungan bagi pengurus serikat.

Berbagai kasus sengketa hubungan industrial menunjukkan masih adanya keluhan tentang diskriminasi terhadap pengurus serikat pekerja. Bentuk diskriminasi meliputi penghalangan promosi, beban kerja yang tidak seimbang, pembatasan cuti organisasi, hingga ancaman pemutusan kerja dengan alasan yang tidak selalu objektif. Situasi ini memunculkan pertanyaan tentang keefektifan perlindungan hukum yang dijanjikan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dalam praktik hubungan industrial. Penyelesaian sengketa hubungan industrial, pengurus serikat sering aktif memperjuangkan hak pekerja melalui jalur bipartit, mediasi, konsiliasi, atau pengadilan hubungan industrial. Namun, posisi strategis ini juga membuat pengurus rentan terhadap tekanan dari pengusaha, khususnya saat sengketa menyangkut kepentingan perusahaan.

Perlindungan hukum diartikan sebagai upaya menjamin kepastian, keadilan, dan manfaat bagi subjek hukum. Bagi pengurus serikat pekerja, perlindungan ini meliputi jaminan kebebasan menjalankan fungsi organisasi, perlindungan dari diskriminasi, serta akses ke mekanisme pemulihan jika terjadi pelanggaran. Tanpa perlindungan yang efektif, serikat pekerja tidak bisa optimal berperan sebagai penyeimbang kekuatan dalam hubungan industrial.

Penelitian sebelumnya umumnya fokus pada perlindungan serikat pekerja sebagai institusi atau pemenuhan hak normatif pekerja, seperti gaji dan jaminan sosial. Kajian yang secara spesifik menjadikan pengurus serikat sebagai subjek utama perlindungan hukum masih terbatas. Padahal, dalam praktik hubungan industrial, pengurus sering menjadi pihak pertama yang menghadapi tekanan saat terjadi konflik antara pekerja dan

pengusaha. kesenjangan ini menunjukkan celah penelitian yang perlu dikaji lebih dalam, khususnya efektivitas perlindungan hukum untuk pengurus serikat dalam hubungan industrial.

Penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh” sangat relevan dan mendesak. Penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan hukum ketenagakerjaan secara akademik, serta memberikan rekomendasi praktis untuk memperkuat perlindungan hukum pengurus serikat guna mencapai hubungan industrial yang harmonis, demokratis, dan adil

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif yang berfokus pada pengkajian norma hukum yang mengatur perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja dalam hubungan industrial. Kajian dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta putusan pengadilan yang berkaitan dengan kebebasan berserikat dan perlindungan terhadap pengurus serikat pekerja. Pendekatan ini digunakan untuk memahami kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan kebutuhan perlindungan hak-hak pengurus serikat pekerja dalam praktik hubungan industrial.

1. Pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis berbagai regulasi yang menjadi dasar perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta peraturan ketenagakerjaan lainnya yang berkaitan dengan hubungan industrial. Analisis dilakukan melalui penelaahan sistematis terhadap hierarki dan keterkaitan antarperaturan guna memperoleh pemahaman mengenai pengaturan perlindungan hukum yang berlaku.
2. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji berbagai teori, asas, dan doktrin hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum, kebebasan berserikat, hubungan industrial, dan praktik union busting. Pendekatan ini membantu

membangun kerangka teoritis dalam menilai efektivitas perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja. Selain itu, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami hubungan antara perlindungan hak pekerja dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.

3. Pendekatan kasus dilakukan melalui analisis terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkaitan dengan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, khususnya perkara yang melibatkan pengurus serikat pekerja. Analisis difokuskan pada pertimbangan hukum hakim, dasar hukum yang digunakan, serta amar putusan yang dijatuhkan. Pendekatan ini memberikan gambaran mengenai penerapan norma hukum dalam praktik serta efektivitas perlindungan hukum yang diberikan kepada pengurus serikat pekerja.

Sumber bahan hukum dalam penelitian terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, serta putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang relevan. Bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan publikasi International Labour Organization (ILO), sedangkan bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi dokumen. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai literatur yang memiliki keterkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja. Studi dokumen dilakukan terhadap putusan pengadilan, laporan pengawasan ketenagakerjaan, serta dokumen resmi lainnya yang mendukung pembahasan penelitian.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Tahapan analisis meliputi inventarisasi dan klasifikasi bahan hukum, penyusunan bahan hukum secara sistematis sesuai rumusan masalah, interpretasi terhadap norma hukum melalui penafsiran gramatikal, sistematis, dan teleologis, serta analisis kritis

terhadap efektivitas pengaturan perlindungan hukum bagi pengurus serikat pekerja. Analisis juga dilakukan dengan membandingkan ketentuan hukum yang berlaku dengan praktik hubungan industrial untuk mengidentifikasi kesesuaian maupun kesenjangan antara norma hukum dan penerapannya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum terhadap Pengurus Serikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000

1. Kedudukan dan Peran Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk pekerja guna memperjuangkan, melindungi, serta membela hak dan kepentingan pekerja dalam hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan pengakuan terhadap keberadaan serikat pekerja sebagai organisasi yang bebas, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Keberadaan serikat pekerja memiliki fungsi penting sebagai sarana perundingan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perlindungan hak pekerja, serta peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Melalui fungsi tersebut, serikat pekerja menjadi representasi pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan seimbang.

2. Perlindungan Hukum terhadap Pengurus Serikat Pekerja

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja melalui larangan tindakan yang menghalangi kegiatan organisasi. Pasal 28 melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja, mutasi, penurunan jabatan, intimidasi, diskriminasi, maupun tindakan lain yang bertujuan menghambat kebebasan berserikat. Perlindungan tersebut merupakan bentuk jaminan negara terhadap hak konstitusional pekerja untuk berserikat dan menyampaikan aspirasi dalam hubungan industrial. Pengurus serikat pekerja memperoleh perlindungan karena memiliki peran strategis dalam memperjuangkan hak-hak pekerja serta mengawasi pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan di perusahaan.

3. Implementasi Perlindungan Hukum dalam Praktik Hubungan Industrial

Perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, tetapi implementasinya belum sepenuhnya

berjalan efektif. Dalam praktik hubungan industrial masih ditemukan berbagai tindakan yang menghambat aktivitas serikat pekerja, seperti pemutusan hubungan kerja, mutasi sepihak, intimidasi, pembatasan kegiatan organisasi, dan diskriminasi terhadap pengurus serikat pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum dan pelaksanaannya di lapangan. Faktor yang memengaruhi kondisi tersebut antara lain lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, rendahnya penegakan hukum, serta ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha.

4. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pengurus Serikat Pekerja

Perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja terdiri atas perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif diberikan melalui pengakuan hak pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja serta larangan terhadap tindakan yang menghambat aktivitas organisasi. Perlindungan represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemberian sanksi pidana terhadap pelaku union busting sebagaimana diatur dalam Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Kedua bentuk perlindungan tersebut bertujuan menjamin kepastian hukum dan memberikan rasa aman bagi pengurus serikat pekerja dalam menjalankan tugas organisasi.

B. Kesesuaian Penerapan Perlindungan Hukum terhadap Serikat Pekerja dalam Hubungan Industrial

1. Kesesuaian Pengaturan Hukum dengan Praktik Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 telah mengatur hak dan perlindungan serikat pekerja secara komprehensif. Serikat pekerja memiliki hak untuk membentuk organisasi, memilih pengurus, melakukan kegiatan organisasi, melakukan perundingan, dan mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan perlindungan hukum tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan normatif. Masih ditemukan berbagai bentuk pembatasan terhadap aktivitas serikat pekerja yang mengakibatkan hak-hak organisasi tidak dapat dijalankan secara optimal.

2. Hambatan dalam Penerapan Perlindungan Hukum

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap serikat pekerja menghadapi berbagai hambatan. Lemahnya pengawasan ketenagakerjaan menyebabkan banyak pelanggaran tidak ditindak secara efektif. Penegakan hukum terhadap pelaku union busting juga masih belum optimal sehingga tidak memberikan efek jera. Selain itu, sebagian pekerja masih merasa khawatir bergabung dengan serikat pekerja karena takut mengalami diskriminasi atau kehilangan pekerjaan. Kondisi tersebut mengakibatkan posisi tawar pekerja menjadi lemah dalam hubungan industrial.

3. Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg

Putusan Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg menunjukkan adanya konflik antara perlindungan kebebasan berserikat dan kewajiban menjaga ketertiban dalam hubungan kerja. Perkara ini bermula dari kegiatan pengurus serikat pekerja yang melakukan aksi penyampaian aspirasi yang kemudian mengakibatkan terganggunya operasional perusahaan. Pengusaha menjatuhkan sanksi hingga pemutusan hubungan kerja terhadap pengurus serikat pekerja yang terlibat dalam aksi tersebut. Dalam pertimbangannya, hakim menilai bahwa kebebasan berserikat merupakan hak yang dilindungi hukum, tetapi pelaksanaannya harus tetap memperhatikan ketertiban umum dan ketentuan hukum yang berlaku.

4. Implikasi Putusan terhadap Perlindungan Hukum Pengurus Serikat Pekerja

Putusan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja tidak bersifat absolut. Aktivitas serikat pekerja tetap harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum dan mekanisme hubungan industrial yang berlaku. Putusan ini juga memperlihatkan bahwa masih terdapat perbedaan penafsiran mengenai batas antara aktivitas organisasi yang sah dan tindakan yang dianggap melanggar hukum. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, pengawasan ketenagakerjaan, serta penegakan hukum yang konsisten untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih efektif terhadap pengurus serikat pekerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai perlindungan hukum pengurus serikat pekerja dalam perspektif UU No. 21 Tahun 2000, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 telah memberikan perlindungan hukum bagi pengurus serikat pekerja melalui perlindungan preventif berupa larangan tindakan yang menghambat kegiatan serikat pekerja serta perlindungan represif melalui sanksi pidana bagi pelaku pemberangusan serikat pekerja. Pengaturan tersebut bertujuan menjamin kebebasan berserikat dan menciptakan hubungan industrial yang adil.
2. Implementasi perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja masih belum berjalan optimal. Putusan Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg menunjukkan masih terdapat kesenjangan antara norma hukum dan praktik hubungan industrial. Efektivitas penyelesaian perselisihan melalui mediasi juga masih terbatas karena anjuran mediator tidak memiliki kekuatan mengikat. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan pengawasan, penegakan hukum, dan kesadaran hukum para pihak untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan seimbang.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan ini peneliti memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Perlu diperkuat melalui pembaruan regulasi yang mampu memberikan kepastian hukum terhadap tindakan *union busting* serta memperjelas batas kewenangan pengusaha terhadap aktivitas organisasi pekerja atau serikat pekerja. Ketentuan sanksi pidana dan administratif perlu dirumuskan secara lebih tegas agar pelanggaran terhadap hak kebebasan berserikat dapat dicegah secara efektif.

2. Peningkatan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan hukum bagi pengurus serikat pekerja perlu dilakukan secara efektif dan berkelanjutan agar pelanggaran hak serikat pekerja dapat dicegah dan ditindak dengan baik. Pengawas ketenagakerjaan harus lebih aktif melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan, khususnya terkait kebebasan berserikat dan dugaan praktik *union busting*

DAFTAR REFERENSI

- Agustinus, E. T. S. (2022). Individual freedom in the legal discourse in Indonesia. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(1), 41–62.
- Anggraini, E. S. (2023). Peran serikat pekerja dalam hal perselisihan hubungan kerja yang berdampak pada pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3), 349–361.
- Ardiani, Y. P., & Wahyoen, D. (2022). Perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja atas tindakan pelanggaran perjanjian kerja bersama oleh perusahaan. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(1), 546–567.
- Awaliyah, S., Suharningsih, Budiono, A. R., & Safa'at, R. (2017). Law review on age discrimination for job seekers in Indonesia. *Journal of Law, Policy and Globalization*, 63, 109–116.
- Ferdian, S. R., & Firdaus, L. (2025). Peran strategis serikat pekerja dalam melindungi hak dan kesejahteraan tenaga kerja di lingkungan perusahaan. *Deleted Journal*, 2(5), 2087–2095.
- Firmansyah, A. R. D., & Soleh, M. (2025). Perlindungan hukum bagi pekerja yang dilarang berserikat: Studi kasus LBH Surabaya. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 2(1), 1064–1075.
- Gustav Radbruch. (1950). *Legal Philosophy*. Oxford: Oxford University Press.
- Izza, Amalia Sofa, dan Abdullah Sulaiman. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Union Busting. *Journal of Legal Research*, 6(1).
- Jibr, Moh. Nabil, Nuridin, dan Kus Rizkianto. (2024). Perlindungan Hak dan Kewajiban Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Studi Islam Indonesia*, 2(1).
- Kertonegoro, A. (1990). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kurniawati, E. (2024). Peran serikat pekerja dan organisasi profesi dalam pengembangan sumber daya manusia. *Bisma*, 2(4), 7–15.
- Mulyono, Y. F., & Purnomo, S. H. (2022). Perlindungan hukum terhadap serikat pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dan undang-undang

ketenagakerjaan. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(3), 847–856.

- Nurhayati, D. (2021). *Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak*. *Jurnal Rechts Vinding*, 10(3), 389–404.
- Puspitaningtyas, K., & Waluyo, W. (2024). *Politik hukum ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam perundang-undangan di Indonesia*. *Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, 12(1).
- Rahardjo, S. (2014). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rahmawati, S. (2022). *Perlindungan hak berserikat bagi pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan*. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(2), 150–165.
- Redi, A. (2022). *Kebebasan berserikat bagi pekerja dalam perspektif hukum positif Indonesia*. *Jurnal Rechts Vinding*, 11(1), 1–15.
- Sarbini, S. (2024). *Legal protection of labor based on positive law in Indonesia*. *Jurnal Notariil*, 9(1), 47–52.
- SENGGI, S. A. (2025). *Perlindungan dan upaya hukum bagi karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak*. *Ganec Swara*, 19(1), 43–48.
- Somayasa, I. M. G. B., & Dinar, I. (2025). *Kedudukan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Denpasar*. *Jurnal Analogi Hukum*, 7(2), 181–186.
- Utoyo, Heru Budi. (2025). *The Impact of Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 on Labor Law in Indonesia*. *Jurnal Cessie*, 4(3).
- Uyun, Dhia Al, Edgar Buryahika, dan Daniel Alexander Siagian. (2024). *Legal Protection of Labour's Freedom of Union Against Union Busting in Indonesia*. *Jurnal Suara Hukum*, 6(2).
- Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, dan Angga Pramodya Pradhana. (2024). *Problematisasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam Perlindungan Pekerja*. *Jurnal Rechtens*, 13(1).
- Zamzam, Anna Nur, dan Erdin Tahir. (2024). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dari Praktik Union Busting*. *Jurnal Justitia*.
- Zainal Asikin, dkk. (2020). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zairudin, A. (2022). *Rekonstruksi penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam hukum ketenagakerjaan*.
- International Labour Organization. (1948). *Convention No. 87 on Freedom of Association*.
- International Labour Organization. (1949). *Convention No. 98 on the Right to Organise and Collective Bargaining*

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.