



BUKU SAKU

ADVOKASI KETENAGA- KERJAAN

NEWS

NEWS

PRESS

HUMAN
RIGHT

JOURNA
LISM

NEWS



BUKU SAKU
**ADVOKASI
KETENAGA-
KERJAAN**



LBH PERS

Buku Saku Advokasi Ketenagakerjaan

Diterbitkan Oleh

LBH Pers

Jakarta 2022

ISBN ----

Tim Penyusun Penulis : Tim LBH Pers

Editor : --

Designer : The Docallisme

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang
Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi
buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.

www.lbhpers.org

Penyusunan Buku Saku Advokasi Ketenagakerjaan LBH Pers ini terlaksana atas dukungan rakyat Amerika Serikat melalui USAID. Keseluruhan isi dalam panduan ini merupakan tanggung jawab LBH Pers serta tidak mencerminkan pandangan Internews, USAID atau pemerintah Amerika Serikat.

DAFTAR ISI

- I. Pengantar **1**
- II. Hak – Hak Pekerja Media **6**
- III. Antisipasi Pelanggaran dan Hal-Hal Penting yang Harus Disiapkan Dalam Menghadapi Perselisihan Hubungan **18**



IV. Perselisihan Hubungan Industrial

24

1. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

24

2. Penyelesaian Melalui Bipartit

28

3. Penyelesaian Melalui Mediasi

33

4. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

37

5. Penyelesaian Melalui Arbitrase

40

6. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

42

V. Pelanggaran Norma, Pidana

Perburuhan dan Mekanisme

Pelaporan

48

VI.Lampiran

58



I. Kata Pengantar

Kata Pengantar LBH Pers

Pandemi covid-19 yang masih mewabah hingga awal tahun 2022 membuat kondisi perekonomian masih sulit. Kondisi itu juga mempengaruhi kesejahteraan pekerja media. Bentuk-bentuk pelanggaran ketenagakerjaan selalu merugikan pekerja selama masa pagebluk ini. Padahal hak atas kerja dan penghasilan yang layak merupakan jaminan yang hakiki dan wajib dilindungi negara, sebagaimana diadalam Pasal 28D butir (2) UUD 1945.

LBH Pers menerima 235 pengaduan sepanjang tahun 2020 hingga 2021 dari pekerja media. Setiap pengaduan yang masuk, LBH Pers menyiapkan fasilitas konsultasi hukum untuk membantu penyelesaian perselisihan hubungan

industrial yang dialami pekerja media. Harus diakui, minimnya pengetahuan pekerja media terhadap hukum ketenagakerjaan membuat mereka sulit berdaya menghadapi kebijakan sepihak dari perusahaan.

Mengingat keterbatasan sumberdaya pengacara di LBH Pers dibandingkan jumlah pengaduan yang masuk, sehingga penting bagi lembaga mengedepankan advokasi pendampingan hukum jarak jauh. Pendampingan ini dilakukan dengan mengedepankan pemberdayaan serikat pekerja atau pekerja media bersangkutan. Namun LBH Pers tetap terlibat dengan memberikan pendapat hukum, asesmen, hingga menyusun dokumen hukum yang diperlukan.

Dengan landasan tersebut, LBH Pers menginisiasi pembuatan buku saku advokasi ketenagakerjaan yang dimaksudkan untuk mempermudah para pekerja media memahami hak - hak pekerja berikut

langkah-langkah yang bisa diambil dalam menghadapi perselisihan hubungan industrial. Buku saku ini juga sebagai bentuk pemberdayaan hukum kami kepada pekerja media tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dan terakhir semoga buku ini dapat bermanfaat baik untuk semua pekerja khususnya para pekerja di industri media.

Jakarta, 05 Februari 2022

Ade Wahyudin |
Direktur Eksekutif LBH Pers

Kata Pengantar Internews Indonesia

USAID - Media Empowerment for Democratic Integrity and Accountability (MEDIA) bertujuan untuk meningkatkan ketersediaan dan akses informasi yang berkualitas menuju penguatan akuntabilitas demokrasi dan pengurangan risiko konflik.

Dengan fokus: Keselamatan dan keamanan jurnalis dan media, Kebebasan Pers, Internews bangga bekerja bersama Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pers sebagai salah satu mitra penting dalam proyek MEDIA sejak 2020.

Salah satu hal penting yang mempengaruhi kualitas jurnalis di Indonesia adalah kesejahteraan jurnalis, dan ini sangat tergantung pada pola hubungan industrial antara jurnalis dan tempat medianya bekerja. Kesejahteraan jurnalis sudah banyak diupayakan dalam berbagai kegiatan, tetapi terus menjadi persoalan akibat lemahnya posisi tawar jurnalis. Untuk itu, pendekatan yang lebih komprehensif dan sistematis

diperlukan agar jurnalis bisa mengupayakan kesejahteraan untuk dirinya secara bersama-sama.

Dengan persoalan di atas, Internews sangat mendukung terobosan LBH Pers untuk membuat buku saku advokasi hubungan industrial ini sebagai bentuk upaya pemberdayaan hukum kepada pekerja media. Dengan buku ini, jurnalis diharapkan lebih memahami hak-hak dan langkah penting apa saja yang perlu dilakukan ketika menghadapi perselisihan hubungan industrial dan meningkatkan kesejahteraan melalui upaya kolektif.

Semoga penerbitan buku ini bisa menjadi bagian penting untuk peningkatan kesejahteraan jurnalis dan penguatan akuntabilitas demokrasi secara umum di Indonesia.

**Eric Sasono | MEDIA Chief of Party
Internews Indonesia**

II. Hak – Hak Pekerja Media

Hak atas pekerjaan adalah suatu hak individual yang dimiliki oleh setiap orang, tetapi pada saat yang sama juga merupakan suatu hak kolektif. Hak ini mencakup semua bentuk pekerjaan, baik itu pekerjaan mandiri maupun pekerjaan yang diupah. Hak atas pekerjaan tidak dapat dipahami sebagai suatu hak yang bersifat absolut dan tanpa syarat untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal 6 ayat 1 Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya berisikan suatu definisi dari hak atas pekerjaan dan ayat 2 menyatakan, secara ilustratif dan dalam cara yang luas.¹

Konsep dasar dalam Hukum Ketenagakerjaan yaitu sumber hukum. Sumber hukum yang di maksud di sini adalah Hukum Otonom dan Hukum Heteronom karena erat kaitannya dengan Hak dan Kewajiban Pekerja. Kaidah hukum otonom adalah ketentuan-

¹ Komentar Umum Konvensi Internasional, Hak Sipil Politik Dan Hak Ekonomi, Social Dan Budaya, Komisi Hak Asasi Manusia, 2019, Jakarta

ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, baik itu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan hubungan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, misalnya Perjanjian Kerja, Perjanjian Bersama dan Peraturan Perusahaan. Sedangkan kaidah Hukum Heteronom adalah ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan yang dibuat oleh pihak ketiga yang berada di luar para pihak yang terkait dalam suatu hubungan kerja, misalnya UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah (turunannya) sehingga pada prinsipnya kaidah hukum otonom tidak boleh bertentangan dengan kaidah Hukum Heteronom.

Terdapat beberapa hal yang perlu dicermati pada konteks Hak dan Kewajiban karyawan/pekerja yang ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya.



HAK-HAK PEKERJA

1. Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama. Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan

Pasal 5: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6: Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

2. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja. Pasal 11 UU Ketenagakerjaan

Pasal 11: Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

3. Hak atas penempatan tenaga kerja. Pasal 31 UU Ketenagakerjaan

Pasal 31: Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.



4. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan.

- 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur pada PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

5. Hak untuk istirahat dan cuti. PP No 35 Th 2021 Pengusaha wajib memberi: waktu istirahat dan wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

- istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
- iistirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu istirahat pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur lebih lanjut pada PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.



Waktu cuti adalah

- Cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- Cuti sakit, cuti dapat diberikan apabila pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- Cuti haid, Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- Cuti bersalin, Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- Cuti keguguran, Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- Cuti alasan penting, Pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja dengan alasan sebagai berikut: (a) Pekerja/buruh menikah; (b) Menikahkan anaknya; (c) Mengkhitanakan anaknya; (d) Membaptiskan anaknya; (e) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan; (f) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia; dan (g) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia





6. Hak untuk melaksanakan ibadah.

Pasal 80 UU Ketenagakerjaan: Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

7. Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja. Pasal 86 UU Ketenagakerjaan

Pasal 86 UU Ketenagakerjaan: Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

8. Hak atas upah yang layak. PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Pasal 31: Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, oleh karena itu Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan yang berdasarkan pada PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

9. Hak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 99 UU Ketenagakerjaan: Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

10. Hak kebebasan berserikat.

Pasal 104 UU Ketenagakerjaan: Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.





11. Hak khusus pekerja perempuan.

- Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

12. Hak atas pesangon bila di PHK.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.



Berikut adalah tabel penghitungan pesangon:

Masa Kerja	Uang Pesangon
Masa kerja kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
Masa kerja 1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun.	2 bulan upah
Masa kerja 2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun.	3 bulan upah
Masa kerja 3 tahun atau lebih tapi kurang dari 4 tahun.	4 bulan upah
Masa kerja 4 tahun atau lebih tapi kurang dari 5 tahun.	5 bulan upah
Masa kerja 5 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun.	6 bulan upah
Masa kerja 6 tahun atau lebih tapi kurang dari 7 tahun.	7 bulan upah
Masa kerja 7 tahun atau lebih tapi kurang dari 8 tahun.	8 bulan upah
Masa kerja 8 tahun atau lebih tapi kurang dari 9 tahun.	9 bulan upah

Sedangkan dengan uang penghargaan masa kerja, ditentukan berdasarkan sesuai masa kerja pekerja, yaitu sebagai berikut² :

Masa Kerja	Uang Penghargaan Masa Kerja
Masa kerja 3 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun.	2 bulan upah
Masa kerja 6 tahun atau lebih tapi kurang dari 9 tahun.	3 bulan upah
Masa kerja 9 tahun atau lebih tapi kurang dari 12 tahun.	4 bulan upah
Masa kerja 12 tahun atau lebih tapi kurang dari 15 tahun.	5 bulan upah
Masa kerja 15 tahun atau lebih tapi kurang dari 18 tahun.	6 bulan upah
Masa kerja 18 tahun atau lebih tapi kurang dari 21 tahun.	7 bulan upah
Masa kerja 21 tahun atau lebih tapi kurang dari 24 tahun.	8 bulan upah
Masa kerja 24 tahun atau lebih.	10 bulan upah

² Pasal 40 ayat (3) PP nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Penutusan Hubungan Kerja

Untuk menghitung standar perhitungan pesangon, ada dua komponen yang menjadi formulasi, yaitu perhitungan masa kerja dan alasan dilakukannya PHK. Berikut adalah alasan PHK dan besaran hak atas pesangon:

Alasan PHK	Uang Pesangon	Uang Penghargaan Masa Kerja	Uang Penggantian Hak
Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima pekerja.	1 kali	1 kali	Ada
Pengambilalihan perusahaan.	0,5 kali	1 kali	Ada
Pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.	0,5 kali	1 kali	Ada
Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian	0,5 kali	1 kali	Ada

Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian.	1 kali	1 kali	Ada
Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus 2 tahun	1 kali	1 kali	Ada
Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian.	1 kali	1 kali	Ada
Perusahaan tutup karena <i>force majeure</i> .	0,5 kali	1 kali	Ada
Perusahaan tutup karena <i>force majeure</i> yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup.	0,75 kali	1 kali	Ada
Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian	0,5 kali	1 kali	Ada
Karena pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan.	2 kali	1 kali	Ada

Karena pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan.	2 kali	1 kali	Ada
Pekerja memasuki usia pensiun	1,75 kali	1 kali	Ada
Karena pekerja meninggal dunia, maka kepada ahli warisnya diberikan uang.	2 kali	1 kali	Ada

III. Antisipasi Pelanggaran dan Hal-Hal Penting yang Harus Disiapkan Dalam Menghadapi Perselisihan Hubungan Industrial

1. Memahami dan menjalankan hak dan kewajiban

Perselisihan hubungan kerja dalam praktiknya sering menempatkan pekerja pada posisi yang lebih sulit ketimbang pengusaha/perusahaan. Adanya perselisihan kadang disebabkan adanya pelanggaran hak atau kepentingan, sehingga pekerja juga dituntut untuk memahami hak-hak maupun kewajibannya. Paling tidak dengan memiliki pemahaman terkait hak dan kewajiban itu, pekerja akan lebih siap dalam menghadapi perselisihan di kemudian hari. Untuk itu, dalam buku saku ini, perlu dijabarkan apa saja hak dan kewajiban pekerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Adapun hak-hak pekerja.

Pemahaman terhadap hak dan kewajiban penting untuk menghindari adanya perselisihan baik karena

pelanggaran yang dilakukan pengusaha atau bahkan pekerja. Dalam praktik, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja melanggar kewajibannya. Salah satu contoh karena diduga melanggar Pasal 168 (1), yang berbunyi:

“Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.”

Meskipun pada kenyataannya pekerja memiliki alasan kuat untuk tidak melaksanakan kewajibannya, atau tidak melaksanakan perintah pengusaha misal karena dimutasi, atau ditempatkan pada posisi yang bukan bidang keahliannya namun apabila tindakan mangkir itu tidak diikuti surat keterangan tertulis, maka bisa saja PHK yang dilakukan perusahaan akan dibenarkan. Sehingga penting untuk mengetahui langkah-langkah untuk mengajukan penolakan atas tindakan sepihak perusahaan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yang baik menjadi salah satu kunci untuk dapat menuntut hak-hak saat terjadi pelanggaran oleh perusahaan. Terutama saat menghadapi perselisihan hubungan industrial hingga tahap Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sebab tanpa adanya cukup bukti, proses advokasi akan sulit dimenangkan, atau setidaknya tuntutan yang diajukan beresiko gagal.

Dalam banyak kasus, pekerja yang sedang menjalani hubungan kerja kadang kala luput mendokumentasikan seluruh dokumen kerja, seperti:

1. Surat perjanjian kerja baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
2. Bukti perpanjangan kontrak;
3. Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
4. Peraturan Perusahaan (PP);
5. Slip Gaji;
6. Absensi; dan
7. Bukti-bukti lainnya.

Untuk dokumen perjanjian kerja kontrak atau PKWT, sebaiknya mendokumentasikan seluruh perjanjian kerja (berdasarkan timeline) dari tahun pertama hingga berakhirnya hubungan kerja. Sebab, semakin lengkap dokumen yang dimiliki akan memudahkan dalam pembuktian atas tuntutan, seperti besaran kompensasi berdasarkan masa kerja.

Berdasarkan pada Pasal 163 HIR/ 283 RB, beban pembuktian (*bewijstlast/burden of proof*) suatu perkara perdata berada pada para pihak (penggugat dan tergugat). Sedangkan hakim hanya memimpin persidangan tanpa harus terlibat dalam pembuktian.

Pasal 163 HIR/ 283 RB :

“Barangsiapa mengatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan suatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu atau untuk membantah hak orang itu harus membuktikan adanya hak atau kejadian itu.”

Dalam hukum acara perdata, bukti tertulis atau bukti surat (dokumen) memiliki posisi pertama sebagai alat bukti. Berdasarkan Pasal 164 HIR, 1866 KUHPerdata, alat bukti terdiri dari :³

- a. Bukti tertulis;
- b. Bukti dengan Saksi;
- c. Persangkaan;
- d. Pengakuan; dan
- e. Sumpah.

Dengan demikian tanpa adanya bukti, khususnya bukti surat maka tuntutan atau gugatan besar kemungkinan akan tidak diterima. Mendokumentasikan bukti-bukti surat menjadi sangat penting untuk mengantisipasi terjadinya perselisihan di kemudian hari.

3. Mengantisipasi Ancaman Hukum

Pekerja yang menghadapi perselisihan hubungan industrial harus mengantisipasi resiko ancaman hukum. Ketika mengalami pelanggaran hak dan

³ Yahya harahap, Hukum Acara Perdata: Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan, Sinar Grafika, 2017, Hlm. 630

kepentingan, sebaiknya pekerja menghindari terjebak pada jerat hukum. Sehingga tidak melakukan tindakan berlebihan seperti melontarkan tuduhan tanpa mengantongi bukti yang dapat dipertanggungjawabkan melalui media sosial.

Sebab hal itu dapat menjadi pintu masuk pihak perusahaan menempuh upaya pidana dengan menggunakan Pasal 27 ayat (3) UU ITE terkait pencemaran nama baik. Kondisi ini tentu akan menyulitkan upaya advokasi yang dilakukan. Bukan hanya akan mengurai konsentrasi pekerja dalam menuntut hak sekaligus membela diri terhadap serangan hukum.

IV. Perselisihan Hubungan Industrial

A. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum melakukan langkah pembelaan atau keberatan terhadap kasus-kasus ketenagakerjaan penting untuk memahami jenis-jenis perselisihan hubungan industrial. Jenis perselisihan menentukan pada tahap mana perselisihan ini dianggap selesai secara proses hukum.

Pada bab sebelumnya, sudah dijelaskan hak-hak dan kewajiban pekerja media berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaan hak atau kewajiban, tidak jarang terjadi sengketa baik itu persoalan hak, ataupun kepentingan bahkan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan tersebut biasa disebut sebagai perselisihan hubungan industrial.

Secara definisi Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam UU Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, diantaranya:

1. Perselisihan hak;

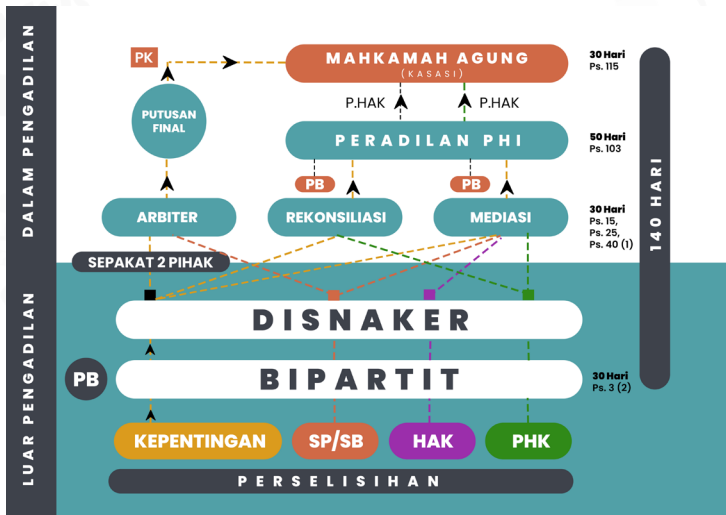
Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan kepentingan;

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan
Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Tabel 1: Tahapan Jenis Perselisihan



Memahami jenis-jenis perselisihan hubungan industrial juga penting untuk menentukan teori pembelaan yang akan digunakan oleh pembela atau orang yang ingin bersengketa. Setelah mengetahui jenis perselisihan dan menyiapkan argumentasi hukum pembelaan atas kasusnya, maka baru kemudian kita bisa melanjutkan perselisihan kepada tahapan berikutnya yaitu bipartit.

B. Penyelesaian Melalui Bipartit

Penyelesaian melalui mekanisme bipartit atau biasa disebut perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (hanya 2 pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja).

Penyelesaian melalui mekanisme bipartit atau biasa disebut perundingan bipartit bersifat wajib untuk dilakukan dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya tanggal perundingan. Jika selama 30 hari tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartite dianggap gagal atau tidak mencapai kesepakatan.

Siapa yang memulai perundingan bipartit?

Kedua belah pihak bisa memulai bipartit lebih dahulu. Tapi dalam praktek biasanya pekerja lebih dahulu yang memulai bipartite dengan mengirimkan surat undangan secara tertulis kepada pihak pemberi kerja. Surat undangan bipartit setidaknya

berisikan tentang: Tertuju kepada pemberi kerja termasuk jabatan, menjelaskan duduk perkara secara singkat, menjelaskan maksud dan tujuan bersurat, mencantumkan tawaran waktu dan tempat pelaksanaan perundingan bipartite, memasukan narahubung yang bisa dihubungi dan jangan lupa mencantumkan tanggal bersurat.

Setelah surat selesai dan terkirim, jangan lupa untuk meminta tanda terima surat. Tanda terima surat bisa dalam bentuk tanda terima yang disediakan oleh pemberi kerja atau Salinan surat (yang akan dikirim) ditandatangani, diberi nama dan nomor telepon penerima surat.

Apa yang dilakukan saat bipartit?

- Pastikan yang datang mewakili dari pihak pemberi kerja adalah oleh yang sah mewakili pemberi kerja. Pekerja dapat meminta untuk diperlihatkan surat kuasa atau surat tugas kepada orang yang mewakili pemberi kerja.
- Menyampaikan alasan-alasan yang bersifat manusiawi kenapa pemberi kerja harus mengabulkan

tuntutan pekerja dengan bukti-bukti yang disiapkan. Hal ini penting mengingat bipartit ini sifatnya sangat tidak kaku dengan tujuan perundingan mencapai kesepakatan.

- Menyampaikan argumentasi hukum (jika diperlukan) dan tawaran-tawaran perdamaian kepada pihak pemberi kerja.
- Mencatat semua pendapat, baik itu pendapat pekerja maupun pemberi kerja. Dalam proses biasanya disebut sebagai risalah perundingan. Risalah perundingan berisikan: a. nama lengkap dan alamat para pihak; b. tanggal dan tempat perundingan; c. pokok masalah atau alasan perselisihan; d. pendapat para pihak; e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- Membuat daftar hadir dalam setiap perundingan bipartit. Jika pemberi kerja tidak datang pada undangan pertama, maka kirimkan kembali surat undangan perundingan bipartite hingga 3 kali atau hingga waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak undangan bipartite yang pertama diterima oleh pemberi kerja.

Bagaimana Jika terjadi kesepakatan?

Dalam hal perundingan bipartit terjadi sebuah kesepakatan maka para pihak segera untuk membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Bagaimana jika sudah ada Perjanjian Bersama tapi pihak pemberi kerja tidak melaksanakan?

Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Bagaimana jika perundingan bipartit gagal?

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

C. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi adalah penyelesaian sengketa pada langkah lebih lanjut setelah perundingan bipartite. Secara definisi Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat

pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota (Dinas Ketenagakerjaan).

Ruang lingkup mediasi adalah semua perselisihan hubungan industrial. Setelah perundingan bipartit gagal dan para pihak atau salah satu pihak mencatatkan perselisihannya ke Dinas Ketenagakerjaan maka wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dan dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian

perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawab-

- an secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

D. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Setelah perundingan bipartit gagal kemudian mencatatkan perselisihan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat kemudian memilih penyelesaian melalui konsiliasi maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi.

Secara definisi Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian

secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak

mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka :

- a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya

3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

E. Penyelesain Melalui Arbitrase

Setelah perundingan bipartit gagal kemudian mencatatkan perselisihan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat kemudian memilih penyelesaian melalui konsiliasi maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase.

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang

berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih.

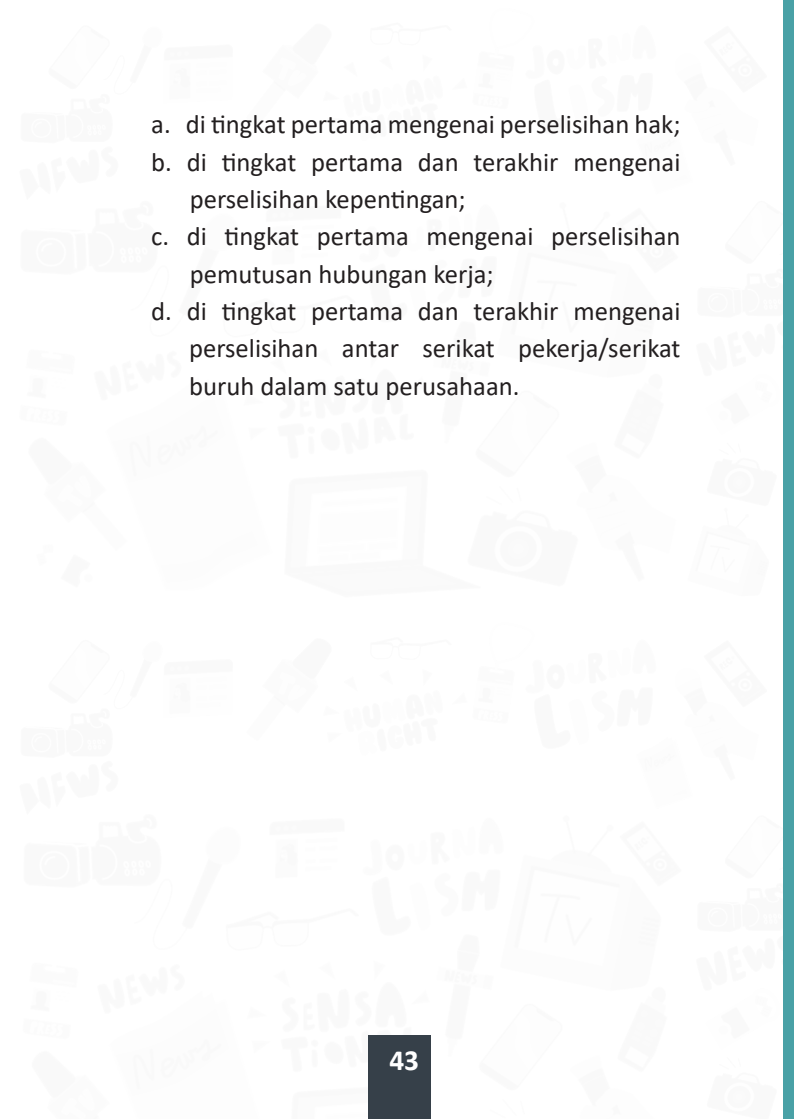
Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

F. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tahapan lanjutan dari penyelesaian melalui mediasi ataupun konsiliasi. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- 
- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
 - b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
 - c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Tabel Proses Penyelesaian Perselisihan

No.	Jenis Perselisihan	Bipartit	Mediasi / Konsiliasi	Pengadilan Hubungan Industrial	Mahkamah Agung
1.	Perselisihan hak	√	√	√	√
2.	Perselisihan kepentingan	√	√	√	-
3.	Perselisihan pemutusan hubungan kerja	√	√	√	√
4.	Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan	√	√	√	-

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Proses pengajuan gugatan dan persidangan:

1. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja;
2. Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
3. Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

4. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.
5. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama.
6. Agenda persidangan akan berisikan: pembacaan gugatan, jawaban dari tergugat, replik (jawaban atas jawaban) dari penggugat, duplik (jawaban atas replik), bukti surat, menghadirkan ahli dan saksi, dan putusan.
7. Putusan: Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan

permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja: bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim dan bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Bagaimana jika putusan PHI belum memenuhi rasa keadilan?

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.

V. Pelanggaran Norma, Pidana Perburuhan dan Mekanisme Pelaporan

Pada ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia mengatur sedemikian rupa berbagai perlindungan hak-hak pekerja. Salah satu bentuk perlindungan hak-hak pekerja adalah dengan menegakan beberapa hak-hak ketenagakerjaan dengan cara memberikan sanksi pidana jika terjadi pelanggaran pemenuhan hak tersebut. Berikut adalah beberapa pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan yang bisa dijatuhi hukum pidana yaitu:

1. Pembayaran Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum. Pasal 88E ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).
2. Membayar Upah Tidak Sesuai Dengan Kesepakatan. Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
3. Tidak Membayar Upah Kepada Pekerja. Pasal 186 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
4. Mempekerjakan Melebihi Ketentuan Jam Kerja. Pasal 187 ayat (1) dan Pasal 188 UU Ketenagakerjaan.
5. Mempekerjakan Pekerja Difabel Tapi Tidak Mem-

- berikan Perlindungan Sesuai Ketentuan Hukum.
Pasal 187 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
6. Tidak Mempekerjakan Kembali Pekerja yang Tidak Terbukti Melakukan Tindak Pidana. Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
 7. Kompensasi PHK Tidak Dibayarkan Seluruhnya.
Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
 8. Hak Pensiun Tidak Dibayarkan. Pasal 184 ayat (1).
 9. Pelanggaran Hak Istirahat Dan Cuti. Pasal 187 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
 10. Mempekerjakan Anak. Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
 11. Pelanggaran Kepada Pekerja Perempuan.
Bentuk-bentuk larangan pelanggaran kepada pekerja perempuan diatur pada Pasal 76 yaitu:
 - a. larangan mempekerjakan pekerja perempuan di bawah 18 tahun di antara pukul 23.00 – 07.00
 - b. Mempekerjakan pekerja hamil yang mana menurut keterangan dokter berbahaya bekerja pada pukul 23.00 – 07.00
 - c. Tidak memenuhi hak makan, minum, kesusilaan dan keamanan pekerja perempuan yang bekerja pukul 23.00 – 07.00
 - d. Tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi

pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 Pasal 187 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur sanksi pidana penjara paling singkat 1 bulan paling lama 12 bulan dan/atau pidana denda paling sedikit 10 juta rupiah dan paling banyak 100 juta rupiah.

12. Pengusaha Tidak Memberikan Kesempatan Pekerja Beribadah. Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
13. Pelanggaran Hak Istirahat Pasca Melahirkan/Keuguguran. Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan
14. Pelanggaran Terhadap Mogok Kerja / Larangan atau Menghalangi Mogok Kerja. Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan
15. Pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan. Pasal 188 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
16. Pengusaha Tidak Memberitahu Penutupan Perusahaan (Lock Out). Pasal 188 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
17. Pengusaha Tidak Membayar Iuran BPJS. Pasal 55 UU BPJS.

18. Tindak Pidana Kecelakaan Kerja. Pasal 15 ayat (2) Undang Undang Keselamatan Kerja

Melaporkan tindak pidana perburuhan:

1. Kepolisian

Pada dasarnya lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan tempat untuk melaporkan berbagai bentuk tindak pidana, salah satunya adalah pidana perburuhan. Melaporkan tindak pidana perburuhan dapat dilakukan dilakukan ke kantor Kepolisian di semua tingkatan mulai dari Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia (Mabes Polri), Kepolisian Daerah (Polda), Kepolisian Resort (Polres) dan Kepolisian Sektor (Polsek). Kendati demikian jika hendak melaporkan ke Kantor Kepolisian khususnya di Polres dan Polsek, perlu menyesuaikan dengan tempat tindak pidana terjadi.

Pekerja yang mau melaporkan dugaan tindak pidana dapat datang langsung ke kantor Kepolisian di bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT). Laporan dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan. Pada dasarnya Pelapor sebenarnya bisa saja melaporkan

tindak pidana tanpa membawa dokumen selama bisa menyampaikan kronologi kepada petugas, namun demikian akan lebih baik jika mempersiapkan beberapa hal pendukung seperti:

- a. Kronologi secara tertulis, untuk mendukung penyampaian kronologi secara lisan pada saat melaporkan kepada petugas
- b. Dokumen – dokumen pendukung tertulis maupun digital yang berhubungan langsung dengan kejadian seperti: slip gaji, laporan jaminan sosial, kontrak, surat keputusan perusahaan, dokumen serikat buruh, dan berbagai macam dokumen relevan lain yang sekiranya dapat membuktikan dugaan tindak pidana yang dilaporkan
- c. Dokumen – dokumen pendukung tertulis maupun digital yang dikeluarkan lembaga lain untuk mendukung dugaan kuat terjadinya tindak pidana seperti: rekomendasi dari lembaga negara independen seperti Komnas HAM, Komnas Perempuan, Dewan Pers, dokumen hasil pemeriksaan dari Pengawas Ketenagakerjaan, dan lainnya

- d. Dokumen – dokumen pendukung berupa rekaman seperti: rekaman video maupun suara terkait terjadinya dugaan tindak pidana, rekaman CCTV yang didapatkan sesuai ketentuan hukum (milik sendiri atau seizin dari pemilik asli jika milik orang lain), dan bukti layar tangkap relevan
- e. Pihak – pihak yang bersedia menjadi saksi terjadinya dugaan tindak pidana

Setelah melaporkan dugaan tindak pidana, pekerja sebagai pelapor berhak mendapatkan surat tanda penerimaan laporan/pengaduan (STPL) dari penyidik atau penyidik seperti diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana. Harap meminta dokumen STPL setelah melaporkan, sebagai tanda laporan benar – benar terekam dan terdokumentasi.

2. Desk Tenaga Kerja Kepolisian Daerah Metro Jaya

Pada dasarnya Desk Tenaga Kerja ini masih bagian dari lembaga Kepolisian, yang telah diresmikan Kepolisian Daerah Metro Jaya pada tanggal 1 Mei 2019. Desk Tenaga Kerja berada di bawah Sub Direktorat Sumber

Daya Lingkungan Direktorat Reserse Kriminal Khusus. Pada dasarnya Desk Tenaga Kerja hanya berfungsi sebagai ruang konsultasi sebelum pekerja/buruh membuat laporan di Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT). Hingga hari ini Desk Tenaga Kerja hanya ada di Kepolisian Daerah Metro Jaya sehingga kepolisian di wilayah lain tetap mengikuti tata cara pelaporan di Kepolisian pada umumnya.

Pelapor yang hendak melaporkan kepada Deks Tenaga Kerja Kepolisian Daerah Metro Jaya akan didampingi petugas ke ruang konseling Desk Tenaga Kerja. Pekerja sebagai pelapor akan menceritakan kronologis dugaan tindak pidana didukung dengan berbagai dokumen dan/atau saksi yang sudah disiapkan sebelumnya. Petugas yang menerima akan menganalisis laporan dan dokumen yang disampaikan pekerja sebagai pelapor. Hasil analisis tersebut tidak dapat menghalangi pelapor dalam mengajukan laporan.

3. Pengawas Ketenagakerjaan

Selain kepada lembaga Kepolisian RI, tindak pidana perburuhan dapat dilaporkan kepada

Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dari Pengawas Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan pengawasan ketenagakerjaan berada di pemerintah provinsi dan pemerintah pusat. Berdasarkan Kitab Hukum Acara Pidana, PPNS yang menemukan bukti kuat tindak pidana perburuhan dapat melimpahkan berkasnya ke Kejaksaan melalui Penyidik Polri. Berikut adalah prosesnya sebagaimana diatur dalam Permenaker 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan jo Permenaker 1 Tahun 2020 :

a. Nota Pemeriksaan

Setelah melaporkan dugaan tindak pidana kepada pengawas ketenagakerjaan, akan dilakukan pemeriksaan. Setelah dilakukan pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan I. Jangka waktu pelaksanaan Nota Pemeriksaan I diberikan batas waktu patut dan wajar paling lama 30 hari sejak Nota Pemeriksaan I diterima. Untuk Nota Pemeriksaan I dibuat dalam jangka waktu paling lama 3 hari kerja

sejak pemeriksaan selesai dilakukan.

Dalam hal Nota Pemeriksaan I tidak dilaksanakan dalam batas waktu yang telah ditentukan, Pengawas Ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan wajib menerbitkan Nota Pemeriksaan II. Jangka waktu pelaksanaan Nota Pemeriksaan II diberikan batas waktu patut dan wajar paling lama 14 hari sejak Nota Pemeriksaan II diterima.

b. Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan

Apabila Nota Pemeriksaan II tidak dilaksanakan oleh Pengusaha, Pengawas Ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan melaporkan kepada Pimpinan Unit Kerja Pengawas Ketenagakerjaan. Setelah menerima laporan Pimpinan Unit Kerja Pengawas dapat melakukan:

- 1) Memerintahkan melakukan tindakan penyidikan, dalam hal ketidakpatuhan yang diancam sanksi pidana
- 2) Mengambil tindakan hukum sesuai ke-

wenangan yang diatur dalam peraturan perundang - undangan

- 3) Menerbitkan rekomendasi kepada pejabat berwenang untuk mengambil tindakan hukum sesuai peraturan perundang - undangan

LAMPIRAN

Contoh

Pencatatan Perselisihan di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Lampiran

Fotocopy Surat Kuasa
Fotocopy Undangan Bipartit Pertama + Tanda Terima
Fotocopy Risalah Bipartit Pertama dan Absensi
Fotocopy Undangan Bipartit Kedua + Tanda Terima
Fotocopy Risalah Bipartit Kedua dan Absensi

Perihal : **Permohonan Pencatatan Perselisihan Kepentingan Hubungan Industrial**

Kepada Yth.

Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kota Administrasi Jakarta Pusat

di

Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi

Jakarta Pusat

Jalan Tanah Abang I Nomor 01 RT. 11/ RW. 8, Petojo Sel., Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10160. (Contoh)

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA

Bahwa saat ini saya sedang mengalami perselisihan hubungan industrial menyangkut perselisihan hak dengan pihak perusahaan PT.XXX. Adapun terdapat beberapa hal yang perlu disampaikan menyangkut permasalahan serta proses penyelesaian sebagai berikut :

Ceritakan kronologi.

Bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 4 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan :

“Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”

Berkaitan permasalahan perselisihan hubungan industrial khususnya terkait perselisihan demosi menyangkut pemindahan tugas yang dilakukan secara sepihak tanpa adanya prinsip keterbukaan, saya selaku karyawan yang berselisih mengajukan pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat. Atas pengajuan pencatatan ini kami berharap pihak Suku Dinas dapat melanjutkan proses penyelesaian ini ke tahap berikutnya.

Demikian permohonan pencatatan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, tanggal
Hormat Kami,

NAMA

Contoh

Pencatatan Perselisihan di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Lampiran:
Fotocopy Surat Kuasa
Fotocopy Undangan Bipartit Pertama + Tanda Terima
Fotocopy Risalah Bipartit Pertama dan Absensi
Fotocopy Undangan Bipartit Kedua + Tanda Terima
Fotocopy Risalah Bipartit Kedua dan Absensi

Perihal : **Permohonan Pencatatan Perselisihan Kepentingan Hubungan Industrial**

Kepada Yth.
Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kota Administrasi Jakarta Pusat
di
Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi
Jakarta Pusat

Jalan Tanah Abang I Nomor 01 RT. 11/ RW. 8, Petojo Sel., Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10160. (Contoh)

Dengan hormat,
Yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA

Bahwa saat ini saya sedang mengalami perselisihan hubungan industrial menyangkut perselisihan hak dengan pihak perusahaan PT.XXX. Adapun terdapat beberapa hal yang perlu disampaikan menyangkut permasalahan serta proses penyelesaian sebagai berikut :

Ceritakan kronologi.

Bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 4 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan :

“Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”

Berkaitan permasalahan perselisihan hubungan industrial khususnya terkait perselisihan demosi menyangkut pemindahan tugas yang dilakukan secara sepihak tanpa adanya prinsip keterbukaan, saya selaku karyawan yang berselisih mengajukan pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat. Atas pengajuan pencatatan ini kami berharap pihak Suku Dinas dapat melanjutkan proses penyelesaian ini ke tahap berikutnya.

Demikian permohonan pencatatan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, tanggal
Hormat Kami,

NAMA

Contoh Pernjanjian Bersama
PERJANJIAN BERSAMA

Pada hari ini Senin tanggal XX, bulan XXX tahun XXX (XX-XX-XXX), bertempat di XXX, berkedudukan dan berkantor Pusat di Jl. XXX No.XX, RT.X/RW.X, XXX, Kec. XXX, Kota/Kabupaten XXX XXX 123456, telah ditandatangani Perjanjian Bersama oleh dan antara :

PIHAK PERTAMA
PIHAK KEDUA (PENGGUGAT)

Selanjutnya Para Pihak terlebih dahulu menyatakan bahwa :

Bahwa diantara kedua belah pihak terjadi perselisihan hubungan industrial Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah diproses dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Perkara Nomor : XXX pada tanggal XXX;

Bahwa terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Perkara Nomor : XXX, Pihak Kedua telah mengajukan Permohonan Kasasi dengan Nomor Register Perkara Nomor : XXX pada tanggal XXX dan telah mengajukan Memori Kasasi dengan bukti tanda terima pada tanggal XXX;

Bahwa Pihak Pertama telah mengajukan Kontra Memori Kasasi dengan bukti tanda terima pada tanggal XXX;

Bahwa ruang lingkup Perjanjian Bersama ini adalah perselisihan hubungan industrial Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah diproses dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Perkara Nomor : XXX pada tanggal XXX, dan Pihak Kedua keberatan dan menolak putusan tersebut serta melakukan upaya hukum Kasasi;

Bahwa didasari dengan itikad baik, Kedua Belah Pihak SEPAKAT untuk menyelesaikan dan mengakhiri Perselisihan Hubungan Industrial PHK yang terjadi pada Pihak Pertama dan Pihak Kedua secara kekeluargaan melalui Musyawarah Mufakat dengan ketentuan-ketentuan kesepakatan sebagai berikut;

Pasal 1

Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk mengikatkan diri dalam Perjanjian Bersama berkenaan dengan Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial PHK antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua secara kekeluargaan dalam Perjanjian Bersama pada hari XXX, tanggal XX XXX XXXX.

Pasal 2

Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk mengakhiri perselisihan hubungan industrial PHK sesuai dengan ketentuan Putusan Perkara Nomor : XXX pada tanggal XXX, untuk Penggugat a.n. PIHAK KEDUA, secara kekeluargaan dalam Perjanjian Bersama ini.

Pasal 3

Pihak Pertama dan Pihak Kedua dengan itikad baik dan penuh kesadaran mengakui dan menerima penyelesaian perselisihan hubungan industrial PHK yang selama ini diperselisihkan baik melalui bipartite, mediasi dan/atau Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam Perkara Nomor : XXX yang telah putus pada tanggal XXX dan Perselisihan yang sedang berproses di Kasasi, atas dasar musyawarah mufakat dalam Perjanjian Bersama ini.

Pasal 4

Sehubungan dengan berakhirnya perselisihan hubungan industrial PHK tersebut, Pihak Pertama bersedia memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, tunjangan produksi dikurangi uang terimakasih kepada Pihak Kedua sesuai dengan ketentuan Putusan Perkara Nomor : XXX, tanggal 8 Juni 2020, untuk Penggugat a.n. PIHAK KEDUA dengan total nilai sebesar Rp. XXX,- (Terbilang XXX) dan PPh21 ditanggung oleh Pihak Pertama sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.

Pasal 4

Sehubungan dengan berakhirnya perselisihan hubungan industrial PHK tersebut, Pihak Pertama bersedia memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, tunjangan produksi dikurangi uang terimakasih kepada Pihak Kedua sesuai dengan ketentuan Putusan Perkara Nomor : XXX, tanggal 8 Juni 2020, untuk Penggugat a.n. PIHAK KEDUA dengan total nilai sebesar Rp. XXX,- (Terbilang XXX) dan PPh21 ditanggung oleh Pihak Pertama sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.

Pasal 5

Pihak Kedua menyetujui dan menerima kompensasi berakhirnya perselisihan hubungan industrial PHK tersebut yang diberikan dari Pihak Pertama sebagaimana disebut pada pasal 4 dalam Perjanjian

Pasal 6

Pihak Pertama memberikan kompensasi berakhirnya perselisihan hubungan industrial PHK sebagaimana disebut pada pasal 4 dalam Perjanjian Bersama ini kepada Pihak Kedua paling lambat pada hari Jumat, tanggal 25 September 2020, melalui transfers ke rekening Bank XXX .a..n. XXX dengan nomor rekening: 1234567891

Pasal 7

Dengan diterimanya kompensasi sebagaimana tercantum di dalam pasal 4 serta dilaksanakannya pasal 6 Perjanjian Bersama ini, maka perselisihan hubungan industrial PHK antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua dinyatakan demi hukum putus/selesai dan berakhir.

Pasal 8

Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat mengesampingkan putusan kasasi atas permohonan kasasi yang sedang berjalan di Mahkamah Agung RI.

Pasal 9

Dengan ditandatangani Perjanjian Bersama ini oleh Pihak Pertama dan Pihak Kedua, maka Pihak Pertama dan Pihak Kedua menyatakan saling memberikan pelunasan, pembebasan dan pelepasan dari segala tuntutan hukum antara satu terhadap yang lainnya, baik secara perdata maupun pidana sekarang dan kemudian hari.

Pasal 10

Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat bahwa Surat Perjanjian Bersama ini Sah dengan berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata, maka berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata Perjanjian Bersama ini berlaku sebagai Undang Undang bagi Para Pihak.

Pasal 11

Perjanjian Bersama ini dibuat oleh para pihak keadaan sadar, sehat jasmani dan rohani serta tanpa paksaan dari pihak manapun, dibuat dalam rangkap 2 (dua) masing-masing bermaterai cukup dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Tangerang, Tanggal

Pihak Pertama

NAMA 1

Pihak Kedua

NAMA 2

Contoh Risalah Bipartit

RISALAH BIPARTIT

Tempat :

Hari/Tanggal :

Pukul :

Para pihak

Pekerja :

Pengusaha :

Alasan/Jenis Perselisihan :

Pendapat Pekerja

.....
.....
.....

Pendapat Pengusaha

.....
.....
.....

Kesimpulan

.....
.....
.....

Pihak Pekerja

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Pihak Pengusaha



LBH PERS

**Pancoran, Jl. Kalibata 4G
No. 10, RT. 10/ RW. 08., Kalibata
Jakarta Selatan, Kota Jakarta Selatan
DKI Jakarta, 12740**