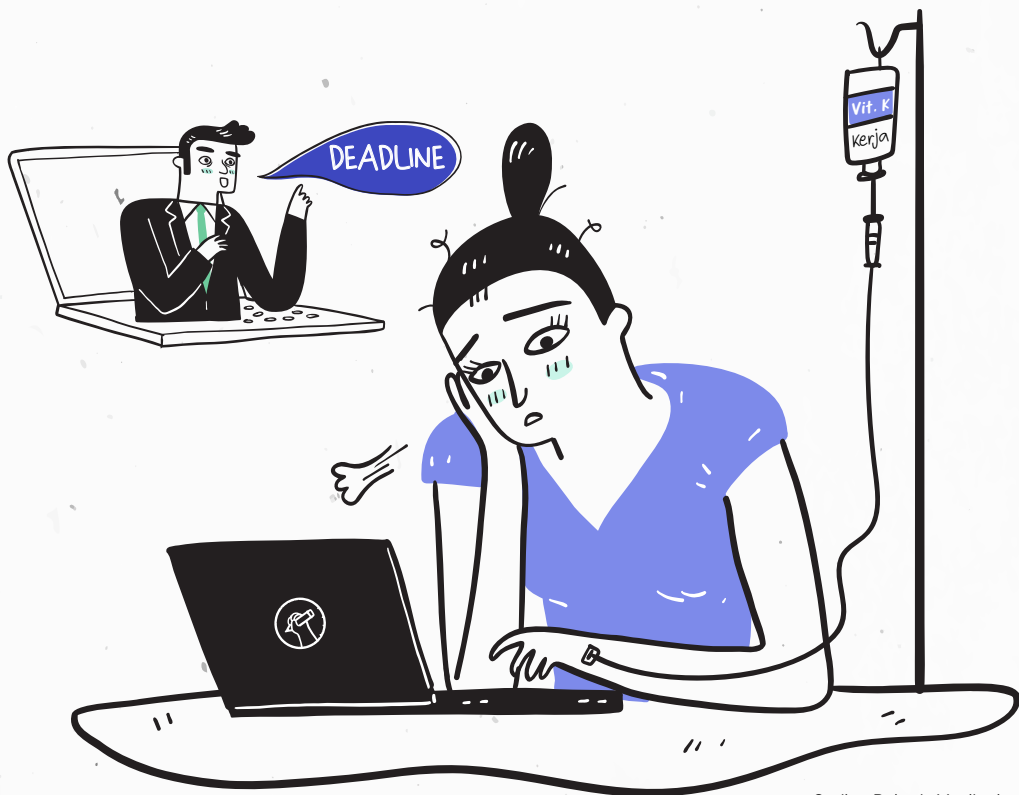




Panduan Dasar Menghadapi Kasus Ketenagakerjaan



Self Help Kit for Workers:
Panduan Dasar Menghadapi Kasus Ketenagakerjaan

Tim Penyusun

Penulis:

Nur Aini, Bimo Aria Fundrika, Aisha Shaidra,
Setyo A. Saputro, Erlina Fury Santika

Editor:

Nur Aini, Ahmad Soleh

Layouter:

Dedi Suhendi

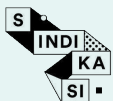
Diterbitkan oleh

Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif
untuk Demokrasi (SINDIKASI)
Jakarta, 2023

CC@2023

Attribution-Noncommercial-NoDerivatives

www.sindikasi.org



Daftar Isi

Halaman judul	1
Daftar isi	2
Kata pengantar	3
Bagian 1 Situasi Ketenagakerjaan Pekerja Media dan Industri Kreatif	5
1.1 Dibayangi 'Tsunami' PHK	6
1.2 Ilusi Fleksibilitas dan Kerentanan Kerja	10
Bagian 2 Hak-Hak Ketenagakerjaan	13
Bagian 3 Langkah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	22
3.1 Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	24
3.2 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	23
3.3 Panduan Singkat Membentuk Serikat Pekerja	31
3.4 Pidana Perburuhan	32
3.5 Mekanisme Pelaporan Pidana Perburuhan	35
Bagian 4 Contoh Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	39
4.1 Pemutusan Hubungan Kerja	40
4.2 Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual	42
4.2.1 Payung Hukum Perlindungan dari Kekerasan dan Pelecehan Seksual	44
4.2.2 Melaporkan Kasus Kekerasan Seksual	46
4.2.3 Penanganan Kasus Kekerasan Nonseksual	49
4.3 Pertanyaan Seputar <i>Freelancer</i> dan Jawabannya	51
Bagian 5 Nomor-Nomor Penting Aduan Ketenagakerjaan	55
Daftar Pustaka	58
Lampiran	59
Contoh Surat Pengajuan Perundingan Bipartit	59
Contoh Risalah Perundingan Bipartit	60
Contoh Berita Acara Pembentukan Serikat Pekerja	62
Contoh Surat Permohonan Pencatatan Serikat Pekerja	63

Kata Pengantar

Lawan Praktik Jahat Penghilangan Status Pekerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara otomatis menghilangkan status pekerja. Sebab, dengan PHK, perintah kerja pun berhenti. Namun, kini penghilangan status pekerja tengah masif terjadi di pasar tenaga kerja, bahkan tanpa perlu PHK terlebih dahulu. Penghilangan status pekerja itu telah terjadi saat seseorang menerima perintah kerja dan diupah. Praktik penghilangan status pekerja terjadi lewat status hubungan kerja informal, seperti hubungan mitra, *freelancer*, konsultan, atau sebutan lainnya.

Penghilangan status sebagai pekerja saat ini dilakukan secara terang-terangan. Di dalam kontrak, pemberi kerja secara eksplisit menyatakan bahwa “perjanjian yang dilakukan tidak menimbulkan hubungan kerja”, yang artinya penerima perintah kerja dianggap bukan pekerja. Di balik status mitra, *freelancer*, atau konsultan itulah status pekerja dihilangkan yang bermuara pada hilangnya kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi hak-hak ketenagakerjaan.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 disebutkan bahwa pekerja/buruh didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Meskipun mendapatkan perintah kerja untuk bekerja dan upah, *freelancer* ataupun mitra dianggap bukan pekerja. Hubungan kerja yang terjadi secara dipaksakan dianggap sebagai rekanan.

Padahal, mitra tidak memiliki kuasa untuk menentukan aturan dalam bekerja sebagai rekan bisnis. Dalam industri transportasi daring, misalnya, secara jelas tampak bagaimana perusahaan operator aplikasi mengatur pekerjaan yang dilakukan dan besaran upah yang diterima. Sementara itu, mitra pengemudi hanya berwenang menjalankan atau menolak perintah kerja dan upah yang ditentukan oleh operator, seperti pekerja pada umumnya.

Praktik penghilangan status sebagai pekerja terjadi saat regulasi di bidang ketenagakerjaan semakin melucuti perlindungan pekerja. Terbitnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja merupakan ‘bencana’ bagi pekerja. Aturan pengganti UU Omnibus Law Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diputuskan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi itu membuka lebih banyak celah, bahkan melegitimasi praktik-praktik penghilangan kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi hak-hak pekerja. Misalnya, soal perpanjangan status kontrak dan perluasan praktik alih daya atau *outsourcing*. Perppu Cipta Kerja juga turut melegitimasi eksploitasi pekerja dengan perpanjangan jam lembur, upah murah, pengurangan cuti, dan pengurangan pesangon.

Praktik penghilangan hak-hak pekerja dan eksploitasi itu mesti dilawan. Sebab, tanpa perlawanan, praktik jahat penghilangan hak pekerja dan eksploitasi akan dinormalisasi. Buku *Self Help Kit for Workers: Pedoman Dasar Menghadapi Kasus Ketenagakerjaan* ini diharapkan bisa menjadi senjata dalam melawan praktik jahat itu. Pekerja perlu mempersenjatai diri dengan kesadaran dan pengetahuan atas hak-haknya serta cara menghadapi pelanggaran di tengah masifnya praktik jahat penghilangan hak dan eksploitasi pekerja. Sebab, sebagai pekerja, kita berhak untuk hidup sejahtera dan bahagia.

Nur Aini
Ketua SINDIKASI

Situasi Ketenagakerjaan Pekerja Media dan Industri Kreatif



1.1 Dibayangi 'Tsunami' PHK

PHK Pekerja Media Massa

Pada 1 Februari 2021, sebuah notifikasi tiba-tiba muncul di ponsel Endah. Saat dibuka, notifikasi itu ternyata sebuah surel dari manajemen yang menyatakan bahwa Endah bersama dengan 17 pekerja lainnya telah resmi dibebastugaskan oleh pihak manajemen *VIVA.co.id*.

Endah, yang mempunyai nama lengkap Endah Lismartini, telah bekerja sebagai jurnalis sekaligus editor di media tersebut sejak 2014. Setahun sebelumnya, bersama dengan sejumlah rekan kerjanya, Endah aktif mendirikan Solidaritas Pekerja VIVA (SPV). Endah sendiri kala itu dipercaya menjadi sekretaris SPV.

Pada 14 Januari 2021, secara mendadak, pihak manajemen *VIVA.co.id* menyampaikan bahwa perusahaan akan merumahkan sejumlah pekerjanya. Keputusan itu ditetapkan secara sepihak tanpa melibatkan SPV sebagai serikat pekerja resmi yang tercatat di Sudinakertrans Jakarta Timur.

Manajemen perusahaan menjelaskan, program itu baru akan dijalankan selama enam bulan terhitung mulai 1 Februari 2021. Pekerja yang namanya masuk dalam daftar tidak akan diberi tugas apa pun. Sementara, gaji dan THR mereka hanya akan dibayarkan 50%. Setelah enam bulan, perusahaan berjanji akan mengevaluasi keberlanjutan program itu.

Proses pemanggilan pekerja berlangsung secara bertahap, mulai dari 15 hingga 27 Januari 2021. Dalam rentang waktu itu, ada 21 karyawan yang dipanggil oleh manajemen. Dari jumlah itu, paling tidak, ada 11 karyawan yang menolak untuk dirumahkan.

Pada 31 Januari 2021, SPV secara resmi melayangkan surat pernyataan sikap yang berisi penolakan terhadap program tersebut. Hingga akhirnya, surel berisi pembeastugasan Endah dan 17 pekerja lainnya tiba pada 1 Februari 2021. Endah sendiri bukan tidak melakukan perlawanan. Penolakan telah ia lontarkan bersama dengan SPV. Namun, manajemen bergeming.

Endah juga menolak tanda tangan surat yang diajukan manajemen. Namun, ia tetap dirumahkan. Akses surel kantor dan akun CMS juga tiba-tiba diblokir. Cerita Endah dan pekerja di *VIVA.co.id* barangkali hanya salah satu potret muram dari perusahaan media dan pers yang bertindak sewenang-wenang dan jauh dari nilai demokrasi yang selalu menjadi barang jualan mereka.

Pandemi Covid-19 yang melanda sejak awal 2020 kerap dijadikan alasan dan pembenaran oleh sejumlah perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pemangkasan hak-hak pekerja. Walaupun tak dimungkiri pagebluk berpengaruh terhadap kondisi di berbagai sektor industri, nyatanya

banyak perusahaan yang selama ini tidak cukup terbuka kepada pekerjanya soal krisis yang dihadapi perusahaan sebelum pandemi. Industri media contohnya.

Disrupsi digital mulai mengubah wajah media dan industri yang mendukungnya. Menteri Komunikasi dan Informatika Johnny G. Plate dalam keterangannya tertulis pada Rabu, 23 Februari 2021, menyebut dalam kurun satu dekade terakhir, sejak 2011 hingga 2021, ada tren penurunan konsumsi media konvensional yang perlahan beralih ke media digital.

Konsumsi media cetak mengalami penurunan hingga 50%, televisi turun 24%, dan radio turun sebesar 19%. Di sisi lain, konsumsi terhadap media berbasis desktop mengalami peningkatan sebesar 25% dan media berbasis seluler sebesar 460%.

Penurunan konsumsi media konvensional serta perubahan cara masyarakat mengakses berita akibat pembatasan mobilitas dan aktivitas fisik makin mengemuka saat gelombang pandemi Covid-19 datang pada awal 2020. Kekurangsiapan perusahaan beradaptasi dengan perubahan pola konsumsi media ini kerap membuat perusahaan kelabakan untuk menjalankan praktik bisnisnya. Sehingga akhirnya, langkah-langkah efisiensi kerap diambil.

Sepanjang 2020, sejumlah perusahaan media di Indonesia melakukan PHK dengan alasan krisis ekonomi yang dipicu oleh pandemi Covid-19. Perusahaan media tak hanya melakukan PHK, melainkan juga memangkas hak-hak pekerja, seperti menunda pemberian upah dan tunjangan hari raya, hingga pemotongan honor dan gaji.

Jarang sekali perusahaan mau terbuka dan menyediakan ruang dialog yang transparan soal masalah yang dihadapi perusahaan. Semestinya, perusahaan menjadikan PHK sebagai jalan terakhir untuk menghadapi krisis. Keputusan itu pun semestinya diambil berdasarkan pertimbangan rasional yang terukur, seperti menggunakan parameter penilaian kinerja pekerja. Namun, dasar pertimbangan seperti disyaratkan oleh undang-undang tak pernah menjadi pilihan perusahaan media.

Alhasil, PHK terjadi di sejumlah media, di antaranya *The Jakarta Post* dan *Harian Suara Pembaruan*, juga pembebasan tugas pekerja *Viva.co.id*. Pada 2021, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pers menerima 150 aduan terkait masalah ketenagakerjaan yang dialami jurnalis saat pandemi Covid-19 merebak. Lembaga itu mencatat, (PHK sepihak menjadi aduan terbanyak, yakni 48 kasus. Berikutnya, sebanyak 42 kasus pemotongan/penundaan upah. Kemudian, sebanyak 40 kasus perusahaan media yang merumahkan jurnalis dan enam kasus mutasi/demosi jurnalis.

Selain itu, kasus upah tidak dibayar dan pencicilan tunjangan hari raya (THR) masing-masing sebanyak empat kasus. Sedangkan kasus kontrak tidak jelas, pensiun dini, dan pelanggaran hak kesehatan masing-masing sebanyak dua kasus.

Aliansi Jurnalis Independen (AJI) juga turut mengidentifikasi adanya praktik PHK sepihak. Contohnya, proses PHK yang dilakukan dengan cara menghubungi pekerja secara personal. Hal ini membuat prosesnya kurang terpantau, bahkan tidak diketahui serikat atau dewan pekerja di perusahaan. Sehingga, pekerja yang terdampak terpaksa harus berjuang sendiri.

Indikasi pemberangusan serikat pekerja dalam proses PHK juga tampak di sejumlah media. AJI Surabaya dan LBH Lentera yang terafiliasi dengan LBH Pers, misalnya, sempat menerima aduan dari sejumlah pengurus Serikat Pekerja *Jawa Pos* pada 6 Agustus 2020 terkait dugaan pemberangusan serikat pekerja atau *union busting* di lingkungan kerja PT Jawa Pos Koran. Modus pemberangusan terindikasi kuat dilakukan melalui PHK yang dibahasakan manajemen dengan sebutan “pensiun dini”. Istilah yang sama sekali tidak dikenal dalam hubungan industrial di UU Ketenagakerjaan.

Manajemen perusahaan beralih ada langkah efisiensi yang perlu diambil lantaran pandemi berdampak terhadap bisnis perusahaan. Bentuk efisiensi itu, yakni perampingan jumlah dan komposisi pekerja ataupun operasional. Tercatat, sampai Juli 2020, ada puluhan pekerja PT Jawa Pos Koran dari berbagai unit dipaksa pensiun dini. Karyawan yang menolak pensiun dini di-PHK oleh pihak manajemen. Gelombang kebijakan itu nyaris menyapu bersih semua pengurus dan anggota serikat pekerja.

Padahal, perusahaan media semestinya tidak melakukan pemberangusan serikat pekerja karena hal itu melanggar Pasal 43 UU Serikat Pekerja, dengan ancaman pidana sampai lima tahun penjara dan denda maksimal Rp500 juta.

Jurnalis dan pekerja media yang mengalami masalah ketenagakerjaan bisa mengadukan kasus yang dihadapi ke organisasi wartawan atau lembaga, seperti SINDIKASI, AJI, LBH Pers, dan Dinas Ketenagakerjaan di daerah masing-masing (detail kontak dapat dilihat di Bagian 5).

PHK di Perusahaan Rintisan Teknologi dan Industri Kreatif

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Zenius, perusahaan rintisan atau *startup* teknologi edukasi, pada Mei 2022, menjadi pembuka gelombang ‘tsunami’ PHK yang terus membayangi pekerja. Sedikitnya 200 pekerja Zenius terdampak gelombang PHK periode tersebut. Memburuknya ekonomi makro menjadi dalih pihak manajemen Zenius melakukan PHK terhadap 25% pekerjanya. Pada waktu yang hampir bersamaan, LinkAja, *startup* teknologi finansial, juga melakukan PHK terhadap sejumlah pekerjanya. Menurut kabar

yang beredar, sebanyak 200 pekerja terkena imbas PHK di perusahaan tersebut. Manajemen membenarkan kabar PHK tersebut, tetapi menyebut jumlahnya jauh di bawah angka yang beredar.

Gelombang PHK yang terjadi ternyata tidak berhenti pada dua *startup* tadi. Pahamfy, *startup* teknologi edukasi, pada Juni 2022, juga melakukan PHK terhadap sejumlah pekerja. PHK demi PHK berikutnya juga terjadi pada pekerja di JD.ID, Fabelio, Tanihub, hingga Shopee yang memutus hubungan kerja massal hingga tiga gelombang sepanjang September sampai akhir 2022.

Perusahaan rintisan teknologi besar lainnya yang melakukan PHK adalah PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk. Perusahaan ini memutuskan melakukan perampingan dengan mem-PHK 1.300 orang atau sekitar 12% dari total karyawan tetap pada bulan November. Pada bulan yang sama, perusahaan teknologi pendidikan, Ruangguru, turut mengumumkan PHK massal tanpa diketahui pasti jumlah persisnya.

Hingga Desember 2022, SINDIKASI mencatat, ada 18 *startup* di Indonesia yang mem-PHK pekerjanya. Tsunami PHK yang dialami oleh pekerja di sejumlah perusahaan tersebut tentu tak bisa lepas dari sokongan aturan Omnibus Law UU Cipta Kerja yang disahkan oleh DPR dan pemerintah pada 2020. Dalam beberapa kesempatan, pemerintah secara terang-terangan mengatakan bahwa Omnibus Law UU Cipta Kerja memang diniatkan untuk membentuk iklim ketenagakerjaan yang *easy hiring* dan *easy firing*.

Singkatnya, perusahaan dan pemberi kerja akan lebih mudah untuk merekrut, tapi juga lebih mudah memecat dan melakukan PHK, sebuah wacana yang ditolak habis-habisan oleh SINDIKASI, berbagai elemen serikat buruh, dan organisasi masyarakat sipil lainnya.



1.2 Ilusi Fleksibilitas dan Kerentanan Kerja

'Tsunami' PHK yang terjadi sepanjang 2022 hanyalah puncak gunung es dari deretan masalah ketenagakerjaan yang menghantui pekerja media dan industri kreatif di Indonesia. Dalam Riset Kerja Layak yang dilakukan SINDIKASI pada 2021, ditemukan bahwa pekerja media dan industri kreatif di Indonesia masih jauh dari istilah kerja layak. Situasi ini menjadi tidak terhindarkan. Alasannya sederhana, berada di situasi tanpa pekerjaan sering kali jauh membuat pekerja lebih rentan. Dengan demikian, banyak pekerja lebih memilih untuk bekerja, meski tidak layak. Ketidaklayakan tersebut muncul dalam bentuk gaji yang tidak mencukupi, tidak adanya jaminan sosial dan kesehatan, sampai tidak ada ruang untuk berorganisasi dan menyampaikan pendapat.

Dari total 190 responden pada Riset Kerja Layak SINDIKASI, sebagian besar berstatus sebagai pekerja bebas (41,1%), sementara lainnya pekerja kontrak (36,8%) dan pekerja tetap (36,8%). Ada pula sebagian responden yang menjadi pekerja tetap/kontrak sekaligus sebagai pekerja bebas. Ketiadaan kontrak tentu menunjukkan betapa rentannya posisi pekerja dan timpangnya relasi dengan pemberi kerja. Namun, adanya kontrak ternyata juga tidak selalu menjadi jaminan bagi pekerja. Hal ini misalnya terlihat dari Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang merupakan turunan dari UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Aturan tersebut salah satunya mengatur tentang pekerja yang bisa dikontrak paling lama lima tahun, dari sebelumnya maksimal tiga tahun merujuk pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Catatan Rahman dan Kusumandari (2021) menyebutkan bahwa aturan tersebut salah satunya berpotensi meningkatkan ketidakpastian terhadap jenjang karier pekerja. Sebab, semakin lama periode kontrak kerja, pekerja rentan terus berada pada pekerjaan yang telah disepakati tanpa jaminan kenaikan jenjang karier. Kerentanan terhadap pekerja kontrak bisa timbul dalam jangka panjang.

1.2.1 Jam Kerja Panjang yang Mematikan

Di tengah situasi tersebut, mayoritas responden juga mesti menghadapi jam kerja panjang tiada akhir. Rata-rata jumlah hari kerja dari responden adalah 21 hari dalam sebulan (atau sama dengan lima hari kerja dalam sepekan). Meskipun begitu, persentase responden dengan jumlah hari kerja lebih dari 22 hari per bulan cukup besar, yakni 41,2%. Rata-rata jam kerja responden dalam sepekan adalah 44 (44,1) jam.

Padahal, merujuk pada Pasal 77 Ayat (1) dan (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 *jo* UU Nomor 21 Tahun 2020 dan Pasal 21 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, batas waktu kerja yang diatur adalah 7-8 jam dalam sehari untuk 6-5 hari kerja atau 40 jam kerja dalam sepekan.

Situasi jam kerja berlebih dari batas wajar yang diatur oleh pemerintah ini merupakan temuan yang mengkhawatirkan. Jam kerja yang berlebih memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres dan kondisi kesehatan mental pekerja. Dalam studi Environment International, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menemukan bahwa jam kerja yang panjang menyebabkan 745 ribu kematian akibat stroke dan penyakit jantung iskemik pada 2016. Angka tersebut meningkat 29% pada 2000.

Dalam analisis global pertama tentang hilangnya nyawa dan kesehatan yang terkait dengan jam kerja yang panjang, WHO dan ILO memperkirakan bahwa pada 2016, 398 ribu orang meninggal karena stroke dan 347 ribu karena penyakit jantung akibat bekerja setidaknya 55 jam sepekan. Antara tahun 2000 dan 2016, jumlah kematian akibat penyakit jantung karena jam kerja yang panjang meningkat sebesar 42% dan akibat stroke meningkat sebesar 19%.

1.2.2 Sulit untuk Berserikat

Di tengah situasi kerentanan yang dihadapi pekerja media dan industri kreatif seperti yang telah dipaparkan di atas, sayangnya, kesadaran dan tingkat keikutsertaan dalam serikat pekerja sangat rendah. Dalam riset Kerja Layak SINDIKASI ditemukan, hanya sebagian kecil responden yang telah tergabung dalam serikat pekerja, yakni 30%. Padahal, serikat pekerja merupakan salah satu sarana untuk menyampaikan aspirasi secara kolektif.

Riset tersebut juga menyebutkan, sebagian besar pekerja berstatus tetap/kontrak mengatakan bahwa tidak ada larangan dari tempat kerjanya untuk tergabung dalam serikat (54%) dan tidak ada diskriminasi untuk pekerja yang tergabung dalam serikat (45,3%). Namun, cukup banyak pekerja yang tidak mengetahui kondisi tersebut. Sebagian besar pekerja tetap/kontrak (64,7%) juga tidak tahu apakah mereka diizinkan untuk melakukan mogok kerja yang sah atau tidak.

Hak berserikat bagi buruh atau pekerja sebetulnya diatur dalam UU 1945 serta UU turunannya, seperti UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Walaupun diatur dalam UU, pembentukan serikat atau bergabungnya pekerja dalam serikat tak melulu mudah. Pihak perusahaan bisa saja berupaya mencegah para pekerjanya membangun dan bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh. Ada juga perusahaan yang berupaya melemahkan kekuatan serikat pekerja yang sudah terbentuk lewat intimidasi atau pemberian sanksi bagi pengurus dan anggota serta berbagai tindakan diskriminatif lain.

Hal itu dilakukan perusahaan lantaran mereka memandang serikat buruh atau serikat pekerja berpengaruh buruk terhadap kelangsungan usaha. Hal ini disebabkan masih banyaknya pengusaha yang enggan memberi upah layak, menjamin keselamatan kerja, membangun lingkungan kerja yang sehat, serta memberikan kesejahteraan bagi para pekerjanya.

Dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja dijelaskan bahwa setiap tindakan yang masuk dalam kategori pemberangusan paksa serikat buruh merupakan tindak pidana yang dapat dihukum.



Hak-Hak Ketenagakerjaan



Pada 25 November 2021, Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law UU Cipta Kerja) inkonstitusional bersyarat. MK menilai, proses pembentukan UU Cipta Kerja ini cacat formil lantaran metode *omnibus law* belum diatur dalam aturan pembentukan UU dan tidak melibatkan partisipasi publik yang bermakna. Meskipun pertemuan dengan berbagai kelompok masyarakat sudah pernah digelar, pertemuan-pertemuan itu belum membahas naskah akademik dan materi perubahan UU Cipta Kerja.

Atas dasar itu, MK memerintahkan kepada pembentuk undang-undang, dalam hal ini pemerintah dan DPR RI, untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama dua tahun sejak putusan dibacakan atau paling lambat pada 25 November 2023. Jika tak dilakukan, UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen.

Alih-alih melaksanakan putusan MK, pada 30 Desember 2022, pemerintah justru menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perppu Cipta Kerja). Menurut pemerintah, penerbitan Perppu Cipta Kerja merupakan sesuatu yang mendesak sebagai bentuk antisipasi terhadap ketidakpastian ekonomi dan resesi global.

Secara garis besar, isi Perppu ini tak banyak berbeda dengan UU Cipta Kerja yang telah ditolak serikat pekerja dan dinyatakan inkonstitusional oleh MK. Selain itu, ada sejumlah keganjilan yang bisa ditemukan dalam Perppu Cipta Kerja.

Dalam Pasal 185 Perppu Cipta Kerja, dinyatakan bahwa UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dicabut dan tidak berlaku. Sementara di pasal sebelumnya, disebutkan bahwa peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja masih tetap berlaku. Bagaimana mungkin peraturan pelaksanaan dari sebuah undang-undang bisa berlaku, sementara undang-undang yang dimaksud telah resmi dicabut?

Kemunculan Perppu Cipta Kerja menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuat para pekerja kebingungan memahami landasan hukum tentang hak-hak mereka. Untuk itu, kami berusaha merangkum apa saja yang menjadi hak seorang pekerja dan aturan mana yang menjadi landasan hukumnya, termasuk Perppu Cipta Kerja yang saat buku ini disusun masih dibahas di DPR.

1. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” - **Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

“Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” - **Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

2. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja

“Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.” - **Pasal 11 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

3. Hak atas penempatan tenaga kerja

“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.” - **Pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

4. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan

“Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

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

- **Pasal 77 Ayat (2) Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja**

5. Hak untuk istirahat dan cuti

“Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

- a. 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
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

- **Pasal 79 Ayat (2) Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja**

Cuti tahunan	Cuti sakit	Cuti haid
Paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.	Cuti dapat diberikan apabila pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.	Pekerja perempuan yang merasakan sakit saat menstruasi hari pertama dan kedua bisa memberitahukan kondisinya kepada pengusaha untuk mendapatkan cuti haid.

<p>Cuti bersalin Pekerja perempuan berhak memperoleh waktu istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan.</p>	<p>Cuti keguguran Pekerja perempuan yang mengalami keguguran saat hamil berhak memperoleh waktu istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.</p>	
<p>Cuti alasan penting Pekerja berhak mendapatkan cuti bekerja dengan alasan sebagai berikut:</p>		
Pekerja menikah	Menikahkan anaknya	Mengkhitankan anaknya
Membaptiskan anaknya	Istri melahirkan atau keguguran kandungan	
Suami, istri, orang tua, mertua, anak, atau menantu meninggal dunia		Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia

6. Hak untuk melaksanakan ibadah

“Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.” - **Pasal 80 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

7. Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja

“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.” - **Pasal 86 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

8. Hak atas upah yang layak

“Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” - **Pasal 2 Ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan**

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.” - **Pasal 2 Ayat (2) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan**

9. Hak atas jaminan sosial tenaga kerja

“Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.” - **Pasal 99 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama

10. Hak kebebasan berserikat

“Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.” - **Pasal 104 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

11. Hak perlindungan selama masa kehamilan

“Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.” - **Pasal 76 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

12. Hak untuk menyusui anak bagi pekerja perempuan yang memiliki balita

“Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.” - **Pasal 83 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

13. Hak untuk mogok kerja

“Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.” - **Pasal 137 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Ketika perselisihan antara pekerja dengan pengusaha menemui jalan buntu, pekerja atau serikat pekerja memiliki hak untuk menekan pengusaha dengan melakukan aksi mogok kerja. Pada prinsipnya, aksi ini merupakan hak dasar pekerja yang dilakukan dengan cara menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Secara hukum, tidak ada yang boleh menghalang-halangi pekerja melakukan aksi mogok kerja.

Berikut ini adalah bentuk perlindungan terhadap hak mogok kerja:

- a. Siapa saja dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan;
- b. Pengusaha dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan;
- c. Pengusaha dilarang memberi sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apa pun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja selama dan sesudah melakukan mogok kerja;
- d. Pengusaha tetap diwajibkan membayar upah selama mogok berlangsung jika alasan mogok kerja tersebut menyangkut tuntutan hak normatif yang dilanggar pengusaha.

Namun, perlu diingat, perlindungan tersebut hanya berlaku untuk aksi mogok kerja yang sah dan memenuhi sejumlah persyaratan:

- a. Mogok kerja dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- b. Dilakukan secara tertib dan damai.

- c. Untuk perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, mogok kerja dapat dilakukan oleh pekerja/ buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.
- d. Menyampaikan pemberitahuan tertulis kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan setempat paling lambat tujuh hari kerja sebelum mogok kerja dilakukan.

Instansi ketenagakerjaan dan perusahaan yang menerima surat pemberitahuan itu wajib memberi tanda terima. Surat pemberitahuan mogok kerja memuat informasi mengenai waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhirinya mogok kerja, tempat mogok kerja, alasan mogok kerja, dan tanda tangan penanggungjawab mogok kerja.

Apabila tidak dilakukan sesuai prosedur, mogok kerja dianggap tidak sah sehingga pekerja akan dianggap mangkir.

14. Hak atas pesangon bila terkena 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.” - **Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**

Masa Kerja	Uang Pesangon	UPMK
Kurang dari 1 tahun	1 bulan upah	0
1 tahun-2 tahun	2 bulan upah	
2 tahun-3 tahun	3 bulan upah	
3 tahun-4 tahun	4 bulan upah	2 bulan upah
4 tahun-5 tahun	5 bulan upah	
5 tahun-6 tahun	6 bulan upah	
6 tahun-7 tahun	7 bulan upah	
7 tahun-8 tahun	8 bulan upah	3 bulan upah
8 tahun-9 tahun	9 bulan upah	

Masa Kerja	Uang Pesangon	UPMK
9 tahun–12 tahun	9 bulan upah	4 bulan upah
12 tahun–15 tahun		5 bulan upah
15 tahun–18 tahun		6 bulan upah
18 tahun–21 tahun		7 bulan upah
21 tahun–24 tahun		8 bulan upah
Di atas 24 tahun		10 bulan upah

Selain berhak atas uang pesangon dan UPMK, pekerja yang terkena PHK juga berhak mendapatkan uang penggantian hak (UPH) yang terdiri atas:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja.
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Untuk menghitung jumlah pesangon yang menjadi hak pekerja, ada dua komponen yang menjadi formulasi, yaitu perhitungan masa kerja dan alasan dilakukannya PHK.

Berikut adalah alasan PHK dan besaran hak atas pesangon menurut PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja:

Masa Kerja	Uang Pesangon	UPMK	UPH
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.	1 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

Masa Kerja	Uang Pesangon	UPMK	UPH
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 karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus-menerus selama dua tahun.	0,5 kali	1 kali	Ada
Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian.	1 kali	1 kali	Ada
Perusahaan tutup karena keadaan memaksa (<i>force majeure</i>).	0,5 kali	1 kali	Ada
Keadaan memaksa (<i>force majeure</i>) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup.	0,75 kali	1 kali	Ada
Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang karena mengalami kerugian.	0,5 kali	1 kali	Ada
Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena mengalami kerugian.	1 kali	1 kali	Ada
Perusahaan mengalami pailit.	0,5 kali	1 kali	Ada
Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan.	2 kali	1 kali	Ada

Masa Kerja	Uang Pesangon	UPMK	UPH
Pekerja mengajukan PHK karena 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
Pekerja meninggal dunia (sehingga uang pesangon dan hak lainnya wajib diberikan ke ahli waris).	2 kali	1 kali	Ada

Langkah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Pada dasarnya, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah hubungan industrial. Atas dasar itu, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pekerja ataupun pemberi kerja telah diatur sedemikian rupa di dalam sistem perundang-undangan pemerintah Republik Indonesia.

Dalam perkara ketenagakerjaan, baik pekerja maupun pemberi kerja harus tunduk terhadap sistem perundang-undangan dan tidak boleh berbuat atau menerapkan aturan sesukanya.

Lantas, bagaimana jika terjadi perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja terkait kasus ketenagakerjaan? Dalam sistem hukum di Indonesia, terdapat sejumlah tahapan yang bisa dilakukan oleh pekerja ketika menghadapi kondisi ini. Hal tersebut akan dijabarkan secara ringkas dalam bab ini.

3.1 Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Sengketa antara pengusaha dengan pekerja dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial. Di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial:

1. Perselisihan hak

Perselisihan jenis ini timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak juga bisa didefinisikan sebagai perselisihan mengenai hak normatif yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

2. Perselisihan kepentingan

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

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)

Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan

Perselisihan antarserikat pekerja di dalam satu perusahaan terjadi karena tidak adanya kesepahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Memahami jenis-jenis perselisihan hubungan industrial ini penting untuk menentukan strategi pembelaan yang akan digunakan. Setelah mengetahui jenis perselisihan dan menyiapkan argumentasi hukum, pekerja atau tim kuasa hukum bisa melanjutkan perselisihan ke tahap berikutnya.

3.2 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Terdapat tiga langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu melalui upaya bipartit, tripartit, dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

1. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha dengan pekerja atau antarserikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih. Pada prinsipnya, ketika terjadi perselisihan, upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu adalah musyawarah melalui perundingan bipartit untuk mencapai mufakat.

Secara hukum, pihak pekerja atau perusahaan sama-sama punya hak untuk memulai proses bipartit. Namun, dalam praktiknya, lebih sering pihak pekerja yang memulai dengan mengirimkan surat undangan secara tertulis kepada pihak pemberi kerja.

Perundingan bipartit harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari. Namun, jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal.

Jika perundingan bipartit membuahkan kesepakatan, harus segera dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani kedua belah pihak. Perjanjian ini wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Negeri di wilayah diselenggarakannya perjanjian bersama tersebut. Perlu dicatat, akta bukti pendaftaran perjanjian bersama adalah bagian tak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Dengan didaftarkannya perjanjian bersama ke pengadilan, kesepakatan hasil perundingan bipartit tersebut memiliki kekuatan hukum setara dengan vonis pengadilan. Nantinya, jika salah satu pihak tidak melaksanakan hasil kesepakatan, pihak yang dirugikan bisa mengajukan permohonan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapat penetapan eksekusi.

Beberapa hal yang harus ada di dalam surat undangan bipartit adalah:

- a. Pihak yang dituju (termasuk jabatan)
- b. Penjelasan tentang maksud dan tujuan
- c. Penjelasan singkat tentang duduk perkara
- d. Tawaran waktu dan tempat pelaksanaan perundingan bipartit
- e. Narahubung yang bisa dihubungi
- f. Tanggal pengiriman surat

(lihat Lampiran 1: Contoh Surat Pengajuan Perundingan Bipartit)

Hal-hal yang perlu diperhatikan saat perundingan bipartit:

- a. Saat perundingan bipartit, pekerja boleh didampingi kuasa hukum yang ditunjuk oleh pekerja atau tim advokasi serikat pekerja (**jika pekerja tersebut tergabung sebagai anggota serikat pekerja**).
- b. Sebelum memulai perundingan bipartit, pastikan bahwa yang datang untuk mewakili pihak pemberi kerja adalah orang yang sah secara hukum untuk mewakili pemberi kerja. Jika perlu, pekerja boleh meminta perwakilan pemberi kerja untuk memperlihatkan surat kuasa atau surat tugas dari pemberi kerja.
- c. Saat perundingan, pekerja bisa menyampaikan alasan-alasan manusiawi kenapa pemberi kerja harus mengabdikan tuntutan dengan bukti-bukti yang sudah disiapkan sebelumnya. Hal ini penting, mengingat sifat perundingan bipartit yang cair dan memang digelar untuk mencapai kesepakatan.
- d. Jika diperlukan, pekerja juga bisa menyampaikan argumentasi hukum dan tawaran-tawaran perdamaian kepada pihak pemberi kerja.
- e. Pekerja wajib untuk mencatat semua pendapat, baik itu pendapat pekerja maupun pemberi kerja. Nantinya, catatan ini akan disusun menjadi risalah perundingan yang harus ditandatangani kedua belah pihak.

Hal-hal yang harus ada di dalam risalah perundingan adalah:

1. Nama lengkap dan alamat para pihak yang terlibat
2. Tanggal dan tempat perundingan
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan
4. Pendapat kedua belah pihak
5. Kesimpulan atau hasil perundingan
6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

(lihat Lampiran 2: Contoh Risalah Perundingan Bipartit)

- f. Salah satu pihak harus membuat daftar hadir dalam setiap perundingan bipartit. Jika pemberi kerja tidak datang pada undangan pertama, pekerja harus mengirimkan kembali surat undangan perundingan bipartit hingga tiga kali atau paling lama 30 hari sejak undangan bipartit pertama diterima pemberi kerja.

2. Perundingan Tripartit

Apabila perundingan bipartit gagal, perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Sebelum memulai perundingan tripartit, salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih harus mencatatkan perselisihannya ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

a. Penyelesaian melalui mediasi

Mediasi bisa dilakukan untuk kasus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, atau perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan.

Dalam mediasi, pihak pekerja dan pengusaha akan berunding ditengah oleh mediator yang netral dari kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Dinas Ketenagakerjaan).

Jika dalam proses mediasi tercapai kesepakatan, akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak yang berselisih dengan disaksikan mediator. Perjanjian bersama ini kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran.

Jika isi perjanjian bersama tidak dilakukan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI. Namun, jika mediasi tidak membuahkan kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak juga harus memberikan jawaban tertulis kepada mediator untuk menyetujui atau menolak anjuran tersebut. Jika tidak memberikan tanggapan, para pihak dianggap menolak anjuran tertulis.

Apabila para pihak yang berselisih menyetujui anjuran tertulis dari mediator, dalam waktu paling lambat tiga hari kerja, mediator akan membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke PHI.

Sementara itu, jika para pihak yang berselisih atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis, gugatan dapat diajukan ke PHI.

b. Penyelesaian melalui konsiliasi

Berbeda dengan mediasi, konsiliasi hanya bisa dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja.

Proses perundingan konsiliasi ditengahi oleh konsiliator yang netral dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Konsiliator yang menangani harus berada di wilayah tempat pekerja bekerja. Para pihak yang berselisih perlu mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati.

Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan di kantor instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Jika dalam konsiliasi tercapai kesepakatan, akan dibuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat ditandatangani perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Namun, jika tidak tercapai kesepakatan, konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan harus dijawab oleh para pihak apakah setuju atau tidak. Jika para pihak setuju, akan dibuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan di PHI.

Sedangkan jika para pihak yang berselisih atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis tersebut, maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

c. Penyelesaian melalui arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase hanya bisa dilakukan terhadap perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan.

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan di luar PHI melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih. Dalam proses ini, para pihak yang berselisih bersepakat menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya bersifat mengikat dan final.

Awalnya, para pihak yang berselisih harus membuat perjanjian arbitrase dan memilih arbiter (baik tunggal ataupun majelis) melalui penunjukan tertulis. Proses arbitrase wajib diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari sejak menunjukan arbiter dan dapat diperpanjang selambat-lambatnya 1 x 14 hari kerja sesuai kesepakatan para pihak yang berselisih.

Proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dimulai dengan mendamaikan para pihak. Jika terjadi kesepakatan, akan dibuat akta perdamaian. Jika tidak, akan diteruskan pemeriksaan hingga dikeluarkan putusan.

Putusan arbitrase memiliki kekuatan hukum yang mengikat serta bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase harus didaftarkan di PHI di Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.

Jika putusan arbitrase tak dilaksanakan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permintaan eksekusi di PHI.

Hal yang perlu dicatat, permohonan pembatalan putusan arbitrase dapat diajukan ke Mahkamah Agung paling lambat 30 hari kerja sejak diputuskan dengan alasan yang tercantum di Pasal 52 Ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI):

- i. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- ii. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- iii. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- iv. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- v. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Namun, jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase, perkara tidak bisa diajukan lagi ke PHI.

3. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Berdasarkan penjelasan di atas, gugatan ke PHI hanya dapat diajukan apabila upaya tripartit; yang meliputi mediasi atau konsiliasi; tidak membuahkan kesepakatan. Sementara, jika telah diselesaikan melalui arbitrase, perselisihan tidak dapat diajukan lagi ke PHI.

Perkara yang dapat diselesaikan di PHI:

- a. Di tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan.

Artinya, perselisihan hak dan perselisihan PHK masih dapat diajukan upaya hukum lebih lanjut melalui kasasi ke Mahkamah Agung (MA). Sedangkan kasus perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja dalam satu perusahaan, tidak dapat diajukan kasasi ke MA.

Hukum acara yang berlaku dalam PHI adalah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI.

Hal-hal yang perlu diperhatikan ketika mengajukan gugatan ke PHI:

1. Harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi;
2. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
3. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan;
4. Dokumen-dokumen, surat-surat, dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh pengugat.

Dalam proses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya, termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150 juta.

Proses pengajuan gugatan dan persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI):

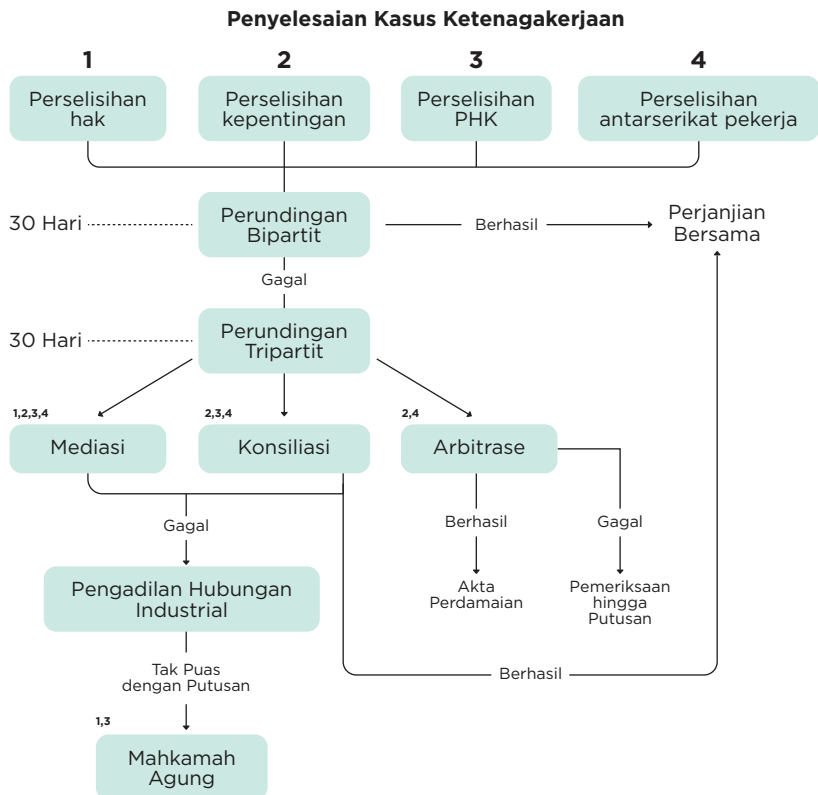
1. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada PHI di Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja;
2. Untuk pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, hakim PHI wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.
3. Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, PHI 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 PHI untuk mewakili anggotanya.
5. Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penetapan majelis hakim, 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, serta putusan.

7. Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Putusan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak ada pengajuan permohonan kasasi kepada MA dalam waktu selambat-lambatnya 14 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.

Jika putusan PHI dianggap belum memenuhi rasa keadilan, salah satu pihak bisa mengajukan permohonan kasasi secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan PHI di Pengadilan Negeri setempat.

Dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi, Sub Kepaniteraan PHI harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada ketua MA.



3.3 Panduan Singkat Membentuk Serikat Pekerja

Saat mengalami perselisihan hubungan industrial, misalnya PHK, jika pekerja tersebut menjadi anggota, dapat diwakili oleh kuasa hukum atau serikat pekerja untuk menempuh mekanisme penyelesaian. Pendampingan terhadap pekerja anggota dalam menangani dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu dari banyak manfaat bergabung dalam serikat pekerja. Jika di tempat kerja tidak ada serikat pekerja, pekerja dapat bergabung dengan serikat pekerja di luar perusahaan, seperti SINDIKASI, atau membentuk serikat pekerja di dalam atau di luar perusahaan.

Berikut panduan singkat bagi pekerja untuk membentuk serikat pekerja:

1. Serikat pekerja bisa dibentuk dengan minimal 10 orang pekerja.
2. Serikat pekerja harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, yang terdiri atas:
 - Nama dan lambang;
 - Dasar negara, asas, dan tujuan;
 - Tanggal pendirian;
 - Tempat kedudukan;
 - Keanggotaan dan kepengurusan;
 - Sumber dan pertanggungjawaban keuangan;
 - Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.
3. Serikat pekerja yang telah terbentuk harus memberitahukan secara tertulis ke Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.
4. Dalam pencatatan harus melampirkan:
 - Daftar nama anggota pembentuk;
 - Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
 - Susunan dan nama pengurus.
5. Dinas Ketenagakerjaan setempat wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja paling lambat 21 hari kerja sejak tanggal diterima pemberitahuan.

Tanya Jawab Serikat Pekerja

1. Siapa saja yang boleh berserikat?

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

2. Siapa itu pekerja/buruh?

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Bolehkah mendirikan serikat pekerja di luar perusahaan?

Setiap pekerja/buruh bisa membentuk serikat pekerja baik di dalam maupun di luar perusahaan

4. Bagaimana jika perusahaan melarang berserikat?

Siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota, dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh **(Pasal 28 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh)**

5. Apa saja bentuk pelanggaran atau pemberangusan berserikat yang dilarang?

- Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- Melakukan intimidasi dalam bentuk apa pun;
- Melakukan kampanye antipembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

6. Adakah sanksi bagi yang menghalangi pekerja/buruh untuk berserikat?

Pelarangan berserikat adalah tindak kejahatan. Setiap orang yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk serikat pekerja/buruh bisa dikenai sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama lima tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp500 juta.

3.4 Pidana Perburuhan

Ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia mengatur berbagai perlindungan hak-hak pekerja. Salah satunya adalah dengan memberikan sanksi pidana terhadap sejumlah pelanggaran pemenuhan hak pekerja. Berikut beberapa pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan yang bisa dijatuhi hukum pidana:

1. Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.” -

Pasal 88E Ayat (2) Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Aturan ini melarang pemberi kerja membayar upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Menurut Pasal 185 Perppu Cipta Kerja, pengusaha yang membayarkan upah di bawah upah minimum diancam sanksi pidana penjara antara 1-4 tahun dan/atau pidana denda antara Rp100 juta-Rp400 juta.

Ancaman sanksi tersebut bisa diterapkan salah satunya ataupun bersamaan.

2. Tidak Membayarkan Upah Lembur

“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.” -

Pasal 78 Ayat (2) Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Aturan ini mewajibkan para pemberi kerja untuk membayarkan upah lembur kepada pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja.

Seperti yang tertuang di Pasal 187 Ayat (1) Perppu Cipta Kerja, pemberi kerja yang melanggar ketentuan itu akan dikenai sanksi pidana penjara antara 1-12 bulan dan/atau pidana denda antara Rp10 juta-Rp100 juta.

Ancaman sanksi tersebut bisa diterapkan salah satunya ataupun bersamaan.

3. Pemberangusan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

“Siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota, dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apa pun;
- d. Melakukan kampanye antipembentukan serikat pekerja/serikat buruh.”

- Pasal 28 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Berdasarkan Pasal 43 ayat (1) UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, orang atau badan hukum yang melakukan pemberangusan serikat pekerja/serikat buruh diancam hukuman penjara antara 1-5 tahun dan/atau denda antara Rp100 juta-Rp500 juta.

Ancaman sanksi tersebut bisa diterapkan salah satunya ataupun bersamaan.

4. Mempekerjakan Anak di Bidang Terburuk

“Siapa pun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.” - **Pasal 74 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Bidang yang terburuk ini meliputi:

1. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya.
2. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian.
3. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya dan atau
4. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Berdasarkan Pasal 183 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, orang atau badan hukum yang melanggar aturan ini diancam penjara antara 2-5 tahun dan/atau denda antara Rp200 juta-Rp500 juta.

Ancaman sanksi tersebut bisa diterapkan salah satunya ataupun bersamaan.

5. Tindak Pidana Terkait Pemutusan Hubungan Kerja

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” - **Pasal 156 Ayat (1) Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja**

Besaran uang pesangon diatur lebih lanjut di Pasal 156 Ayat (2), (3), dan (4) Perppu Cipta Kerja.

Menurut Pasal 185 Ayat (1) Perppu Cipta Kerja, jika pengusaha tak menjalankan kewajiban itu, mereka diancam hukuman penjara antara 1-4 tahun atau denda antara Rp100 juta-Rp400 juta.

Ancaman sanksi tersebut bisa diterapkan salah satunya ataupun bersamaan.

6. Tidak Membayarkan Iuran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)

“Pemberi kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjajanya dan menyetorkannya kepada BPJS.” - **Pasal 19 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial**

“Pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.” - **Pasal 19 Ayat (2) UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial**

Berdasarkan Pasal 55 UU BPJS, pemberi kerja yang melanggar dua ketentuan di atas diancam penjara paling lama delapan tahun atau denda maksimal Rp1 miliar.

Ancaman sanksi ini hanya bisa diterapkan salah satunya.

7. Tindak Pidana Kecelakaan Kerja

“Pengurus diwajibkan:

- a. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memasang semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya di tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca di tempat kerja yang dipimpinnya, sesuai petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
- c. Menyediakan secara cuma-cuma alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.”

- **Pasal 14 UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja**

Berdasarkan Pasal 15 Ayat (2) UU Keselamatan Kerja, pengusaha yang melanggar ketentuan di atas diancam hukuman kurungan paling lama tiga bulan atau denda maksimal Rp100 ribu.

Ancaman sanksi tersebut hanya bisa diterapkan salah satunya.

3.5 Mekanisme Pelaporan Pidana Perburuhan

Jika pemberi kerja kedapatan melanggar satu di antara sejumlah tindak pidana perburuhan yang sudah dijelaskan di atas, ada beberapa mekanisme pelaporan yang bisa diambil oleh pekerja:

1. Kepolisian

Pada dasarnya, lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah tempat untuk melaporkan berbagai bentuk tindak pidana, termasuk pidana perburuhan. Melaporkan tindak pidana perburuhan dapat dilakukan di kantor polisi di semua tingkatan, mulai dari Markas Besar Kepolisian Republik

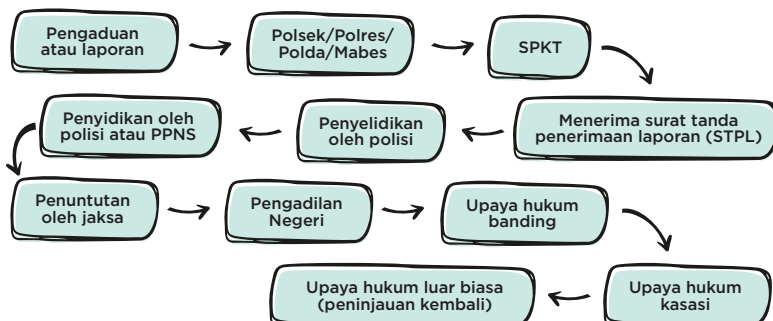
Indonesia (Mabes Polri), Kepolisian Daerah (Polda), Kepolisian Resor (Polres), atau Kepolisian Sektor (Polsek).

Pekerja yang akan melaporkan dugaan tindak pidana bisa datang langsung ke kantor polisi bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT). Laporan dapat dilakukan secara lisan ataupun tulisan. Pada dasarnya, pelapor bisa saja melaporkan tindak pidana tanpa membawa dokumen selama bisa menyampaikan kronologi secara lengkap kepada petugas. Namun, akan lebih baik jika pelapor mempersiapkan beberapa hal pendukung, seperti:

- a. Kronologi tertulis untuk mendukung penyampaian kronologi secara lisan.
- b. Dokumen pendukung (baik bentuk tulisan maupun digital) yang berhubungan langsung dengan kejadian. Contoh: Slip gaji, laporan jaminan sosial, kontrak, surat keputusan perusahaan, dokumen serikat buruh, dan lain-lain.
- c. Dokumen pendukung (baik bentuk tulisan maupun digital) yang dikeluarkan lembaga lain untuk mendukung dugaan terjadinya tindak pidana. Contoh: Rekomendasi dari lembaga negara independen, seperti Komnas HAM, Komnas Perempuan, Dewan Pers, dokumen hasil pemeriksaan dari Pengawas Ketenagakerjaan, dan lainnya.
- d. Dokumen pendukung berupa rekaman. Contoh: Rekaman video ataupun audio terkait terjadinya dugaan tindak pidana, rekaman CCTV yang didapatkan sesuai ketentuan hukum (milik sendiri atau seizin pemilik asli), dan bukti tangkapan layar yang relevan.
- e. Pihak-pihak yang bersedia menjadi saksi terjadinya dugaan tindak pidana.

Setelah melaporkan dugaan tindak pidana, pelapor harus meminta dokumen surat tanda penerimaan laporan (STPL) sebagai tanda laporan benar-benar sudah terekam dan terdokumentasi.

Alur Pelaporan Tindak Pidana Perburuhan di Kepolisian



2. Desk Tenaga Kerja Polda Metro Jaya

Pada 1 Mei 2019, Kepolisian Daerah (Polda) Metro Jaya meresmikan Desk Tenaga Kerja di bawah Subdirektorat Sumber Daya Lingkungan Direktorat Reserse Kriminal Khusus. Pada dasarnya, Desk Tenaga Kerja hanya berfungsi sebagai ruang konsultasi sebelum pekerja membuat laporan di Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT).

Pelapor yang hendak melaporkan ke Desk Tenaga Kerja Polda Metro Jaya akan didampingi petugas ke ruang konseling. Pekerja sebagai pelapor akan menceritakan kronologi dugaan tindak pidana didukung dengan berbagai dokumen dan/atau saksi yang sudah disiapkan sebelumnya.

Kemudian, petugas yang menerima laporan akan menganalisis laporan dan dokumen yang disampaikan pelapor. Hasil analisis tersebut tidak dapat menghalangi pelapor dalam mengajukan laporan.

Hingga hari ini, Desk Tenaga Kerja baru ada di Polda Metro Metro Jaya, sehingga tindak pidana perburuhan di wilayah lain tetap mengikuti tata cara pelaporan di kantor polisi di semua tingkatan.

5 Alat Bukti yang Sah Menurut Hukum Acara Pidana

- 1. Keterangan saksi
- 2. Keterangan ahli
- 3. Surat
- 4. Petunjuk
- 5. Keterangan terdakwa

3. Pengawas Ketenagakerjaan

Selain ke lembaga kepolisian, tindak pidana perburuhan bisa dilaporkan ke penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) dari pengawas ketenagakerjaan. Berdasarkan UU Nomor 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 berkas ke kejaksaan melalui penyidik Polri.

Berikut adalah proses pelaporan ke pengawas ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 1 Tahun 2020:

a. Nota Pemeriksaan

Setelah menerima dugaan tindak pidana, pengawas ketenagakerjaan akan melakukan pemeriksaan. Paling lama tiga hari kerja setelah pemeriksaan selesai dilakukan, pengawas ketenagakerjaan akan mengeluarkan nota pemeriksaan I yang harus dilaksanakan pengusaha maksimal 30 hari setelah nota pemeriksaan I diterima.

Jika nota pemeriksaan I tidak dilaksanakan dalam batas waktu yang ditentukan, pengawas ketenagakerjaan wajib menerbitkan nota pemeriksaan II. Jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan II paling lama 14 hari sejak nota pemeriksaan II diterima.

b. Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan

Apabila nota pemeriksaan II tidak dilaksanakan oleh pengusaha, pengawas ketenagakerjaan akan melaporkan kepada pimpinan unit kerja pengawas ketenagakerjaan. Setelah menerima laporan, pimpinan unit kerja pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan:

- 1) Memerintahkan melakukan tindakan penyidikan dalam hal ketidakpatuhan yang diancam sanksi pidana.
- 2) Mengambil tindakan hukum sesuai kewenangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- 3) Menerbitkan rekomendasi kepada pejabat berwenang untuk mengambil tindakan hukum sesuai peraturan perundang-undangan.

Contoh Kasus Perselisihan Hubungan Industrial



4.1 Pemutusan Hubungan Kerja

'Tsunami' PHK dengan dalih pandemi Covid-19 hingga resesi global masih membayangi para buruh hingga saat ini. PHK sendiri merupakan keputusan yang seharusnya bisa dicegah dalam menangani masalah ekonomi perusahaan. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Omnibus Law Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pasal 151 Ayat 1 peraturan itu berbunyi, "pengusaha, buruh, serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja."

Namun, jika pengusaha memaksa melakukan PHK, keputusan itu memang tetap bisa diambil. Dengan catatan, pengusaha harus menjelaskan maksud dan alasan diambilnya keputusan PHK kepada buruh dan/atau serikat buruh. Buruh bisa menolak keputusan PHK yang diterimanya, seperti yang diatur dalam Pasal 151 Ayat 3 UU Cipta Kerja. Jika menolak, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan buruh dan/atau serikat buruh.

Apabila perundingan bipartit itu tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha tidak boleh melakukan PHK secara serampangan. Ketentuan ini termaktub dalam Pasal 153 Ayat 1 UU Cipta Kerja. PHK tidak boleh dilakukan apabila buruh dalam kondisi berikut:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus;
- b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- e. Menikah;
- f. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- g. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
- h. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- i. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- j. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- k. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

Apabila dengan kondisi di atas pengusaha tetap melakukan PHK, keputusan tersebut bisa batal di mata hukum. Dengan begitu, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh yang bersangkutan.

PHK Terhadap Pekerja PKWT dan PKWTT

Kasus PHK sering menysasar buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau biasa disebut pekerja kontrak, meski masa kerjanya belum selesai. Dalam kasus ini, penting untuk diingat bahwa setiap berakhirnya PKWT, baik keinginan sendiri maupun sepihak dari perusahaan, pekerja berhak menerima uang kompensasi.

Hal tersebut telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Pasal 17 disebutkan bahwa bila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi. Besaran uang kompensasi dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja yang bersangkutan.

Syarat pemberian kompensasi diatur dalam Pasal 15 Ayat 1 beleid tersebut. Pertama, pemberian uang kompensasi dilaksanakan saat berakhirnya PKWT. Kedua, uang kompensasi diberikan kepada buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit satu bulan secara terus-menerus.

Ketiga, apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan ketika masa PKWT berakhir, sebelum perpanjangan. Lalu, saat PKWT diperpanjang, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan masa PKWT itu berakhir. Besaran dan mekanisme pemberian juga telah diatur dalam Pasal 16 dalam PP tersebut. Berikut ketentuannya:

1. PKWT selama 12 bulan secara terus-menerus, diberikan sebesar satu bulan upah;
2. PKWT selama satu bulan atau lebih, tetapi kurang dari 12 bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

1. PKWT selama 12 bulan secara terus-menerus, diberikan sebesar satu bulan upah;
2. PKWT selama satu bulan atau lebih, tetapi kurang dari 12 bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:
masa kerja/12x1 (satu) bulan upah
3. PKWT selama lebih dari 12 bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:
masa kerja/12x1 (satu) bulan upah

Dalam konteks pemutusan kerja, sebelum masa kontrak berakhir, uang kompensasi dihitung sampai selesainya pekerjaan.

Sementara untuk buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap yang terkena PHK, diberikan dalam perhitungan uang pesangon, bukan kompensasi. Terkait perhitungan pesangon bisa dilihat pada Bagian 2 tentang Hak-Hak Ketenagakerjaan

4.2 Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual

International Federation of Journalists (IFJ) mendefinisikan pelecehan seksual sebagai segala bentuk perilaku, baik verbal, nonverbal atau fisik, yang tidak diinginkan seseorang dan bersifat seksual. Perilaku ini dirasakan merendahkan, membuat tidak nyaman, menghina, bahkan mengintimidasi orang tersebut.

Dalam buku panduan yang dibuat bersama Dewan Gender International Trade Union Confederation (ITUC) itu disebutkan, ada beberapa bentuk tindakan yang termasuk pelecehan seksual, sebagai berikut:

1. Fisik
 - Menyentuh, mencubit, membelai, meremas, atau menyikut dengan sengaja terhadap seseorang
 - Melirik atau mengerling
 - Membuat komentar homofobik dan sinyal yang menjurus ke arah seksual
 - Mengirim pesan teks, *email*, dan pesan melalui platform apa pun yang tidak diinginkan
2. Verbal
 - Membuat komentar atau sindiran seksual
 - Memanggil seseorang dengan nama panggilan berorientasi seksual
 - Menceritakan lelucon seksual atau bertanya tentang fantasi seksual

- Membuat penghinaan berdasarkan jenis kelamin seseorang atau menilai seksualitasnya
- Mengubah diskusi pekerjaan menjadi topik seksual
- Permintaan untuk bantuan tindakan mengarah seksual

IFJ juga menghimpun fenomena yang terjadi dalam kasus pelecehan seksual. Biasanya, kasus pelecehan seksual sering kali tidak diakui sebagai pelanggaran. Beberapa korban diminta untuk tidak mempermasalahkannya. Ini berdampak langsung kepada korban, sehingga mereka merasa bersalah dan malu. Buruknya lagi, percaya bahwa pelecehan itu merupakan buah dari kesalahannya sendiri.

Temuan IFJ juga menyebutkan bahwa korban merasa ketakutan. Ketakutan ini meliputi takut dengan ancaman keselamatan diri, takut mendapat ganjaran dari pelaku, dan takut untuk mengeluh karena dirasa dapat memperburuk keadaan. Perasaan tidak berdaya menyelimuti korban, sebab khawatir tidak ada pihak yang akan memercayainya, terutama jika pelaku pelecehan adalah orang yang berkuasa.

Kurangnya kesadaran atau saran yang salah tentang prosedur penanganan pelecehan seksual juga bisa memperburuk keadaan korban. Sayangnya, pihak yang melakukan kesalahan itu justru sering datang dari pihak otoritas.

Menangani pelecehan seksual

Jika menerima pelecehan seksual, hal yang perlu dipastikan paling pertama adalah untuk tidak menyalahkan diri sendiri atau korban pelecehan seksual. Kejadian yang diterima bukan kejadian yang dikehendaki. Korban bisa mencatat kejadian tersebut, dari tanggal, waktu, tempat, bentuk tindakannya, bukti tertulis (jika pelecehan terjadi secara tertulis) hingga saksi-saksinya.

Dalam panduan IFJ, ada dua pendekatan yang bisa dilakukan. Pertama, pendekatan informal. Jika cukup memiliki energi dan kepercayaan diri, beritahu pelaku bahwa perilaku tersebut tidak disukai dan membuat tidak nyaman, serta minta pelaku untuk berhenti. Dalam beberapa kasus, peringatan awal memang bisa mencegah eskalasi masalah.

Namun, jika belum bisa menegur pelaku, tindakan mitigasi setelah insiden tersebut terjadi dapat dilakukan. Sebab, tindakan pelecehan sering kali datang pada saat yang tak terduga. Alternatif lain jika belum mampu menegur pelaku secara langsung adalah mencari bantuan dan dukungan. Misalnya, menghubungi rekan terdekat.

Kedua, pendekatan formal dengan cara mengajukan pengaduan. Pengaduan bisa disampaikan langsung ke pihak manajemen atau organisasi, seperti serikat atau lembaga antikekerasan seksual. Pengaduan formal bisa dilakukan jika pelecehan seksual dilakukan secara terus-menerus.

4.2.1 Payung Hukum Perlindungan dari Kekerasan dan Pelecehan Seksual

Sejak 9 Mei 2022, Indonesia telah memiliki Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) yang dapat menjadi payung hukum bagi pekerja dalam menangani kasus kekerasan dan pelecehan seksual. Dalam UU TPKS, tindak pidana kekerasan seksual terdiri atas sembilan jenis, yaitu:

1. Pelecehan seksual nonfisik
2. Pelecehan seksual fisik
3. Pemaksaan kontrasepsi
4. Pemaksaan sterilisasi
5. Pemaksaan perkawinan
6. Penyiksaan seksual
7. Eksploitasi seksual
8. Perbudakan seksual
9. Kekerasan seksual berbasis elektronik

Tindak pidana kekerasan seksual tersebut juga meliputi:

1. Pemerkosaan
2. Perbuatan cabul
3. Persetubuhan terhadap anak, perbuatan cabul terhadap anak, dan/atau eksploitasi seksual terhadap anak
4. Perbuatan melanggar kesusilaan yang bertentangan dengan kehendak korban
5. Pornografi yang melibatkan anak atau pornografi yang secara eksplisit memuat kekerasan dan eksploitasi seksual
6. Pemaksaan pelacuran
7. Tindak pidana perdagangan orang yang ditujukan untuk eksploitasi seksual
8. Kekerasan seksual dalam lingkup rumah tangga
9. Tindak pidana pencucian uang yang tindak pidana asalnya merupakan tindak pidana kekerasan seksual, dan
10. Tindak pidana lain yang dinyatakan secara tegas sebagai tindak pidana kekerasan seksual sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan Pekerja dalam UU TPKS

Pekerja yang menjadi korban kekerasan seksual memiliki hak atas penanganan, perlindungan, dan pemulihan yang didapatkan, digunakan, dan dinikmati oleh korban. Pemenuhan atas hak korban tersebut merupakan kewajiban negara. Pemenuhan hak korban juga dilaksanakan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan korban. Dalam perkara tindak pidana kekerasan seksual, sesuai UU tersebut, tidak dapat dilakukan penyelesaian di luar proses peradilan, kecuali terhadap pelaku anak.

1. Pidana Bagi Korporasi Pelaku TPKS

Dalam UU TPKS, perlindungan terhadap pekerja mencakup pidana bagi korporasi yang melakukan tindak pidana kekerasan seksual. Sesuai Pasal 18 UU TPKS, sanksi pidana bagi korporasi berupa pidana denda sebesar paling sedikit Rp5 miliar dan maksimal Rp15 miliar. Pidana tersebut dapat dijatuhkan kepada pengurus, pemberi perintah, pemegang kendali, pemilik manfaat korporasi, dan/atau korporasi.

Adanya relasi kuasa dalam kasus kekerasan seksual juga menjadi perhatian dalam UU TPKS. Kerap kali pelaku kekerasan seksual terhadap pekerja adalah seseorang yang memiliki kekuasaan lebih, seperti atasan, pejabat atau petinggi perusahaan, supervisor, bos, majikan, narasumber, dan lainnya. Dalam hal ini, Pasal 15 UU TPKS mengatur pidana ditambah 1/3 atau pemberatan jika dilakukan oleh pejabat publik, pemberi kerja, atasan, atau pengurus terhadap orang yang dipekerjakan atau bekerja dengannya.

2. Restitusi

Di dalam UU TPKS diatur mengenai bentuk pemberian restitusi yang diberikan oleh pelaku sebagai ganti kerugian bagi korban. Jika harta kekayaan terpidana yang disita tidak mencukupi biaya restitusi, negara yang akan memberikan kompensasi kepada korban sesuai keputusan pengadilan.

Selain pidana denda, hakim juga menetapkan restitusi pelaku korporasi. Sesuai Pasal 33 UU TPKS, hakim dalam putusan memerintahkan jaksa untuk melelang sita jaminan restitusi sepanjang tidak dilakukan pembayaran restitusi dalam jangka waktu 30 hari setelah putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap (ayat 5). Jika harta kekayaan terpidana yang disita tidak mencukupi biaya restitusi, terpidana dikenai pidana penjara pengganti tidak melebihi ancaman pidana pokoknya (ayat 7). Jika terpidana merupakan korporasi, pidana penjara pengganti dilakukan dengan penutupan sebagian tempat usaha dan atau kegiatan usaha korporasi paling lama satu tahun (ayat 8).

Pidana tambahan pun dapat dijatuhkan kepada korporasi berupa:

- a. Perampasan keuntungan dan/ atau harta kekayaan yang diperoleh dari tindak pidana kekerasan seksual;
- b. Pencabutan izin tertentu;
- c. Pengumuman putusan pengadilan;
- d. Pelarangan permanen melakukan perbuatan tertentu;
- e. Pembekuan seluruh atau sebagian kegiatan korporasi;
- f. Penutupan seluruh atau sebagian tempat usaha korporasi; dan/atau
- g. Pembubaran korporasi.

Dalam paparan Apindo tentang sosialisasi UU TPKS disebutkan, ada sejumlah faktor yang membuat korporasi dapat dipidana, di antaranya:

- a. Tingkat kerugian masyarakat
- b. Tingkat keterlibatan manajer tinggi korporasi
- c. Durasi kekerasan
- d. Frekuensi tindakan kekerasan oleh korporasi
- e. Bukti niatan melakukan kekerasan
- f. Bukti pemerasan sebagaimana kasus penyuapan
- g. Tingkat publisitas yang ditimbulkan oleh media
- h. Preseden dalam hukum
- i. Sejarah pelanggaran serius oleh korporasi
- j. Potensi pencegahan
- k. Tingkat kerja sama yang ditunjukkan oleh korporasi.

4.2.2 Melaporkan Kasus Kekerasan Seksual

Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual di SINDIKASI

SINDIKASI memiliki kanal aduan untuk kasus kekerasan dan pelecehan seksual di internal organisasi di nomor 0858-1086-4561 dan *email: hotlineSINDIKASI@protonmail.com*. Laporkan jika kamu mengalami atau mengetahui kekerasan dan pelecehan seksual terkait anggota, pengurus, dan atau perangkat SINDIKASI. Laporan kasus selain terkait SINDIKASI akan diteruskan kepada lembaga pengada layanan. SINDIKASI akan menangani aduan terkait internal organisasi berdasarkan *standard operating procedure* (SOP) Penanganan dan Pencegahan Kasus Kekerasan Seksual.

Berikut hal-hal yang perlu kamu ketahui tentang bagaimana melaporkan kasus kekerasan seksual:

Siapa yang dapat melaporkan kekerasan seksual?

Di dalam Pasal 39 UU TPKS, korban atau orang yang mengetahui, melihat, dan/atau menyaksikan peristiwa tindak pidana kekerasan seksual dapat melapor (ayat 1). Tenaga medis atau tenaga kesehatan juga dapat menginformasikan kepada pihak berwenang jika menemukan dugaan terjadinya tindak pidana kekerasan seksual (ayat 2).

Lapor ke mana?

Pekerja yang menjadi korban atau saksi kekerasan seksual dapat melaporkan kepada:

1. Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak yang selanjutnya disingkat UPTD PPA.
2. Unit pelaksana teknis dan unit pelaksana teknis daerah di bidang sosial.
3. Lembaga penyedia layanan berbasis masyarakat.
4. Kepolisian baik di tempat korban berada ataupun di tempat terjadinya tindak pidana (pasal 39 ayat 1).

Buka situs *carilayanan.com* untuk mendapatkan kontak pusat bantuan bagi korban kekerasan di seluruh Indonesia. Pada Bagian 5 di buku ini juga terdapat sejumlah nomor kontak penting bagi pekerja korban kekerasan seksual yang membutuhkan bantuan.

Hal-hal penting dalam UU TPKS untuk perlindungan pekerja korban kekerasan seksual:

1. Pengakuan korban

Pengakuan korban atau keterangan saksi, di dalam Pasal 25 UU TPKS disebutkan, cukup untuk membuktikan bahwa terdakwa bersalah jika disertai dengan satu alat bukti sah lainnya dan hakim memperoleh keyakinan bahwa benar telah terjadi tindak pidana dan terdakwa yang bersalah melakukannya. Pasal itu penting dalam mendukung laporan karena kerap kali korban disalahkan (*victim blaming*) atau tidak dipercaya sehingga korban memilih tidak mau mengaku atau enggan bercerita.

2. Alat bukti

Alat bukti yang sah dalam pembuktian TPKS diatur dalam Pasal 24 UU TPKS, di antaranya informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik, rekaman elektronik, alat bukti surat seperti surat keterangan psikolog dan atau psikiater, rekam medis, hasil pemeriksaan forensik, dan rekening bank.

3. Perlindungan korban

Perlindungan bagi korban penting diberikan karena pekerja korban kerap tidak berani melapor akibat ketakutan kehilangan pekerjaan atau merasa tidak aman. Dalam UU TPKS diatur sejumlah perlindungan terhadap korban sejak pelaporan kasus. Sesuai Pasal 42 UU TPKS, dalam waktu paling lambat 1x24 jam terhitung sejak menerima laporan TPKS, kepolisian dapat memberikan perlindungan sementara kepada korban (ayat 1), paling lama 14 hari terhitung sejak korban ditangani (ayat 2). Kepolisian juga berwenang membatasi gerak pelaku, baik bertujuan untuk menjauhkan pelaku dari korban dalam jarak dan waktu tertentu maupun pembatasan hak tertentu dari pelaku (ayat 3).

Hak korban atas perlindungan (pasal 69) meliputi, di antaranya perlindungan dari:

- a. Ancaman atau kekerasan pelaku dan pihak lain serta berulangnya kekerasan
- b. Kerahasiaan identitas
- c. Sikap dan perilaku aparat penegak hukum yang merendahkan korban kehilangan
- d. Kehilangan pekerjaan, mutasi pekerjaan, pendidikan, atau akses politik
- e. Tuntutan pidana atau gugatan perdata atas TPKS yang telah dilaporkan
- f. Pemulihan korban

Hak korban atas pemulihan dalam Pasal 70 UU TPKS (ayat 1) meliputi:

- a. Rehabilitasi medis
- b. Rehabilitasi mental dan sosial
- c. Pemberdayaan sosial
- d. Restitusi dan/atau kompensasi
- e. Reintegrasi sosial

Korban juga berhak mendapatkan pemulihan sebelum dan selama proses peradilan (ayat 2) yang di antaranya meliputi penyediaan layanan kesehatan untuk pemulihan fisik, penguatan psikologis, dan pendampingan hukum. Sementara pemulihan bagi korban setelah proses peradilan (ayat 3), di antaranya meliputi pemantauan, pemeriksaan, serta pelayanan kesehatan fisik dan psikologis korban secara berkala dan berkelanjutan; serta penguatan dukungan komunitas untuk pemulihan korban.

4.2.3 Penanganan Kasus Kekerasan Nonseksual

Ancaman kekerasan bagi pekerja tidak hanya dari tindakan yang bersifat seksual. Pekerja juga rentan terhadap kekerasan fisik, kekerasan psikis, kekerasan ekonomi, dan kekerasan berbasis gender lainnya yang nonseksual. Hingga saat ini, Indonesia belum memiliki undang-undang atau payung hukum yang secara khusus dan komprehensif memberikan perlindungan bagi pekerja dari kekerasan di dunia kerja. Sehingga, penanganan kasus kekerasan nonseksual bagi pekerja dilakukan sesuai dengan pengaturan pelanggaran dalam UU Ketenagakerjaan atau Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Indonesia (KUHP).

Namun, dunia telah memiliki Konvensi ILO (KILO) 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja yang memberikan perlindungan bagi pekerja dari kekerasan di dunia kerja. Sayangnya, tiga tahun sejak disahkan pada 21 Juni 2019, Indonesia yang termasuk salah satu negara pendukung, belum meratifikasi Konvensi ILO 190 tersebut.

Poin-poin penting Konvensi ILO 190 yang melindungi pekerja dari kekerasan:

1. Pengakuan kekerasan berbasis gender

Konvensi ILO 190 mengakui adanya kekerasan berbasis gender di dalam dunia kerja yang berdampak pada pekerja. Pengakuan tersebut ada dalam definisi “kekerasan dan pelecehan” dalam dunia kerja, yaitu mengacu pada serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima atau ancaman terhadapnya baik yang terjadi sekali maupun berulang, yang bertujuan, menghasilkan, atau cenderung membahayakan secara fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Definisi kekerasan berbasis gender dalam konvensi tersebut, yaitu kekerasan dan pelecehan yang ditujukan pada orang-orang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau mempengaruhi orang-orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, dan termasuk pelecehan seksual. Pengakuan kekerasan berbasis gender ini penting untuk memberikan perlindungan bagi pekerja yang rentan terhadap berbagai kekerasan termasuk karena gender mereka, seperti diskriminasi, pengabaian hak, pelabelan atau stereotipe, dan kekerasan seksual.

2. Cakupan luas: dunia kerja dan semua orang di dunia kerja

Konvensi ILO 190 mengakui kekerasan dan pelecehan seksual terjadi di lingkup yang lebih luas dari tempat kerja, yaitu dunia kerja. Perlindungan di dalam KILO 190 berlaku untuk kekerasan dan pelecehan yang terjadi dalam perjalanan dan lokasi yang terkait dengan atau timbul dari pekerjaan yaitu (Pasal 3 KILO 190):

- a. Di tempat kerja, termasuk ruang publik dan pribadi yang menjadi bagian dari tempat kerja
- b. Di tempat-tempat di mana pekerja dibayar, beristirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan berganti pakaian
- c. Selama perjalanan, pelatihan, acara atau kegiatan sosial yang terkait dengan pekerjaan
- d. Melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi
- e. Di akomodasi yang disediakan pemberi kerja, dan
- f. Saat bepergian ke dan dari tempat kerja

Perlindungan yang diberikan KILO 190 melampaui tempat kerja fisik. Konvensi ini mempertimbangkan pekerjaan tidak selalu terjadi di tempat kerja fisik, seperti kekerasan dan pelecehan dapat terjadi di dalam transportasi saat berangkat kerja dan akomodasi yang terkait dengan pekerjaan. Cakupan KILO 190 untuk semua bentuk kekerasan dan pelecehan yang terjadi selama terkait dengan atau yang timbul dari pekerjaan, termasuk kekerasan berbasis gender *online* (KBGO) atau yang terjadi di dunia maya.

Selain perluasan cakupan ruang, KILO 190 juga melindungi semua orang di dunia kerja. Perspektif KILO 190 memandang bahwa tidak boleh ada seorang pun yang menjadi korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Oleh karena itu, konvensi tersebut melindungi pekerja dan orang lain di dunia kerja, termasuk pekerja sesuai definisi hukum, orang yang terkena PHK, orang dalam pelatihan, pekerja magang baik dari pemagangan sekolah maupun pemagangan kerja, sukarelawan, pencari kerja dan pelamar pekerjaan, serta individu yang mendapatkan tugas dari pemberi kerja.

3. Perlindungan pekerja informal termasuk *freelancer*

KILO 190 memberikan perlindungan bagi pekerja di semua sektor ekonomi, baik formal maupun informal. Perlindungan terhadap pekerja di sektor ekonomi informal terlindungi dalam Pasal 8 KILO 190 dan Paragraf 11 Rekomendasi 206. Selain itu, perlindungan diberikan kepada pekerja yang diinformalkan, seperti pekerja rumah tangga (PRT). Mereka yang berstatus sebagai *freelancer* juga kerap mengalami informalisasi pekerja, yang turut tercakup dalam perlindungan KILO 190.

4. Perlindungan komprehensif

Dalam catatan ILO, Konvensi Nomor 190 dan Rekomendasi Nomor 206 mengadopsi pendekatan inklusif, terintegrasi, dan responsif gender melalui proses konsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja. Pendekatan itu membayangkan tindakan untuk semua bidang terkait, termasuk ketenagakerjaan, kesetaraan dan nondiskriminasi, keselamatan dan kesehatan kerja, migrasi dan hukum pidana, peraturan dan kebijakan, serta melalui perundingan bersama.

Dalam mengadopsi pendekatan tersebut, KILO 190 mengakui peran dan fungsi yang berbeda dan saling melengkapi dari pemerintah, pengusaha dan pekerja serta organisasi mereka masing-masing, dengan mempertimbangkan sifat dan tingkat tanggung jawab masing-masing (Pasal 4 KILO 190).

5. Pelindungan dari KDRT dan dalam situasi rentan

KILO 190 mengakui adanya keterkaitan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) dengan dunia kerja. Saat ini, rumah pun menjadi tempat kerja dengan risiko kekerasan dan pelecehan yang semakin tinggi. Di sisi lain, kekerasan dalam rumah tangga berdampak terhadap kesehatan, keselamatan, dan produktivitas pekerja dan orang lain yang bersangkutan. Dalam Rekomendasi Nomor 206 yang melengkapi KILO 190, ditetapkan sejumlah langkah untuk mengurangi dampak KDRT di dunia kerja. Di antaranya, cuti bagi para korban, pengaturan kerja yang fleksibel, perlindungan sementara terhadap pemecatan, serta memasukan KDRT dalam penilaian risiko di tempat kerja dan peningkatan kesadaran.

Selain itu, KILO 190 mengakui situasi rentan yang memengaruhi kekerasan dan pelecehan seksual. Konvensi tersebut pada Pasal 5 KILO 190 dan Paragraf 10-13 Rekomendasi Nomor 206 secara eksplisit menyebutkan pekerja dan orang yang menjadi bagian dari satu atau lebih kelompok rentan atau kelompok dalam situasi kerentanan secara tidak proporsional telah terdampak oleh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, dan menyerukan adanya undang-undang, peraturan, dan kebijakan yang memastikan hak mereka atas kesetaraan dan nondiskriminasi.

4.3 Pertanyaan Seputar Freelancer dan Jawabannya

Freelancer atau pekerja lepas menjadi bentuk hubungan kerja yang kian hari makin banyak ditemui di Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) per Agustus 2020, mencatat kenaikan jumlah *freelancer* 4,32 juta orang atau 26% dibandingkan tahun sebelumnya, sehingga total *freelancer* di Indonesia tercatat 33,34 juta per Agustus 2020.

Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh Sribu, sebuah perusahaan yang menghubungkan pemberi kerja dengan pekerja lepas, terhadap 200 responden di Indonesia, terungkap bahwa alasan pertama (65,4%) memilih hubungan kerja ini karena memiliki waktu dan lokasi yang fleksibel. Disusul alasan berikutnya (56,7%), bekerja sebagai *freelancer* dapat menyalurkan minat dan bakat dan 41,5% beralasan karena *freelancer* dapat menghasilkan pendapatan tambahan.

Namun, temuan SINDIKASI dalam *focus group discussion* di Jakarta, Bandung, dan Surabaya, pada 2019 mengungkapkan bahwa sebanyak 63% *freelancer* tidak pernah memiliki kontrak kerja secara tertulis. Ketiadaan kontrak ini berimplikasi pada kondisi kerja layak lainnya yang mesti dihadapi oleh

freelancer. Dalam temuan yang sama, *freelancer* menghadapi jam kerja yang panjang lebih dari delapan jam (38%), tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja selama periode kerja (93%), hingga pernah telah/tidak dibayar (86%).

Terkait hal itu, SINDIKASI merangkum sejumlah pertanyaan paling sering ditanyakan *freelancer* beserta jawabannya.

1. Apakah *freelancer* termasuk pekerja?

Freelancer termasuk ke dalam kategori pekerja karena memenuhi syarat hubungan kerja yang di dalamnya terdapat tiga unsur, yakni pekerjaan, upah, serta unsur perintah (Pasal 1 PP No. 35/2021).

Peraturan perundang-undangan yang ada saat ini memang belum mengatur secara jelas terkait dengan pekerja lepas. *Freelancer* sendiri sebenarnya bisa masuk dalam kerangka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Pasal 10 PP No. 35/2021).

2. Apa yang membedakan *freelancer* dengan mitra?

Kemitraan adalah kerja sama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, memercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dengan usaha besar. Selain itu, dalam hal kemitraan, para pihak mempunyai kedudukan hukum yang setara (Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah).

Sementara itu, seperti disebutkan sebelumnya, *freelancer* termasuk ke dalam kategori pekerja karena memenuhi syarat hubungan kerja yang di dalamnya terdapat tiga unsur, yakni pekerjaan, upah, serta unsur perintah (Pasal 1 PP No. 35/2021).

3. Jenis pekerjaan apa yang bisa dilakukan *freelancer*

Seperti dijelaskan di bagian atas, *freelancer* bisa masuk ke dalam kerangka hukum PKWT. Hubungan kerja *freelance* bisa didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Oleh sebab itu, hubungan kerja *freelance* tidak bisa dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Freelancer bisa diadakan untuk pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Freelancer bisa diadakan untuk pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. *Freelancer* juga bisa dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap (PP No. 35/2021).

4. Perlukah *freelancer* membuat kontrak kerja saat menerima pekerjaan?

Dalam konteks PKWT, kerangka hukum yang menaungi *freelancer*, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

5. Poin apa saja yang perlu dimasukkan dalam kontrak kerja?

Dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, perjanjian kerja bisa dibuat dengan paling sedikit memuat:

- Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja
- Nama/alamat pekerja/buruh
- Jenis pekerjaan yang dilakukan
- Besaran upah

Pedoman kontrak kerja *freelancer* yang dibuat SINDIKASI memuat poin yang lebih lengkap, antara lain:

- Penegasan pemberi kerja tunduk pada peraturan perundang-undangan.
- Deskripsi kerja berupa hasil kerja, penggunaan hasil kerja, dan ketentuan maksimal revisi.
- Mekanisme pembayaran beberapa tahap dan tenggat pelunasan serta denda keterlambatannya.
- Komponen upah yang terdiri atas upah pokok, asuransi ketenagakerjaan, asuransi kesehatan, termasuk bagi keluarga pekerja dan alat kerja.
- Kepastian jam koordinasi kerja dan waktu istirahat memuat perlindungan terhadap hak kekayaan intelektual.
- Perlindungan terhadap pekerja perempuan termasuk perlindungan dari ancaman kekerasan dan pelecehan seksual.
- Penyelesaian sengketa melalui jalur musyawarah dan prosedur penyelesaian sengketa industrial.

6. Bisakah percakapan di WhatsApp dianggap sebagai perjanjian kerja?

Dalam konteks *freelancer*, perjanjian kerja bisa dibuat secara tertulis atau lisan. Apabila perjanjian kerja dibuat melalui pesan WhatsApp, yang di dalamnya terdapat kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan; pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian itu sah dan mengikat secara hukum (Pasal 52 UU No. 13/2003).

Argumentasi ini juga didukung oleh Pasal 5 Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik bahwa keberadaan informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik mengikat dan diakui sebagai alat bukti yang sah.

7. Apakah *freelancer* berhak punya jaminan sosial?

Pengusaha atau pemberi kerja wajib secara bertahap mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), baik kesehatan maupun ketenagakerjaan. Sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti (Pasal 15 Ayat 1 UU No. 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).

Untuk BPJS Ketenagakerjaan, *freelancer* bisa masuk dalam kategori program Bukan Penerima Upah (BPU). Nantinya *freelancer* bisa mendapatkan Jaminan hari tua hingga jaminan kecelakaan kerja. Sementara untuk BPJS Kesehatan, *freelancer* bisa mendaftarkan diri sebagai peserta mandiri.

8. Apakah *freelancer* bisa mendapatkan THR?

Freelancer juga berhak menerima tunjangan hari raya (THR), bila memiliki masa kerja satu bulan secara terus-menerus atau lebih.

- *Freelancer* yang punya masa kerja 12 bulan atau lebih, upah satu bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima dalam 12 bulan terakhir sebelum hari raya keagamaan.
- *Freelancer* yang punya masa kerja kurang dari 12 bulan, upah satu bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima tiap bulan selama kerja (Permenaker No. 6/2016).

Nomor–Nomor Penting Aduan Ketenagakerjaan



Masalah Ketenagakerjaan

Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI)

IG: @serikatsindikasi

Pusat Informasi SINDIKASI: 0811-166-2708

Email: serikat@sindikasi.org

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Jln. Jenderal Gatot Subroto Kav. 51, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, Kode Pos 12750, Indonesia

Telp: 021-5255733; 021-5255661

Call Center: 1500630

WhatsApp: 08119521151

Email: ppid@kemnaker.go.id

<https://bantuan.kemnaker.go.id/support/home>
pengaduan.itjen@kemnaker.go.id

Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Email: <https://jkp.go.id/>

BPJS Ketenagakerjaan

Plaza BPJAMSOSTEK Lantai 19

Jln. H.R. Rasuna Said Kav. 112 Blok B, Kuningan, Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan, Kode Pos 12910

Telp: (+6221) 50911333

Fax: (021) 520-2310

Email: care@bpjsketenagakerjaan.go.id

BPJS Kesehatan Kantor Pusat

Jln. Letjen Suprpto Cempaka Putih

PO BOX 1391 JKT 10510

Telp: 021-4212938 (Hunting)

Care center: 165

Lembaga Bantuan Hukum Jakarta

Jln. Pangeran Diponegoro No.74, RT.9/RW.2, Pegangsaan, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 10320

Telp: 0859-5463-4051

Email: konsultasi@bantuanhukum.or.id

Lembaga Bantuan Hukum Pers

Jln. Kalibata Timur IV G No. 10 Kalibata Pancoran

Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta

Telp: (021) 79183485/0821-4688-8873

Fax: (021) 79183479

Email: secretariat@lbhpers.org

Aliansi Jurnalis Indonesia

Email: sekretariat@ajiindonesia.org

Telp: (021) 3151214

Aduan Isu HAM dan Kekerasan di Dunia Kerja**SINDIKASI**

Hotline aduan kasus kekerasan seksual: 0858-1086-4561

Email: hotlineSINDIKASI@protonmail.com

(untuk kasus terkait organisasi SINDIKASI)

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM)

Jln. Latuharhary No.4b, RT.1/RW.4, Menteng, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, Kode Pos 10310

Telp: (021) 3925230 ext. 126

WhatsApp: +6281226798880

Komisi Nasional Antikekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)

Jln. Latuharhary 4-B, Jakarta, Indonesia, Kode Pos 10310

Telp: +62-21-3903963

Fax: +62-21-3903922

Email: mail@komnasperempuan.go.id

Email pengaduan: pengaduan@komnasperempuan.go.id

LBH APIK

Email: lbh.apik@gmail.com

Telp: (021) 87797289

Yayasan Pulih

Jln. Teluk Peleng No. 63-A, Kompleks TNI AL, Rawa Bambu, Pasar Minggu

Email: pulihfoundation@gmail.com

Telp. Kantor: 021 78842580

Nomor Pengaduan: 08118436633

Serikat Buruh Migran Indonesia

Jln. Pengadegan Utara No. 1-A, RT 08/RW 06, Pancoran, Jakarta Selatan

Email: sekretariat@sbmi.or.id

Telp: (021) 79193879

Perempuan Mahardhika

Email: mail@mahardhika.org

Jaringan Muda Melawan Kekerasan Seksual

Email: yangmudayangmelawan@gmail.com

Daftar Pustaka

AJI Surabaya. 2020. "STOP Union Busting di Jawa Pos". Diakses dari: <https://www.aji-surabaya.org/2020/09/29/stop-union-busting-di-jawa-pos/>

ILO. 2019. *Konvensi ILO (KILO) 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja*. Jakarta.

ILO. 2020. *Konvensi Kekerasan dan Pelecehan ILO 2019 (No.190): 12 Langkah untuk Mendukung Tanggapan dan Pemulihan Covid-19*. Jakarta.

International Federation of Journalists (IFJ). 2016. Lembar Panduan "Combating sexual harassment at workplace"

Kementerian Ketenagakerjaan RI. 2016. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan*. Jakarta.

Mix.co.id. 2020. "Tiga Alasan Mengapa Freelancer Makin Diminati Millennials". Diakses dari: <https://mix.co.id/marcomm/news-trend/tiga-alasan-mengapa-freelancer-makin-diminati-millennials/>

Pemerintah Republik Indonesia. 2021. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. Jakarta.

Pemerintah Republik Indonesia. 2020. *Undang-Undang Omnibus Law Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jakarta.

Pemerintah Republik Indonesia. 2022. *Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja*. Jakarta.

Pemerintah Republik Indonesia. 2022 *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS)*. Jakarta.

Pemerintah Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.

Pemerintah Republik Indonesia. 2021. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta.

Tempo.co. 2020. "Jumlah Freelancer Melonjak 4,32 Juta Orang, Kominfo: Karir Ini Sedang Berkembang". Diakses dari: <https://bisnis.tempo.co/read/1403763/jumlah-freelancer-melonjak-432-juta-orang-kominfo-karir-ini-sedang-berkembang>

Tim LBH Pers. 2022. *Buku Saku Advokasi Ketenagakerjaan*. LBH Pers: Jakarta.

Tim LBH Jakarta. 2019. *Buku Saku Advokasi Pidana Perburuhan*. LBH Jakarta: Jakarta.

Lampiran

Lampiran 1

Contoh Surat Pengajuan Perundingan Bipartit

Perihal : Lampiran 1
Lampiran : -

Jakarta, 26 Januari 2022

Kepada
Manajemen PT XXXX
di Jakarta

Sehubungan dengan adanya permasalahan yang perlu dirundingkan secara Bipartit, maka saya, XXXX dari pihak pekerja mengajukan untuk melakukan musyawarah pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 28 Januari 2022
Pukul : 10.00 WIB
Tempat : Ruang Meeting Perusahaan

Adapun yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Masalah pemutusan hubungan kerja terhadap saya yang tidak sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Hak-hak berupa kompensasi PHK yang ditawarkan manajemen PT XXXX terhadap saya tidak sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Demikian surat pengajuan ini kami sampaikan. Terima kasih.

Hormat Saya,

(Nama Pekerja)

Lampiran 2

Contoh Surat Pengajuan Perundingan Bipartit

RISALAH PERUNDINGAN BIPARTIT I

Pada hari XXXX tanggal XXXX di XXXX telah dilakukan Perundingan Bipartit I antara kedua belah pihak sebagai berikut:

Nama : XXXX
Alamat : XXXX
Jabatan : Direktur Utama PT XXXX

Bertindak untuk dan atas nama PERUSAHAAN (selanjutnya disebut Pihak I).

Nama : XXXX
Alamat : XXXX
Jabatan : Staf Media Sosial PT XXXX

Bertindak untuk dan atas nama PEKERJA (selanjutnya disebut Pihak II).
Kedua belah pihak sepakat mengadakan Perundingan Bipartit I secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pendapat para pihak:

1. Pendapat Pihak I
(Detail pendapat Pihak I)

Terkait hal itu, Pihak II berpendapat bahwa XXXX

2. Pendapat Pihak II
(Detail pendapat Pihak II)

Terkait hal itu, Pihak II berpendapat bahwa XXXX

Kesimpulan (Hasil Perundingan):

- Pihak I menolak/menerima untuk membayarkan kompensasi yang diminta oleh pihak II.

Sehingga hasil Perundingan Bipartit I ini adalah:

- TIDAK MENCAPAI/MENCAPAI KATA SEPAKAT

Selanjutnya, Pihak I dan Pihak II akan mengadakan Perundingan Bipartit II yang jadwal pertemuannya akan diatur kemudian.

Demikian Risalah Perundingan Bipartit I ini dibuat sebagai upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan cara musyawarah guna mencapai mufakat dan sebagai bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan sesuai dengan ketentuan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Jakarta, 26 Januari 2022

Hormat Saya,

Hormat Saya,

(Nama Pekerja)

(Nama Pekerja)

Saksi-saksi:

(XXXX)

Lampiran 3

Contoh Berita Acara Pembentukan Serikat Pekerja

Berita Acara Pembentukan **(Nama Serikat Pekerja)**

Pada hari XXXX tanggal XXXX, kami yang bertanda tangan di bawah ini, bertempat di (alamat serikat pekerja), telah melaksanakan pertemuan untuk membentuk serikat pekerja.

Dasar pembentukan serikat yang dimaksud adalah:

1. Undang-Undang Dasar 1945.
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

Sesuai hasil musyawarah, telah disepakati dengan suara bulat pada tanggal XXXX di XXXX, sebagai berikut :

1. Dibentuk Serikat Pekerja:
 - a. Serikat Pekerja : XXXX
 - b. Alamat : XXXX
1. Serikat Pekerja tersebut adalah independen (atau berafiliasi dengan Federasi XXXX).

Bersama ini juga kami lampirkan susunan Dewan Pengurus dan daftar nama anggota pendiri.

Demikian Berita Acara Pembentukan (nama serikat pekerja) ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 26 Januari 2022

Ketua

Sekretaris

(XXXX)

(XXXX)

Lampiran 4

Contoh Surat Permohonan Pencatatan Serikat Pekerja

Jakarta, 26 Januari 2022

Nomor : XXXX
Lampiran : XXXX
Perihal : Permohonan Pencatatan **(nama serikat pekerja)**

Yth. Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur
di Tempat

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dengan ini diberitahukan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh sebagai berikut:

Nama : XXXX
Alamat : XXXX
Jumlah Anggota : XXXX

Untuk memenuhi ketentuan pemberitahuan dan pencatatan, dengan ini kami lampirkan:

1. Berita Acara Pembentukan
2. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga
3. Surat Pernyataan bahwa para anggota dan pengurus adalah benar-benar karyawan di (nama perusahaan)

Selanjutnya, kami mohon serikat pekerja kami dicatat dan dapat diberikan nomor bukti pencatatan. Demikian surat ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Ketua


Sekretaris




(XXXX)

(XXXX)

A series of 28 horizontal blue lines for writing.



 0811-1662-708 (Pusat Informasi SINDIKASI)

 Serikat SINDIKASI  @serikatsindikasi  @SINDIKASI_