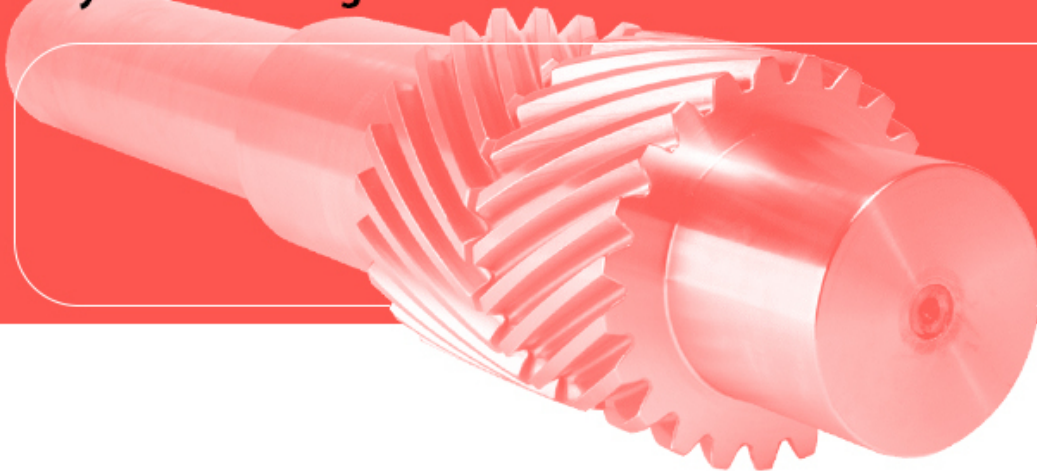




MEMAHAMI HAK BURUH PT. HUADI NICKEL ALLOY

**Panduan Singkat Hak-Hak Buruh
& Penyelesaian Sengketa**



Secara khusus, Zine Symptom ini tentu saja menyasar kepada Buruh yang tidak ikut dalam Serikat. Bacaan yang ada ditangan teman-teman, juga menjadi orientasi belajar bersama dalam lingkaran buruh, menyebarkan informasi terkait hak-hak buruh yang patut untuk disebarluaskan, karena pengetahuan biasanya akan selalu membuka potensi semua orang akan bersatu dan bersuara menuntut hak-haknya.

Panduan ini lahir berangkat dari situasi gelombang Pemutusan Hubungan Kerja massal yang terjadi setidaknya kurun waktu Desember 2024, sebanyak 19 buruh mengalami PHK, disusui awal Januari 2025 sebanyak 15 buruh. Gelombang PHK terus berlanjut hingga awal Maret 2025, dengan tambahan 24 buruh yang diputus kontraknya. Dengan demikian, total pekerja yang terdampak dalam kurun waktu tersebut mencapai 58 orang.

Dalam rilis 1 Juli 2025, termuat dalam laman website resmi LBH Makassar, yang bersumberkan dari SBIPE Bantaeng, bulan April adalah babak lanjutan kisah

ugal-ugalan PT. Huadi Nickel Alloy yang memutuskan hubungan kerja kepada 73 orang buruh. Tidak berhenti disitu, brutalitas Perusahaan PT. Huadi Nickel Alloy berlanjut pasca adanya pertemuan perwakilan perusahaan PT. Wuzhou yang telah merumahkan kurang lebih 350 Buruh terhitung sejak 1 July 2025 dan PT. Yatai akan merumahkan kurang lebih 600 orang Buruh jika ore sudah habis, dan tak ada lagi yang bisa diolah serta seluruh feronikel yang telah diproduksi telah diekspor ke China.

Situasi ini tentu sangat memprihatinkan pasalnya angka-angka korban tidak berpaku pada jumlah korban langsung melainkan adanya sudut pandang advokasi atau memandang kasus secara non parsial. Ada ratusan kolega dan kerabat buruh yang ikut menjadi tanggung jawab, terlebih jika Buruh yang mengalami PHK itu merupakan tulang punggung keluarga yang menafkahi demi keberlangsungan hidup mereka.

Kisah sosok-sosok yang menjadi

korban, sebagian adalah orang-orang yang disingkirkan dari sumber penghidupannya akibat lingkungan di kampung sudah tercemar akibat aktivitas perusahaan di Kawasan Industri Bantaeng. Tipu muslihat Pemerintah Kabupaten muncul di akhir-akhir ini terkait janji kesejahteraan yang nyatanya berputar arah ke kurang kemiskinan.

Jumlah korban tentu dapat dikalkulasikan mencecah ribuan, jika dilihat kehadiran Industri Nikel tidak membunuh hanya sekali melainkan berkali-kali. Ada orang yang terpaksa mengungsi dari kampungnya, ada orang yang berharap penuh terhadap air bersih, ada orang yang teras rumahnya ditebali dengan debu, ada orang yang secara halus di PHK dengan menggunakan alasan halus—dirumahkan, laut tercemar, udara kotor, debu tebal, ada ancaman kesehatan yang sedang dihadapi oleh warga Bantaeng.

Panduan ini mencoba mengisi jalan juang Warga dan Buruh dalam menuntut haknya, meski ringkih dihadapan hukum, ini

patut untuk dipandang sebagai bagian dari asa yang akan meruncingkan kebencian terhadap raksasa KIBA di tengah kampung.

Salam Hormat;

Makassar, Juli 2025

Abdul Azis Dumpa

Direktur LBH Makassar



PERTANYAAN 1:

Apa saja hak-hak buruh jika “dirumahkan”?

JAWAB:

Pengaturan hukum ketenagakerjaan **tidak mengenal istilah “dirumahkan”**, karena dalam hubungan kerja secara jelas mensyaratkan hubungan kerja adalah hal-hal yang telah memenuhi seperti, **(1) Adanya Pekerjaan, (2) Adanya Upah, dan (3) Adanya Perintah**. Artinya jika unsur yang disebutkan tidak masuk atau hilang. Maka, secara langsung tidak ada hubungan kerja.

Dalam konteks kasus yang dialami oleh Buruh PT. Huadi Nickel Alloy yang secara khusus dalam penempatannya berada di dua Perusahaan, yakni PT. Yatai Nickel Alloy dan PT. Wuzhou.

Penting untuk dilihat konteks politik kebijakan perusahaan, jika pembenarannya adalah perusahaan bersandar pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja, artinya Perusahaan wajib untuk

memastikan jangka waktu buruh dirumahkan, sebagaimana disebutkan di Surat Edaran;

“f. Meliburkan atau Merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu.”

Konteks Masalah Buruh KIBA:

Tentu penting untuk mengkritisi politik kebijakan Perusahaan dalam memutuskan status buruh jika ingin “dirumahkan”. Dalam hal ini penting untuk membaca kondisi perusahaan–menggali latar belakang kebijakan yang diambil tentu sangat berpengaruh pada hak buruh.

Namun, jika dilihat dalam proses ketika kedua perusahaan mengambil kebijakan untuk merumahkan para buruh melalui proses yang tidak adil, tentu patut untuk dipertanyakan. Kondisi yang lain patut untuk dilihat, sejak diputuskan buruh dirumahkan maka perusahaan wajib untuk membayarkan upah bulanan, lalu kondisi ini patut untuk dipertimbangkan sebulan kedepan. Bilamana perusahaan tidak memberikan upah bulanan, artinya terdapat unsur hubungan kerja (Upah, Pekerjaan dan

Perintah) yang hilang yang berimplikasi pada Pemutusan Hubungan Kerja.

PERTANYAAN

2:

Apa yang harus saya lakukan jika mendapatkan ancaman “dirumahkan” atau Pemutusan Hubungan Kerja?

JAWAB:

Pemutusan Hubungan Kerja tergolong sebagai “Perselisihan PHK”. Menurut norma hukum ketenagakerjaan–terdapat beberapa langkah yang dapat ditempuh oleh Buruh yang berhadapan dengan Perselisihan Hak dengan Perusahaan.

Namun jika Perusahaan memberikan kabar berupa ancaman dan upaya merumahkan buruh hingga hal yang lain adalah PHK, maka kamu berhak untuk menuntut dilakukan perundingan bersama perusahaan.

Hal yang patut diketahui adalah, perusahaan wajib untuk melakukan atau menerima permintaan perundingan bersama.

Hal yang lain adalah, prinsipnya adalah non-keterwakilan yang artinya setiap buruh berhak untuk masing-masing berhadapan dengan perusahaan untuk melakukan perundingan bersama. Hal ini, berlaku sebaliknya jika buruh telah masuk dalam sebuah serikat pekerja baik itu serikat buruh perusahaan maupun mandiri.

Masalah yang kerap terjadi, adanya keterwakilan sepihak yang dilakukan tanpa adanya proses pemberian informasi secara merata. Biasanya ini terjadi di serikat buruh perusahaan yang secara keberpihakan itu tidak mementingkan hak buruh.

Artinya, buruh berhak untuk meminta perundingan ulang untuk memastikan beberapa hal. Seperti:

1. Alasan dilakukan PHK atau kebijakan merumahkan Buruh
2. Mengetahui secara jelas hak-hak yang diperoleh oleh Buruh.
3. Hak yang diperoleh tentu berbeda jika, buruh di PHK atau dirumahkan.

4. Adanya Berita Acara Perundingan Bersama.
5. Risalah atau hasil perundingan ini penting untuk dibuat guna sebagai dasar buruh/serikat buruh untuk memohon mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan.
6. Bilamana Perundingan Bersama perusahaan menemukan kesepakatan, berita acara tetap dibutuhkan untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Konteks Masalah Buruh KIBA:

Beberapa orang Buruh telah diputuskan untuk dirumahkan secara sepihak yang **diklaim telah diwakili oleh Leader sebagai perwakilan perusahaan**. Hal ini menjadi masalah karena buruh tidak mengetahui proses yang telah berlangsung.

Hal yang patut untuk dilakukan, baik itu melalui Serikat Buruh ataupun buruh sendiri secara langsung memungkinkan untuk **memohon perundingan bersama perusahaan untuk memastikan status hubungan kerjanya**. Konsekuensi dari hasil perundingan menghasilkan dua hal. Dalam hal ini, hak pekerja berbeda ketika dia dirumahkan atau di PHK.

PERTANYAAN

3:

Seperti apa alur penyelesaian Perselisihan Hak Buruh?

JAWAB:

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam ditempuh mulai dari tahap perundingan bersama perusahaan atau pada umumnya dikenal sebagai **Bipartit**. Tahap selanjutnya adalah perundingan yang menghadirkan pihak ketiga atau dikenal sebagai **Tripartit**, kemudian yang terakhir dikenal upaya **Gugatan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Negeri Makassar**.

Tahapan ini tentunya telah dimuat dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lebih rigid, penjelasannya sebagai berikut:

1. Pada tahapan Bipartit – Perundingan Bersama Perusahaan Pasal 3 ayat (1):

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya

melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.

Pasal 3 ayat (2):

“Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan”.

Pasal 3 ayat (3):

“Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal”.

Hal ini dapat dimohonkan oleh buruh secara individu maupun melalui serikat buruh. Perundingan juga tentu berlandaskan pada kesepakatan dua belah pihak yang kemudian menghasilkan resolusi perselisihan bersama-sama.

2. Pada tahapan Tripartit – Perundingan Melibatkan Pihak Ketiga.

Pasal 4 ayat (1);

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

Pada tahapan ini—merupakan tahapan lanjutan ketika pada tahap Bipartit tidak menemukan kesepakatan bersama. Tripartit tentu akan didorong kepada instansi terkait, dalam hal ini termaksud kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantaeng melalui Mediator. Hal yang lain, Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

3. Gugatan Hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan apabila upaya tripartit yang meliputi mediasi dan

konsiliasi gagal. Namun tidak demikian jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase, karena tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Konteks Masalah Buruh KIBA:

Belajar dari kasus PHK Massal, atau gelombang pandemi yang merumahkan ratusan ribu Buruh di seluruh Indonesia, tentu sedikit banyak memberikan gambaran bagaimana situasi yang akan dihadapi secara umum oleh Buruh di Kawasan Industri Bantaeng.

Hal yang tergambar, tentu kebijakan tidak akan tergambarkan secara representatif (satu buruh-satu suara-satu keputusan). Hal ini tentu akan terjadi silang pendapat antara Buruh itu sendiri. Upaya dalam menengahi perbedaan pendapat dan mendorong satu cara pandang bersama adalah ikut terlibat dalam Serikat Buruh yang mandiri atau independensi dari Perusahaan. Ruang inilah yang mampu mempertemukan kepentingan banyak orang. Saat ini telah terbentuk dan telah berlangsung advokasi bersama terhadap buruh yang sebelumnya

di PHK melalui Serikat Buruh Industri Pertambangan dan Energi (SBIPE)

Karena kita menolak pertemuan yang dilakukan oleh Perusahaan pada 25 Juni adalah pertemuan yang tidak representatif dan condong mengarah pada membela kepentingan Perusahaan, artinya ruang untuk menemukan kesepakatan bersama adalah melalui serikat buruh.

Berangkat dari alur di atas, skema perundingan bersama perusahaan harus ditempuh untuk melangkah ke tahap selanjutnya. Mendorong Serikat untuk mengajukan permohonan perundingan bersama, meminta kejelasan serta kepastian hak dan status hubungan kerja antara buruh dan PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia.

PERTANYAAN

4:

Hak apa saja yang bisa didapatkan ketika mengalami Pemutusan Hubungan Kerja?

Hak-Hak yang patut diterima oleh Buruh KIBA ketika mengalami Pemutusan Hubungan Kerja termaktub dalam Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 40 ayat (1), hak-hak buruh melingkupi;

“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Perhitungan hak-hak yang disebutkan di atas dapat dilihat pada PP No. 35 tahun 2021.

Namun hal ini tidak berlaku jika Buruh mendapatkan status kerja yang “dirumahkan”. Hal ini diatur sesuai dengan acuan SE tahun 1998 (disebutkan di atas) yang pada pokoknya buruh masih tetap mendapatkan upah bulanan.

Konteks Masalah Buruh KIBA:

Penting untuk meninjau ulang

status hubungan kerja Buruh KIBA dengan anak Perusahaan PT. Huadi Nickel Alloy, mengapa? Karena hal sangat menentukan hak apa saja yang berhak didapatkan oleh buruh. Masing-masing keputusan itu memiliki implikasi hukum yang berbeda baik itu, jika seseorang di PHK atau dirumahkan.

Informasi resmi terkait hal ini tentu bisa ditemukan melalui perundingan bersama dengan perusahaan.

PERTANYAAN 5:

Apa yang bisa dilakukan jika Perusahaan tidak memenuhi Hak Buruh?

JAWAB:

Keputusan dalam mengambil tindakan tentu bersandar pada proses atau upaya yang telah ditempuh. Setidaknya, hal ini sudah dijelaskan alurnya pada [Pertanyaan 3] di atas. Proses serta hasilnya tidak dapat dipastikan, dan tentunya akan selalu bersandar pada

hasil-hasil perundingan bersama, baik itu dengan Perusahaan, Mediator, maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Konteks Masalah Buruh KIBA:

Permasalahan yang dialami oleh Buruh KIBA merupakan bagian dari penghilangan hak atas pekerjaan. Jejak proses penyelesaiannya tentu bisa dilihat pada proses Bipartit yang telah berlangsung pada bulan Mei 2025. Hasil perundingan tentunya memberikan sinyal negatif atas itikad Perusahaan dalam menunaikan hak-hak buruh.

Hal ini menjadi tolak ukur bahwa keputusan yang akan diambil oleh Perusahaan condong pada tindakan pengabaian hak Buruh. Artinya, pilihan yang lain dapat ditempuh adalah menempuh jalur-jalur non litigasi seperti aksi pendudukan, pemogokan, aksi massa, serta melakukan aksi kampanye publik yang menjangkau masyarakat luas.

Dengan tidak melepaskan aksi litigasi, gugatan hukum tidak bisa dilupakan. Upaya ini juga penting untuk dilakukan dan tentunya putusan Pengadilan Hubungan

Industrial memuat perintah untuk melaksanakan kewajiban dalam pemenuhan hak buruh.

PERTANYAAN

6:

Apa mekanisme lain yang dapat ditempuh?

JAWAB:

Hak atas pekerjaan adalah sebuah konsep yang menyatakan bahwa semua orang memiliki hak untuk bekerja atau turut serta dalam kegiatan produktif, dan mereka tidak boleh dilarang untuk melakukan hal tersebut. Hak ini dicantumkan di dalam Pasal 23. Pernyataan Umum tentang Hak-Hak Asasi Manusia. Hak ini juga dapat ditemui di dalam **Pasal 6 Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya:**

“Negara Pihak dari Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak semua orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang memadai guna melindungi hak ini”.

Kawasan Industri Bantaeng dibangun dengan janji serta semangat ingin mensejahterakan masyarakat Banteng. Nyatanya, ancaman terhadap ribuan masyarakat sedang berada di hadapan Warga Bantaeng. Imbas dari dampak PHK Massal dan dampak lain seperti kerusakan lingkungan menghasilkan dampak kerugian terakumulasi dan masif.

Dalam konteks masalah Ketenagakerjaan, selain dari menempuh upaya hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, **hal yang lain dapat ditempuh adalah melibatkan pihak-pihak lain seperti Pemerintah Daerah–Bupati, KOMNAS HAM, Kementerian Ketenagakerjaan dan POLDA Sulsel**

Konteks Masalah Buruh KIBA:

Hak atas pekerjaan adalah hak dasar yang patut untuk dilindungi oleh negara. PHK Massal yang dihadapi oleh Buruh KIBA penting untuk dipandang merupakan masalah yang penting karena memiliki skala dampak yang masif dan memakan korban ribuan

Penting untuk **menarik institusi atau lembaga negara untuk terlibat aktif dalam mengintervensi PT. Huadi Nickel Alloy** untuk mendesak pemenuhan hak Buruh KIBA, termasuk menuntut peran aktif Kementerian Ketenagakerjaan untuk ikut menemukan resolusi bersama.

Hal yang lain, terdapat beberapa fakta yang muncul pasca Perundingan Bipartit pada bulan Mei bahwa perusahaan telah melakukan pelanggaran hak terhadap Buruh KIBA. Sebut saja seperti, upah dibawah minimum, tidak dibayar upah lembur, jam kerja di atas standar, dan sebagainya.

Pelanggaran hak ini tentu masuk dalam kategori Tindak Pidana Khusus, artinya **dimensi tindak pidananya dapat dilaporkan di POLDA Sulsel.**

PERTANYAAN

7:



Apa Tindak Pidana yang dilanggar oleh Perusahaan ?

JAWAB:

Aturan hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan khusus bagi pekerja agar perusahaan tidak bisa sewenang-wenang dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Perlindungan ini penting agar pekerja dapat menjalankan pekerjaannya secara layak sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Beberapa tindakan dinilai sebagai suatu kejahatan ketenagakerjaan yang diancam dengan pidana yang lebih berat, sementara beberapa tindakan lain dikategorikan sebagai pelanggaran ketenagakerjaan yang juga diancam dengan sanksi pidana penjara dan denda terhadap Perusahaan.

Konteks Masalah Buruh KIBA:

Upah di bawah UMP
Buruh bekerja dan memperoleh Upah di bawah Upah Minimum Provinsi. Buruh yang dipekerjakan hanya menerima upah senilai Rp. Rp 3.500.000 per bulan. Upah ini dibawah UMP Provinsi Sulsel, **berdasarkan SK Gubernur Sulsel**

No. 1423/XII/Tahun 2024 tentang UMP Tahun 2025 sebesar Rp 3.657.527,37, sedangkan upah yang diterima hanya sebesar Rp. 3,5 juta. Sehingga terdapat kekurangan sebesar Rp 157.527,37 per bulan per orang sejak Januari hingga waktu PHK.

Merujuk pada Pasal 88 E ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah melalui Pasal 81 angka 66 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. **Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.**

Jika perusahaan tetap tidak membayar kekurangan upah sesuai upah minimum, maka perusahaan telah melanggar Pasal 185 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah melalui Pasal 81 angka 66 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

"Pasal 185 ayat (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan mengenai upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 E ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4

sedikit Rp100.000.000 dan paling banyak Rp400.000.000”.

Pembayaran upah di bawah Upah Minimum merupakan tindak pidana Kejahatan ketenagakerjaan. Jika perusahaan tetap menolak membayar upah sesuai ketentuan Upah Minimum, maka perusahaan telah melakukan kejahatan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, dan harus dimintai pertanggungjawaban secara pidana.

Siapa yang mesti bertanggung jawab atau pihak yang dilaporkan, adalah Direktur Perusahaan, atau orang yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memutuskan upah yang diterima oleh Buruh. Karena orang inilah yang memiliki niat jahat - atau Mens Rea untuk melakukan kejahatan ketenagakerjaan terhadap buruh dengan memberikan upah dibawah standar minimum yang telah ditetapkan pemerintah.

Siapa yang berhak melaporkan ini, semua buruh yang dipekerjakan dengan upah dibawah UMP, memiliki hak untuk melaporkan

perusahaan berdasarkan ketentuan pasal ini. Alat bukti yang dipersiapkan cukup dengan bukti surat slip gaji yang menunjukkan upah dibawah UMP. Yang kedua dengan bukti surat SK Penetapan UMP oleh Gubernur Sulsel. Yang Ketiga adalah Bukti Saksi yang mengetahui terkait dengan Upah yang diterima dibawah UMP, bisa dari kawan-kawan buruh yang mengalami hal yang sama.

Upah Lembur yang tidak Dibayarkan

Sistem kerja di perusahaan menggunakan sistem kerja shift 12 jam kerja. Bahkan secara praktik bisa lebih dari 12 jam. Berdasarkan fakta dilapangan Buruh mulai bekerja pukul 07.30 WITA yang dibuktikan dengan sistem finger print dan selesai pukul 20.00 WITA, atau total 12,5 jam kerja.

Merujuk pada bukti pembayaran Upah sebulan atau Slip gaji tercantum 160 jam kerja sebulan, dan 80 jam kerja lembur dengan 20 shift kerja sebulan. Terdapat sanksi bagi keterlambatan satu menit

bagi keterlambatan satu menit saat briefing (pengurangan upah 1 jam atau sanksi fisik seperti push up), yang menunjukkan jam kerja dimulai sebelum 07.45 WITA.

Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 78 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah berdasarkan pasal 81 poin 24 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang yang dinyatakan sebagai berikut:

“Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur”.

Bahwa sebagaimana dasar hukum yang telah diuraikan diatas, maka pihak Perusahaan wajib membayar keseluruhan Upah Lembur yang berhak diterima oleh Buruh yang telah bekerja selama 12 jam di Perusahaan setiap harinya.

Bahwa jika perusahaan tetap bersikeras tidak mau

membayarkan keseluruhan upah lembur dan menggelapkan satu jam lembur dari Perusahaan maka, Perusahaan telah melanggar ketentuan berdasarkan pasal 187 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam telah diubah berdasarkan pasal 68 poin 24 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang yang dinyatakan sebagai berikut:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam...., Pasal 78 ayat (2) (terkait dengan kewajiban membayar upah lembur)dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah)”.

Pihak yang wajib bertanggung jawab atau pihak yang dilaporkan, adalah Direktur Perusahaan, atau orang yang berwenang dan

bertanggung jawab dalam memutuskan upah yang diterima oleh Buruh. Karena orang inilah yang memiliki niat jahat - atau Mens Rea untuk melakukan pelanggaran ketenagakerjaan terhadap buruh dengan tidak memberikan upah lembur sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan pemerintah

PENUTUP

Saduran bacaan ini tentu bersandarkan pada satu kekuatan yang pokok, aspek berhimpun atau berserikat merupakan jalur terpenting untuk ditempuh-menyatukan kekuatan perlawanan adalah pilihan awal yang setidaknya patut untuk dirembukkan secara bersama. Tujuan disusunnya Pamflet agitasi buruh KIBA ini mencoba untuk melihat apa latar belakang masalah dan mencoba memberikan tawaran politis dengan tidak melepaskan atau memprioritaskan satu aspek pandang dalam penyelesaian konflik perburuhan.

Diawal, dalam bacaan ini menilai bahwa permasalahan ketidaktahuan harus diselesaikan

dan membuka cakrawala perjuangan, pamflet ini merupakan pengisi celah kosong-mendorong pengetahuan yang lahir secara setara dan membuka ruang untuk bertukar pendapat melalui forum-forum bersama antara Buruh KIBA.

Sebaik-baiknya pelajaran adalah pengalaman, dan banyak kasus yang identik, **pilihan BERSERIKAT adalah pilihan yang setidaknya dapat disimpulkan adalah pilihan politik yang paling tepat** untuk menghadapi usaha jahat dari perusahaan.



DISUSUN

Penulis:

Muh. Syahfizwan, S.H

(Divisi Riset, Dokumentasi dan Kampanye)

Hasbi Asiddiq, S.H

(Bidang Ekonomi, Sosial dan Budaya)

Ditinjau ulang:

Muhammad Haedir, S.H

(Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia)

Tata Letak:

Bidang Kampanye - LBH Makassar

Bertanggungjawab:

Abdul Azis Dumpa, S.H., M.H

(Direktur LBH Makassar)

Lembaga Bantuan Hukum Makassar

Edisi Juli, 2025

Ikuti Kami

Instagram: **lbh_makassar**

Facebook: **Lembaga Bantuan Hukum Makassar - YLBHI**

Twitter: **lbh_makassar**

Whatsapp: **+62 851-7448-2383**

Website: **www.lbhmakassar.org**

Alamat

Jalan Nikel 1, Blok A22, No. 18, Kota Makassar

Bantuan Hukum Struktural

OLEH

MEMBACA GEZALA

SYMPTOM

Edisi Juli 2025