



UJI AKADEMIS & EKSAMINASI PUBLIK

**MEMBEDAH STRUKTUR KETIDAKADILAN BURUH
SMELTER NIKEL DI KAWASAN INDUSTRI BANTAENG**

PUTUSAN NOMOR 30/PDT.SUS-PHI/2025/PN.MKS

EKSAMINATOR

ABDUL MUNIF ASHRI
MUHAMMAD RIDHA

KHAMID ISTAKHORI
NABIYLA RISFA IZZATI

UJI AKADEMIS & EKSAMINASI PUBLIK

MEMBEDAH STRUKTUR KETIDAKADILAN BURUH SMELTER NIKEL DI KAWASAN INDUSTRI BANTAENG

Putusan Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks

Eksaminator

Abdul Munif Ashri
Khamid Istakhori
Muhammad Ridha
Nabiyla Risfa Izzati

Disusun oleh

Ambara Dewita Purnama
Hasbi Asiddiq
Muhammad Ansar
Muh. Syahfizwan
Salman Azis

Editor

Muh. Ismail

Tata Letak

Bidang Kampanye LBH Makassar

Penanggungjawab

Abdul Azis Dumpa

Foto dan Foto Sampul: *Arsip* SBIPE Banteng

Lembaga Bantuan Hukum Makassar,
Mei, 2026

Ikuti Kami

Website: www.lbhmakassar.org
Email: lbhmks.ylbhi@gmail.com
Instagram: lbh_makassar
Facebook: Lembaga Bantuan Hukum Makassar - YLBHI
Twitter: lbh_makassar
Whatsapp: +62 851-7448-2383

Alamat

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



SBIPE
KIBA
BANTAENG

HUADI NICKEL-

A. LATAR BELAKANG

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui Pengadilan Negeri Makassar telah memantik gelombang penolakan dari ribuan buruh smelter nikel yang bekerja di Kawasan Industri Bantaeng (KIBA). Meskipun secara formal perkara ini hanya menjerat 20 orang buruh sebagai pihak tergugat, dampaknya jauh melampaui angka tersebut—menyentuh seluruh lapisan tenaga kerja yang menggantungkan nasib pada PT Huadi Nickel Alloy, perusahaan smelter nikel yang beroperasi di jantung KIBA.

Secara normatif, kekhawatiran yang dirasakan oleh ke-20 buruh tergugat sesungguhnya merupakan kekhawatiran kolektif seluruh kelas pekerja di Indonesia. Putusan ini berpotensi membuka jalur baru perampasan hak-hak buruh, bukan melalui regulasi, melainkan melalui yurisprudensi yang terbentuk dari kekeliruan hakim di tingkat pengadilan. Beberapa poin krusial yang diputuskan dalam perkara ini dikhawatirkan akan menjadi preseden kuat yang mempengaruhi jalannya perkara-perkara PHI di seluruh Indonesia.

Lebih jauh, putusan ini mengungkap kekhawatiran yang lebih mendasar: Pengadilan Hubungan Industrial berpotensi bergeser dari fungsinya sebagai pelindung hak pekerja menjadi instrumen yang justru menganggangi konstitusi. Itulah sebabnya Eksaminasi Putusan ini perlu dilaksanakan—sebagai bentuk pengawasan publik terhadap jalannya peradilan dan sebagai upaya mengidentifikasi kekeliruan hukum yang tidak boleh dibiarkan berulang.

Perjalanan advokasi yang menghantarkan kasus ini ke tahap eksaminasi bukanlah jalan yang mudah. Para buruh KIBA bersama koalisi pendukungnya telah menempuh berbagai jalur perjuangan: aksi pemogokan yang berulang, serangkaian audiensi dengan pemangku kepentingan, surat-menyurat kepada lembaga terkait, hingga advokasi di tingkat internasional. Semua itu dijalankan bahu-membahu antara tim hukum dan Serikat Buruh Industri Pertambangan dan Energi (SBIPE) Bantaeng—sebuah perlawanan panjang yang mencerminkan betapa seriusnya pelanggaran yang dialami para buruh.

Dalam konteks itulah eksaminasi ini menemukan urgensinya. Secara garis besar, majelis hakim dinilai telah melakukan sejumlah kesalahan mendasar yang perlu didokumentasikan dan dikritisi.

Pertama, hakim mengabaikan perbedaan mendasar antara dua jenis perselisihan ketenagakerjaan yang berbeda: perselisihan PHK dan

perselisihan hak. Perjanjian Bersama (PB) yang mengatur penyelesaian PHK tidak dapat dan tidak seharusnya dianggap menghapus kewajiban perusahaan untuk membayar kekurangan upah lembur. Keduanya merupakan ranah hukum yang terpisah, dan mencampurkannya—seperti yang dilakukan majelis hakim—adalah kekeliruan hukum yang serius.

Kedua, alih-alih berpegang pada ketentuan perundang-undangan, hakim justru membenarkan sistem pembayaran "insentif shift" sebesar 40% dari upah pokok yang didasarkan pada memo internal perusahaan. Padahal, perhitungan yang telah dilakukan baik oleh Dinas Ketenagakerjaan maupun serikat pekerja secara konsisten menunjukkan bahwa nilai tersebut jauh di bawah ketentuan Pasal 31–34 PP 35/2021, yang mewajibkan pembayaran upah lembur sebesar 1,5 hingga 2 kali upah per jam. Dengan memvalidasi standar internal perusahaan di atas regulasi negara, putusan ini pada dasarnya memberi ruang bagi perusahaan untuk merancang sendiri besaran upah lembur yang mereka bayarkan.

Ketiga, majelis hakim secara sepihak dan tanpa pertimbangan hukum yang memadai menyatakan bahwa penetapan Pengawas Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan mengikat. Ini merupakan pernyataan yang mengejutkan, mengingat justru perusahaanlah yang tidak kooperatif selama proses pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan. Dengan mendelegitimasi otoritas pengawas tanpa argumentasi hukum yang kuat, putusan ini secara tidak langsung melindungi perusahaan yang tidak patuh dan memperlemah fungsi pengawasan negara dalam hubungan industrial.



8. POSISI KASUS

Perkara ini terkait dengan persoalan praktek kerja paksa sebagai bagian dari perbudakan modern yang diberlakukan oleh PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia (HNAI) di Kabupaten Bantaeng, Sulawesi Selatan.

PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia, merupakan Perusahaan Kerjasama Indonesia-China yang bergerak dibidang industri pengolahan dan pemurnian nikel yang beroperasi di Kawasan Industri Bantaeng (KIBA) Desa Papan Loe, Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.

Sejak awal proses beroperasinya, pada tahun 2018, Perusahaan telah membentukkan 2 sistem kerja yakni Sistem kerja Shift 12 jam perhari, dengan 5 kali shift selama seminggu, dan Sistem Reguler yakni 8 jam kerja perhari, dengan 1 jam istirahat, tanpa istirahat mingguan.

Dalam sistem shift 12 jam kerja x 20 shift kerja selama sebulan. Atau sama dengan 240 jam kerja selama sebulan. Yakni sebanyak 8 jam x 20 hari = 160 jam selama sebulan untuk jam kerja normal. Dan 80 jam selama sebulan untuk jam kerja lembur. Bahwa dalam praktik menjalankan lembur tersebut, pekerja tidak diberikan pilihan apakah ingin menggunakan hak lemburnya atau tidak.

Dalam bekerja dengan sistem shift tersebut, tidak ada jam istirahat yang diatur oleh Perusahaan. Pekerja diminta untuk bekerja secara terus menerus sepanjang waktu mulai dari Pukul 08.00 Pagi hingga Pukul 20.00 malam untuk Shift Pagi atau dari Pukul 20.00 Malam hingga Pukul 08.00 Pagi untuk Shift Malam. Bahwa selain sistem Shift, perusahaan juga mempraktekkan sistem kerja reguler yakni bekerja selama 8 jam per hari, dengan satu jam istirahat, tanpa memberikan waktu istirahat mingguan terhadap pekerja.

Karena para Pekerja tidak memiliki pilihan atau dimintai apakah sepakat melakukan lembur atau tidak, ini merupakan bentuk dari sistem usaha Perusahaan yang tidak memberikan hak kepada pekerjanya untuk melaksanakan lembur atau tidak. Padahal sesuai dengan aturan, Pekerja memiliki hak untuk menyetujui lembur atau tidak. Bahkan jika menolak untuk menjalankan arahan dari Perusahaan terkait dengan sistem kerja 12 jam itu, Para pekerja, akan diberikan Surat Peringatan (SP) atau sanksi dari Perusahaan. Dua hal ini lah yang menjadi indikator dari kerja paksa yang dipraktikkan oleh Perusahaan.

Alih-alih membayarkan hak upah lembur yang telah ditetapkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan, Pada 11 Agustus 2025 Perusahaan justru mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial dengan perkara nomor 30/PDT.SUS-PHI/2025/PN.MKS terhadap 20 orang pekerja yang telah halaman mendapatkan penetapan pengawas ketenagakerjaan terhadap kekurangan upah lembur yang harus perusahaan bayarkan dengan total mencapai Rp. 983 juta yang menjadi hak pekerja. Mereka menuntut agar sistem kerja yang selama ini mereka terapkan berupa, pemberian insentif kelebihan jam kerja yakni 40% dari Jumlah Upah yang diterima tiap bulannya telah Sah dan tidak perlu diperbaiki padahal hal ini jelas-jelas bertentangan dengan kewajiban membayarkan upah lembur yang aturannya jelas dalam PP 35 Tahun 2021.



Gugatan ini penting karena akan berdampak pada sekitar 1962 buruh yang bekerja di PT. HNAI termasuk 400 orang buruh yang telah tergabung dalam Serikat buruh. Selain itu hal ini akan berdampak terhadap buruh industri di seluruh KIBA, termasuk PT. Hengsheng dan PT Unity yang masuk dalam Huadi Bantaeng Industrial Park (HBIP).

Akibat pelanggaran ini, buruh mengalami kerugian ekonomi besar karena tidak mendapatkan hak lemburnya. Misalnya, salah satu buruh (Paisal) kehilangan Rp 1,7 juta per bulan hanya dari selisih lembur. Jika dikalkulasi, total kekurangan upah lembur untuk 20 orang mencapai hampir Rp 1,2 M berdasarkan perhitungan Serikat. Selain kerugian finansial, para buruh juga mengalami kelelahan fisik, risiko kesehatan jangka panjang akibat jam kerja panjang, serta ketidakpastian ekonomi karena tidak ada transparansi upah.

C. PANDANGAN EKSAMINATOR

I. **Muhammad Ridha**

Dosen di Kampus Universitas Islam Alauddin (UIN) Makassar
Fakultas Ushuluddin

Sebelum persidangan, pengawas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi Sulawesi Selatan pada 27 Mei 2025 menerbitkan penetapan hak atas upah lembur yang dimiliki oleh para pekerja PT.HNA. Penetapan ini diabaikan dan kemudian pihak perusahaan melakukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Pengawas ketenagakerjaan menghitung total upah lembur bagi tergugat yang belum dibayarkan selama masa kerja adalah Rp983.978.243 untuk dua puluh pekerja (tergugat). Putusan badan yang memiliki kewenangan ini diabaikan oleh hakim dalam memutuskan perkara ini.

Hal yang sama juga dilakukan untuk perhitungan yang dilakukan oleh Serikat Pekerja yang menaungi para pekerja yang berstatus sebagai tergugat. Berikut perhitungan syarikat pekerja menyebutkan hak kekurangan upah lembur bagi para tergugat total sejumlah Rp1.249.805.252. Bukan jumlah yang sedikit bagi pekerja yang telah mengerahkan waktu dan kapasitas kerjanya untuk perusahaan.

Hasil perhitungan selisih atas standar Upah Minimum Provinsi menunjukkan adanya kesenjangan antara upah yang diterima dengan upah yang seharusnya diterima menurut peraturan tersebut. “Bahwa berdasarkan SK Gubernur Sulsel No. 1423/XII/tahun 2024 tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2025 sebesar Rp3.657.527,37 sedangkan upah yang diterima sebagai gaji pokok hanya sebesar Rp3.500.000. Sehingga terdapat kekurangan sebesar Rp157.527,37 perbulan perorang sejak januari hingga saat ini”. Total kekurangan pembayaran selisih gaji dari UMP adalah Rp6.301.095 pada 2023.

Dari ketiga hal di atas saja menunjukkan bahwa perusahaan memang mengabaikan semua yang diatur dan direkomendasikan. Mulai dari rekomendasi Serikat Pekerja, Rekomendasi Pengawas ketenagakerjaan hingga SK Gubernur mengenai upah layak untuk standar provinsi yang telah ditetapkan sebagai Upah Minimum provinsi (UMP). Bagaimana mungkin dewan hakim bisa menerima gugatan perusahaan yang justru jelas-jelas mengabaikan peraturan yang ada? Hal ini belum lagi jika melihat selisih perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan standar PP No. 35 tahun 2021 baik pasal 31 ayat (1) maupun pasal 32 yang masing-masing normanya sebagai berikut:

Berdasarkan ketentuan dalam pasal 31 ayat 1 PP No. 35 Tahun 2021 ditegaskan terkait upah yang berhak diterima oleh buruh ketika melaksanakan jam kerja lembur yakni:

“Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pasal 21 ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur dengan ketentuan: a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam; dan b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali upah sejam.”

Karena sebagian pekerja (tergugat) adalah pekerja dengan sistem regular 8 hari kerja 1 jam istirahat tanpa ada istirahat mingguan maka berlaku ketentuan pada pasal 31 ayat 3 PP No. 35 tahun 2021 yakni: “perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur, apabila kerja lembur dilakukan di hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jam pertama sampai jam kedelapan dibayar dua kali upah sejam.
- b. Jam kesembilan, dibayar tiga kali upah sejam; dan
- c. Jam kesepuluh, jam kesebelas dan jam kedua belas dibayar empat kali upah sejam.

Sesuai dengan aturan pasal 32 PP No. 35 Tahun 2021, yakni upah perbulan diterima- termasuk gaji pokok dan tunjangan tetap, dibagi 173 kali= hasil perhitungan inilah yang menjadi dasar upah per jam. Rumusan normanya sebagai berikut:

- a. Perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada upah bulanan
- b. Cara menghitung upah sejam yaitu (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali upah sebulan.
- c. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah kerja lembur 100% dari upah.

“Bahwa berdasarkan perhitungan penggugat, jika insentif kelebihan jam kerja hanya 40% dari jumlah upah atau sama dengan Rp4.000.000 maka, total insentif kelebihan jam kerja yang diterima Paisal adalah senilai Rp1.600.000. sehingga jika berdasarkan perhitungan ini, total yang berhak diterima oleh Paisal adalah Rp5.600.000. namun faktanya, merujuk pada slip gaji yang diterima oleh Paisal di bulan September 2024 adalah senilai jumlah jam kerja 160 = Rp4.000.000, insentif shift/jam kerja lembur sebanyak 76 jam dengan upah Rp1.520.000 atau jika dibagi maka hanya Rp20.000 per jam.

Sementara untuk insentif hari libur sebanyak empat jam dengan nilai Rp200.000 hanya Rp50.000 per jam. Sehingga total upah yang diterima oleh Paisal adalah Rp5.720.000. jika ditambahkan dengan insentif kehadiran- sebagai tanda bahwa Paisal masuk terus setiap shiftnya, maka Faisal berhak mendapatkan tambahan Rp400.000. atau total yang diterima oleh Faisal Rp6.120.000 dikurangi dengan premi BPJS senilai 154.343, maka total yang masuk rekening Paisal pada bulan September 2024 adalah Rp5.965.657.” (hal.13 putusan)

“Sementara upah yang masuk ke rekening Paisal adalah Rp5.965.657 setelah dikurangi premi BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan senilai Rp154.343 sehingga total upah kotor yang diterima Paisal adalah Rp6.120.000. jika merujuk pada hasil perhitungan sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021, yang diuraikan sebelumnya maka terdapat selisih kekurangan pembayaran upah lembur yang menjadi hak Faisal di bulan September 2024 yakni Rp7.879.769 – Rp6.120.000 = Rp1.759.769. inilah upah lembur yang belum dibayarkan oleh perusahaan untuk satu bulan.” (hal.14 putusan)

Perhitungan di atas hanya satu contoh dari slip gaji salah satu pekerja yang menjadi bukti. Jika perhitungan itu digunakan, ada selisih Rp1.249.805.252. Jumlah yang sangat besar ini, terutama bagi pekerja, bagaimana bisa diabaikan begitu saja oleh dewan hakim? Padahal International Labour Organization, badan dunia yang menangani perburuhan saja sudah menganggap sistem kerja shift semacam itu sebagai jenis kerja yang mengarah ke perbudakan modern. Apa lagi jika pekerjaan tersebut malah tidak dibayarkan sesuai aturan yang mengatur pengupahan? ILO menyebutkan, “bahwa praktik kerja sistem shift 12 jam setiap hari tanpa jam istirahat dan praktik kerja regular dengan 8 jam kerja dengan 1 jam istirahat, tanpa waktu istirahat mingguan adalah praktik kerja (*forced labour*) yang masuk dalam indikator kategori kerja paksa yang merupakan salah satu bentuk dari perbudakan modern (*modern slavery*) yang dinilai oleh International Labour Organisation (ILO) dan mesti dihentikan atau tidak lagi dipraktikkan”.

II. **Abdul Munif Ashri**

Dosen di Kampus Universitas Hasanuddin
Fakultas Hukum

Hak atas pekerjaan yang layak merupakan salah satu HAM yang diakui secara internasional dan konstitusional. Penjaminan hak atas pekerjaan yang layak dimaksudkan untuk menghindari eksploitasi dan kerja paksa terhadap Pekerja. Konsepsi hak ini tidak hanya menyangkut hak seseorang untuk mengakses sumber nafkah, tetapi

lebih luas mencakup kondisi-kondisi pekerjaan yang adil dan menguntungkan (*just and favourable*). Dalam artian itu, 'layak' dalam konteks pekerjaan berkaitan dengan nilai kemanusiaan, kebutuhan sosial dan bahkan sarana untuk aktualisasi diri manusia.[1]

Sebagaimana telah dikembangkan melalui berbagai Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization*), hak atas pekerjaan yang layak juga termuat dalam kerangka normatif hukum HAM internasional. HAM di bidang ekonomi, sosial dan budaya tidak hanya menyangkut hak untuk bekerja (*right to work*), tetapi juga meliputi hak-hak dalam pekerjaan (*rights at work*). Hal ini diakui sebagai bagian tak terpisahkan di dalam Pasal 23 DUHAM 1948, yang pada gilirannya dielaborasi dengan ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 KIHESB.

Secara khusus, Pasal 7 KIHESB mengkuualifikasi beberapa kondisi yang adil dan menguntungkan bagi pekerja, sebagaimana digariskan bahwa:

Negara-negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan yang menjamin, khususnya:

- a. Remunerasi yang menyediakan semua pekerja, minimal, dengan:
 - Upah yang adil dan remunerasi yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa perbedaan dalam bentuk apapun, khususnya perempuan yang dijamin memiliki kondisi kerja yang tidak lebih rendah dengan yang dinikmati oleh laki-laki, dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama;
 - Kehidupan yang layak untuk diri mereka sendiri dan keluarganya sesuai dengan ketentuan Kovenan ini;
- b. Kondisi kerja yang aman dan sehat;
- c. Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan dalam pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi yang sesuai, tidak tunduk pada pertimbangan selain senioritas dan kompetensi;
- d. Istirahat, waktu luang dan batasan yang wajar dari jam kerja dan cuti berkala dengan gaji, serta remunerasi untuk hari libur umum.

Pasal 7 KIHESB menyediakan daftar tak lengkap (*non-exhaustive list*) mengenai unsur-unsur kondisi kerja layak, yang meliputi persamaan upah atas pekerjaan yang sama antara laki-laki dan perempuan, upah yang sesuai untuk kehidupan layak dengan mengacu kebijakan upah minimum, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kesempatan promosi, juga hak-hak terkait istirahat, waktu luang, batasan jam kerja, cuti maupun remunerasi hari libur. Meski tidak dinyatakan eksplisit,

Komite Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya menegaskan bahwa unsur kondisi kerja yang adil dan menguntungkan termasuk pula: larangan kerja paksa dan eksploitasi anak dan orang muda, kebebasan dari kekerasan dan pelecehan, dan cuti orang tua.[2]

Di tataran hukum nasional Indonesia, hak atas pekerjaan yang layak dijamin secara eksplisit dalam Konstitusi, khususnya Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945. Pada level undang-undang, hak tersebut juga tercantum dalam Pasal 11, Pasal 38, dan Pasal 40 UU 39/1999 Tentang HAM. Secara normatif, rezim hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjamin secara lebih rigid perlindungan hak atas pekerjaan yang layak. Pengaturan tersebut mengacu, utamanya, pada UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebagian ketentuannya telah diubah oleh UU 6/2023 tentang Cipta Kerja, beserta pula regulasi turunannya, seperti PP 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

1. Kewajiban Negara dan Tanggung Jawab Perusahaan

Negara mengemban kewajiban untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak atas pekerjaan yang layak. Khususnya, kewajiban Negara untuk melindungi hak tersebut menuntut berbagai tindakan demi menjamin agar pihak ketiga, seperti Perusahaan, tidak melanggar hak atas pekerjaan yang layak. Hal ini termasuk kewajiban untuk mencegah, menginvestigasi, menghukum dan memulihkan pelanggaran. Kewajiban Negara untuk melindungi dilaksanakan melalui peraturan hukum ketenagakerjaan dan kebijakan, juga melalui adjudikasi. Negara mesti menjamin agar peraturan hukum dan kebijakan tersebut ditegakkan secara efektif,[3] seperti dengan melaksanakan Pengawasan Ketenagakerjaan (*labour inspectorates*) guna memantau dan memastikan implementasi hak atas pekerjaan yang layak.[4]

Perusahaan, selaku 'pihak ketiga' dalam konstruksi relasi aktor-aktor hukum HAM, turut mengemban tanggung jawab (*responsibility*) untuk menghormati hak atas pekerjaan yang layak. Tanggung jawab demikian mensyaratkan Perusahaan untuk menghindari pelanggaran (*abuse*) terhadap hak tersebut. Sesuai dengan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM, wujud nyata dari tanggung jawab demikian mengharuskan Perusahaan agar mematuhi hukum ketenagakerjaan yang dimaksudkan untuk menegakkan hak atas pekerjaan yang layak.[5]

Ketika Perusahaan melakukan pelanggaran, kegagalan dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan secara efektif atau kegagalan membuat Perusahaan tersebut bertanggung jawab merupakan salah

satu bentuk pelanggaran terhadap hak atas pekerjaan yang layak berupa tindakan pengabaian (*act of omission*).^[6]

Kekuasaan kehakiman, sebagai salah satu organ kekuasaan Negara, mengemban kewajiban krusial untuk menjamin HAM sepanjang kompetensinya untuk menerapkan atau menegakkan hukum. Terutama, institusi peradilan menjadi forum relevan untuk menegakkan hak atas pemulihan efektif (*right to an effective remedy*).^[7] Dalam konteks hak atas pekerjaan yang layak, Negara mesti menjamin pemulihan efektif atas pelanggaran hak tersebut.^[8] Meski pemulihan tidak selalu harus melibatkan institusi peradilan³⁴ dengan turut mempertimbangkan kompetensi institusi Pengawasan Ketenagakerjaan maupun lembaga HAM nasional, kekuasaan kehakiman tetap berperan penting untuk menyediakan pemulihan hukum (*judicial remedy*) ketika pemulihan dari institusi tersebut tak terealisasi secara efektif.^[9]

2. Eksaminasi Putusan dari Perspektif HAM

Ditinjau dari perspektif hak atas pekerjaan yang layak, terdapat setidaknya tiga catatan kritis utama terhadap Putusan Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks. *Pertama*, Majelis Hakim tampak tidak mengeksaminasi apakah kesepakatan pembayaran Upah Kerja Lembur Memo Intern Insentif 40% konsisten dengan ketentuan PP 35/2021, terlebih dengan klaim bahwa PB terkait PHK menyatakan bahwa tidak ada tuntutan di kemudian hari setelah kesepakatan ditandatangani. *Kedua*, Majelis Hakim jelas menganulir hak normatif Pekerja atas pembayaran Upah Kerja Lembur yang belum dibayarkan dengan menyatakan Pengawas Ketenagakerjaan tidak mengikat, tanpa pertimbangan hukum memadai. *Ketiga*, ketika kondisi-kondisi kerja menyangkut jam kerja, diskriminasi perempuan, K3, serta waktu ibadah bagi Pekerja dipersoalkan, Majelis Hakim justru mengesampingkan dan merekomendasikan permasalahan tersebut agar ditangani oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

***Pertama*, tertampak jikalau Majelis Hakim tidak menguji apakah skema Memo Intern Insentif 40% sudah sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang berlaku, yakni ketentuan tentang Upah Kerja Lembur yang diatur dalam Pasal 31 sampai dengan Pasal 34 PP 35/2021.** Majelis Hakim hanya menegaskan bahwa telah terjadi kesepakatan nilai Upah Kerja Lembur yang ditandatangani para *leaders*, lalu menyatakan bahwa Upah Kerja Lembur telah dibayarkan.^[10] Argumentasi demikian turut dijustifikasi dengan klaim adanya PB terkait PHK yang menetapkan jikalau tiada lagi tuntutan hak di kemudian hari.^[11] Padahal, meski terdapat kesepakatan Upah Kerja Lembur dengan nilai tertentu, Majelis Hakim seharusnya

memastikan bahwa perhitungan pembayaran Upah Kerja Lembur tidak boleh menyimpangi PP 35/2021, yakni dengan ketentuan 1,5 kali Upah sejam untuk jam lembur pertama, dan 2 kali Upah sejam pada setiap jam berikutnya. Pasal 34 Ayat (1) PP 35/2021 menegaskan bahwa perhitungan menurut ketentuan PP *a quo* mesti tetap diberlakukan, kendati Upah Kerja Lembur telah dibayarkan dengan penamaan tertentu (seperti Insentif) maupun nilainya sama atau lebih. Pelanggaran yang terjadi dalam pengaturan pengupahan demikian sangat berpotensi membuat Memo Intern Insentif 40% menjadi batal demi hukum.

Di samping itu, Majelis Hakim seharusnya tidak bisa mendasarkan PB untuk mengesampingkan tuntutan hak Pekerja, karena secara prinsipil kesepakatan tidak dapat menjadi dasar dalam meniadakan hak normatif yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Hak normatif Pekerja seperti Upah Lembur merupakan standar minimum yang tidak dapat dikesampingkan dengan kesepakatan. Keengganan untuk memastikan diterapkannya ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur sesuai PP 35/2021 dan pendasaran bahwa PB dapat mengesampingkan hak normatif menunjukkan bahwa Majelis Hakim tidak memperlakukan hak atas pekerjaan yang layak sebagai bagian integral dalam pertimbangan hukumnya.

Kedua, pembatalan Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan adalah pengingkaran eksplisit bagi hak normatif Pekerja atas Upah Kerja Lembur. Majelis Hakim mendasarkan kesimpulannya untuk menganulir keabsahan Penetapan dikarenakan Penetapan tersebut ditetapkan tanpa keterlibatan pihak Penggugat, utamanya berkaitan dengan pengambilan data Upah Kerja Lembur.[12] Padahal, Majelis Hakim sejatinya mengetahui bahwa pihak Penggugat sendirilah yang enggan terlibat dalam proses Penetapan dan tidak memberi tanggapan ketika Pengawas Ketenagakerjaan meminta konfirmasi dan data pembanding. Sesuai dengan Pasal 14 Ayat (2) Permenaker 33/2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan—peraturan yang notabene dikutip oleh Majelis Hakim dalam argumentasi hukumnya, setiap pihak yang dimintai keterangan oleh Pengawas Ketenagakerjaan ‘wajib’ memberikan keterangan baik secara lisan ataupun tulisan. Terlebih, Penggugat tetap diberikan hak untuk mengajukan keberatan bila tidak menerima hasil perhitungan selama 14 hari pasca-Penetapan. Penggugat betapa pun tetap enggan mengajukan keberatan. Sehingga di titik ini, justru Penggugatlah yang sebenarnya tidak menjalankan kewajiban untuk memberikan konfirmasi dan terlibat dalam proses pembuatan Penetapan. Alasan prosedural karena tidak terlibatnya Penggugat (meski ia jelas wajib memberikan keterangan lisan atau tulisan) semestinya tidak bisa

dijadikan dasar untuk menganulir Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan.

Terdapat kekeliruan logika dalam argumentasi putusan, sebagaimana Majelis Hakim sesungguhnya mendasarkan justifikasinya dengan mengutip kesaksian Pengawas Ketenagakerjaan. Padahal, kesaksian tersebut tidak mendukung kesimpulan Majelis Hakim karena terbukti bahwa Penggugat sendiri yang mengabaikan proses pembuatan Penetapan. Putusan ini berimplikasi serius, sebagaimana ia dapat menjadi preseden bagi Pengadilan PHI untuk menggugurkan keabsahan peran Pengawas Ketenagakerjaan, dan karenanya akan membuat kompetensi institusi tersebut menjadi tidak efektif dalam menjamin implementasi hak atas pekerjaan yang layak.

Ketiga, Majelis Hakim menunjukkan pendirian inkonsisten karena mengalihkan persoalan hak-hak normatif Pekerja menyangkut kondisi-kondisi kerja yang sementara berada di hadapannya kepada Pengawas Ketenagakerjaan. Padahal dalam waktu bersamaan, penanganan keluhan Pekerja oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang menghasilkan Penetapan tentang hak normatif Pekerja justru dianulir. Pendirian demikian tampak inkonsisten, sebab di satu sisi Majelis Hakim menggunakan kompetensinya untuk membatalkan produk administratif Pengawas Ketenagakerjaan, tetapi ketika klaim bahwa kondisi-kondisi kerja yang lain seperti jam kerja, diskriminasi perempuan, K3, serta waktu ibadah Pekerja turut dibawa ke hadapannya, Majelis Hakim justru merekomendasikan agar persoalan tersebut ditindaklanjuti oleh Pengawas.[13] Sangatlah penting untuk digarisbawahi bahwa kompetensi Pengadilan PHI untuk mengadjudikasi Perselisihan Hak tidak hanya menyangkut isu pengupahan semata, tetapi dapat meliputi setiap hak normatif yang termuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, hingga peraturan perundang-undangan.[14]

Dari ketiga catatan kritis di atas, tertampak bahwa institusi peradilan gagal menegakkan hak normatif Pekerja menyangkut pembayaran Upah Kerja Lembur sesuai regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, yakni PP 35/2021. **Anotasi Hukum ini mengargumentasikan bahwa Putusan No. 30/Pdt.Sus-PHI/PN.Mks tidak hanya sekadar mengandung ‘judicial error’, tetapi memperlihatkan pengabaian standar hukum ketenagakerjaan yang berimplikasi pada gagalnya perlindungan hak atas pekerjaan yang layak.** Pengadilan PHI tampak enggan menjalankan fungsinya untuk menjadi forum yang menyediakan pemulihan efektif bagi pelanggaran hak normatif Pekerja. Karenanya, keengganan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran HAM. Secara konseptual, tentu tidak semua pelanggaran hak-hak normatif Pekerja dapat dikualifikasi sebagai

pelanggaran HAM. Akan tetapi pelanggaran HAM akan terjadi manakala pelanggaran hak normatif tersebut tidak mendapatkan pemulihan efektif atau “penyelesaian yang adil dan benar,” sesuai definisi yang digariskan Pasal 1 angka 6 UU 39/1999.[15] Kegagalan demikian adalah pelanggaran HAM berupa pengabaian (*act of omission*), di mana institusi peradilan—yang semestinya menjadi ‘benteng terakhir’ bagi pencarian pemulihan, gagal menegakkan standar hukum ketenagakerjaan yang menjamin hak atas pekerjaan yang layak.[16]

Putusan No. 30/Pdt.Sus-PHI/PN.Mks dapat menjadi preseden buruk bagi perlindungan hak atas pekerjaan yang layak. Putusan ini dikhawatirkan membuat institusi peradilan sebagai salah satu aktor yang melegitimasi praktik pengupahan yang tidak sejalan dengan standar perlindungan hak atas pekerjaan yang layak atau yang dapat pula disebut sebagai praktik ‘politik upah murah’. Institusi peradilan perlu melaksanakan tugasnya untuk mempertimbangkan dan menegakkan norma HAM, termasuk hak atas pekerjaan yang layak. Institusi peradilan juga seharusnya menjadi forum pemulihan efektif ketika standar hukum ketenagakerjaan dilanggar.

III. **Nabiyla Risfa Izzati**

Dosen di Kampus Universitas Gadjah Mada
Fakultas Hukum

1. **Putusan tidak tegas membedakan antara perselisihan PHK dan perselisihan hak**

Salah satu kelemahan mendasar dari putusan ini adalah tidak tampaknya pertimbangan hakim yang memadai terhadap fakta persidangan bahwa PB tanggal 27 Februari 2025 hanya terkait **perselisihan PHK**. Padahal hal ini ditegaskan langsung oleh mediator yang dihadirkan di persidangan, bahwa PB itu lahir dari penanganan perselisihan PHK. Setelah PB selesai, baru muncul bahwa masih ada hak upah lembur yang belum selesai sehingga dilakukan pemanggilan kembali dan dimintakan penetapan pengawas. Mediator bahkan menegaskan secara eksplisit bahwa perselisihan PHK dan perselisihan hak tidak boleh dicampur adukkan.

Karena itu, bila PB PHK atau klausul “tidak akan ada tuntutan di kemudian hari” dipakai untuk mempersempit atau memengaruhi pembacaan terhadap sengketa upah lembur, maka pertimbangan seperti itu bermasalah. Dalam konteks PPHI, perselisihan PHK dan perselisihan hak adalah dua jenis perselisihan yang berbeda. Di dalam persidangan, hal ini juga dikuatkan oleh keterangan saksi mediator dan keterangan ahli. Problemnya, mayoritas majelis tidak terlihat

menempatkan keterangan ini sebagai titik tolak utama, padahal sengketa justru berputar pada apakah hak normatif setelah PHK masih dapat dituntut.

2. Majelis hakim menggeser fokus dari “apakah hak normatif terpenuhi” menjadi “apakah sudah ada pembayaran”. Hal ini mengaburkan substansi hak normatif upah lembur yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

Pertimbangan majelis yang menyatakan pembayaran insentif kelebihan jam kerja/upah lembur telah dibayarkan berdasarkan slip gaji dan rekening koran memperlihatkan pergeseran fokus yang cukup serius dan merugikan bagi perlindungan hak normatif pekerja. Dalam perkara perselisihan hak mengenai lembur, pertanyaan hukumnya seharusnya bukan hanya apakah pengusaha telah membayar sejumlah uang, melainkan apakah jumlah yang dibayar itu setidaknya **sesuai dengan ketentuan normatif yang mengatur upah lembur**. Bukti transfer, rekening koran, dan slip gaji hanya membuktikan bahwa ada pembayaran; bukti-bukti itu tidak otomatis membuktikan bahwa pembayaran tersebut sudah benar menurut aturan.

Pekerja telah memberikan perhitungan rinci mengenai pemenuhan hak normatif ini dengan menggunakan ketentuan upah lembur dalam PP Pengupahan. Dalam contoh Paisal untuk September 2024, mereka mendalilkan bahwa dari total hak Rp7.879.769, pekerja hanya menerima Rp6.120.000 sehingga masih ada selisih Rp1.759.769. Hal serupa mereka uraikan untuk pekerja-pekerja yang lain. Namun, majelis tidak tampak menjawab perhitungan itu secara substantif. Majelis tidak terlihat menunjukkan di mana letak salah hitung para pekerja, apakah pada pembagi, tarif, komponen upah, cara membaca jam kerja, atau status hari libur. Sebaliknya, majelis langsung bergerak kesimpulan bahwa pembayaran telah dilakukan dan nilainya telah disepakati melalui memo internal. Pola ini membuat pertimbangan menjadi kurang tajam. Dalam sengketa hak, hakim seharusnya menilai bukan hanya **ada pembayaran**, tetapi lebih substantif pada apakah pembayaran telah sesuai dengan ketentuan normatif, dalam hal ini ketentuan lembur dalam PP Pengupahan.

3. Majelis hakim tidak cermat membaca dan memosisikan memo internal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

Mayoritas majelis tampaknya meletakkan bobot terlampau besar pada memo internal pengupahan yang disebut disosialisasikan dan ditandatangani perwakilan pekerja/leader. Hal yang luput diuji oleh

majelis hakim adalah apakah kesepakatan internal itu dapat dipakai untuk mengganti atau menurunkan standar minimum pembayaran upah lembur. Putusan tidak tampak secara memadai menguji titik itu. Akibatnya, memo internal dan persetujuan seolah diberi bobot pembenar yang terlalu besar, padahal secara konsep hukum ketenagakerjaan, memo internal yang bisa disamakan sebagai Peraturan Perusahaan ini tidak boleh mengurangi ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, yakni ketentuan upah lembur dalam PP Pengupahan. Sementara itu, dalam putusan ini mayoritas majelis cenderung menganggap adanya persetujuan leader sebagai fakta yang hampir menentukan, padahal persetujuan itu seharusnya baru relevan setelah diuji terlebih dahulu terhadap standar minimum yang ditetapkan peraturan perundang-undangan.

4. Putusan tidak mengolah secara cukup fakta sistem kerja 12 jam dan implikasinya terhadap lembur

Fakta penting lain yang muncul di persidangan adalah adanya sistem kerja 12 jam kerja, 24 jam libur, dan 20 kali kerja dalam sebulan. Fakta ini disampaikan oleh pengawas ketenagakerjaan ketika menjelaskan proses penetapan. Para pekerja juga membangun keseluruhan rekonstruksi hitungannya dengan asumsi sistem shift 12 jam, di mana 8 jam diperlakukan sebagai jam kerja normal dan sisanya sebagai lembur, termasuk lembur pada hari libur.

Masalahnya, pertimbangan majelis hakim dalam putusan sama sekali tidak menunjukkan analisis terhadap konsekuensi hukum dari sistem kerja 12 jam itu. Majelis tidak tampak memeriksa apakah perusahaan termasuk sektor tertentu yang dikecualikan, apakah ada pengaturan istirahat khusus, atau apakah 12 jam itu dihitung sebagai 8 jam kerja normal ditambah 4 jam lembur. Jika isu ini diabaikan, maka putusan kehilangan pijakan pada fakta kerja riil yang justru menjadi dasar lahirnya sengketa. Padahal, tanpa membedah struktur 12 jam kerja itu, tidak mungkin hakim menilai dengan tepat apakah pembayaran yang dicantumkan sebagai “insentif shift” sebenarnya hanyalah nomenklatur internal untuk lembur yang wajib dibayar secara normatif.

5. Putusan tidak memberi uraian cukup terhadap penetapan pengawas ketenagakerjaan

Perusahaan sejak awal menggugat agar penetapan pengawas ketenagakerjaan tentang kekurangan upah lembur dinyatakan tidak mengikat. Dalam duduk perkara, perusahaan mendalilkan bahwa pengawas tidak pernah mengkonfirmasi kepada pengusaha dan data yang dipakai cenderung memihak pekerja. Namun fakta persidangan

memperlihatkan hal yang lebih kompleks. Pengawas menjelaskan bahwa ia telah mengirim permintaan data, melakukan konfirmasi beberapa kali melalui pesan, tetapi perusahaan tidak menyerahkan data yang diminta. Pengawas lalu melakukan penetapan berdasarkan data yang tersedia, termasuk rekening koran dan slip gaji yang diperlihatkan.

Jika pengadilan hendak menyingkirkan bobot pembuktian penetapan pengawas, seharusnya pengadilan menjelaskan secara spesifik letak cacatnya: apakah prosedurnya salah, datanya tidak memadai, atau metode hitungnya keliru. Yang tampak justru pengadilan lebih cepat menerima narasi perusahaan bahwa data pengawas tidak benar, tanpa pembongkaran argumentatif yang seimbang. Hal ini menunjukkan kelemahan dalam penilaian alat bukti.

6. Tidak ada pertimbangan yang memadai terhadap bukti dan argumentasi pekerja dalam reconvensi

Para pekerja tidak hanya membantah gugatan perusahaan, tetapi juga mengajukan reconvensi yang cukup terstruktur. Mereka menjelaskan mengapa PB PHK tidak menutup perselisihan hak, mengapa skema insentif 35%/40% menyimpang dari hukum, bagaimana contoh hitungan per bulan dilakukan, dan mengapa keterbatasan slip gaji tidak menutup kemungkinan pembuktian karena masih ada rekening koran dan data lain. Bahkan serikat yang dihadirkan menjelaskan bahwa jika slip gaji tidak lengkap, perhitungan tetap dapat direkonstruksi dari aliran upah penuh dalam rekening koran, dikurangi komponen upah pokok dan tunjangan, untuk menemukan sisa pembayaran yang dianggap sebagai upah kelebihan jam kerja versi perusahaan.

Meski begitu, reconvensi seluruhnya ditolak. Menurut saya, hal ini problematis bukan semata karena putusan penolakan reconvensinya, namun pada ketiadaan pertimbangan hukum dalam putusan yang memberikan jawaban terperinci atas bangunan argumentasi pekerja. Jika hakim hendak menolak reconvensi, seharusnya hakim menunjukkan kelemahan logis atau evidensial dari metode hitung pekerja: misalnya salah asumsi tentang jam kerja, salah klasifikasi komponen upah, salah perlakuan terhadap hari libur, atau atau kesalahan-kesalahan lain yang dapat menyebabkan argumentasi tersebut ditolak. Tanpa itu, penolakan reconvensi tampak lebih sebagai pilihan hasil daripada simpulan yang lahir dari pembongkaran pembuktian.

7. Pengabaian kondisi kerja yang disampaikan oleh pekerja

Salah satu kelemahan serius putusan ini juga pada tidak tampaknya perhatian yang cukup terhadap **kondisi kerja riil** yang disampaikan pekerja di persidangan. Padahal, sengketa mengenai kekurangan upah lembur tidak bisa dipisahkan dari cara kerja itu dijalankan sehari-hari. Dari putusan sendiri muncul keterangan bahwa pekerja menjalani **jam kerja 12 jam**, bahkan dengan kewajiban hadir lebih awal untuk **briefing safety** pada pukul 07.30 sebelum masuk kerja pukul 08.00. Seorang saksi pekerja menerangkan bahwa ia berangkat dari rumah sejak pukul 07.00 karena briefing safety wajib diikuti, lalu setelah briefing langsung bekerja di area burner sintering dengan aktivitas yang berkaitan dengan mesin produksi, panel, panas, debu, dan conveyor. Fakta ini penting karena menunjukkan bahwa yang disengketakan bukan sekadar nomenklatur “insentif shift”, tetapi sebuah pola kerja panjang dan terstruktur dalam lingkungan kerja industri berisiko.

Putusan juga memuat fakta-fakta yang berkaitan langsung dengan **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**, tetapi fakta-fakta itu tidak terlihat diberi bobot yang berarti dalam pertimbangan. Salah satu saksi menyebut adanya kasus kecelakaan kerja di divisinya pada Februari, yaitu pekerja yang kehilangan dua jari kaki setelah tersambar mobil ketika berangkat kerja. Saksi lain menjelaskan bahwa pekerjaannya berada di area burner sintering dengan paparan panas, debu, air panas, mesin, dan conveyor. Fakta-fakta semacam ini setidaknya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam perkara ini bukan lingkungan kerja biasa, melainkan kawasan industri dengan risiko keselamatan yang nyata.

Selain itu, putusan juga mengabaikan fakta-fakta yang menyentuh **diskriminasi atau setidaknya pengabaian perlindungan khusus bagi pekerja perempuan**. Dalam putusan ada keterangan bahwa perusahaan tidak pernah menyampaikan secara tegas atau mensosialisasikan hak-hak pekerja perempuan mengenai cuti haid, cuti hamil, dan cuti melahirkan; saksi baru mengetahui hak-hak itu setelah bergabung dengan serikat. Ada pula keterangan dari saksi perempuan bahwa selama hamil ia tidak pernah memeriksakan diri, lalu setelah mengalami keguguran dokter menyatakan penyebabnya adalah kurang istirahat. Fakta lain yang muncul dalam pemeriksaan ahli di putusan adalah ilustrasi tentang buruh perempuan hamil yang dipaksa bekerja, dan penjelasan bahwa buruh perempuan mempunyai kerentanan tambahan dalam kondisi kerja yang buruk, termasuk berkaitan dengan kesehatan reproduksi. Putusan semestinya paling tidak mengakui bahwa fakta-fakta tersebut memperkuat kebutuhan untuk menguji secara ketat sistem kerja dan kebijakan internal perusahaan, bukan malah mengabaikan fakta-fakta ini.

IV. **Khamid Istakhori**

Praktisi Hukum
BWI Union Global

1. **Majelis Hakim telah mengabaikan posisi pengawas sebagai aparat penegak hukum yang secara sah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, yaitu:**

UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 176 : Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Peraturan pemerintah Nomor 36 tahun 2002 tentang pengupahan, Pasal 1, angka 12: Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Presiden RI Nomor 21 tahun 2010 tentang pengawas ketenagakerjaan, pasal 1: Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Permenaker RI No. 1 Tahun 2020 Pasal 28 ayat (1) Dalam melakukan pemeriksaan, apabila ditemukan adanya kekurangan pemenuhan hak pekerja/buruh, pengawas ketenagakerjaan wajib melakukan perhitungan dan penetapan. Ayat 1a) kekurangan pemenuhan hak sebagaimana diatur pada ayat 91) meliputi: b. kekurangan pembayaran upah lembur.

Berdasarkan (setidaknya) 4 ketentuan tersebut di atas, kedudukan pengawas ketenagakerjaan merupakan **aparat penegak hukum (APH)** yang berwenang menjalankan tugas dan fungsinya untuk mengawasi dan menetapkan status hukum dalam permasalahan di bidang ketenagakerjaan. Meskipun secara definisi umum APH sering merujuk pada Kepolisian dan Kejaksaan, pengawas ketenagakerjaan adalah penegak hukum fungsional yang garda terdepan dalam norma ketenagakerjaan

Pengabaian hakim dalam putusan yang menyatakan tidak mengikat penetapan pengawas ketenagakerjaan tentang perhitungan dan penetapan hak atas kekurangan upah

lembur/kelebihan jam kerja yang dikeluarkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan merupakan kelalaian yang fatal dan telah mengabaikan proses dan mekanisme hukum yang berlaku dalam bidang ketenagakerjaan.

2. Majelis Hakim Mengabaikan Kedudukan Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan

- a. Dalam melaksanakan tugas, Pengawas telah menjalankan tahapan sebagai berikut:
 - Pemeriksaan Langsung (Lapangan/Kunjungan): Dilakukan jika ada pengaduan atau pemeriksaan khusus.
 - Pemeriksaan Dokumen: Pengawas memeriksa dokumen terkait (perjanjian kerja, PKB, PP, dll).
 - Pemeriksaan Visual: Meninjau langsung lokasi kerja.
 - Pengambilan Keterangan: Wawancara dengan manajemen atau pekerja.
 - Tindak Lanjut Pemeriksaan:
 - Nota Pemeriksaan I & II: Jika ditemukan pelanggaran, pengawas menerbitkan Nota Pemeriksaan (I dan II) yang berisi temuan dan tenggat waktu perbaikan.
 - Proses Hukum: Jika tidak ada perbaikan setelah Nota II, dapat dilanjutkan ke proses hukum (penyidikan)
- b. Bahwa sebelum melakukan penetapan tersebut, Pihak Pengawas Ketenagakerjaan dalam hal ini Andi Sukri, S.H telah meminta konfirmasi melalui surat resmi yang ditujukan kepada Penggugat dengan Nomor : 800/34.a/UPT.PK-K3/Wil.IV/III/2025 pada 25 Maret 2025, dan memberikan kesempatan untuk memberikan data dan informasi tersebut kepada Pengawas Ketenagakerjaan terkait dengan sistem kerja yang dilaksanakan dan pelaksanaan kerja dari Para tergugat, namun Penggugat tidak menanggapi hal tersebut.
- c. Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima perhitungan dan penetapan ini dapat memintakan perhitungan dan penetapan ulang kepada Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian, paling lambat 14 (empat belas) hari sejak batas akhir Pengusaha melaksanakan ketetapan ini sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA.

Berdasarkan mekanisme di atas, sebelum menerbitkan nota pemeriksaan, Pengawas telah melalui tahapan panjang dan runut dengan upaya keras untuk menghadirkan dan melibatkan kedua belah, termasuk di dalamnya memeriksa bukti dan mewawancarai perusahaan dan pekerja. Namun, pengusaha tidak mengindahkan panggilan/surat yang dikirimkan oleh pengawas. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mengabaikan dan meremehkan mekanisme hukum terkait pembayaran kekurangan upah lembur.

Bahwa jika perusahaan tidak setuju nota penetapan yang diterbitkan pengawas, mengacu pada ketentuan Permenaker RI No. 1 Tahun 2020, mekanisme bandingnya adalah kepada Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian. Tapi, perusahaan mengabaikan hal tersebut dan justru melakukan gugatan ke PHI.

Dengan demikian, nota pengawas dapat disebutkan sebagai produk hukum administratif negara yang sah dan relevan, serta memberikan pertimbangan yang memadai terhadap perhitungan kekurangan upah lembur yang telah ditetapkan secara resmi dan tidak pada tempatnya jika majelis Hakim mengabaikannya.

3. Pembuktian Sistem Kerja dan Jam Kerja

- a. Bahwa tergugat telah secara konsisten memberikan keterangan bahwa para pekerja di perusahaan mengalami jam kerja panjang 12 jam kerja dalam satu shift.
- b. Bahwa para saksi yang memberikan keterangan dalam persidangan juga mengungkapkan bahwa mereka bekerja 12 jam per hari.
- c. Bahwa dalam jawaban gugatan, kuasa hukum juga telah menyebutkan bahwa ketentuan peraturan perundangan (salah satunya PP 36 tahun 2021 tentang pengupahan menjelaskan secara rinci bahwa jam kerja adalah 8 jam dan selebihnya dihitung sebagai kerja lembur.
- d. Bahwa dalam keterangannya sebagai saksi, Pengawas Ketenagakerjaan juga mengungkapkan hasil pemeriksaannya yang menemukan fakta bahwa pekerja bekerja selama 12 jam per hari.
- e. Bahwa bukti yang dimiliki perusahaan yang dihadirkan dalam persidangan juga telah menyebutkan adanya jam kerja 12 jam per hari.
- f. Bahwa berdasarkan penetapan pengawasan juga disimpulkan terjadinya kelebihan jam kerja sebagaimana diatur dalam PP 36/2021 tentang Pengupahan

Data, fakta, bukti, kesaksian telah dinyatakan secara konsisten oleh tergugat, kuasa hukum tergugat, kesaksian pekerja, keterangan pengawas, dan bukti yang dimiliki perusahaan, tapi hal tersebut sama sekali tidak menjadi pertimbangan majelis hakim dalam memutus perkara. Semestinya, majelis hakim menjadikan ketentuan penghitungan upah lembur berdasarkan PP 36/2021 tentang Pengupahan daripada menjadikan internal memo perusahaan sebagai dasar.

4. Perjanjian Bersama dan Pelepasan Hak

- a. Bahwa dalam hukum perjanjian dikenal asas kepribadian (personalitas) sebagaimana diatur dalam pasal 1340 KUHPerdata. Asas ini menegaskan bahwa perjanjian hanya mengikat para pihak yang membuatnya (parties) dan tidak berlaku bagi pihak ketiga, serta cakupan pengikatannya terbatas pada hal-hal yang diperjanjikan saja.
- b. Selain itu, pasal 1339 KUHPerdata, yang berbunyi: suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang. Pasal 1339 mengatur bahwa perjanjian tidak hanya mengikat pada apa yang tertulis (eksplisit), tetapi juga pada hal-hal yang diharuskan oleh sifat perjanjian, yaitu: kepatutan, kebiasaan, dan undang-undang. Ini memperluas cakupan kewajiban para pihak melampaui dokumen tertulis.
- c. Penjelasan atas hal ini terkait dengan tiga dasar tambahan:
 - Kepatutan (billijkheid): Apa yang dianggap pantas atau adil dalam masyarakat terkait perjanjian tersebut.
 - Kebiasaan (gewoonte): Kebiasaan yang lazim berlaku dalam jenis perjanjian tertentu.Undang-Undang (wet): Ketentuan hukum yang berlaku untuk mengatur hal-hal yang tidak diatur secara detail dalam kontrak.
- d. Pasal ini berfungsi memastikan bahwa jika ada aspek-aspek yang terlewat dalam perjanjian tertulis, kepatutan, kebiasaan, dan undang-undang akan mengisi kekosongan tersebut, sehingga kewajiban pihak tidak hanya terbatas pada teks. Secara ringkas, Pasal 1339 KUHPerdata menegaskan bahwa itikad baik tidak hanya mencakup

apa yang diperjanjikan, tetapi juga kebiasaan dan hukum yang mengikat.

- e. Perjanjian yang melanggar hukum (tidak memenuhi syarat objektif, Pasal 1320 KUHPerdara), khususnya terkait sebab yang halal, dianggap **batal demi hukum** (*void/null*). Perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada sejak awal, tidak memiliki kekuatan mengikat, dan tidak bisa dipaksakan pelaksanaannya. Pengertian umumnya adalah bahwa jika perusahaan berkeyakinan kesepakatan PHK otomatis menghapus kewajiban perusahaan untuk membayar kekurangan upah lembur, hal tersebut tidak memenuhi syarat objektif, Pasal 1320 KUHPerdara) khususnya terkait sebab yang halal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perjanjian PHK tidak menghapus otomatis hak pekerja yang upah lemburnya belum dibayarkan dan pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ganti rugi (biaya, rugi, dan bunga) atau bahkan memproses secara pidana jika ada unsur penipuan. Karena perjanjian tidak mencakup upah lembur yang belum dibayar, ketentuan PP36/2021 secara otomatis mengatur pembayaran upah lembur tersebut.

5. Kualifikasi Perselisihan

PHK dan upah lembur adalah dua perselisihan yang berbeda, sebagaimana diatur dalam UU 2/2004 tentang PPHI. Perbedaan utama antara perselisihan hak dan perselisihan PHK terletak pada objek sengketanya: perselisihan hak berfokus pada ketidakpenuhan hak yang sudah diatur dalam undang-undang atau perjanjian, sedangkan perselisihan PHK berfokus pada ketidaksepakatan atas pengakhiran hubungan kerja. Perselisihan hak menuntut pelaksanaan hak, sementara perselisihan PHK menuntut keabsahan pemetuan hubungan kerja.

Penyebab antara kedua perselisihan tersebut berbeda; perselisihan hak Perusahaan tidak memberikan apa yang seharusnya diterima pekerja menurut aturan yang berlaku, sedangkan perselisihan PHK Pekerja tidak menerima keputusan PHK dari perusahaan, atau terjadi perbedaan pendapat mengenai alasan atau prosedur PHK.

Berdasarkan penjelasan di atas, perselisihan (upah lembur) dan perselisihan PHK merupakan klasifikasi perselisihan yang berbeda sehingga (meskipun) dapat diselesaikan secara bersama-sama, tapi melalui

mekanisme yang berbeda. Dalam perkara ini, majelis hakim tidak cermat karena tidak memperhatikan hal tersebut dan justru memutuskan bahwa penetapan pengawas tidak mengikat.

6. Beban Pembuktian

Terkait beban pembuktian, terdapat beberapa fakta sebagai berikut:

- a. Perusahaan menyertakan bukti memo internal pengupahan 2022, 2023, dan 2024: Majelis hakim hanya melihat bukti ini sebagai “perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak” tanpa mempertimbangkan syarat objektif, Pasal 1320 KUHPerdata, khususnya terkait sebab yang halal, dianggap batal demi hukum (*void/null*). Perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada sejak awal, tidak memiliki kekuatan mengikat, dan tidak bisa dipaksakan pelaksanaannya. Pengertian umumnya adalah bahwa jika perusahaan berkeyakinan kesepakatan PHK otomatis menghapus kewajiban perusahaan untuk membayar kekurangan upah lembur, hal tersebut tidak memenuhi syarat objektif, Pasal 1320 KUHPerdata khususnya terkait sebab yang halal. Memo internal pengupahan 2022, 2023, 2024 *de jure* bertentangan dengan Peraturan Pemerintah 35/2021 tentang Pengupahan.
- b. Majelis hakim tidak berupaya menggali fakta lain dari buku besar pengupahan (payroll) beserta bukti pembukuan dan dokumen pendukung keuangan wajib disimpan selama 10 tahun terhitung sejak akhir tahun buku perusahaan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan dan ketentuan pajak.

Berdasarkan penjelasan di atas, majelis hakim tidak memperhatikan bukti yang ditampilkan dalam persidangan termasuk bukti-bukti yang ditampilkan oleh perusahaan. Majelis hakim seharusnya juga memerintahkan perusahaan untuk membuka buku pengupahan untuk mengetahui sistem pengupahan.

7. Penilaian Alat Bukti dan Saksi

Majelis hakim mengabaikan berbagai pelanggaran yang dilakukan perusahaan sebagaimana yang dibuktikan dengan berbagai bukti dan keterangan saksi, yaitu:

- a. Berdasarkan keterangan saksi-saksi dari para pekerja dan mantan pekerja, dan Pengawas ketenagakerjaan dalam persidangan dan bukti-bukti yang diajukan tergugat dan dari penggugat, majelis hakim seharusnya mengetahui bahwa perusahaan telah melakukan berbagai pelanggaran secara terbuka dan sistematis menggunakan “kekuasaan” untuk memaksa pekerja patuh dan tunduk. Selain pembayaran kekurangan upah lembur, perusahaan juga telah melakukan pelanggaran selama bertahun-tahun terkait sistem hubungan kerja, K3, dll. Pelanggaran-pelanggaran perusahaan tersebut, semestinya menjadi pertimbangan majelis hakim dalam memutus perkara.
- b. Secara hukum, bukti peraturan perusahaan dan memo internal perusahaan terkait upah yang dijadikan bukti bertentangan atau melanggar peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum. Terkait hal tersebut dapat dijelaskan bahwa:
 - Hierarki dan Kepatuhan Hukum: menurut Pasal 111 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, ketentuan dalam peraturan perusahaan/aturan lain di bawahnya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. dengan demikian jika terdapat pasal dalam PP/internal memo perusahaan yang mengatur hak lebih rendah dari standar minimum yang ditetapkan undang-undang (seperti upah di bawah UMK/upah lembur), Hak Karyawan Tetap Terlindungi:
 - Sanksi bagi Perusahaan: Perusahaan yang tidak memiliki PP atau memiliki PP/internal memo yang tidak sesuai ketentuan dapat dikenakan sanksi administratif hingga sanksi pidana denda sebagaimana diatur dalam Pasal 188 jo 114 UU Ketenagakerjaan.

8. Majelis hakim mengabaikan standar putusan yang beraturan (*reasoned judgment*)

Reasoned judgment adalah pengambilan keputusan yang harus dilakukan ketika mengambil keputusan hukum ketika bukti yang tersedia tidak cukup/terdapat bukti-bukti yang “seolah-olah” bertentangan. Dalam kondisi ini, pengambilan keputusan didasarkan pada analisis risiko, validasi asumsi, serta pertimbangan konsekuensi untuk meminimalkan potensi dampak negatif yang muncul dari informasi yang terbatas.

Dalam mengambil keputusan, majelis hakim mengabaikan prinsip-prinsip *reasoned judgment*:

- **Waspada Asumsi:** majelis hakim mengambil keputusan hanya dengan mengandalkan asumsi dan tidak memvalidasi setiap informasi/bukti yang tersedia.
- **Analisis Risiko dan Konsekuensi:** majelis hakim tidak melakukan uji konsekuensi untuk memahami dampak baik-buruk dari setiap pilihan, terutama jika bukti hukum atau fakta belum lengkap/tidak meyakinkan dirinya.
- **Hindari Satu Sumber:** Majelis hanya mengandalkan memo internal perusahaan terkait pengupahan sehingga putusannya menjadi bias.
- Dalam konteks hukum, hakim tetap wajib memutuskan perkara berdasarkan hukum yang berlaku meski bukti tidak sempurna/tidak lengkap/tidak meyakinkan dan perlu mengupayakan penggunaan alat bukti tidak langsung (*circumstantial evidence*)

9. Prinsip Perlindungan Buruh (*In dubio pro operario*)

- a. ***In dubio pro operario*/prinsip perlindungan buruh** adalah asas hukum yang menyatakan bahwa jika terdapat keraguan dalam penafsiran atau penerapan norma hukum ketenagakerjaan, maka interpretasi yang harus dipilih adalah yang **paling menguntungkan bagi pekerja**. Asas ini merupakan instrumen perlindungan hukum karena posisi tawar pekerja dianggap lebih lemah dibandingkan pengusaha dalam hubungan industrial.
- b. Karakteristik Utama dari prinsip ini adalah:
 - Keberpihakan dalam Keraguan: Digunakan ketika suatu peraturan memiliki makna ganda atau bukti-bukti yang ada tidak cukup kuat untuk memojokkan salah satu pihak.
 - Perlindungan Struktural: Bertujuan menyeimbangkan relasi kuasa antara pengusaha yang memiliki sumber daya lebih besar dan pekerja sebagai pihak yang rentan.
 - Penerapan di Indonesia: Sering digunakan oleh hakim dalam putusan Mahkamah Agung maupun Pengadilan Hubungan Industrial sebagai dasar pemberian keadilan substantif bagi buruh.
 - Interpretasi Perjanjian: Jika ada klausul dalam perjanjian kerja yang multitafsir mengenai hak lembur atau pesangon, maka tafsir yang memberikan hak lebih besar kepada pekerjalah yang digunakan.

- **Beban Pembuktian:** Jika perusahaan tidak mampu menunjukkan bukti dokumen yang sah terkait perhitungan kompensasi, hakim dapat menerapkan prinsip ini untuk memihak pada klaim pekerja.

10. Prinsip Equality Before the Law

- Equality before the law* adalah prinsip hukum yang berarti setiap warga negara memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama di mata hukum tanpa diskriminasi. Asas ini menegaskan hukum berlaku adil, netral, dan tidak memandang jabatan, status sosial, atau kekayaan. Di Indonesia, asas ini dijamin oleh Pasal 27 ayat (1) UUD 1945.
- Majelis hakim mengabaikan prinsip ini karena mengabaikan konsep dasar *equality before the law*:
 - **Setara di Mata Hukum:** Tidak ada perlakuan istimewa bagi siapapun, baik pejabat maupun rakyat biasa. Terbukti, majelis hakim lebih mengistimewakan perusahaan dan mengabaikan pembelaan yang dilakukan pekerja.
 - **Tanpa Diskriminasi:** Penegakan hukum tidak didasarkan pada latar belakang ras, agama, atau kekayaan. Terbukti, majelis hakim melakukan diskriminasi terhadap bukti-bukti dan kesaksian pekerja
 - **Supremasi Hukum:** Merupakan fondasi negara hukum (*rule of law*), di mana hukum adalah panglima. Terbukti, majelis hakim mengabaikan hukum.

11. Politik Upah Murah

- Politik upah murah adalah kebijakan pemerintah yang membatasi kenaikan upah buruh pada tingkat minimal, seringkali di bawah standar hidup layak, guna menekan biaya produksi dan menarik investasi asing. Kebijakan ini dinilai mengeksploitasi tenaga kerja untuk stabilitas ekonomi dan mengabaikan kesejahteraan pekerja, yang sering kali berdampak pada penurunan daya beli buruh.
- Pengusaha, seringkali mengimplementasikan upah murah ini dengan berbagai aturan internal (peraturan perusahaan, memo, dll) yang melegitimasi upah murah. Dampaknya, dengan memanfaatkan ketidaktahuan dan ketakutan pekerja, mereka membayarkan upah di bawah ketentuan dengan merekayasa hukum dan memberikan ancaman kepada pekerja jika mereka menolaknya.
- Aparat penegak hukum, melalui kewenangannya “memanipulasi” rekomendasi, penetapan, anjuran, putusan yang menyebabkan pekerja kehilangan hak-hak dasarnya (upah,

- upah lembur, THR, dll). Dampaknya, pekerja menerima upah di bawah ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Majelis hakim juga tidak mempertimbangkan bahwa industri nikel Indonesia saat ini berada dalam situasi prima sebagai produsen utama dunia (lebih dari 60% *market share*) berkat hilirisasi dan cadangan raksasa. Berdasarkan data pada April 2026, Indonesia memegang dominasi pasar global/memegang peranan kunci dengan penguasaan pasokan nikel dunia, yang menjadikannya pusat perhatian global untuk bahan baku energi terbarukan.
 - e. Dalam kasus ini, majelis hakim telah memutus perkara yang bertentangan dengan undang-undang sehingga buruh kehilangan hak-haknya.

12. Putusan Hakim telah menghilangkan sanksi pidana bagi pengusaha

- a. UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 85 mengatur bahwa:
 - (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
 - (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
 - (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
 - (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.
- b. Pelanggaran atas pasal UU 13/2003 pasal 85 tersebut, diatur dalam pasal 187:
 - (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat, Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
 - (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

- c. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 Pasal 187 ayat 1 menyatakan bahwa jika pengusaha tidak mematuhi batasan lembur dan tidak membayar upah lembur bagi karyawan dapat diancam penjara minimal 1 bulan dan maksimal 1 tahun dan/atau denda paling sedikit 10 juta rupiah dan maksimal 100 juta rupiah.

13. Dampak traumatik bagi buruh dan penegakan hukum di kemudian hari

- a. Putusan dalam perkara ini, mencederai rasa keadilan yang seharusnya diterima oleh buruh dengan mendapatkan pembayaran upah lembur yang dihasilkan dari keringatnya dan dihitung sesuai dengan PP 36/2021 tentang Pengupahan.
- b. Putusan dalam perkara ini, juga berpotensi menghilangkan hak seluruh pekerja di perusahaan dengan nominal yang lebih besar.
- c. Putusan dalam perkara ini, melanggengkan aturan internal perusahaan yang jelas-jelas bertentangan dengan hukum yang berlaku di Indonesia, sehingga penghormatan dan kepercayaan kepada hukum akan hilang.
- d. Putusan dalam perkara ini, di kemudian hari mendorong keberanian bagi perusahaan lain untuk melakukan pelanggaran yang sama.
- e. Putusan dalam perkara ini, telah menghilangkan potensi pendapatan negara yang diperoleh dari pajak para buruh.

D. SAYEMBARA UJI PUBLIK PUTUSAN BURUH KIBA

Eksaminasi publik atas putusan perkara buruh KIBA resmi digelar pada 17 April 2026 di Kampus UIN Alauddin Makassar. Forum ini tidak sekadar menghadirkan empat orang ahli dari berbagai bidang hukum dan ketenagakerjaan—lebih dari itu, uji publik ini dirancang sebagai ruang terbuka yang melibatkan perwakilan serikat buruh, jurnalis, dan elemen masyarakat sipil. Sebuah forum yang, sejak awal, memang tidak dimaksudkan hanya untuk kalangan akademisi atau praktisi hukum.



Kami berpandangan bahwa putusan Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks merupakan ancaman nyata bagi masa depan hubungan industrial di Indonesia. Di tengah sistem ketenagakerjaan yang sudah carut-marut, putusan ini datang bukan sebagai solusi, melainkan sebagai lapisan baru yang mempertebal kerentanan dan ketidakpastian kerja jutaan buruh Indonesia. Dampaknya tidak akan berhenti pada kesejahteraan 1.962 buruh KIBA—ia berpotensi merembet jauh, membentuk preseden yang merugikan seluruh kelas pekerja di negeri ini.

Perlu kami tegaskan: Hakim Ketua Majelis Djulita Tandi Massora, Hakim Anggota Sibali, dan Hakim Anggota Abdi Pribadi Rahim telah menjatuhkan putusan yang tidak hanya merugikan ribuan buruh KIBA, tetapi secara tidak langsung mengancam hak-hak seluruh buruh Indonesia. Nama-nama ini perlu dicatat—bukan sebagai serangan personal, melainkan sebagai bentuk akuntabilitas publik atas setiap ketukan palu yang memiliki konsekuensi luas.

Salah satu kejanggalan paling mencolok dalam putusan ini adalah diabaikannya Penetapan yang dikeluarkan oleh Pengawas

Ketenagakerjaan Bantaeng sebagai bahan pertimbangan. Ini bukan hal sepele. Dalam mekanisme penyelesaian sengketa hak perburuhan, penetapan pengawas ketenagakerjaan merupakan tahapan formal yang wajib dilalui sebelum sebuah perkara dapat naik ke jenjang persidangan. Mengabaikannya bukan hanya sebuah kelalaian prosedural—ini adalah sinyal bahwa majelis hakim secara aktif memilih untuk tidak melihat fakta-fakta yang tidak menguntungkan pihak penggugat. Lebih jauh, kami mencatat bahwa dari sekian banyak pertimbangan dan bukti yang diajukan oleh 20 buruh KIBA selaku pihak tergugat, nyaris tidak ada yang termuat secara bermakna dalam pertimbangan putusan majelis hakim. Seolah suara pihak tergugat dianggap tidak ada.

Oleh karena itu, melalui eksaminasi publik ini, kami tidak berhenti pada kritik. Anotasi atas putusan ini kami jadikan instrumen untuk membuka perbincangan yang lebih luas—mengajak publik, akademisi, praktisi hukum, dan masyarakat umum untuk turut memberikan penilaian atas logika hukum yang digunakan majelis hakim PN Makassar. Kami membuka ruang dialog, pertukaran pandangan, dan perumusan strategi bersama dalam upaya memulihkan marwah dan hak-hak buruh seluruh Indonesia.

Dan tidak ada momentum yang lebih tepat untuk membuka perbincangan ini selain **Hari Buruh Internasional**. Di hari ketika dunia merayakan perjuangan kelas pekerja, kami mengajak seluruh elemen masyarakat untuk menjadikan putusan Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks bukan hanya sebagai dokumen hukum—melainkan sebagai cermin dari keadaan keadilan yang sedang kita hadapi bersama.

E. KESIMPULAN

1. Majelis hakim telah melakukan kesalahan fatal dengan mengabaikan bukti, saksi, fakta persidangan dan situasi lapangan, sehingga merampas hak-hak buruh;
2. Majelis hakim mengabaikan dan melanggar hierarki hukum yang membahayakan penegakan dan supremasi hukum di Indonesia;
3. Permasalahan ini bukan hanya terkait dengan buruh KIBA tetapi akan merugikan buruh yang lebih luas di Indonesia, untuk itu harus ditingkatkan upaya advokasi secara nasional dan global;
4. Putusan tidak tegas karena tidak bisa membedakan antara perselisihan hak dan perselisihan PHK;
5. Majelis hakim menggeser fokus dari “apakah hak normatif terpenuhi” menjadi “apakah sudah ada pembayaran”;

6. Majelis hakim tidak cermat membaca dan memposisikan memo internal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Majelis Hakim dalam pertimbangan hukumnya tidak mengolah secara cukup fakta sistem kerja 12 jam dan implikasinya terhadap lembur, pengabaian kondisi kerja dan tidak memberi uraian pertimbangan yang cukup terhadap penetapan pengawas ketenagakerjaan;
8. Kontradiktif satu sama lain dan berpotensi menimbulkan multitafsir dan kekeliruan terhadap putusan hakim;
9. Tidak adanya keterhubungan nalar antara penjelasan atas konstruksi kasus dengan putusan hakim;
10. Secara sosiologis, putusan-putusan pengadilan yang tidak terhubung dengan rasa keadilan dan fakta hukum yang ada bisa menyebabkan pembangkangan atas institusi peradilan.
11. Pengabaian terhadap standar hukum ketenagakerjaan dalam putusan ini berpotensi dikualifikasi sebagai pelanggaran HAM berupa act of omission terhadap hak atas pekerjaan yang layak (Pasal 23 DUHAM, Pasal 7 Covenant KIHESB, Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945, Pasal 11, Pasal 38 dan Pasal 40 UU No.39 Tahun 1999);



