



KOMNAS HAM
REPUBLIK INDONESIA

Kajian Tentang Dampak Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja



2023

**Dampak Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 tahun 2023
tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan Pada
Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor
yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global terhadap Pemenuhan
Hak-hak Pekerja**

Pengarah

Anis Hidayah, Hari Kurniawan, Saurlin P.Siagian

Penanggung Jawab

Esrom Hamonangan

Penulis

Kania Rahma Nureda, Endang Sri Melani, Ono Haryono, Nur Hidayah,
Gabrielson Pascalino Milkyway, Miftakhul Isna, Fitri Nursyahlina,
Rahmadani Fadillah Febrinaldi, Nabiyla Risfa Izzati

Penyelaras

Nabiyla Risfa Izzati

Layout & Desain

Rahmadani Fadillah Febrinaldi

Kesekretariatan dan Administrasi

Dzulhieda Yusrania Kusumaputri dan Robby Aulia

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia

2023

KATA SAMBUTAN

Kajian ini merupakan tindak lanjut atas sejumlah aduan kepada Komnas HAM dari beberapa perwakilan serikat pekerja di industri padat karya terkait dengan pemberlakuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global. Serikat pekerja tersebut menyampaikan adanya dampak negatif dari Permenaker 5/2023 terhadap hak atas kesejahteraan pekerja yang dinilai berdampak terhadap pemenuhan hak asasi manusia, seperti: hak atas pekerjaan dan upah yang layak, hak berserikat, berkumpul dan berorganisasi, hak atas keterbukaan informasi, dan hak pekerja perempuan.

Menurut pengaduan tersebut, Permenaker No. 5/2023 menyasar dan memberikan ruang pada perusahaan padat karya yang berorientasi ekspor untuk melakukan penyesuaian waktu kerja dan pengupahan buruh terhadap jenis perusahaan di industri padat karya. Penyesuaian waktu kerja dan upah itu dinilai pengadu telah dan akan berdampak pada menurunnya pendapatan atau upah pekerja.

Demikianlah kajian ini menemukan bahwa Permenaker 5/2023 mengatur penyesuaian waktu kerja yang berdampak pada pengurangan pembayaran upah kepada pekerja. Praktik ini melanggar Pasal 88A Ayat 4 UU Cipta kerja soal larangan membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya, ditemukan bahwa pelanggaran pembayaran upah yang dilakukan oleh perusahaan berupa pekerja diliburkan dan tidak dibayar, penambahan waktu kerja/lembur tapi tidak dihitung, pemutusan hubungan kerja (PHK) penawaran/sukarela, diliburkan tetapi digantikan dengan cuti tahunan, serta tidak diliburkan, tetapi ada pemotongan upah. Sehingga, dengan hasil pengumpulan data dan analisis yang dilakukan, Komnas HAM merekomendasikan Menteri Ketenagakerjaan RI untuk tidak memperpanjang pemberlakuan Permenaker 5/2023 dan tidak menerbitkan kebijakan yang serupa di masa mendatang.

Komnas HAM berharap hasil kajian ini dapat menjadi pertimbangan pemerintah, secara khusus Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam menjamin kemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia dalam setiap kebijakannya, dalam menghadapi tantangan ekonomi global.

Terima kasih kami ucapkan kepada tim kajian Komnas HAM, perwakilan serikat pekerja, serta semua pihak yang telah membantu penyusunan kajian ini.

Jakarta, September 2023

Ketua Komnas HAM
Dr. Atnike Nova Sigiro

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Survei KASBI periode Mei – Juni 2023	26
Gambar 1. 2 Forum Group Discussion (FGD) Komnas HAM Bersama Perwakilan Serikat Buruh	40
Gambar 1. 3 Foto Bersama.....	40
Gambar 1. 4 Forum Group Discussion (FGD) Komnas HAM bersama Ibu Agatha Widianawati (Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kemnaker RI)	41
Gambar 1. 5 Forum Group Discussion (FGD) Komnas HAM bersama Ibu Agatha Widianawati (Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kemnaker RI)	41
Gambar 1. 6 Kunjungan Komnas HAM ke PT. Amos Indah Indonesia	42
Gambar 1. 7 Forum Discussion Group (FGD) Komnas HAM bersama PT. Amos Indah Indonesia	42
Gambar 1. 8 Surat Balasan dari PT. Parkland World Indonesia Tangerang	43

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel Wilayah Peristiwa	23
Tabel 1. 2 Klasifikasi Hak yang Diadukan	23
Tabel 1. 3 Tabel Isu Aduan	23
Tabel 1. 4 Tabel Klasifikasi korban.....	24
Tabel 1. 5 Tabel klasifikasi Pihak Teradu/Diadukan	25

DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Dasar Hukum dan Mandat Komnas HAM	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Metodologi Penelitian	4
E. Ruang Lingkup Kajian	4
F. Kemanfaatan/Kegunaan Penelitian	5
BAB II KERANGKA TEORI	6
A. Prinsip-prinsip Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia	6
B. Konsep Kesepakatan Kerja	6
C. Upah dan Kebijakan Pengupahan	8
D. Kebijakan Pengupahan sebagai Tanggung Jawab Negara	9
E. Pemotongan Upah	11
F. Pemotongan Upah dalam Permenaker 5/2023	12
BAB III SUBSTANSI DAN PROSES PEMBENTUKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 5 TAHUN 2023	14
A. Materil	14
B. Formil	19
BAB IV TEMUAN DAN ANALISIS HAM TERKAIT DAMPAK PENERAPAN PERMENAKER 5/2023 TERHADAP HAK-HAK PEKERJA	22
A. Pemantauan Komnas HAM atas Kondisi Hak-hak Pekerja	22
B. Beberapa hak pekerja yang terancam dilanggar	28
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	37
A. Kesimpulan	37
B. Rekomendasi	38
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) telah menerima sejumlah pengaduan dari pekerja maupun perwakilan pekerja yang tergabung dari dalam serikat pekerja maupun asosiasi pekerja terkait dengan pemberlakuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global (Permenaker No. 5/2023). Laporan ini diterima antara bulan Maret hingga Juli 2023, dari pengadu yang tersebar di wilayah DKI Jakarta dan Jawa Barat.¹ Selain itu, pada tanggal 14 Juni 2023, Komnas HAM juga telah menerima audiensi pengaduan dari beberapa organisasi dan gabungan serikat buruh, antara lain: Perempuan Mahardika, Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI) - Marsinah FM, Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI), Dialog Sosial Sektorale Tektile, Garment, Shoes, Leather (DSS - TGSL), dan Gabungan Serikat Buruh Indoensia (GSBI).

Adapun pokok permasalahan yang diadukan adalah terkait dampak diberlakukannya Permenaker No. 5/2023 terhadap kehidupan buruh. Menurut pengaduan tersebut Permenaker No. 5/2023 menyasar dan memberikan ruang pada perusahaan padat karya yang berorientasi ekspor untuk melakukan penyesuaian waktu kerja dan pengupahan buruh terhadap jenis perusahaan yang terdampak perubahan ekonomi global, seperti: industri garmen, tekstil, kulit, sepatu dan furnitur.

Menurut pengadu, ada kondisi buruh yang memburuk baik sebelum maupun sesudah ditetapkannya Permenaker 5/2023, antara lain:

1. Karena alasan krisis pasar global, banyak perusahaan telah memotong upah/di bawah UMK sebelum Permenaker No. 5/2023 diterbitkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

¹ Laporan Narasi Data Pengaduan Komnas HAM RI Terkait Isu Ketenagakerjaan Periode 2021-2023 <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10AyCDhyANsNIDqcqL96p3UK50tolcCcR>

2. Pabrik/perusahaan banyak yang telah mempraktikkan pemotongan upah dengan cara meliburkan buruh dan memotong cuti tahunan.
3. Berdasarkan Permenaker 5/2023 maka Perusahaan dibolehkan memotong upah buruh hingga sebesar 25% tanpa melalui perundingan terlebih dahulu dengan Serikat Pekerja, asalkan telah ada perundingan antara perusahaan dengan individu (buruh).
4. Adanya praktik pemaksaan terhadap buruh oleh pengusaha untuk menandatangani persetujuan pemotongan upah 25% dengan ancaman bahwa Perusahaan sedang dalam kondisi krisis dan akan terjadi penutupan perusahaan/pabrik.
5. Kaum buruh/pekerja dan keluarganya, khususnya bagi buruh/pekerja di lima sektor yang diatur oleh Permenaker No. 5/2023 ini, yaitu: tekstil, pakaian jadi, alas kaki dan kulit, mainan anak-anak dan furnitur, makin terancam kesejahteraannya.
6. Pemberian hak libur nasional akan dipotongkan pada hak cuti tahunan bahkan ada yang sampai dengan menukarkan hari libur dengan hari kerja di hari lainnya.
7. Liburnya perusahaan pada hari-hari tertentu atau izin sakit menjadi hal yang menakutkan bagi buruh karena menurunkan upah buruh. Permenaker 5/2023 mengubah penghitungan upah dengan merujuk pada kehadiran harian. Bahkan ada perusahaan yang dengan sengaja tidak membayarkan libur dan cuti pekerjanya karena sudah menerapkan Permenaker 5/2023.
8. Permenaker 5/2023 berpotensi mendorong konflik horizontal antar buruh. Hal ini disebabkan adanya tindakan oknum-oknum yang mengatasnamakan pekerja untuk melancarkan penerapan Permenaker tersebut.
9. Proses penyusunan Permenaker No. 5/2023 yang menerapkan pemotongan 25% tidak melibatkan pekerja ataupun serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan aduan tersebut, Komnas HAM menduga adanya potensi pelanggaran HAM dalam pemberlakuan Permenaker No. 5/2023, sehingga kemudian

Komnas HAM melakukan Kajian mengenai dampak pemberlakuan Permenaker No. 5 Tahun 2023 tersebut terhadap hak asasi manusia, khususnya terhadap hak-hak pekerja.

B. Dasar Hukum dan Mandat Komnas HAM

Komnas HAM RI merupakan lembaga mandiri yang kedudukannya setingkat dengan lembaga negara lainnya. Dalam Pasal 75 Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia disebutkan, tujuan Komnas HAM RI adalah untuk mengembangkan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan hak asasi manusia sesuai dengan Pancasila, UUD 1945, dan Piagam PBB serta Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, dan meningkatkan perlindungan dan penegakan hak asasi manusia guna berkembangnya pribadi manusia Indonesia seutuhnya dan kemampuan berpartisipasi dalam berbagai bidang kehidupan.

Untuk mencapai tujuannya, Komnas HAM melaksanakan fungsi pengkajian, penelitian, penyuluhan, pemantauan, dan mediasi hak asasi manusia sesuai ketentuan pasal 75 ayat (1). Selanjutnya dalam pasal 76 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Selanjutnya dalam pasal 89 ayat (1) huruf b; Untuk melaksanakan fungsi Komnas HAM dalam pengkajian dan penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76, Komnas HAM bertugas dan berwenang melakukan: b. pengkajian dan penelitian berbagai peraturan perundang-undangan untuk memberikan rekomendasi mengenai pembentukan, perubahan, dan pencabutan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak asasi manusia;

Melalui mandat tersebut, Komnas HAM melakukan pengkajian dan penelitian atas Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global. Pengkajian dan penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada instrumen HAM nasional, seperti: UUD 1945, UU No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan instrumen HAM internasional yang sudah diadopsi dan diratifikasi seperti: Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik, Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk

Diskriminasi terhadap Perempuan, Konvensi Perburuhan Internasional/*International Labor Organization* (ILO), dan instrumen HAM lainnya yang relevan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji dampak diterbitkannya Permenaker 5/2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global, melalui perspektif hak asasi manusia, khususnya pemenuhan hak pekerja. Pengkajian ini disusun sebagai rekomendasi kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan para pemangku kepentingan lainnya.

D. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan analisis naratif. Pada penelitian, peneliti menggunakan metode triangulasi untuk memvalidasi keakuratan data, baik data dokumen maupun melalui *focus group discussion* (FGD) atau diskusi terfokus dan wawancara mendalam (*in-depth interview*).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan mayoritas data primer yang bersumber dari sumber tertulis berupa pemeriksaan dokumen berkas pengaduan terkait Permenaker No. 5/2023 yang disampaikan oleh perwakilan serikat buruh, dan dokumen Presentasi terkait Permenaker 5/2023 yang disampaikan oleh perwakilan Kementerian Ketenagakerjaan RI. Sementara data sekunder diambil dari dokumen-dokumen penelitian yang sudah diolah seperti jurnal dan artikel ilmiah.

Dalam melakukan analisis, penelitian ini menggunakan kerangka hukum (normatif) baik hukum HAM nasional dan hukum HAM internasional, serta pendekatan hak asasi manusia (*human rights-based approach*). Komnas HAM RI juga melakukan studi lapangan dan melakukan wawancara terhadap manajemen Perusahaan dan perwakilan pekerja.

E. Ruang Lingkup Kajian

Ruang lingkup pada kajian ini adalah analisis terhadap Permenaker 5/2023, yang secara spesifik menganalisis:

1. Aspek Formil pembentukannya sesuai dengan tata cara pembentukan peraturan-perundang-undangan yang berlaku; dan
2. Aspek Materiil yang dikaji sesuai dengan hukum HAM nasional dan HAM internasional, khususnya terkait dengan dampak dikeluarkannya peraturan tersebut berdasarkan data-data yang dikumpulkan, kemudian diuji berdasarkan hak atas kesejahteraan, hak atas pekerjaan, hak atas berserikat, berkumpul dan berorganisasi, hak atas informasi, dan hak perempuan.

F. Kemanfaatan/Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini dimaksudkan untuk menindaklanjuti dan memberikan kejelasan atas pengaduan perwakilan serikat buruh di industri padat karya kepada Komnas HAM RI terkait dugaan pelanggaran HAM akibat diterbitkannya Permenaker 5/2023, yang berdampak pada hak-hak pekerja. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada semua pihak yang berkepentingan dalam menerbitkan suatu kebijakan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan masing-masing.

BAB II KERANGKA TEORI

A. Prinsip-prinsip Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Hubungan kerja didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan perjanjian kerja sendiri didefinisikan oleh UU Ketenagakerjaan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Untuk menelaah Permenaker 5/2023, kajian ini mengidentifikasi beberapa konsep penting dalam konsep ketenagakerjaan, baik menurut hukum nasional maupun instrumen HAM internasional.

B. Konsep Kesepakatan Kerja

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus dibuat dengan memenuhi empat syarat sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yakni: (1) kesepakatan kedua belah pihak; (2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak sebagai syarat perjanjian kerja sering menjadi topik pembahasan yang lebih mendalam karena kesepakatan yang ingin dihasilkan dari suatu perjanjian selayaknya adalah kesepakatan yang bebas. Kesepakatan yang bebas sendiri berarti bahwa para pihak tidak boleh mendapatkan tekanan apa pun yang mengakibatkan cacatnya sebuah kehendak yang bebas.² Namun, posisi yang tidak setara antara pekerja dan pengusaha dalam membuat sebuah hubungan kerja

² Mariam Badruzaman, 1981, Hak-Hak Azasi Manusia Menurut Undang-Undang Dasar 1945 dan Penjabarannya di dalam Hukum Perjanjian Nasional, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, hlm. 52.

sering kali menyebabkan kesepakatan yang bebas dalam perjanjian kerja sulit untuk terwujud.

Kedudukan pengusaha selaku pemberi kerja yang selalu lebih tinggi dibandingkan dengan kedudukan pekerja/buruh secara ekonomis dan psikologis ini menyebabkan secara teoretis penyalahgunaan keadaan dalam pembuatan perjanjian kerja rawan terjadi.³ Penyalahgunaan keadaan atau biasa disebut sebagai *undue influence* sendiri secara harfiah diartikan sebagai “pengaruh yang tidak pantas atau tidak semestinya”. Penyalahgunaan keadaan pada dasarnya terdiri dari dua unsur, yakni menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi salah satu pihak dan menyalahgunakan kesempatan.⁴

Karena itulah, pemerintah memiliki andil untuk memastikan bahwa kesepakatan antara pekerja dan pengusaha tidak merugikan apalagi mengeksploitasi salah satu pihak, dengan cara memberikan batasan perlindungan minimum melalui peraturan perundang-undangan. Peraturan perundangan terkait ketenagakerjaan sudah sewajarnya dirancang protektif terhadap kebutuhan pekerja, karena hukum ketenagakerjaan secara teoretis ada untuk mengoreksi ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha.

Tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan seyogyanya adalah memastikan hak-hak dasar pekerja seperti upah yang adil dan layak, jam kerja yang wajar, serta melindungi pekerja dari eksploitasi dan diskriminasi. Pengusaha, di sisi lain, tetap akan mendapatkan manfaat dari hukum ketenagakerjaan karena aturan yang memberikan keamanan dan kesejahteraan bagi pekerja akan menciptakan kondisi yang stabil dan aman bagi bisnis untuk beroperasi. Hal ini menjadi fungsi selanjutnya dari hukum ketenagakerjaan, yakni membantu mencegah konflik dan perselisihan hubungan Industrial antara pekerja dan pengusaha.

³ Nabiyla Risfa Izzati, 2020, Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial, *Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 49 No 2, April 2020, hlm. 180-191.

⁴ P. S. Bakker, 2016, *Vernietiging van overeenkomsten op grond van laesio enormis, dwaling of misbruik van omstandigheden*. *Maandblad Voor Vermogensrecht*, hlm. 421.

C. Upah dan Kebijakan Pengupahan

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, upah merupakan salah satu unsur penentu dalam hubungan kerja dan perjanjian kerja. FX Djunaldi menyebutkan bahwa untuk dapat menimbulkan hubungan kerja, perjanjian kerja sekurang-kurangnya harus memiliki tiga unsur, yakni unsur pekerjaan, perintah, dan upah.⁵ Unsur upah menjadi salah satu unsur esensial dalam perjanjian kerja karena di satu sisi perjanjian kerja memberikan kewajiban bagi pekerja/buruh untuk menunaikan pekerjaan, sementara di sisi lain perjanjian kerja juga harus mengatur kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah sebagai kontra prestasi.⁶

Relasi kuasa yang timpang dalam perjanjian kerja dan hubungan kerja menjadi alasan mengapa urusan upah tidak dapat diserahkan sepenuhnya pada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Secara filosofis, kebijakan pengupahan ditetapkan oleh Pemerintah sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁷ Menurut Saprudin, kebijakan pengupahan merupakan salah satu contoh paling nyata campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan.⁸ Ketidakseimbangan posisi pengusaha dan pekerja menyebabkan pemerintah perlu untuk melakukan campur tangan dalam penentuan upah, yang awalnya merupakan masalah privat yang bersifat keperdataan, atau lazim disebut sebagai *socialisering process*.⁹ Mariam Darus Badruzaman menyebut *socialisering process* dengan istilah “proses pemasyarakatan” (*vermaat schappelijking*), yakni proses pergeseran hukum perdata ke hukum publik karena campur tangan pemerintah di dalam lapangan hukum perdata.¹⁰

Kebijakan pengupahan sendiri dapat dikatakan merupakan salah satu perwujudan paling mendasar dari perlindungan pekerja, karena UUD 1945 telah

⁵ F.X Djunaldi, 2006, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 7.

⁶ Nabiyala Risfa Izzati, 2021, *Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: Kanisius, hlm. 48.

⁷ Lihat Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

⁸ Saprudin, “*Socialisering Process* Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan”, *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 3, Oktober 2012, hlm. 544.

⁹ Pitaya, “Dilematika Penetapan Upah Minimum”, *Mimbar Hukum*, Vol. 18, No. 2, Juni 2006, hlm. 179.

¹⁰ Mariam Darus Badruzaman, 1991, *Perjanjian Kredit Bank*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 44-45.

mengamanatkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya, negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap warga negara memiliki akses terhadap pekerjaan yang dapat memberikan penghidupan yang layak.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut “Undang-Undang Ketenagakerjaan”) Pasal 88 ayat (1) juga kembali menekankan bahwa “Setiap Pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Lebih lanjut, dalam Pasal 88 ayat (2) disebutkan bahwa “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Isi peraturan perundang-undangan ini memperlihatkan bahwa kebijakan pengupahan merupakan tonggak utama untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.

Berbicara mengenai kelayakan upah, terdapat berbagai teori yang membahas mengenai kriteria yang dapat dijadikan acuan untuk menentukan upah yang layak.¹¹ Menurut Yahya Harahap, upah yang layak harus dapat memenuhi kebutuhan pokok dan sebagian dapat disisihkan untuk ditabungkan.¹² Abraham Maslow melihat upah yang layak dari kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.¹³

D. Kebijakan Pengupahan sebagai Tanggung Jawab Negara

Kebijakan pengupahan merupakan hal yang sangat krusial dan integral sebagai bagian dari perlindungan hak pekerja untuk memperoleh upah layak. Pentingnya kebijakan pengupahan salah satunya tercermin dalam Pasal 4 ayat (2) PP

¹¹ Zulkarnain Ibrahim, “Hukum Pengupahan yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)”, *Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 42, No. 2, April 2013, hlm. 292-301.

¹² M Yahya Harahap, *Citra Penegakan Hukum*, Majalah Peradilan, Tahun X nomor 117, Juni 1995, hlm. 145.

¹³ Abraham Maslow dalam Bambang Tri Cahyono, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, IPWI, hlm. 294.

36/2021 tentang Pengupahan yang menyebut bahwa kebijakan pengupahan merupakan program strategis nasional. Kebijakan pengupahan sendiri meliputi:

1. Upah minimum
2. Struktur dan skala Upah;
3. Upah kerja lembur;
4. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan dengan alasan tertentu;
5. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
6. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
7. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Tanpa adanya perlindungan pengupahan yang memberikan kepastian hukum dan keadilan, tujuan kebijakan pengupahan untuk mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tidak akan dapat tercapai. Karenanya, sangat penting untuk memastikan bahwa peraturan atau kebijakan apa pun yang terkait dengan pengupahan tidak merugikan kepentingan dari pekerja/buruh yang dijamin oleh undang-undang.

Menurut PP 36/2021 tentang Pengupahan, upah adalah “hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

PP tersebut juga menjelaskan bahwa upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil (Pasal 4). Upah juga dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu, baik secara per jam, harian, atau bulanan (Pasal 15). Namun, Pasal 16 ayat (1) membatasi bahwa penetapan upah per jam hanya diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu.

Untuk upah yang ditetapkan secara harian, Pasal 17 PP Pengupahan mengatur bahwa perhitungan upah dibagi berdasarkan upah bulanan yang dibagi 25 (untuk perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu), atau dibagi 21 (bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu). Pembagian upah

harian yang didasarkan pada upah bulanan ini penting, karena Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja secara jelas menyebut bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum". Ketentuan ini juga diulang kembali dalam Pasal 23 ayat (3) PP Pengupahan yang menyebut bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Sedangkan, upah minimum sendiri ditentukan dalam besaran upah bulanan.

E. Pemotongan Upah

Upah sebagai isu yang esensial dalam pemenuhan kebutuhan hidup pekerja tidak hanya diatur dalam ketentuan perundangan terkait ketenagakerjaan, namun juga dalam UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM). Pasal 38 UU HAM dalam ayat (4) menjamin bahwa "setiap orang, baik pria maupun Wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas **upah yang adil** sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya."

Konsep upah yang adil ini berarti bahwa pemberian upah haruslah manusiawi, dalam artian besaran upah dan cara pembayaran upah haruslah menghargai pekerja sebagai manusia yang punya hak asasi, yaitu hak hidup secara layak. Besarnya upah setidaknya setara dengan kebutuhan hidup layak pekerja, minimal untuk memenuhi kebutuhan pokok.¹⁴

Salah satu cara untuk melindungi kelayakan upah adalah limitasi terhadap kemungkinan dilakukannya pemotongan upah secara sepihak oleh perusahaan atau pemberi kerja. Pemotongan upah sendiri sebenarnya merupakan istilah yang dikenal dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan dan telah diatur secara sangat limitatif. Hal ini dikarenakan tindakan pemotongan upah memiliki implikasi terhadap berkurangnya pendapatan pekerja, yang dapat mempengaruhi pemenuhan haknya terhadap penghidupan yang layak.

¹⁴ Yetniwati, 2017, Pengaturan Upah Berdasarkan atas Prinsip Keadilan, *Mimbar Hukum*, Volume 29, Nomor 1, Februari 2017, hlm. 82-95.

PP 36/2021 tentang Pengupahan menyebut pemotongan upah dalam Pasal 58 ayat (1) sebagai salah satu dari “hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah”.

Lebih lanjut, Pasal 63 ayat (1) PP 36/2021 tentang Pengupahan mengatur bahwa pemotongan upah oleh pengusaha hanya dapat dilakukan untuk 6 jenis pembayaran, yakni: a) denda; b) ganti rugi; c) uang muka Upah; d) sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh; e) utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau f) kelebihan pembayaran upah.

Pemotongan upah dengan alasan denda, ganti rugi, dan uang muka upah harus dilakukan dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Sedangkan pemotongan upah untuk sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis. Satu-satunya pemotongan upah yang dapat dilakukan tanpa persetujuan Pekerja/Buruh adalah yang dilakukan karena kelebihan pembayaran upah.

Berdasarkan ketentuan di atas, terlihat bahwa pemotongan upah dalam ketentuan PP Pengupahan hanya dapat dilakukan dengan alasan yang sangat terbatas dan bersifat limitatif, karena tidak membuka peluang untuk alasan lain dilakukannya pemotongan upah.

F. Pemotongan Upah dalam Permenaker 5/2023

Meski berlindung dalam frasa “penyesuaian besaran upah”, Permenaker 5/2023 dapat dilihat sebagai *beleid* yang secara pokok melegalisasi pemotongan upah dengan alasan di luar yang diatur oleh PP 36/2021 tentang Pengupahan.

Permenaker 5/2023 bukanlah satu-satunya *beleid* yang pernah dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk melegalkan pemotongan upah dengan tabir “penyesuaian besaran upah”. Pada tahun 2021, Menteri Ketenagakerjaan pernah mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengupahan pada Industri Padat Karya Tertentu

dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (Permenaker 2/2021) yang mengatur mengenai “penyesuaian besaran dan cara pembayaran Upah”.

Pasal 6 ayat (1) Permenaker 2/2021 menyebutkan bahwa “Perusahaan industri padat karya tertentu yang terdampak pandemi COVID-19 dapat melakukan penyesuaian besaran dan cara pembayaran Upah Pekerja/Buruh”. Selanjutnya Pasal 6 ayat (2) menyebutkan “Penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.”

Pola inilah yang kembali digunakan dalam Permenaker 5/2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan Pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global (Permenaker 5/2023). Permenaker 5/2023 menyebutkan bahwa “Pemerintah menetapkan kebijakan penyesuaian upah pada Perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global dengan memperhatikan kondisi ekonomi nasional serta untuk menjaga kelangsungan bekerja dan kelangsungan berusaha” (Pasal 7).

Lebih lanjut Permenaker 5/2023 bahkan mengatur besaran pemotongan upah yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Disebutkan dalam Pasal 8 ayat (1) bahwa “Perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global dapat melakukan penyesuaian besaran Upah Pekerja/Buruh dengan ketentuan Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh **paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah yang biasa diterima**”

Secara garis besar, Permenaker 5/2023 menyediakan dasar hukum bagi pemotongan upah di luar dari dasar pemotongan upah yang telah diatur dalam PP 36/2021 tentang Pengupahan sebagai berikut:

1. Melegalkan dilakukannya pemotongan upah atas dasar dampak ekonomi global.
2. Melegalkan besaran pemotongan upah hingga maksimal 25% dari upah yang biasa diterima.

BAB III
SUBSTANSI DAN PROSES PEMBENTUKAN PERATURAN MENTERI
KETENAGAKERJAAN NOMOR 5 TAHUN 2023

A. Materil

Dari segi materil atau substansinya, ada beberapa pengaturan dalam Permenaker 5/2023 yang diidentifikasi dapat menimbulkan ketidakpastian terhadap jaminan hak-hak pekerja.

1. Paramater perubahan ekonomi global dan ruang lingkup objek kebijakan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan Pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global (Permenaker 5/2023), terdiri dari VIII Bab dan 13 Pasal.

Dalam diktum menimbang, Permenaker 5/2023 tersebut mendasarkan pada adanya dampak perubahan ekonomi global yang secara langsung mengganggu kelangsungan bekerja dan juga kelangsungan berusaha. Untuk menjaga kelangsungan bekerja dan kelangsungan berusaha akibat dampak perubahan ekonomi global itulah kemudian Permenaker 5/2023 dibuat, untuk mengatur khusus mengenai penyesuaian waktu kerja dan upah.

Disebutkan dalam Permenaker 5/2023 beberapa alasan yang menjadi pertimbangan, yaitu:

- a. bahwa dampak perubahan ekonomi global yang mengakibatkan penurunan permintaan pasar khususnya pada industri padat karya tertentu yang berorientasi ekspor, telah mempengaruhi kelangsungan bekerja dan kelangsungan berusaha;
- b. bahwa untuk menjaga kelangsungan bekerja dan kelangsungan berusaha sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu pengaturan khusus mengenai penyesuaian waktu kerja dan pengupahan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat

Karya Tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global;

Sementara dalam diktum mengingat, Permenaker ini mencantumkan UUD 1945 Pasal 17 Ayat (3) dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar rujukan hukumnya, namun tanpa mencantumkan UU Cipta Kerja yang telah mengubah sebagian ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Objek dalam Permenaker 5/2023 ini adalah setiap bentuk usaha baik yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum sebagaimana dalam ketentuan pasal 1 angka 2 huruf a, yaitu: *setiap bentuk usaha yang **berbadan hukum atau tidak**, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.*

Lazimnya, sebuah perusahaan pasti berbadan hukum. Tujuan memiliki badan hukum ini penting bagi perusahaan, baik sebagai syarat administratif sebuah badan usaha, maupun untuk kepentingan lainnya seperti misalnya Pajak. Jadi bagaimana mungkin sebuah perusahaan tidak berbadan hukum menjadi objek dalam Permenaker 5/2023 ini, kecuali memang ketentuan ini juga ditujukan kepada usaha-usaha skala mikro yang dikelola perseorangan dengan modal kecil.

Ketidakjelasan terkait objek dari Permenaker ini dapat dilihat dalam Pasal 1 ayat (2) huruf B yang menyebutkan bahwa Perusahaan adalah : *b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.*

Penyebutan konsep “usaha-usaha sosial” ini kurang jelas maknanya. Pada satu sisi yang menjadi objek Permenaker ini adalah perusahaan yang memiliki tujuan ekspor, sehingga muncul pertanyaan bagaimana sebuah usaha sosial yang tidak berbadan hukum (sebagaimana dalam pasal 1 ayat (1) huruf a) bisa menjadi objek dalam Permenaker. Hal ini Nampak bertentangan dengan tujuan dari Permenaker ini yang diarahkan kepada perusahaan-perusahaan yang memiliki pangsa pasar ekspor.

Dalam tujuan Permenaker 5/2023 sebagaimana dalam Pasal 2 disebutkan bahwa Permenaker ini: *bertujuan untuk memberikan perlindungan dan mempertahankan kelangsungan bekerja Pekerja/Buruh serta menjaga kelangsungan usaha Perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor dari dampak perubahan ekonomi global yang mengakibatkan penurunan permintaan pasar.*

Kalimat “dampak perubahan ekonomi global” disebutkan sebanyak 9 (sembilan) kali dalam Permenaker 5/2023. Namun Permenaker ini tidak ada menyebutkan parameter yang menjadi acuan atas kondisi perubahan ekonomi global.

Surat Permintaan Pesanan (*Purchasing Order*) adalah salah satu indikator yang menjelaskan orientasi pasar dari suatu perusahaan. Dalam Permenaker 5/2023 disebutkan dalam pasal 3 ayat (1) huruf c bahwa kriteria perusahaan padat karya yang berorientasi ekspor salah satunya adalah: *“produksi bergantung pada permintaan pesanan dari negara Amerika Serikat dan negara di benua Eropa yang dibuktikan dengan surat permintaan pesanan”*. Sementara informasi mengenai pesanan perusahaan tidak terbuka bagi pekerja, serikat pekerja, maupun Kementerian Ketenagakerjaan.

2. Kesepakatan dalam Besaran Pemotongan Upah.

Permenaker 5/2023 mengedepankan kesepakatan sebagai dasar dari perubahan-perubahan terkait waktu dan upah yang diperbolehkan dalam peraturan ini. Dalam Pasal 5 ayat (4) Permenaker 5/2023 disebutkan bahwa: *“Penyesuaian waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam **kesepakatan** antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh”*. Kesepakatan kerja yang sejati hanya akan dapat terjadi apabila kedua pihak berada dalam posisi yang seimbang. Dalam praktiknya, perusahaan cenderung berada dalam posisi tawar yang lebih kuat sebagai pemberi kerja. Maka dapat diperkirakan bahwa asas kesepakatan dalam Permenaker ini tidaklah berlaku seimbang antara pemberi kerja dan pekerja. , terlebih jika itu mengenai pemotongan hak normatif (upah) pekerja.

Permenaker 5/2023 Pasal 8 ayat (1) mengatur besaran penyesuaian upah dengan ketentuan upah hingga paling sedikit 75% dari upah yang biasa diterima. Pengaturan ini membuka kemungkinan dilakukannya pemotongan upah maksimum hingga sebesar 25%.

Permenaker 5/2023 menyebutkan bahwa pemotongan upah dilakukan melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini diatur dalam Pasal 8 ayat (2), bahwa: *Penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh*. Namun, posisi tawar pekerja/buruh yang lebih rendah dibandingkan pengusaha akan menempatkan pekerja/buruh dalam posisi tawar yang lebih rendah. Selain itu, ruang untuk melakukan negosiasi juga tidak disediakan oleh Perusahaan.

Pemotongan upah hingga 25% akan menurunkan daya konsumsi pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar hidupnya.

Permenaker 5/2023 menyebutkan bahwa tata cara kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja secara musyawarah dan dilandasi kekeluargaan, transparansi dan itikad baik. Tapi sejauh mana misalnya transparansi ini dapat dikomunikasikan secara seimbang. Misalnya terkait kondisi perusahaan kepada para pekerjanya. Sebagaimana diatur dalam pasal 9 sebagaimana berikut:

- a. *Kesepakatan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dan Pasal 8 ayat (2) dapat dilakukan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh di Perusahaan.*
- b. *Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara musyawarah dilandasi kekeluargaan, transparansi, dan itikad baik.*
- c. *Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat secara tertulis dan paling sedikit memuat: a. penyesuaian waktu kerja; b. besaran Upah; dan c. jangka waktu berlakunya kesepakatan.*
- d. *Jangka waktu berlakunya kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c tidak melebihi jangka waktu penyesuaian waktu kerja dan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (5) dan Pasal 8 ayat (3).*

Dalam ketentuan pasal 10 (1) disebutkan bahwa: *Pengusaha menyampaikan hasil kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) kepada: a. Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan b. dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota yang ditembuskan kepada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di*

bidang ketenagakerjaan provinsi dan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan pengaturan tersebut Dinas Ketenagakerjaan hanyalah menjadi bagian administratif saja sebagai pencatat, padahal seharusnya Disnaker sebagai bagian dari institusi negara memiliki tanggung jawab sebagai penanggung jawab hak (*duty bearer*). Oleh sebab itu, selain sebagai regulator, dinas bisa menjadi arbitrator dan pengawas dalam pelaksanaan kesepakatan tersebut.

Peran pengawasan negara – dalam hal ini melalui pengawas ketenagakerjaan, sangat penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan kebijakan Permenaker 5/2023 menjamin hak-hak pekerja/buruh. Misalnya, memastikan bahwa upah yang diterima setelah pemotongan adalah di luar potongan untuk iuran-iuran lain seperti iuran BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan. Seringkali upah yang diterima juga dipotong untuk pembayaran iuran lain, sehingga nilai upah yang diterima pekerja jauh lebih rendah. Sebagaimana diatur dalam Pasal 12 (1) disebutkan bahwa:

Besaran Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) tidak berlaku sebagai dasar perhitungan iuran dan pembayaran manfaat jaminan sosial, kompensasi pemutusan hubungan kerja, dan hak-hak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (2) Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan hak-hak Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan nilai Upah terakhir sebelum penyesuaian Upah berdasarkan kesepakatan.

Permenaker 5/2023 tidak mencatumkan PP 36/2021 tentang Pengupahan sebagai dasar hukum. Padahal, sudah jelas bahwa judul dan isi dari Permenaker 5/2023 berkaitan sangat erat dengan pengupahan. Permenaker 5/2023 menggunakan istilah “penyesuaian upah” sebagai eufemisme terhadap istilah “pemotongan upah”. Istilah “penyesuaian upah” terlihat sengaja digunakan dalam beleid ini untuk menghindari limitasi alasan pemotongan upah yang sudah diatur dalam PP 36/2021 tentang Pengupahan, yaitu: a) denda; b) ganti rugi; c) uang muka Upah; d) sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh; e) hutang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau f) kelebihan pembayaran upah.

Permenaker 5/2023 bukanlah produk hukum pertama yang melakukan akrobat istilah “penyesuaian upah” sebagai dalih untuk legalisasi “pemotongan upah”. Sebelumnya, terdapat pula Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengupahan pada Industri Padat Karya Tertentu dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (Permenaker 2/2021) yang isinya kurang lebih serupa dengan Permenaker 5/2023. Sama halnya dengan Permenaker 5/2023, Permenaker 2/2021 juga menggunakan istilah “penyesuaian upah”, pada saat itu dibuat dengan alasan pandemi COVID-19.

Kecenderungan legalisasi pemotongan upah dengan istilah “penyesuaian upah” penting untuk dikritisi, karena metode kebijakan semacam ini berimplikasi langsung terhadap perlindungan hak-hak normatif pekerja, utamanya dalam kaitannya dengan pemenuhan upah yang layak.

B. Formil

Salah satu asas dalam UU No 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Pasal 5 huruf a dan g menyebutkan asas Kejelasan Tujuan dan Keterbukaan. Meski Permenaker 5/2023 berulang menyebut bahwa tujuan dari permenaker ini adalah menjaga tetap berjalannya perusahaan dan kelangsungan pekerja yang terkena dampak perubahan ekonomi global, namun parameter dari dampak perubahan ekonomi global yang disampaikan dalam Permenaker 5/2023 ini belum jelas. Permenaker 5/2023 hanya menyebutkan menurunnya pesanan ekspor dari industri-industri yang dimaksud sebagai parameter perubahan ekonomi global. Sementara, asas keterbukaan menegaskan pentingnya suatu proses yang transparan dan terinformasi kepada pihak-pihak terkait mengenai tahapan penyusunan suatu hukum.

Partisipasi adalah salah satu prasyarat penyusunan sebuah produk hukum. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pembentukan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan di Bab tentang penyusunan Pasal 7 ayat (3) disebutkan: *“Penyusunan rancangan Permenaker sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan kementerian/lembaga, Analis Hukum, pejabat fungsional lainnya sesuai kebutuhan, pakar, praktisi, akademisi, dan/atau pemangku kepentingan lain”*.

Konsep partisipasi masyarakat juga dapat dilacak dalam Putusan MK No.91/PUU-XVIII/2020 yang disebut dengan istilah partisipasi yang bermakna (*meaningful participation*). Partipasi yang bermakna mencakup: (1) Hak masyarakat atau Hak Pekerja untuk didengarkan pendapatnya; (2) Hak masyarakat atau Hak Pekerja untuk dipertimbangkan pendapatnya dan (3) Hak masyarakat atau Hak Pekerja untuk mendapatkan penjelasan atau jawaban atas pendapat yang diberikan.

Pemenuhan konsep partisipasi yang bermakna seharusnya digunakan menjadi tolok ukur bahwa suatu produk hukum telah tersusun secara sempurna secara formil. Partisipasi yang bermakna memungkinkan partisipasi pekerja yang terdampak langsung dan atau mempunyai kepentingan agar mendapatkan kepastian hukum dan pekerja yang dirugikan dilindungi hak-haknya.

Sejak ditetapkannya Permenaker No. 5 Tahun 2023 telah muncul berbagai kritik dan penolakan masyarakat terhadap kebijakan ini. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan/partisipasi dari pekerja dalam penyusunan permenaker ini belum memadai. Sejumlah serikat buruh dan federasi serikat buruh mengaku tidak dilibatkan dalam proses penyusunan Permenaker ini. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari serikat buruh, penyusunan peraturan ini sangat cepat dan saat masa pandemi. Serikat pekerja telah menyurati dan mengajukan permintaan bertemu dengan pihak Kemenaker, namun tidak direspons.¹⁵

Lemahnya ruang partisipasi dalam penyusunan Permenaker 5/2023 ini yang kemudian disayangkan dan ditolak oleh pekerja. Di masa pandemi Covid-19 buruh telah mengalami tekanan terhadap hak-hak kesejahteraan mereka. Beberapa perusahaan bahkan sudah memberlakukan pemotongan upah sebelum Permenaker 5/2023 ditetapkan. Perusahaan melakukan pemotongan upah dengan berbagai metode, misalnya: dengan cara meliburkan pekerja pada hari-hari tertentu dan tidak dibayar, sehingga penghitungan pembayarannya mengikuti upah buruh harian lepas; perusahaan juga tidak membayarkan libur lebaran dan cuti.

Salah satu indikasi ketiadaan partisipasi yang bermakna dalam pembentukan Permenaker 5/2023 terlihat dari tidak dilibatkannya serikat buruh/pekerja baik dalam proses penyusunannya oleh Kementerian Ketenagakerjaan ataupun penerapannya

¹⁵ Keterangan Sdr. Sunoro, Ketua Pengurus Pusat Kasbi, pada Komnas HAM pada 14 Juni 2023.

oleh pihak perusahaan. Pada diskusi grup terfokus yang dilakukan oleh Komnas HAM pada 14 Juni 2023, beberapa serikat buruh/pekerja dan organisasi perempuan pada menyampaikan bahwa upaya serikat buruh/pekerja untuk bersurat kepada Kementerian Ketenagakerjaan dan melakukan aksi serta bertemu dengan Wakil Menteri Ketenagakerjaan terkait penolakan Permen 5/2023 tidaklah direspons.

Penerapan Permenaker 5/2023 di level perusahaan juga sering kali tidak melibatkan serikat buruh/pekerja. Data dari salah satu serikat buruh/pekerja yang membuat pengaduan menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan Permenaker 5/2023 dengan beberapa cara seperti: langsung berdialog dengan buruh tanpa melibatkan serikat buruh/pekerja, perundingan hanya melibatkan salah satu serikat buruh/pekerja pada perusahaan tersebut.¹⁶ Perundingan yang dilakukan oleh perusahaan tanpa melibatkan serikat buruh/pekerja membuat daya tawar pekerja menjadi kecil. Sedangkan perundingan yang hanya melibatkan salah satu serikat buruh/pekerja pada perusahaan menyebabkan para pekerja menjadi rentan untuk diadu domba.¹⁷

¹⁶ Notulensi FGD Komnas HAM dengan perwakilan serikat buruh pada 14 Juni 2023 dan hasil survey KASBI periode Mei – Juni 2023

¹⁷ *Ibid*

BAB IV

TEMUAN DAN ANALISIS HAM TERKAIT DAMPAK PENERAPAN PERMENAKER 5/2023 TERHADAP HAK-HAK PEKERJA

A. Pemantauan Komnas HAM atas Kondisi Hak-hak Pekerja

Sejak Januari 2023 sampai dengan Juli 2023, terdapat 94 (sembilan puluh empat) pengaduan ke Komnas HAM yang terkait dengan isu ketenagakerjaan. Berdasarkan sebaran wilayah, kejadian terkait ketenagakerjaan tersebut terjadi hampir di seluruh provinsi di Indonesia dan beberapa kasus di luar negeri. Dari 94 pengaduan yang diterima, 85 (delapan puluh lima) di antaranya diduga melanggar hak atas kesejahteraan. Selain itu, pengaduan terkait isu ketenagakerjaan juga diduga melanggar hak memperoleh keadilan (empat pengaduan), hak atas kebebasan pribadi (tiga pengaduan), dan hak atas rasa aman (dua pengaduan).

Wilayah Peristiwa	Jumlah Pengaduan				
	2020	2021	2022	2023	Total
Aceh	1	2	5	0	8
Bali	0	2	1	0	3
Banten	12	13	10	3	38
Bengkulu	3	1	0	1	5
Daerah Istimewa Yogyakarta	0	1	0	0	1
DKI Jakarta	65	69	46	46	226
Jambi	3	0	0	1	4
Jawa Barat	18	20	15	7	60
Jawa Tengah	4	4	6	2	16
Jawa Timur	8	5	10	1	24
Kalimantan Barat	2	10	7	1	20
Kalimantan Selatan	0	1	3	0	4
Kalimantan Tengah	2	3	1	0	6
Kalimantan Timur	4	4	5	3	16
Kalimantan Utara	1	0	1	0	2
Kepulauan Riau	0	1	2	0	3
Lampung	6	1	2	1	10
Maluku	1	5	5	0	11
Nusa Tenggara Barat	1	0	1	1	3
Maluku Utara	0	1	0	0	1
Nusa Tenggara Timur	1	2	0	0	3
Papua	2	1	4	0	7
Papua Pegunungan	0	0	0	1	1
Papua Tengah	0	0	0	1	1

Riau	4	5	7	6	22
Sulawesi Selatan	3	1	4	2	10
Sulawesi Tengah	1	0	2	2	5
Sulawesi Tenggara	1	0	0	0	1
Sulawesi Utara	2	6	3	0	11
Sumatera Barat	0	4	6	1	11
Sumatera Selatan	7	7	8	2	24
Sumatera Utara	11	14	14	9	48
Tanpa Keterangan Provinsi	7	3	1	0	11
Arab Saudi	2	1	1	1	5
Brunei Darussalam	1	1	0	0	2
Kongo	0	1	0	0	1
Malaysia	2	0	0	0	2
Myanmar	0	0	0	1	1
Ukraina	0	1	0	0	1
Taiwan	1	2	0	0	3
Thailand	0	0	0	1	1
Yordania	1	0	0	0	1
Total	177	192	170	94	633

Tabel 1. 1 Tabel Wilayah Peristiwa

Klasifikasi Hak	Jumlah Pengaduan				
	2020	2021	2022	2023	Total
Hak memperoleh keadilan	2	1	1	4	8
Hak atas kebebasan pribadi	2	1	0	3	6
Hak atas kesejahteraan	173	190	167	85	615
Hak atas rasa aman	1		2	2	5
Total	177	192	170	94	633

Tabel 1. 2 Klasifikasi Hak yang Diadukan

Isu Aduan	Jumlah Pengaduan				
	2020	2021	2022	2023	Total
Agraria	0	0	0	1	1
Kesewenangan di pengadilan	0	0	1	0	1
Ketenagakerjaan	167	190	168	91	616
Pelanggaran Administrasi Pemerintahan	0	1	1	0	2
Pengabaian Hak Kelompok Rentan dan Marjinal	1	1	0	0	2
Permasalahan Putusan Pengadilan	1	0	0	1	2
Lainnya	1	0	0	0	1
Tanpa Keterangan	0	2	1	1	4
Total	177	192	170	94	633

Tabel 1. 3 Tabel Isu Aduan

Klasifikasi korban pengaduan terkait isu ketenagakerjaan utamanya adalah kelompok pekerja sebanyak 45 (empat puluh lima) pengaduan. Diikuti dengan klasifikasi korban individu – pekerja/profesi sebanyak 43 (empat puluh tiga)

pengaduan. Klasifikasi korban terdiri dari: individu – pekerja migran dengan empat pengaduan, individu – orang seorang, dan kelompok – Perempuan masing-masing satu pengaduan.

Klasifikasi Korban	Jumlah Pengaduan				
	2020	2021	2022	2023	Total
Individu - Orang seorang	38	32	27	1	98
Individu - Buruh migran	3	4	0	4	11
Individu - Pekerja/Profesi	47	49	54	43	193
Individu - Korban pelanggaran HAM masa lalu	0	0	0	0	0
Kelompok - Masyarakat	2	10	7	0	19
Kelompok - Pekerja	82	91	75	45	293
Kelompok - Perempuan	0	0	0	1	1
Organisasi	1	1	2	0	4
Individu - Perempuan	0	0	4	0	4
Kelompok - Buruh Migran	1	0	1	0	2
Tanpa Keterangan Korban	1	3	0	0	4
Korporasi	2	2	0	0	4
Total	177	192	170	94	633

Tabel 1. 4 Tabel Klasifikasi korban

Berdasarkan kategori pihak teradu, yang paling banyak diadukan adalah Korporasi dengan 56 (lima puluh enam) pengaduan, diikuti BUMN/BUMD dengan 20 (dua puluh) pengaduan, dan pemerintah pusat (kementerian) sebanyak enam pengaduan. Pemerintah daerah dan Lembaga negara (non kementerian) turut menjadi pihak teradu yang terdiri dari masing-masing empat pengaduan dan tiga pengaduan. Sedangkan Lembaga peradilan, Polri, Lembaga pelayanan Kesehatan, Lembaga Pendidikan, dan Individu – Pekerja/Profesi menjadi pihak teradu pada satu pengaduan.

Klasifikasi Pihak Teradu	Jumlah Pengaduan				
	2020	2021	2022	2023	Total
Pemerintah pusat (kementerian)	7	6	2	6	21
Pemerintah daerah	5	6	3	4	18
Lembaga negara (non kementerian)	1	1	3	3	8

Lembaga Peradilan	0	0	0	1	1
POLRI	3	1	0	1	5
Pemerintah negara lain	1	0	0	0	1
Korporasi	126	128	110	56	420
BUMN/BUMD	19	26	32	20	97
Lembaga pelayanan kesehatan	2	3	3	1	9
Lembaga pendidikan	3	5	7	1	16
Individu - Orang seorang	3	2	2	0	7
Individu - Pekerja/Profesi	1	1	1	1	4
Kelompok - Pekerja	1	1	2	0	4
Organisasi	1	4	3	0	8
Warga Negara Asing (WNA)	1	1	0	0	2
Tanpa Keterangan Pihak Teradu	3	7	2	0	12
Total	177	192	170	94	633

Tabel 1. 5 Tabel klasifikasi Pihak Teradu/Diadukan

Dari keseluruhan pengaduan terkait isu ketenagakerjaan sejak Januari 2023 tersebut, terdapat empat pengaduan yang secara khusus menyampaikan pengaduan terkait dampak Permenaker 5/2023 terhadap pekerja. Empat pengaduan ini berasal dari serikat buruh dan organisasi perempuan, dengan lokus wilayah kejadian di DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Jawa Tengah.

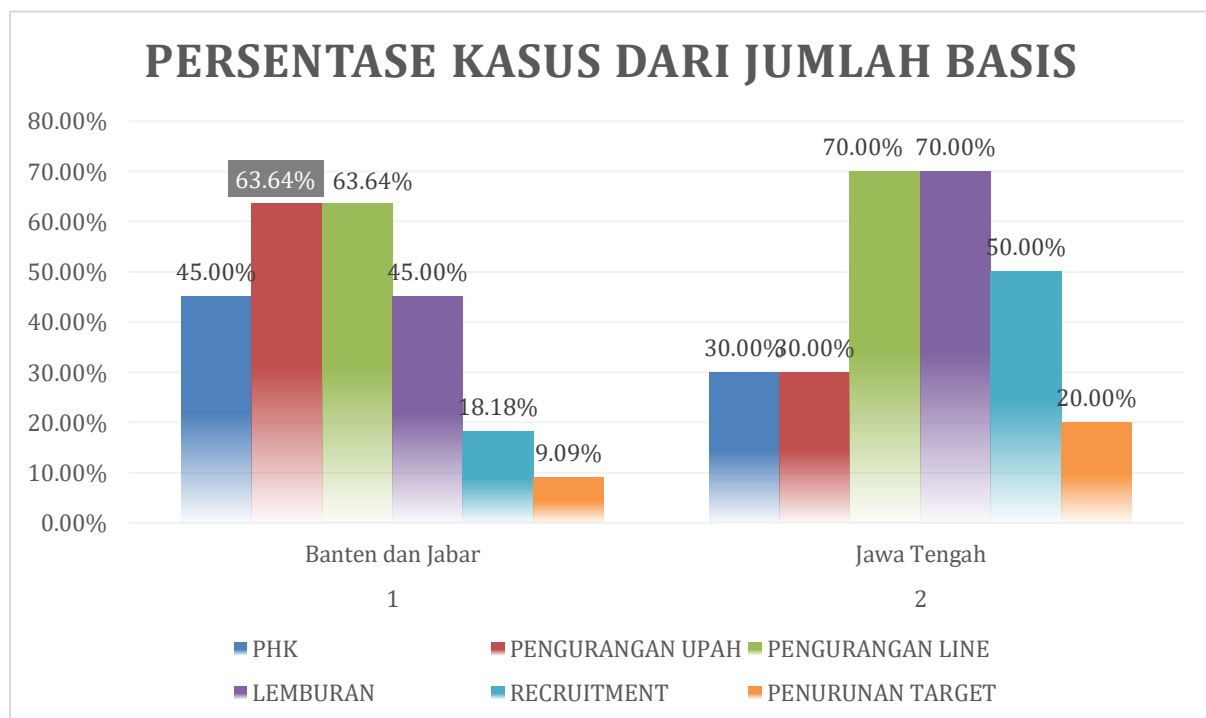
Salah satu kelompok serikat buruh yang membuat pengaduan pada 19 Mei 2023 menyampaikan bahwa dari 12 serikat yang tergabung (dari 12 perusahaan di Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Banten) memaparkan beberapa persoalan dalam penerapan Permenaker 5/2023, yaitu:

- 1 terdapat perbedaan mekanisme untuk menerapkan Permenaker 5/2023 di tiap-tiap Perusahaan.
- 2 Terdapat Perusahaan yang menerapkan Permenaker 5/2023 tanpa perundingan dengan pihak Serikat Buruh/Serikat Pekerja,
- 3 Terdapat Perusahaan yang melakukan perundingan dan telah disepakati,
- 4 Terdapat Perusahaan yang hingga saat ini masih dalam tahap proses perundingan 1 dan 2.
- 5 Mayoritas Perusahaan menerapkan jenis penyesuaian berupa penyesuaian upah dan penyesuaian hari kerja.

Survei yang dilakukan oleh kelompok serikat buruh pada perusahaan padat karya di wilayah Banten, Jawa Barat, dan Jawa Tengah (22 perusahaan) pada Mei

2023 sampai dengan Juni 2023 terhadap 130.547 pekerja/buruh, menemukan kasus terbanyak adalah terkait dengan pengurangan lini produksi dan lemburan (untuk zona Jawa Tengah) dan pengurangan upah dan pengurangan lini produksi (untuk zona Jawa Barat dan Banten).¹⁸ Secara spesifik serikat buruh yang membuat pengaduan menyampaikan beberapa tindakan Perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja/buruh, yaitu:

- 1 Pekerja diliburkan dan tidak dibayar;
- 2 Penambahan jam waktu kerja/lembur tapi tidak dihitung;
- 3 Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara penawaran/sukarela;
- 4 Diliburkan tetapi diganti dengan cuti tahunan;
- 5 Tidak diliburkan tetapi ada pemotongan upah



Gambar 1. 1 Survei KASBI periode Mei – Juni 2023

Pengadu dari organisasi perempuan pada 3 April 2023 menyampaikan kepada Komnas HAM bahwa Permenaker 5/2023 juga membawa dampak negative terhadap pekerja/buruh Perempuan. Hal ini terjadi karena pekerja dalam sektor padat

¹⁸ *Ibid*

karya (garmen dan tekstil) yang menjadi objek dari peraturan Menteri tersebut terbanyak adalah Perempuan. Hampir 80 persen buruh pada sektor padat karya adalah pekerja perempuan. Pengadu juga menjelaskan bahwa Sebagian besar pekerja perempuan yang menjadi pekerja pada sektor padat karya umumnya adalah kepala keluarga, sehingga pemotongan upah dan PHK terhadap mereka akan berdampak pada permasalahan ekonomi keluarga.

Organisasi perempuan tersebut menyampaikan bahwa Permenaker 5/2023 menyebabkan terjadinya hubungan kerja yang fleksibel, waktu kerja yang fleksibel (*no work no pay*), upah fleksibel, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengadu melaporkan bahwa perempuan yang tengah hamil serta berpenampilan tomboi kerap mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

Komnas HAM juga telah melakukan diskusi grup terfokus dengan serikat buruh dan organisasi Perempuan yang dilaksanakan pada 14 Juni 2023. Total terdapat delapan serikat buruh dan satu organisasi Perempuan yang turut hadir dalam kegiatan ini. Beberapa serikat buruh dan organisasi perempuan yang diundang merupakan, kelompok yang pernah membuat pengaduan kepada Komnas HAM RI terkait dampak dari Permenaker 5/2023.

Perwakilan serikat buruh menyampaikan bahwa selama lima tahun terakhir kenaikan upah tidak sampai dengan 5% - 10%. Sehingga pemotongan upah berdasarkan Permenaker 5/2023 yang mencapai 25% tersebut tentulah mengancam hak kesejahteraan pekerja/buruh. Serikat buruh yang hadir menyampaikan bagaimana pemotongan upah yang menimpa buruh menyebabkan buruh terjebak oleh pinjaman *online* (Pinjol). Sebagai jaminan kepada perusahaan Pinjol tersebut, pekerja/buruh menjaminkan kartu Jamsostek dan/atau ATM kepada pihak Pinjol dan rentenir tersebut.

Gejala lain yang memperlihatkan semakin beratnya pemenuhan hak kesejahteraan pekerja/buruh juga terhadap hak atas Pendidikan – khususnya bagi anak pekerja/buruh. Salah satu perwakilan serikat buruh menyampaikan bahwa di wilayah tempat tinggalnya (KabupatenTangerang), jumlah sekolah negeri sangat sedikit, sehingga banyak pekerja/buruh harus menyekolahkan anaknya ke sekolah swasta. Sekolah swasta memerlukan biaya lebih besar dibandingkan sekolah negeri.

Hal ini menambah beban ekonomi ketika pekerja/buruh mengalami pemotongan upah.

Dalam diskusi terfokus, perwakilan serikat pekerja menyampaikan bahwa perang Ukraina dan Rusia yang menyebabkan penurunan permintaan barang sering dijadikan alasan dari pihak perusahaan untuk melakukan penurunan upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun menurut perwakilan serikat pekerja tersebut laporan keuangan perusahaan tempat serikat buruh bekerja tidaklah menunjukkan tren penurunan permintaan barang.

Peserta diskusi juga mengungkapkan gejala adu domba antara Serikat Pekerja dalam satu pabrik terkait adanya hari libur dan jatah bekerja selama pandemi. Seperti dalam salah satu poin pengaduan, pada satu perusahaan terdapat beberapa serikat buruh, namun terjadi perlakuan yang berbeda terhadap serikat buruh yang ada, di mana suatu serikat buruh mendapatkan jatah libur sedangkan serikat lainnya tidak. Jatah libur berpengaruh terhadap penghasilan yang diterima oleh pekerja, karena jika seorang pekerja mendapatkan jatah libur maka mereka tidak memperoleh upah pada hari libur yang dikenakan tersebut.

Peserta diskusi juga menyampaikan bahwa total terdapat 5 juta s.d 15 juta buruh yang berpotensi terdampak akibat diterapkannya Permenaker 5/2023. momentum terbitnya Permenaker 5/2023 juga dapat menjadi alat bagi Perusahaan untuk melakukan PHK.

B. Beberapa hak pekerja yang terancam dilanggar

1. Hak Berserikat, berkumpul dan berorganisasi

Hak berserikat dan berkumpul dapat memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil adalah hak yang telah diakui oleh peraturan perundang-undangan maupun norma HAM nasional dan internasional. Serikat Pekerja memiliki peran yang penting dalam mengartikulasikan kepentingan pekerja/buruh. Terdapat dua dasar moral yang penting dari hak untuk berserikat dan berkumpul :

- a. Merupakan salah satu wujud utama dari hak atas kebebasan yang merupakan salah satu hak asasi manusia.

- b. Hak untuk berserikat dan berkumpul, pekerja dapat bersama-sama secara kompak memperjuangkan hak mereka yang lain, khususnya atas upah yang adil.

Permenaker 5/2023 mengakui keberadaan dan peran Serikat Buruh perumusan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. Perundingan yang berkaitan dengan kebijakan terkait hak-hak pekerja harus melibatkan Serikat Pekerja. Namun, dalam pelaksanaannya Kemenaker maupun perusahaan masih mengabaikan peran serta Serikat Pekerja dalam pembuatan keputusan, termasuk dalam pengurangan upah.

2. Hak atas Pekerjaan dan Upah yang Layak

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia karena:

- a. Kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja adalah aktivitas tubuh dan karena itu tidak bisa dilepaskan atau dipikirkan lepas dari tubuh manusia.
- b. Kerja merupakan perwujudan diri manusia, melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi. Maka dengan bekerja manusia menjadi manusia yang seutuhnya, melalui bekerja manusia dapat menentukan hidupnya sendiri sebagai manusia yang mandiri.
- c. Hak atas kerja juga merupakan salah satu hak asasi manusia karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bukan semata-mata hak atas hidup yang layak.

Konvensi Internasional Hak Ekonomi Sosial dan Budaya (KIHESB) memerinci hak setiap orang atas kondisi kerja yang adil dan baik, di antaranya:

- a. Upah yang adil dan bayaran setara untuk kerja bernilai setara tanpa perbedaan dalam bentuk apa pun, untuk kehidupan yang layak bagi diri mereka sendiri dan keluarga mereka;
- b. Penghidupan layak bagi pekerja dan keluarganya;

- c. Kondisi kerja yang aman dan sehat;
- d. Peluang setara untuk promosi berdasarkan pengalaman dan kompetensi;
- e. Waktu istirahat, rekreasi dan pembatasan jam kerja yang wajar serta hari libur rutin berbayar, serta cuti berbayar untuk hari libur publik.

Hak atas pekerjaan dan upah yang layak adalah termasuk hak atas kesejahteraan. Hak atas kesejahteraan ini diatur dalam hak normatif pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha sesuai Peraturan Perundang-undangan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang bersifat mengikat pekerja dan pengusaha.

Dalam pemantauan dan laporan yang diterima oleh Komnas HAM, ada beberapa hak normatif yang terancam dilanggar dalam pelaksanaan Permenaker 5/2023. Beberapa di antaranya:

a. Upah Minimum

Dalam Pasal 88 ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja jo. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, disebutkan bahwa Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Di dalam UU tersebut juga disebutkan bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimum di tingkat Provinsi serta dapat menetapkan upah minimum di tingkat Kabupaten/Kota jika hasil dari penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Formula penghitungan upah minimum mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.

Pasal 88E ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja jo. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, disebutkan bahwa “Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.” Sedangkan untuk Upah

di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada terkait pengupahan, maka pemotongan upah yang diperbolehkan dalam Permenaker 5/2023 akan mengancam hak pekerja atas upah minimum.

b. Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan

THR Keagamaan merupakan upaya untuk membantu pekerja dalam merayakan Hari Besar Keagamaan bersama Keluarga, di mana dalam momen Hari Raya ini kebutuhan biaya keluarga meningkat dan harga-harga barang umumnya naik. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 tahun 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, pekerja/ buruh yang memiliki masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, berhak atas 1 (satu) bulan upah. Sedangkan pekerja / buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan tunjangan secara proporsional. THR Keagamaan ini diberikan satu kali dalam satu tahun dan dibayarkan paling lama satu minggu sebelum hari raya keagamaan.

c. Upah Lembur

Dalam Kepmenakertrans Nomor 102 tahun 2002 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur disebutkan bahwa Pekerja yang melebihi jam kerja (7 jam per hari - 40 jam per minggu - untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; dan 8 jam per hari - 40 jam per minggu - untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu), atau bekerja pada waktu istirahat mingguan atau bekerja pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah, upah kerja lemburnya wajib dibayarkan pengusaha. Berdasarkan Permenaker 5/2023 buruh tidak ada lembur dan tidak mendapatkan upah lembur.¹⁹

¹⁹ Hasil observasi lapangan pada 8 September 2023 di Kawasan Berikat Nasional Cilincing, Jakarta Utara.

d. Upah Non Kerja

Ada kondisi tertentu saat pekerja tidak bekerja atau hadir di tempat kerja tidak melakukan pekerjaan - namun pengusaha diwajibkan membayar upah kerja (upah non kerja). Beberapa situasi tersebut di antaranya adalah: saat pekerja sakit; pekerja perempuan yang sakit di hari pertama dan kedua haidnya; saat menikah; saat menikahkan anaknya, mengkhitan anaknya, membaptis anaknya; suami / istri pekerja, orang tua, anak dan mertua pekerja meninggal dunia atau salah seorang anggota keluarga di rumah meninggal dunia. Perusahaan juga diwajibkan membayar upah saat pekerja tidak bekerja ketika melaksanakan kewajiban terhadap negara, melaksanakan ibadah agama, serta melakukan aktivitas SP/ SB dengan izin dan sepengetahuan pengusaha. Pekerja yang melaksanakan cuti tahunan, istirahat panjang, istirahat mingguan, istirahat melahirkan dan gugur kandungan harus tetap dibayarkan upahnya oleh pengusaha.

Pasca ditetapkan Permenaker 5/2023, ditemukan kasus-kasus pelanggaran terhadap pembayaran upah non kerja tersebut. Beberapa kasus yang dilaporkan ke Komnas HAM di antaranya: upah lembur yang tidak dibayarkan, tidak diberikannya waktu istirahat kepada pekerja yang membutuhkan, tidak mengikutsertakan Serikat Pekerja dalam perundingan dengan perusahaan, dan jika pekerja tidak masuk maka tidak dibayar. Hal ini bertentangan dengan hak-hak kesejahteraan yang perlu diberikan kepada para pekerja.

3. Hak atas Informasi dan Keterbukaan

Proses penyusunan Permenaker 5/2023 dinilai tertutup dan tidak partisipatif oleh serikat pekerja/buruh yang mengadu kepada Komnas HAM. Minimnya akuntabilitas dan ruang partisipasi khususnya dialami oleh serikat buruh yang berpotensi dikenakan atau terdampak penerapan Permenaker ini, atau pekerja dari jenis perusahaan yang menjadi objek dari Permenaker ini.

Kementerian Ketenagakerjaan perlu memperhatikan “asas keterbukaan” sesuai dengan Pasal 5 huruf g UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan

Peraturan Perundang-Undangan, sebagaimana diubah terakhir oleh UU No. 13 Tahun 2022, yang mengatur pada bagian penjelasan tertulis bahwa:

“Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan, termasuk Pemantauan dan Peninjauan memberikan akses kepada publik yang mempunyai kepentingan dan terdampak langsung untuk mendapatkan informasi dan/atau memberikan masukan pada setiap tahapan dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang dilakukan secara lisan dan/ atau tertulis dengan cara daring (dalam jaringan) dan/atau luring (luar jaringan).”

Ketentuan tersebut menjamin hak untuk berpartisipasi dan asas keterbukaan yang menjadi elemen fundamental dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, khususnya kepada publik yang mempunyai kepentingan dan terdampak langsung.

Berdasarkan dengan data yang diterima Komnas HAM, tidak ada satu pun serikat buruh yang dilibatkan dalam proses penyusunan dan pembentukan tersebut. Padahal buruh di industri padat karya merupakan pihak yang terdampak langsung. Hal ini juga dikuatkan oleh keterangan yang disampaikan oleh perwakilan Kementerian Ketenagakerjaan kepada Komnas HAM, bahwa dibentuknya Permenaker 5/2023 adalah karena adanya keluhan perusahaan di sektor industri padat karya mengenai menurunnya permintaan, dan bahkan dihentikannya permintaan ekspor ke negara-negara di Eropa karena dampak ekonomi akibat perang Rusia dan Ukraina.

Dalam perspektif HAM, asas keterbukaan termasuk di dalamnya hak atas informasi dan hak untuk berpartisipasi seharusnya dijamin dan dipenuhi oleh negara, termasuk dalam kerangka legislasi. Hak-hak dimaksud dijamin dalam Pasal 19 jo. Pasal 21 jo. Pasal 22 ayat (1) dan Pasal 25 Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik, Pasal 15 ayat (1) Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya,

Pasal 2 ayat (3) jo. Pasal 8 ayat (2) Deklarasi Hak atas Pembangunan dan Pasal 14 ayat (1) dan (2) serta Pasal 100 UU HAM.²⁰

4. Hak Perempuan

Buruh perempuan di Indonesia mendominasi hampir 80 persen tenaga kerja sektor padat karya (VOA, 2020). Oleh sebab itu, pekerja/buruh perempuan merupakan kelompok yang berpotensi terdampak paling besar dari terbitnya Permenaker 5/2023.

Buruh perempuan memiliki kekhasan tersendiri atas hak-haknya, dibandingkan dengan buruh laki-laki, yaitu mengalami masa menstruasi, hamil dan melahirkan, serta menyusui, maka pekerja wanita perlu memiliki 7 hak khusus sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diubah dengan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, sebagai berikut:

a. Hak cuti menstruasi

Berdasarkan aturan pasal 81 ayat 1 UU Ketenagakerjaan, disampaikan bahwa, "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid."

b. Hak fasilitas khusus pada jam kerja tertentu

Berdasarkan pasal 76 UU Ketenagakerjaan menyatakan, "Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Perusahaan juga dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Selain itu, pihak perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pegawai wanita baik yang sedang hamil ataupun tidak yang memiliki kerja shift berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00."

c. Larangan PHK karena menikah, hamil dan melahirkan.

²⁰ Roichatul Aswidah, et, all, "*Pembangunan Berbasis Hak Asasi Manusia : Sebuah Panduan*", Cetakan 2 (Jakarta: Komnas HAM RI, 2013).

Dua aturan dalam UU Ketenagakerjaan pasal 153 ayat 1e serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Permen 03/Men/1989 mengatur larangan berikut.

d. Hak perlindungan selama hamil.

Pasal 76 ayat 2 UU Ketenagakerjaan menyatakan “Pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri.”

e. Hak cuti hamil dan melahirkan.

Pasal 82 ayat 1 UU Ketenagakerjaan, menyatakan “Pekerja/pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”

f. Hak biaya persalinan.

Dalam UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, perusahaan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program BPJS Kesehatan, di mana terdapat layanan kesehatan pemeriksaan kehamilan dan melahirkan.

g. Hak cuti keguguran.

Pasal 82 ayat 2 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Apabila keguguran kandungan dialami karyawan perempuan, karyawan tersebut berhak untuk beristirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/ bidan.”

h. Hak menyusui atau memerah ASI.

Pasal 83 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Penerapan Permenaker 5 Tahun 2023 berpotensi membawa dampak terhadap hak-hak khusus yang dimiliki oleh pekerja/buruh perempuan tersebut. Kondisi pekerja/buruh perempuan, seperti hamil, cuti melahirkan, cuti haid, cuti keguguran, maupun hak menyusui atau memerah asi, akan memotong jam kerjanya. Akibatnya pekerja/buruh perempuan yang berada dalam kondisi khusus tersebut akan mengalami pengurangan waktu kerja, dan berpotensi mengalami pengurangan upah – atau hilangnya upah non kerja. Hal ini dapat terjadi dalam penafsiran Permenaker 5/2023 yang membolehkan pengurangan upah.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan data terkait kondisi pekerja/buruh, serta kajian terhadap pengaturan Permenaker 5/2023, kajian ini menyimpulkan sebagai berikut.

1. Dikeluarkannya Permenaker No. 5 Tahun 2023 terhadap buruh adalah sebuah penyesuaian upah yang tidak adil yang berpotensi merugikan pekerja/buruh. Penyesuaian waktu kerja akan berdampak pada pembayaran upah yang akan mengurangi hak para pekerja atas upah. Praktik ini melanggar Pasal 88A Ayat 4 UU Cipta kerja soal larangan membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, ketentuan ini juga diperjelas dalam Pasal 88A Ayat (5) yang menyatakan apabila kesepakatan yang dicapai lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan, maka kesepakatan tersebut batal dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Ditemukan tiga bentuk penerapan Permenaker 5/2023 oleh Perusahaan yaitu: tanpa adanya perundingan dengan pihak Serikat Buruh/Serikat Pekerja, dan terdapat Perusahaan yang melakukan perundingan dan telah disepakati, serta Perusahaan yang hingga saat ini masih dalam tahap proses perundingan 1 dan 2 dengan pihak Serikat Buruh/ Serikat Pekerja.
3. Ditemukan bentuk pelanggaran pembayaran upah yang dilakukan oleh pihak Perusahaan yaitu: berupa diliburkan dan tidak dibayar, penambahan jam waktu kerja/lembur tapi tidak dihitung, pemutusan hubungan kerja (PHK) penawaran/sukarela, diliburkan tetapi diganti dengan cuti tahunan, serta tidak diliburkan tetapi ada pemotongan upah.
4. Permenaker 5 Tahun 2023 berpotensi melanggar beberapa hak asasi pekerja sebagai berikut: hak berserikat, berkumpul dan berorganisasi; hak atas

pekerjaan dan upah yang layak; hak atas keterbukaan informasi; dan hak perempuan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan temuan dan analisis tersebut, Komnas HAM merekomendasikan sebagai berikut:

1. Menteri Ketenagakerjaan RI untuk tidak memperpanjang pemberlakuan Permenaker 5/2023.
2. Menteri Ketenagakerjaan RI untuk tidak menerbitkan kebijakan yang serupa di masa mendatang.

LAMPIRAN



Gambar 1. 2 Forum Group Discussion (FGD) Komnas HAM Bersama Perwakilan Serikat Buruh



Gambar 1. 3 Foto Bersama



Gambar 1. 4 Forum Group Discussion (FGD) Komnas HAM bersama Ibu Agatha Widianawati (Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kemnaker RI)



Gambar 1. 5 Forum Group Discussion (FGD) Komnas HAM bersama Ibu Agatha Widianawati (Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kemnaker RI)



Gambar 1. 6 Kunjungan Komnas HAM ke PT. Amos Indah Indonesia



Gambar 1. 7 Forum Discussion Group (FGD) Komnas HAM bersama PT. Amos Indah Indonesia

Nomor : 255/ In-HRD- PWI/ IX / 2023
Perihal : Surat Pemberitahuan.-

Kepada Yth :
KOMNAS HAM RI
u.p Koordinator Subkomisi Pemajuan HAM
Di - Tempat

Dengan hormat,

Menanggapi surat Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : 112/PP.00/IX/2023 perihal Permintaan Pertemuan mengenai Pemberlakuan Permenaker Nomor 5 Tahun 2023 di PT Parkland World Indonesia; bersama ini kami sampaikan permohonan maaf permintaan pertemuan tersebut belum dapat kami fasilitasi mengingat adanya konflik agenda internal dan pelaksanaan audit.

Bersama ini kami sampaikan pula bahwa terkait dengan Permenaker Nomor 5 Tahun 2023, PT. Parkland World Indonesia sampai saat ini tidak memberlakukan Permenaker Nomor 5 Tahun 2023 tersebut.

Demikian pemberitahuan ini disampaikan untuk dapat diketahui dan dimaklumi. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Serang, 11 September 2023
PT. PARKLAND WORLD INDONESIA

a.n Pimpinan Perusahaan,


ABSORI
HRD Direktur

Mengetahui,


(HYUN DONG CHUL)
General Manager

Gambar 1. 8 Surat Balasan dari PT. Parkland World Indonesia Tangerang



**KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA**

Jl. Latuharhary No. 4B, Menteng, Jakarta Pusat 10310, Telp.: +62-021-3925230, Fax.: +62-021-3925227 Website: www.komnasham.go.id

**KEPUTUSAN KETUA KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA
NOMOR 20 TAHUN 2023**

**TENTANG
PEMBENTUKAN TIM KAJIAN CEPAT DAMPAK PERATURAN
MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 5 TAHUN 2023 TERHADAP
PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA**

KETUA KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA

Menimbang :

- a. bahwa cita-cita dan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah membangun masyarakat Indonesia yang adil, makmur, dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
- b. bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia (HAM) terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah.
- c. Bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 89 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, maka Sidang Paripurna Komnas HAM RI membentuk Tim Kajian Kajian Cepat Dampak Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja
- d. bahwa nama-nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dianggap mempunyai pengalaman dan mampu untuk menjalankan tugas dimaksud.

Mengingat :

- 1. Undang – Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
- 2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan *Convention On The Elimination of All Forms Against Women* (Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan) (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1984 Nomor 29 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 3277);
- 3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-

Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya) (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2005 Nomor 118 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4557).

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil dan Politik) (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2005 Nomor 119 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4558).
5. Keputusan Sidang Paripurna Komnas HAM RI tanggal 13 – 14 Juni 2023 tentang Penyusunan Kajian Cepat Dampak Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja.

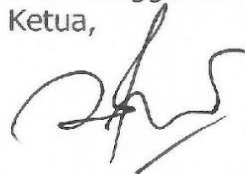
MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :** **KEPUTUSAN KETUA KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA TENTANG PEMBENTUKAN TIM KAJIAN CEPAT DAMPAK PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 5 TAHUN 2023 TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA**
- PERTAMA :** Membentuk Tim Kajian Kajian Cepat Dampak Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja
- KEDUA :** Tim sebagaimana disebut dalam butir pertama bekerja sejak 13 Juni hingga 12 Agustus 2023 dengan ketentuan apabila dipandang perlu dapat diperpanjang menurut kebutuhan.
- KETIGA :** Ruang lingkup tugas antara lain:
- a. Mengumpulkan data dan informasi, serta terlibat aktif dalam penyusunan Kajian Cepat Dampak Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja.
 - b. Melakukan penyusunan ringkasan kebijakan (*policy brief*) terkait dampak Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja.
 - c. Melaksanakan diskusi, dialog, konsultasi, dan/atau pertemuan lainnya untuk mendorong dan membangun pemahaman terkait dampak Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja.
 - d. Melakukan kegiatan lain yang diperlukan berkenaan pelaksanaan fungsi Komnas HAM RI sesuai dengan mandat yang diberikan.

- KEEMPAT** : Tim dalam menjalankan tugasnya mempunyai wewenang sesuai dengan peraturan perundang – undangan.
- KELIMA** : Hasil kerja dari Tim sebagaimana dimaksud dalam butir ketiga tersebut di atas, diserahkan kepada Sidang Paripurna Komnas HAM untuk mendapatkan pengesahan.
- KEENAM** : Semua biaya yang timbul sebagai akibat dari kegiatan kerja Tim Kajian Kajian Cepat Dampak Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang disalurkan melalui DIPA Komnas HAM RI.
- KETUJUH** : Tim Kajian Kajian Cepat Dampak Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja bertanggung jawab kepada Sidang Paripurna Komnas HAM sebagai pemegang kekuasaan tertinggi Komnas HAM.
- KEDELAPAN** : HAM.

Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan/atau kekurangan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 13 Juni 2023
Ketua,



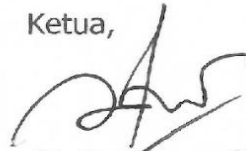
Atnike Nova Sigiro

Salinan Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk sebagaimana mestinya.

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN KETUA KOMNAS HAM**NOMOR : 20 TAHUN 2023****TANGGAL : 13 Juni 2023**

NO	N A M A	JABATAN
1.	Anis Hidayah	Ketua Tim
2.	Saurlin P. Siagian	Wakil Ketua Tim
3.	Hari Kurniawan	Wakil Ketua Tim
4.	Kania Rahma Nureda	Sekretaris Tim
5.	Ono Haryono	Anggota Tim
6.	Endang Sri Melanie	Anggota Tim
7.	Rahmadani Fadillah Febrinaldi	Anggota Tim
8.	Miftakhul Isna	Anggota Tim
9.	Nur Hidayah	Anggota Tim
10.	Gabrielson Pascalino Milkyway	Anggota Tim
11.	Fitri Nursyalinah Batubara	Anggota Tim
12.	Robby Auliya	Anggota Tim
13.	Dzulhieda Yusrania Kusumaputri	Anggota Tim

Ketua,

**Atnike Nova Sigiros**