



## Solusi Alternatif Penyelesaian dan Peran Etika Profesi Hukum dalam Konflik Pemotongan Upah Sepihak Jurnalis CNN

Shifa Raisa Parsa

[shifaparsa@gmail.com](mailto:shifaparsa@gmail.com)

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Mega Dewi Ambarwati

[megadewi@untag-sby.ac.id](mailto:megadewi@untag-sby.ac.id)

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Korespondensi penulis: [shifaparsa@gmail.com](mailto:shifaparsa@gmail.com)

**Abstract.** *The case of unilateral salary cuts experienced by CNN journalists shows clashes in industrial interactions in the media sector. Disputes like this not only affect employee welfare, but also pose risks to the company's reputation and the stability of working relationships. This research aims to identify the main causes of conflict, as well as assess the effectiveness of alternative solutions in resolving disputes (Alternative Dispute Resolution/ADR). In this research, normative and empirical juridical methods are applied, accompanied by data analysis through document review, as well as an assessment of the application of ADR which includes mediation, conciliation and arbitration. Research findings indicate that unilateral wage reductions often occur due to a lack of openness in communication, weak legal protection for employees, and little worker participation in the decision-making process.*

**Keywords:** *employment conflict, unilateral wage cuts, alternative dispute resolution solutions, industrial relations, journalists*

**Abstrak.** Kasus pemotongan gaji sepihak yang dialami oleh wartawan CNN menunjukkan benturan dalam interaksi industri di sektor media. Perselisihan seperti ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan, tetapi juga menimbulkan risiko bagi reputasi perusahaan serta kestabilan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penyebab utama konflik, serta menilai efektivitas solusi alternatif dalam penyelesaian sengketa (Alternative Dispute Resolution/ADR). Dalam penelitian ini, metode yuridis normatif dan empiris diterapkan, disertai analisis data melalui telaah dokumen, serta penilaian terhadap penerapan ADR yang mencakup mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pengurangan upah sepihak kerap terjadi akibat kurangnya keterbukaan dalam komunikasi, lemahnya perlindungan hukum bagi karyawan, serta sedikitnya partisipasi pekerja dalam proses pengambilan keputusan.

**Kata Kunci:** konflik ketenagakerjaan, pemotongan upah sepihak, solusi alternatif penyelesaian sengketa, hubungan industrial, jurnalis.

### PENDAHULUAN

Bagi para pekerja media, termasuk baik jurnalis permanen maupun kontrak, keadaan kerja yang memprihatinkan sering kali menjadi hal yang umum. Banyak di antara mereka mendapatkan gaji yang kurang dari upah minimum, dengan jam kerja yang panjang dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa pada tahun 2019, pekerja di sektor media dan industri kreatif memperoleh pendapatan rata-rata sekitar Rp 2,4 juta per bulan, yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan sektor lain. Di samping itu, pekerja sering kali harus menghadapi beban kerja yang berlebihan tanpa adanya perlindungan dari bentuk kekerasan atau diskriminasi. Agustus 2024 lalu, manajemen media *online* CNN Indonesia melakukan pemotongan gaji sebesar 10% hingga 30% pada karyawannya. Di bulan Agustus 2024, manajemen CNN Indonesia mengambil keputusan untuk memangkas gaji karyawan antara 10% hingga 30%, yang diartikan sebagai langkah efisiensi dalam situasi penurunan industri media. Walaupun awalnya dijanjikan hanya berlangsung selama tiga bulan, pemotongan ini terus

berlanjut tanpa kepastian tentang pemulihan kondisi finansial perusahaan. Sebagai tanggapan terhadap ketidakpuasan tersebut, sekelompok jurnalis mendirikan Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Namun, tindakan ini malah berujung pada pemecatan sembilan jurnalis yang terlibat dalam pendirian serikat pekerja tersebut. menyikapi tantangan ketenagakerjaan yang kian rumit, sangat fundamental untuk menemukan solusi alternatif yang dapat menyusutkan perselisihan antara manajemen dan karyawan seperti, menyokong pengorganisasian dan penguatan serikat pekerja di perusahaan media untuk memberikan suara kolektif bagi para jurnalis dalam negosiasi dengan manajemen, Memfasilitasi komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk membahas isu-isu ketenagakerjaan secara transparan dan konstruktif, menjamin bahwa undang-undang yang melindungi hak-hak pekerja ditegakkan secara serius, termasuk hukuman bagi perusahaan yang melakukan pemberangusan serikat atau pelanggaran hak-hak pekerja

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris untuk menganalisis konflik pemotongan upah sepihak yang dialami oleh jurnalis CNN serta mengevaluasi penerapan solusi alternatif penyelesaian sengketa. Metode penelitian ini dirancang untuk menggali aspek hukum, sosial, dan praktik implementasi alternatif penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Penelitian ini mengkaji peraturan perundang-undangan yang relevan, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan, Mengevaluasi efektivitas solusi alternatif seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, serta mengidentifikasi faktor keberhasilan dan kendalanya peraturan hubungan industrial, dan mekanisme penyelesaian sengketa di Indonesia.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Konflik di CNN Indonesia dimulai pada Juni 2024 ketika manajemen perusahaan memutuskan untuk merealisasikan pemotongan upah sepihak pada pakerja, dengan argumentasi kondisi keuangan yang buruk. Pemotongan ini berkisar antara 10% hingga 30% yang direncanakan berlangsung selama tiga bulan. Namun, ketetapan ini tidak disepakati oleh para pekerja. Sejumlah 201 jurnalis menolak pemotongan tersebut dan mengusulkan surat terbuka sebagai bentuk resistensi. Langkah awal untuk merampungkan konflik ini, para jurnalis mengundang pihak manajemen untuk melangsungkan pertemuan bipartit pada 20 Juni 2024. Pertemuan ini dihadiri 14 perwakilan pekerja dan sejumlah pejabat manajemen, termasuk Direktur Operasional Transmedia dan Pimpinan Redaksi CNN Indonesia. Sayangnya, dalam pertemuan bipartit itu tidak menghasilkan titik terang, dan pihak manajemen bersikukuh untuk melanjutkan pemotongan upah. Tidak ada Surat Keputusan atau siapa yang bertanggungjawab, dan tidak ada regulasi hukum yang jelas sebagai dasar untuk pemotongan upah sepihak. Sejumlah jurnalis dipecat sepihak pada 31 Agustus 2024 setelah mendeklarasikan serikat pekerja Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) yang dibentuk pada Juli 2024. Tindakan pemotongan gaji secara sepihak diduga kuat melanggar ketentuan Pasal 54 ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Mengenai Pengupahan. Sesuai dengan ketentuan tersebut, perusahaan diwajibkan untuk membayar gaji secara penuh di setiap periode dan waktu pembayaran gaji. Dalam hal ini, perusahaan telah melakukan pemotongan gaji secara unilateral dan tidak membayarkan gaji pekerja sepenuhnya sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat. Salah satu jurnalis yang tergabung dalam SPCI, Miftah Faridl yang melaporkan kasus ini sebagai bentuk ekspresi ketidakpuasan terhadap tindakan yang diambil manajemen perusahaan. Miftah menegaskan bahwa pemotongan

upah sepihak adalah pelanggaran pidana dan melanggar hak pekerja dalam berserikat. SPCI juga menekankan hal sederhana seperti transparansi tentang kondisi keuangan dari pihak manajemen bisa bersifat krusial apabila di tetapkan secara sepihak. Faridl menyatakan, ia sesungguhnya tidak mempermasalahkan jika gajinya dipangkas asalkan sesuai ketentuan. Ia berharap isu-isu seputar demokrasi, hak asasi manusia, dan kepatuhan terhadap hukum di layar CNN Indonesia tidak dianggap masyarakat sebagai kebohongan atau omong kosong belaka karena manajemen perusahaan media ini bertindak sewenang-wenang dan tidak sesuai dengan berita yang mereka sampaikan.

Para pekerja dan manajemen CNN Indonesia telah melakukan salah satu metode dari Alternatif Penyelesaian Sengketa, yaitu mediasi. Mediasi pertama berlangsung pada 20 Juni 2024 setelah manajemen CNN mengumumkan akan memotong upah sebesar 10-30% tanpa kesepakatan para pekerja. Sejumlah pekerja mengajukan undangan bipartit, dihadiri 14 perwakilan pekerja, Direktur Operasional Transmedia dan Pemimpin Redaksi CNN Indonesia. Dalam mediasi ini tidak menghasilkan kesepakatan. Manajemen bersikukuh untuk tetap merealisasikan pemotongan upah pekerja dengan dalih kondisi keuangan perusahaan melemah namun begitu, perusahaan tidak secara transparan tentang situasi keuangan tersebut. Setelah mediasi pertama gagal, sekitar Agustus 2024, pekerja kembali mengundang manajemen untuk melakukan mediasi kedua. Namun kali ini manajemen tidak merespons undangan tersebut hingga pada mediasi ketiga pada 13 November 2024, Faridl bersama Kuasa Hukumnya, Fatkhul Khoir dari Komite Advokasi Jurnalis (KAJ) melaporkan kasus ini ke Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya (Disperinaker) beserta Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur (Disnaker). Faridl melaporkan dan mempertanyakan mengenai regulasi pemotongan upahnya dari periode Juni hingga Agustus (tiga bulan) dan adanya dugaan manajemen CNN melakukan union busting (PHK) setelah pendirian SPCI. Hasil dari mediasi ini juga tidak membuahkan hasil, sempat ada penawaran kompensasi yang diajukan oleh pihak Kuasa Hukum manajemen CNN Indonesia, tetapi ditolak, Fatkhul Khoir selaku Kuasa Hukum Faridl berpendapat bahwa penawaran kompensasi yang di bicarakan adalah sebagai uang bungkam agar Faridl menyudahi perlawanannya. Faridl beserta pekerja CNN yang lain tidak menginginkan penawaran kompensasi, melainkan mereka ingin adanya bukti regulasi yang mendasari pemotongan upah selama tiga bulan periode tersebut dan sisa upah yang belum dibayarkan untuk segera dikembalikan sebagaimana mestinya. Dalam alternatif penyelesaian sengketa terdapat 3 metode penyelesaian, yaitu arbitrase, mediasi, konsultasi, negosiasi, konsiliasi. Semua metode tersebut disebut dengan Penyelesaian Non Litigasi yang artinya menyelesaikan konflik ataupun sengketa di luar pengadilan umum.

### **1. Mediasi**

Sudah rampung tiga kali mediasi dilakukan di Dinas Perindustrian Tenaga Kerja (Disperinaker) Surabaya. Dalam tiap sesi itulah Faridl selalu menekankan bahwa ia meminta pengembalian upah yang dipotong sepihak. Seharusnya mediasi ini memiliki potensi untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan jika kedua belah pihak berkomunikasi secara terbuka dan transparan. Namun dalam kasus ini Faridl telah beritikad baik menyampaikan tuntutan sebagai pekerja secara normatif, yang tidak bisa kooperatif justru pihak manajemen CNN yang sampai tiga kali mediasi pun tidak ada itikad baik untuk menunjukkan regulasi dasar pemotongan hak, dan data audit jika memang benar adanya sukar keuangan di perusahaan sehingga terjadi pemotongan upah sepihak.

### **2. Konsiliasi**

Konsiliasi melibatkan pihak ketiga untuk memberikan masukan mengenai penyelesaian yang dapat diterima oleh para pihak. Usulan ini dapat berupa pengembalian sebagian besar upah yang dipotong atau penyesuaian syarat kerja yang lebih adil. Namun, tantangan dalam konsiliasi ini adalah ketidakmauan salah satu pihak untuk menerima rekomendasi. Dalam kasus ini, manajemen CNN mungkin tidak akan bersedia mengikuti saran dari konsiliator jika mereka tetap berpegang teguh dan bersikukuh pada keputusan awal mereka.

### **3. Arbitrase**

Arbitrase adalah metode alternatif untuk menyelesaikan perselisihan di mana seorang pihak ketiga yang tidak berpihak, yang disebut arbiter, akan mendengarkan argumen dari kedua pihak dan mengeluarkan keputusan yang mengikat. Dalam kasus pemotongan gaji Miftah Faridl, jurnalis CNN Indonesia, arbitrase dapat dijadikan langkah berikutnya setelah upaya mediasi yang tidak berhasil. Miftah Faridl sebagai pihak penggugat akan mempresentasikan bukti-bukti yang menguatkan klaimnya, meliputi dokumen yang berhubungan dengan pengurangan gaji, diskusi dengan manajemen, dan undang-undang ketenagakerjaan yang dilanggar. Manajemen CNN Indonesia juga akan mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan argumen mereka serta bukti yang mendukung posisi mereka mengenai pemotongan gaji. Dalam kasus Miftah Faridl, pemotongan gaji secara unilateral oleh pihak manajemen CNN Indonesia dapat diartikan sebagai pelanggaran Pasal 54 ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan, yang menyatakan bahwa perusahaan harus membayarkan gaji secara penuh pada setiap periode dan waktu pembayaran gaji. Apabila arbitrase dilakukan, arbiter dapat merujuk pada peraturan ini serta hasil mediasi sebelumnya yang menunjukkan bahwa manajemen tidak dapat memberikan alasan hukum untuk pemotongan tersebut.

### **Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)**

Langkah selanjutnya yang diambil Miftah beserta Kuasa hukumnya yakni mengajukan gugatan kasus pemotongan upah sepihak ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Setelah tiga kali mediasi yang tidak membuahkan hasil, di mana pihak manajemen CNN tidak mampu menunjukkan dokumen pendukung yang diperlukan. Hal ini mempertegas bahwa Faridl berusaha untuk memperjuangkan hak normatifnya sebagai pekerja. Pemotongan upah ini tentu bertentangan dengan regulasi hukum yang berlaku. Faridl selalu menekankan bahwa tidak ada Surat Keputusan (SK) ataupun dokumen resmi lainnya yang dapat menjadi dasar pemotongan upah tersebut, sehingga tindakan ilegal yang dilakukan pihak manajemen CNN. Kegagalan manajemen untuk menghadirkan dokumen peraturan perusahaan dan audit keuangan selama mediasi menunjukkan kurangnya transparansi. Ini pun menjadi penting bagi argumen yang dilayangkan Faridl beserta Tim Kuasa Hukumnya. Dalam konflik ini juga menyoroti pentingnya perlindungan hak-hak pekerja di industri media, terlebih lagi dalam aspek kebebasan berserikat dan hak untuk mendapatkan upah sesuai dengan loyalitasnya dalam bekerja. Putusan PHI dalam kasus ini dapat menjadi preseden atau contoh penting bagaimana memperlakukan pekerja di industri media dan dapat mempengaruhi kebijakan perusahaan terkait pemotongan upah di masa depan. Putusan PHI juga dapat memperkuat perlindungan hak-hak pekerja dan mendorong perusahaan untuk lebih patuh terhadap regulasi ketenagakerjaan serta memperlakukan karyawan dengan adil. Konflik ini dapat berpotensi meningkatkan kesadaran publik mengenai isu-isu ketenagakerjaan di media, serta mendorong jurnalis dan pekerja lainnya untuk lebih aktif dalam memperjuangkan hak-hak mereka sebagai pekerja.

### **Implikasi Hukum Penerapan Solusi Alternatif terhadap Hubungan Industrial di Media**

Penerapan solusi alternatif seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dalam kasus jurnalis CNN, memiliki dampak signifikan baik dari segi hukum maupun sosial.

### **1. Dampak Hukum**

Dengan adanya prosedur penyelesaian yang terperinci, diharapkan perusahaan akan lebih patuh terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam Kasus Faridl, penerapan mediasi bisa mendorong perusahaan untuk lebih terbuka dan bertanggung jawab dalam pengelolaan gaji serta kondisi kerja. Implementasi solusi alternatif juga bisa membantu mengecilkan jumlah kasus yang diajukan ke pengadilan, memberikan kesempatan bagi sistem hukum untuk lebih berkonsentrasi pada kasus-kasus yang lebih rumit dan serius. Metode alternatif untuk penyelesaian sengketa menawarkan wadah bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka tanpa harus melalui proses litigasi yang panjang dan mahal. Mediasi serta arbitrase memberikan pekerja kesempatan untuk menerima keputusan yang lebih cepat dan adil. Proses ini juga berpotensi meningkatkan kepedulian pekerja tentang hak-hak mereka, sehingga mereka lebih siap untuk menuntut perlindungan saat terjadi pelanggaran. Keputusan yang dihasilkan dari proses mediasi atau arbitrase dapat menjadi preseden hukum yang signifikan dalam konteks hubungan industrial. Ini bisa memengaruhi kebijakan perusahaan lain dalam menangani isu-isu serupa di masa mendatang.

### **2. Dampak Sosial**

Penerapan mediasi dan konsiliasi bisa membantu menciptakan hubungan yang lebih baik antara pegawai dan manajemen. Proses komunikasi yang terbuka, yang dipandu oleh mediator, dapat menghasilkan kepercayaan dan kerja sama antara kedua pihak. Dengan mengurangi ketegangan dan perselisihan, suasana kerja menjadi lebih produktif dan positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat pegawai. Dengan adanya cara penyelesaian sengketa yang efisien, serikat pekerja dapat mengambil peran lebih aktif dalam melindungi hak-hak anggotanya tanpa mengalami stigma negatif sebagai pengganggu operasional perusahaan. Hal ini dapat mendorong lebih banyak pegawai untuk bergabung dengan serikat pekerja, sehingga memperkuat kolektivitas mereka dalam memperjuangkan hak-hak di tempat kerja. Kasus-kasus seperti pemotongan gaji jurnalis dapat menarik perhatian publik dan media, yang meningkatkan kesadaran mengenai isu-isu ketenagakerjaan di sektor media. Ini dapat menyemangati advokasi untuk perubahan kebijakan yang lebih baik di tingkat nasional. Masyarakat akan lebih mengerti pentingnya perlindungan hak-hak pekerja dan mendukung inisiatif-inisiatif yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi kerja.

### **Peran Etika Profesi Hukum dalam Kasus Miftah Faridl**

Dalam kasus Miftah Faridl, jurnalis CNN Indonesia yang mengalami pemotongan upah sepihak, etika profesi hukum memainkan peran penting dalam memastikan bahwa proses hukum dan penyelesaian sengketa dilakukan dengan adil dan transparan. Etika profesi hukum menuntut semua pihak yang terlibat, termasuk mediator, pengacara, dan hakim, untuk bertindak dengan integritas dan keadilan. Dalam kasus Miftah Faridl, penting bagi mediator dan pengacara yang terlibat untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan bahwa semua keputusan diambil berdasarkan fakta dan hukum yang berlaku. Jika mediator atau pengacara tidak bertindak secara objektif atau berpihak pada salah satu pihak, maka mereka melanggar kode etik profesi hukum yang dapat merugikan posisi Miftah Faridl. Etika profesi hukum mendorong transparansi dalam setiap langkah proses hukum. Dalam kasus ini, semua pihak harus memiliki akses yang sama terhadap informasi dan dokumen yang relevan. Keterbukaan ini penting untuk membangun

kepercayaan antara pekerja dan manajemen serta memastikan bahwa proses penyelesaian sengketa berjalan dengan baik. Jika manajemen CNN tidak transparan mengenai alasan pemotongan upah atau tidak menyediakan dokumen pendukung selama mediasi, hal ini dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap prinsip etika dalam profesi hukum. Etika profesi hukum juga mencakup perlindungan hak-hak individu, termasuk hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak dan perlakuan yang adil di tempat kerja. Dalam konteks ini, advokat atau penasihat hukum yang mendampingi Miftah Faridl harus berkomitmen untuk memperjuangkan hak-haknya sesuai dengan prinsip-prinsip etika. Penasihat hukum harus memastikan bahwa semua langkah yang diambil dalam proses hukum mendukung perlindungan hak-hak Miftah Faridl sebagai pekerja. Profesi hukum memiliki tanggung jawab sosial untuk memastikan bahwa keadilan ditegakkan tidak hanya untuk individu tetapi juga untuk masyarakat luas. Dalam kasus Miftah Faridl, penyelesaian sengketa yang adil dapat memberikan dampak positif bagi pekerja lain di industri media, mendorong mereka untuk memperjuangkan hak-hak mereka.

### **Peran Media dalam Mempromosikan Solusi Alternatif untuk Perselisihan Hubungan Industrial**

Media memiliki peran yang sangat penting dalam mempromosikan solusi alternatif untuk perselisihan hubungan industrial, termasuk mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Berikut adalah beberapa cara di mana media dapat berkontribusi dalam hal ini:

#### **1. Meningkatkan Kesadaran Publik**

Media dapat berfungsi sebagai platform untuk meningkatkan kesadaran publik mengenai isu-isu ketenagakerjaan dan pentingnya penyelesaian sengketa secara damai. Dengan memberitakan kasus-kasus seperti pemotongan upah, media dapat menarik perhatian masyarakat dan menyoroti perlunya mekanisme penyelesaian yang adil, seperti mediasi dan arbitrase. Hal ini dapat mendorong lebih banyak pekerja untuk memahami hak-hak mereka dan mencari solusi alternatif ketika menghadapi konflik. Misalnya, Organisasi buruh atau lembaga ketenagakerjaan dapat membuat kampanye di platform seperti Instagram untuk menjelaskan proses mediasi dan keuntungan dari menyelesaikan sengketa secara damai.

#### **2. Memberikan Informasi tentang Proses Penyelesaian Sengketa**

Memberikan Informasi mengenai Proses Penyelesaian Sengketa

Media dapat menawarkan informasi yang jelas mengenai berbagai cara penyelesaian sengketa, seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Artikel, berita, serta program pendidikan dalam media dapat menguraikan cara kerja proses-proses ini, keuntungan yang ditawarkan, dan langkah-langkah yang perlu diambil oleh karyawan dan perusahaan dalam menerapkan metode tersebut. Dengan informasi yang akurat, karyawan akan lebih siap untuk memanfaatkan solusi alternatif ketika menghadapi konflik. Misalnya, Grup diskusi di platform dapat digunakan untuk mendiskusikan isu-isu ketenagakerjaan secara langsung, sehingga membantu menciptakan pemahaman yang lebih baik antara pekerja dan manajemen.

#### **3. Mendorong Komunikasi antara Pihak Terkait**

Media dapat berfungsi sebagai penghubung komunikasi antara karyawan, manajemen, dan pihak ketiga seperti mediator atau konsiliator. Dengan mengadakan forum diskusi atau wawancara dengan para pakar di bidang tenaga kerja, media dapat mendukung percakapan yang positif mengenai pentingnya penyelesaian perselisihan secara damai. Hal ini dapat membantu memperkuat kepercayaan antara karyawan dan manajemen serta mendorong kerja sama dalam menemukan solusi. Misalnya, Jika seorang jurnalis mengalami

pemotongan upah sepihak, mereka dapat memposting cerita mereka di Twitter atau Instagram untuk mendapatkan dukungan dari publik dan menggalang kampanye solidaritas.

#### **4. Mengadvokasi Perubahan Kebijakan**

Media memiliki kekuatan untuk mendukung perubahan dalam kebijakan yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak buruh serta penyelesaian konflik. Dengan membahas masalah ketenagakerjaan secara mendalam dan memberikan platform bagi para pekerja yang terdampak oleh kebijakan yang tidak adil, media dapat memengaruhi pandangan masyarakat dan mendorong pembuat keputusan untuk mempertimbangkan aturan yang lebih baik terkait penyelesaian konflik. Misalnya, Kampanye hashtag seperti #SaveOurJobs dapat digunakan untuk menarik perhatian terhadap isu-isu ketenagakerjaan tertentu dan mendorong tindakan dari pihak berwenang.

#### **5. Memperkuat Peran Serikat Pekerja**

Media juga dapat membantu memperkuat peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak anggotanya. Dengan meliput kegiatan serikat pekerja dan inisiatif mereka dalam menyelesaikan perselisihan melalui mediasi atau arbitrase, media dapat meningkatkan visibilitas serikat pekerja sebagai entitas yang penting dalam melindungi hak-hak pekerja.

### **KESIMPULAN**

Kasus pemotongan upah sepihak yang dialami oleh Miftah Faridl, seorang jurnalis CNN Indonesia, mencerminkan berbagai tantangan yang dihadapi dalam hubungan industrial di sektor media. Penelitian ini mengidentifikasi penyebab utama konflik, termasuk kurangnya transparansi dalam komunikasi, lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja, dan minimnya partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan. Melalui pendekatan yuridis normatif dan empiris, penelitian ini mengevaluasi efektivitas solusi alternatif penyelesaian sengketa (Alternative Dispute Resolution/ADR) seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Konflik dimulai ketika manajemen CNN Indonesia memutuskan untuk memotong gaji karyawan antara 10% hingga 30% sebagai langkah efisiensi di tengah penurunan industri media. Meskipun pemotongan ini awalnya dijanjikan hanya berlangsung selama tiga bulan, kenyataannya pemotongan tersebut berlanjut tanpa kejelasan mengenai pemulihan kondisi finansial perusahaan. Tindakan ini mendorong sekelompok jurnalis untuk mendirikan Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) sebagai bentuk perlawanan terhadap kebijakan manajemen. Namun, upaya ini berujung pada pemecatan sembilan jurnalis yang terlibat dalam pendirian serikat pekerja. Melalui analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa pemotongan upah sepihak sering kali terjadi akibat kurangnya keterbukaan dalam komunikasi antara manajemen dan pekerja. Hal ini diperparah oleh lemahnya perlindungan hukum bagi karyawan yang tidak memiliki cukup dukungan untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa partisipasi pekerja dalam proses pengambilan keputusan sangat minim, sehingga mereka tidak memiliki suara dalam kebijakan yang berdampak langsung pada kesejahteraan mereka. Dalam upaya menyelesaikan konflik ini, beberapa metode ADR telah diterapkan. Namun, mediasi yang dilakukan pada tiga kesempatan tidak membuahkan hasil yang memuaskan. Manajemen tetap bersikukuh pada keputusan pemotongan gaji tanpa memberikan bukti yang jelas mengenai kondisi keuangan perusahaan. Kegagalan mediasi menunjukkan bahwa tanpa itikad baik dari kedua belah pihak untuk berkomunikasi secara terbuka, penyelesaian konflik menjadi sulit dicapai. Konsiliasi dan arbitrase juga dipertimbangkan sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Konsiliasi melibatkan pihak ketiga yang memberikan usulan penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak; namun, ketidakmauan manajemen untuk menerima rekomendasi dapat menjadi penghalang. Sementara

itu, arbitrase dapat memberikan keputusan yang mengikat setelah mendengarkan argumen dari kedua belah pihak. Dalam konteks kasus Miftah Faridl, arbitrase bisa menjadi langkah selanjutnya setelah upaya mediasi yang tidak berhasil. Selanjutnya, Miftah Faridl dan kuasa hukumnya mengambil langkah untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setelah mediasi gagal. Ini menunjukkan komitmen Faridl untuk memperjuangkan hak-haknya sebagai pekerja dan menegakkan regulasi hukum yang berlaku. Pemotongan upah sepihak ini jelas bertentangan dengan Pasal 54 ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang mewajibkan perusahaan untuk membayar gaji secara penuh pada setiap periode pembayaran. Implikasi dari penerapan solusi alternatif penyelesaian sengketa dalam kasus ini sangat signifikan baik secara hukum maupun sosial. Dari segi hukum, prosedur penyelesaian yang terperinci diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih patuh terhadap peraturan ketenagakerjaan. Implementasi ADR juga dapat membantu mengurangi jumlah kasus yang diajukan ke pengadilan, memungkinkan sistem hukum untuk lebih fokus pada kasus-kasus yang lebih rumit. Dari segi sosial, penerapan mediasi dan konsiliasi dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih baik antara pegawai dan manajemen. Proses komunikasi yang terbuka dan transparan akan meningkatkan kepercayaan antara kedua belah pihak serta mendorong lingkungan kerja yang lebih positif. Kesimpulannya, kasus Miftah Faridl menyoroti pentingnya perlindungan hak-hak pekerja di industri media serta kebutuhan akan solusi alternatif dalam menyelesaikan konflik ketenagakerjaan. Penerapan kode etik profesi hukum juga menjadi krusial dalam menjaga integritas proses penyelesaian sengketa ini. Dengan adanya kesadaran akan hak-hak pekerja dan dukungan terhadap mekanisme ADR, diharapkan konflik serupa dapat di minimalisir di masa depan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan bagi semua pihak di sektor media.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Sandiah, R. S. (2024). Urgensi Peningkatan Kesejahteraan Bagi Profesi Jurnalis Sebagai Bentuk Pemenuhan Hak Tenaga Kerja di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(3).
- Andriani, G. M. (2019). PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP JURNALIS PT. PIKIRAN RAKYAT DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Doctoral dissertation, Fakultas Hukum Universitas Pasundan).
- Nugroho, S. A., & SH, M. (2019). Manfaat Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa. *Prenada Media*.
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36-42.
- <https://analisadaily.com/berita/baca/2024/11/14/1057501/kasus-pemotongan-upah-sepihak-jurnalis-cnnkita-uji-di-pengadilan/>
- <https://beritabar.co/aji-surabaya-soroti-kasus-pemotongan-upah-miftah-faridl-jurnalis-cnn-indonesia/>