

BAB III

UPAYA HUKUM YANG DAPAT DILAKUKAN UNTUK MELINDUNGI PEKERJA WAKTU TERTENTU DALAM HAL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM KONTRAK HUBUNGAN INDUSTRIAL

3.1 Perlindungan Hukum Secara Preventif

Perlindungan hukum preventif bagi pekerja/buruh waktu tertentu disusun sebagai berikut:

1. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, baik perusahaan pemborongan pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum. Keharusan ini diatur dalam Pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3). Meskipun terdapat pengecualian, khususnya bagi usaha pemborongan pekerjaan pada jenis usaha dan lokasi tertentu, usaha tersebut diperbolehkan beroperasi tanpa harus diakui sebagai badan hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 220/MEN/X/2004.
2. Perjanjian kerja waktu tertentu (kerja sama) antara pengusaha dan pekerja/buruh wajib dibuat secara tertulis dan tercatat sesuai dengan ketentuan Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), Pasal 66 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 ayat (2), Pasal 6 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 101/MEN/VI/2004.
3. Pengusaha dan pekerja/buruh (perusahaan alih daya) wajib membuat perjanjian kerja waktu tertentu yang dapat berbentuk PKWTT atau PKWT

apabila memenuhi kriteria yang tercantum dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengaturannya dapat ditemukan dalam Pasal 65 ayat (6) dan (7), serta Pasal 66 ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 4 huruf b Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.101/MEN/VI/2004 dan Pasal 5 Kepmenakertrans Nomor Kep. 220/MEN/2004.

4. Perusahaan yang menyediakan jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan wajib tertentu untuk memperoleh izin operasional. Izin operasional ini diterbitkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota tempat perusahaan tersebut berada. Persyaratan tersebut tertuang dalam Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 Kepmenakertrans Nomor Kep.101/MEN/VI/2004.
5. Menurut Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha tidak diperbolehkan menggunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Namun, pengusaha diperbolehkan menggunakannya untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
6. Kontrak tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja minimal memuat ketentuan sebagai berikut: a. Uraian tentang tugas-tugas khusus yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa; b. Pengakuan bahwa hubungan kerja terjadi antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh, sehingga perusahaan

penyedia jasa bertanggung jawab untuk menjamin upah, kesejahteraan, kondisi kerja, dan menyelesaikan perselisihan yang timbul; c. Penegasan bahwa perusahaan pemberi kerja bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa sebelumnya, untuk jenis pekerjaan yang sama, dalam hal perusahaan penyedia jasa baru didatangkan. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.101/MEN/VI/2004.

7. Perusahaan yang dapat diubah menjadi perusahaan pemborong harus memenuhi kriteria yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2003 jo. Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/MEN/X/2004. Kriteria tersebut antara lain: a. melakukan kegiatan usaha secara mandiri dari kegiatan utama; b. Dilaksanakan atas perintah tertulis atau tidak tertulis dari pemberi kerja; c. Merupakan kegiatan penunjang bagi seluruh perusahaan, dan d. Tidak secara langsung menghambat proses produksi.
8. Perusahaan penerima pekerjaan wajib menjamin bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sama atau lebih baik dari perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
9. Perusahaan yang memberikan jasa pekerja atau buruh wajib menjamin perlindungan upah, kesejahteraan, kondisi kerja, dan penanganan segala permasalahan yang timbul.

10. Apabila perusahaan yang memberikan pekerjaan atau perusahaan yang memberikan jasa tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 sampai dengan angka 9, maka menurut peraturan perundang-undangan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan yang menerima pekerjaan (perusahaan yang memberikan pekerjaan atau perusahaan yang memberikan jasa pekerja atau buruh) berubah menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan yang menyediakan pekerjaan. Ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan (9) serta Pasal 66 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan hal tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya terbatas pada upah. Perlindungan hukum tersebut juga mencakup perlindungan hak-hak pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Termasuk di dalamnya adalah ketentuan bagi pekerja/buruh beserta keluarganya untuk mengikuti program Jamsostek, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kewajiban untuk menjamin hak-hak dan perlindungan hukum pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu berada di tangan perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, yang terkadang disebut sebagai perusahaan alih daya. Meskipun demikian, dalam beberapa keadaan, perusahaan dapat diminta pertanggungjawabannya untuk memastikan hak-hak pekerja/buruh terpenuhi. Hal ini dapat terjadi apabila perusahaan pemberi pekerjaan telah memberikan pekerjaan kepada perusahaan yang bukan badan hukum, atau apabila perjanjian kerja waktu tertentu tidak dituangkan secara tertulis sebagaimana disebutkan

sebelumnya. Karena perusahaan tidak kompeten dalam memenuhi hak-hak pekerja/buruh, maka perusahaan/buruh wajib melaksanakan kewajiban tersebut.

3.2 Perlindungan Hukum Secara Represif

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan

a. Perundingan Bipartit

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada awalnya ditempuh melalui perundingan bipartit berdasarkan kesepakatan bersama. Lebih lanjut, pasal tersebut menegaskan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan yang bersengketa.

Ruang lingkup penyelesaian melalui perundingan bipartit meliputi empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.

Proses penyelesaian secara bipartit menurut UU PPHI adalah sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian secara bipartit harus diselesaikan dalam waktu paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2).

- 2) Dalam hal perundingan bipartit menghasilkan kesepakatan bersama, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang bersangkutan [sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1)].
- 3) Para pihak yang terikat dalam perjanjian bersama wajib mendaftarkan perjanjian tersebut secara resmi di pengadilan hubungan industrial yang berkedudukan di pengadilan negeri tempat perjanjian tersebut dibuat [Pasal 7 ayat (3)].
- 4) Perjanjian bersama yang didaftarkan disertai dengan surat tanda pendaftaran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian tersebut [Pasal 7 ayat (4)].
- 5) Dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama yang didaftarkan, maka pihak yang dirugikan berhak mengajukan gugatan pelaksanaan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat perjanjian bersama didaftarkan, untuk memperoleh penetapan pengadilan guna melaksanakannya [Pasal 7 ayat (5)].
- 6) Apabila salah satu pihak tidak mau berunding atau telah dilakukan pembicaraan tetapi tidak mencapai kesepakatan dalam waktu 30 hari kerja, maka perundingan bipartit dianggap gagal [Pasal 3 ayat (3)].
- 7) Apabila perundingan bipartit tidak berhasil, salah satu atau kedua belah pihak wajib menyampaikan laporan resmi tentang ketidaksetujuannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat. Laporan

tersebut wajib disertai bukti adanya upaya perundingan bersama [sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1)].

8) Apabila bukti pendukung tidak dapat diajukan, maka instansi ketenagakerjaan setempat wajib mengembalikan berkas untuk dilengkapi dalam waktu paling lama 7 hari kerja sejak tanggal pengembalian (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2)).

9) Setiap perundingan bipartit wajib dibuatkan risalah dan ditandatangani oleh para pihak yang terlibat (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6).

b. Konsiliasi

Ruang lingkup konsiliasi dalam penyelesaian perselisihan meliputi tiga kategori masalah hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.

Konsiliasi dalam penyelesaian perselisihan dilakukan oleh seorang konsiliator, yaitu orang perseorangan atau lebih yang ditunjuk oleh menteri dan memenuhi persyaratan yang dipersyaratkan. Peran konsiliator adalah memfasilitasi proses konsiliasi dan memberikan rekomendasi tertulis kepada para pihak dalam rangka menyelesaikan perselisihan yang berkaitan dengan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 14 UU PPHI).

Proses penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi sebagaimana yang diatur dalam UU PPHI adalah sebagai berikut:

- 1) Proses penyelesaian sengketa melalui konsiliasi dilakukan oleh seorang konsiliator yang terdaftar secara resmi di kantor instansi yang membidangi ketenagakerjaan setempat (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17).
- 2) Para pihak secara bersama-sama mengajukan permohonan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang telah ditunjuk dan disetujui oleh para pihak, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2).
- 3) Menurut Pasal 20, konsiliator wajib menyelesaikan penelitian perkara dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan penyelesaian sengketa secara tertulis. Selain itu, sidang pendahuluan konsiliasi wajib dilaksanakan paling lambat pada hari kerja ke-3.
- 4) Konsiliator berwenang memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna dimintai keterangan dan didengar keterangannya [Pasal 21 ayat (1)].
- 5) Konsiliator wajib menjaga kerahasiaan informasi yang diminta dari setiap orang, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).
- 6) Apabila perdamaian menghasilkan kesepakatan, maka para pihak menandatangani kesepakatan bersama. Kesepakatan ini disahkan oleh konsiliator dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri. Tujuan pendaftaran ini adalah untuk memperoleh

surat keterangan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1).

- 7) Apabila perdamaian tidak menghasilkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka sesuai dengan Pasal 23 ayat (2): a) Konsiliator memberikan anjuran tertulis; b) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a wajib disampaikan kepada para pihak dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama; c) Para pihak wajib memberikan tanggapan tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak diterimanya anjuran tertulis; d) Pihak yang tidak memberikan pendapat sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis; e) apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk memperoleh akta tanda bukti pendaftaran.
- 8) Perjanjian bersama yang didaftarkan dilengkapi dengan akta tanda bukti pendaftaran yang menjadi satu kesatuan dengan perjanjian bersama [sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf a].

- 9) Dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama yang didaftarkan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat Perjanjian Bersama didaftarkan, untuk memperoleh putusan eksekusi [sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3) huruf b].
- 10) Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak menyetujui usulan tertulis tersebut, maka pihak yang bersangkutan mempunyai pilihan untuk menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri setempat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24.
- 11) Penyelesaian melalui konsiliasi harus dilakukan paling lambat dalam waktu 30 hari.

c. Arbitrase

Ruang lingkup arbitrase untuk penyelesaian sengketa mencakup dua kategori masalah hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu organisasi.

Arbitrase merupakan metode penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh seorang arbiter yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa dari daftar yang ditetapkan oleh menteri, yang memberikan putusan yang mengikat dan final. Proses ini berlaku untuk perselisihan kepentingan dan

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, dan diatur dalam Pasal 1 angka 16 UU PPHI.

Proses penyelesaian sengketa melalui arbitrase berdasarkan UU PPHI adalah sebagai berikut:

- 1) Proses penyelesaian sengketa melalui arbiter dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak yang bersengketa [sebagaimana disebutkan dalam Pasal 32 ayat (1)].
- 2) Para pihak membuat perjanjian arbitrase untuk memilih dan menunjuk seorang arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri [sebagaimana disebutkan dalam Pasal 32 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1)].
- 3) Dalam hal para pihak tidak dapat mencapai kesepakatan mengenai penunjukan seorang arbiter, salah satu pihak dapat meminta ketua pengadilan untuk memilih seorang arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri [Pasal 33 ayat (6)]. Tidak ada teks yang disediakan.
- 4) Arbiter yang menyatakan kesediaannya untuk dipilih, harus menyiapkan surat perjanjian untuk secara resmi menunjuk diri mereka sebagai arbiter bagi para pihak yang bersengketa, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 34 ayat (1).
- 5) Arbiter wajib menyelesaikan masalah tersebut dalam waktu maksimal 30 hari kerja sejak tanggal surat perjanjian penunjukan arbiter [Pasal 40 ayat (1)].

- 6) Pemeriksaan atas permasalahan tersebut harus dimulai dalam jangka waktu paling lama 3 hari kerja sejak surat perjanjian penunjukan arbiter ditandatangani, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (2).

3.3 Upaya Hukum Untuk Melindungi Pekerja Waktu Tertentu Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Sarana perlindungan hukum sebagaimana yang dikemukakan oleh P.M Hadjon dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk menjamin hak-hak normatif pekerja/buruh agar terlindungi melalui peraturan perundang-undangan, sehingga memberikan kepastian hukum kepada pekerja/buruh. Perlindungan hukum represif adalah hak-hak pekerja/buruh yang berfungsi untuk menegakkan hak-hak normatifnya sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Hak-hak ini terkait dengan masalah-masalah seperti pelanggaran, pemutusan hubungan kerja, atau pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan.

3.3.1 Perlindungan Hukum Secara Preventif

Wujud perlindungan hukum pekerja outsourcing secara preventif sebagai berikut:³³

- a. Perusahaan PKWT, termasuk perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh, wajib berbentuk badan hukum sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Meskipun terdapat pengecualian, khususnya bagi usaha pemborong pekerjaan pada industri

³³ Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 30.

dan lokasi tertentu, namun tetap diperbolehkan beroperasi tanpa harus diakui sebagai badan hukum, sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 ayat (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 220/MEN/X/2004.

- b. Perjanjian kerja waktu tertentu (kerja sama) antara pengusaha dan pekerja/buruh wajib dibuat secara tertulis dan tercatat sesuai dengan ketentuan Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), Pasal 66 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 ayat (2), Pasal 6 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 101/MEN/VI/2004.
- c. Pengusaha (perusahaan alih daya) dan pekerja/buruh dalam hubungan kerja waktu tertentu wajib membuat perjanjian kerja tertulis, yang dapat berupa PKWTT atau PKWT, sepanjang memenuhi ketentuan yang tercantum dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengaturan mengenai hal ini dapat ditemukan dalam Pasal 65 ayat (6) dan (7), serta Pasal 66 ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 4 huruf b Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 101/MEN/VI/2004, dan Pasal 5 Keputusan Menteri yang sama Nomor Kep. 220/MEN/2004.
- d. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memenuhi persyaratan wajib untuk memperoleh izin operasional. Izin ini dikeluarkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota tempat kedudukan perusahaan penyedia jasa. Persyaratan ini diatur dalam Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.101/MEN/VI/2004.
- e. Menurut Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha tidak diperbolehkan menggunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Namun, pengusaha dapat menggunakannya untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- f. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pemberi jasa paling sedikit memuat:
 - 1) Sifat pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa;
 - 2) Perlu diketahui bahwa dalam melaksanakan pekerjaan tersebut di atas, hubungan kerja terjalin antara perusahaan pemberi jasa pekerja atau buruh dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan pemberi jasa. Oleh karena itu, tanggung jawab untuk menjamin upah, kesejahteraan, kondisi kerja yang adil, dan penyelesaian perselisihan berada di tangan perusahaan pemberi jasa pekerja atau buruh.
 - 3) Penegasan bahwa perusahaan pemberi jasa pekerja atau buruh bersedia menerima pekerja atau buruh dari perusahaan pemberi jasa

sebelumnya, untuk jenis pekerjaan yang sama dengan yang masih ada di perusahaan pemberi kerja yang baru, apabila terjadi perubahan perusahaan pemberi kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.101/MEN/VI/2004.

- g. Perusahaan yang dapat dialihkan menjadi perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi kriteria yang tercantum dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2003 jo. Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/MEN/X/2004. Kriteria tersebut antara lain:
 - 1) menyelenggarakan kegiatan usaha secara mandiri di luar kegiatan pokok.
 - 2) Dilaksanakan atas perintah tertulis atau tidak tertulis dari pemberi kerja.
 - 3) Merupakan kegiatan usaha pelengkap bagi seluruh perusahaan.
 - 4) Tidak secara langsung menghambat proses produksi.
- h. Perusahaan penerima pekerjaan wajib menjamin perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh yang setara atau lebih baik dari perlindungan yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- i. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib menjamin perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, dan penyelesaian perselisihan yang timbul.
- j. Apabila perusahaan pemberi pekerjaan atau perusahaan pemberi jasa tidak memenuhi persyaratan atau ketentuan yang ditetapkan pada angka 1 sampai dengan angka 9, maka hubungan hukum antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan pemberi pekerjaan atau perusahaan pemberi jasa pekerja atau buruh) berubah menjadi hubungan hukum antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, perlindungan hukum bagi pekerja alih daya tidak hanya mencakup jaminan upah. Namun juga perlindungan hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti keikutsertaan dalam program Jamsostek dan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Perusahaan penerima pekerjaan alih daya bertanggung jawab untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja atau memberikan perlindungan hukum

bagi pekerja untuk jangka waktu tertentu. Meskipun demikian, ada kalanya perusahaan yang menerima pekerjaan alih daya tetap dapat meminta perusahaan yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut untuk memenuhi hak-hak pekerja. Hal ini dapat terjadi apabila perusahaan pemberi pekerjaan telah memberikan jasanya kepada badan usaha yang bukan badan hukum atau apabila perjanjian alih daya tidak dituangkan secara tertulis sebagaimana disebutkan sebelumnya. Akibat dari kelalaian perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja, maka perusahaan wajib bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan.

3.3.2 Perlindungan Hukum Secara Represif

3.3.2.1 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

a. Perundingan Bipartit

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada awalnya harus ditempuh melalui perundingan bipartit berdasarkan kesepakatan bersama. Lebih lanjut, pasal tersebut menegaskan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan yang bersengketa.

Ruang lingkup penyelesaian melalui perundingan bipartit meliputi empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan

antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.

Proses penyelesaian secara bipartit menurut UU PPHI diuraikan sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian secara bipartit harus diselesaikan dalam waktu paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2).
- 2) Dalam hal perundingan bipartit menghasilkan kesepakatan bersama, maka dibuatlah perjanjian bersama yang disahkan oleh para pihak [sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1)]. Tidak ada teks yang tercantum.
- 3) Para pihak yang membuat perjanjian bersama wajib mendaftarkannya secara resmi di pengadilan hubungan industrial yang berkedudukan di pengadilan negeri tempat perjanjian dibuat [Pasal 7 ayat (3)].
- 4) Perjanjian bersama yang didaftarkan disertai dengan surat tanda pendaftaran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian [Pasal 7 ayat (4)].
- 5) Dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama yang didaftarkan, maka pihak yang dirugikan berhak mengajukan gugatan pelaksanaan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat perjanjian bersama didaftarkan untuk memperoleh penetapan pengadilan untuk pelaksanaan [Pasal 7 ayat (5)].

- 6) Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak tidak mau berunding atau telah dilakukan pembicaraan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bilateral dianggap tidak berhasil [sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3)].
- 7) Apabila perundingan antara kedua belah pihak tidak berhasil, salah satu atau kedua belah pihak wajib menyampaikan laporan resmi ketidaksetujuannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat. Laporan tersebut wajib disertai bukti-bukti telah dilakukannya upaya perundingan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1).
- 8) Apabila tidak ada bukti-bukti tersebut, instansi ketenagakerjaan setempat wajib mengembalikan berkas untuk dilengkapi dalam waktu paling lama 7 hari kerja sejak tanggal pengembalian (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2)).
- 9) Setiap perundingan bipartit wajib dibuatkan risalah dan ditandatangani oleh para pihak yang terlibat (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6).

b. **Konsiliasi**

Ruang lingkup konsiliasi dalam penyelesaian perselisihan mencakup tiga kategori masalah hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu organisasi.

Konsiliasi penyelesaian perselisihan dilakukan oleh konsiliator, yaitu orang perseorangan atau lebih yang ditunjuk oleh menteri dan memenuhi

persyaratan yang dipersyaratkan. Konsiliator bertugas memfasilitasi proses konsiliasi dan memberikan rekomendasi tertulis kepada para pihak yang bersengketa terkait kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 14 UU PPHI).

Proses penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi sebagaimana dimaksud dalam UU PPHI adalah sebagai berikut:

- 1) Proses penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang tercatat secara resmi di kantor instansi yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/kota (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17).
- 2) Para pihak secara bersama-sama mengajukan permohonan perdamaian secara tertulis kepada mediator yang telah ditunjuk dan disetujui oleh para pihak, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2).
- 3) Sesuai dengan Pasal 20, mediator wajib menyelesaikan penelitian perkara paling lambat 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan penyelesaian sengketa secara tertulis. Selain itu, sidang perdamaian pertama wajib dilaksanakan paling lambat pada hari kerja ke-3.
- 4) Mediator berwenang memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang perdamaian guna dimintakan keterangannya [Pasal 21 ayat (1)].
- 5) Mediator wajib menjaga kerahasiaan informasi yang diminta dari setiap orang, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3). Tidak ada teks yang tercantum.

- 6) Apabila perdamaian menghasilkan kesepakatan, para pihak yang bersangkutan menandatangani kesepakatan bersama. Kesepakatan ini disahkan oleh mediator dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri. Maksud pendaftaran ini adalah untuk memperoleh surat tanda pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1).
- 7) Dalam hal konsiliasi tidak menghasilkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2): a) Konsiliator memberikan anjuran tertulis; b) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a harus disampaikan kepada para pihak dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama; c) Para pihak harus memberikan tanggapan tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak diterimanya anjuran tertulis; d) Pihak yang tidak memberikan pendapat sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis; e) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus telah selesai membantu para pihak dalam pembuatan Perjanjian Bersama untuk selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk memperoleh akta tanda bukti pendaftaran.

- 8) Perjanjian bersama yang telah dicatatkan secara resmi dilengkapi dengan dokumen yang menjadi bukti pendaftarannya dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama [sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf a].
- 9) Dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama yang telah didaftarkan, pihak yang dirugikan berhak mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat Perjanjian Bersama didaftarkan untuk memperoleh putusan eksekusi [sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3) huruf b].
- 10) Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak usulan tertulis tersebut, maka pihak tersebut memiliki pilihan untuk menempuh penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat (Pasal 24).
- 11) Penyelesaian melalui konsiliasi harus dilakukan paling lambat dalam waktu 30 hari.

c. Arbitrase

Ruang lingkup arbitrase untuk penyelesaian sengketa mencakup dua kategori masalah hubungan industrial, yaitu sengketa kepentingan dan sengketa antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu organisasi.

Arbitrase merupakan metode penyelesaian sengketa yang dilakukan dengan menunjuk seorang arbiter yang dipilih oleh para pihak yang

bersengketa dari daftar yang ditetapkan oleh menteri. Proses ini digunakan untuk menyelesaikan sengketa kepentingan dan sengketa antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Putusan arbiter bersifat final dan mengikat secara hukum, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 16 UU PPHI.

Proses penyelesaian sengketa melalui arbitrase sebagaimana diatur dalam UU PPHI adalah sebagai berikut:

- 1) Proses penyelesaian sengketa melalui arbiter dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak yang bersengketa [Pasal 32 ayat (1)].
- 2) Para pihak membuat perjanjian arbitrase untuk memilih dan menunjuk seorang arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri [sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1)].
- 3) Dalam hal para pihak tidak mencapai kesepakatan mengenai penunjukan seorang arbiter, salah satu pihak dapat meminta kepada ketua pengadilan untuk memilih seorang arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri [Pasal 33 ayat (6)].
- 4) Arbiter yang bersedia dipilih wajib membuat surat perjanjian untuk menunjuk dirinya sendiri sebagai arbiter dengan para pihak yang bersengketa [sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1)].
- 5) Arbiter wajib menyelesaikan permasalahan tersebut dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak tanggal surat perjanjian penunjukan arbiter [Pasal 40 ayat (1)].

6) Sesuai dengan Pasal 40 ayat (2), pemeriksaan sengketa harus dimulai dalam waktu 3 hari kerja sejak surat perjanjian penunjukan arbiter ditandatangani.

d. Mediasi

Ruang lingkup penyelesaian melalui mediasi meliputi empat kategori permasalahan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.

Mediasi penyelesaian perselisihan dilakukan oleh mediator yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan. Mediator harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh menteri dan bertugas memfasilitasi proses mediasi. Mediator berkewajiban memberikan rekomendasi tertulis kepada para pihak yang bersengketa terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 12 UU PPHI). Proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi sebagaimana diatur dalam UU PPHI adalah sebagai berikut:

1) Apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang membidangi ketenagakerjaan menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator [Pasal 4 ayat (4)].

- 2) Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang terdaftar secara resmi di kantor instansi yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten atau kota masing-masing (sebagaimana tercantum dalam Pasal 8).
- 3) Jika perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui mediasi, para pihak harus menandatangani kesepakatan bersama. Kesepakatan tersebut harus disaksikan oleh mediator dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial di tempat para pihak membuat kesepakatan. Pendaftaran ini menjadi bukti keabsahan kesepakatan [Pasal 13 ayat (1)].
- 4) Jika mediasi tidak menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, sesuai dengan Pasal 13 ayat (2): a. mediator memberikan anjuran tertulis; anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a harus disampaikan kepada para pihak dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama; c. para pihak harus telah memberikan tanggapan tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran tertulis; d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis; e. apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus telah selesai membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama untuk selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang membuat Perjanjian Bersama untuk memperoleh akta tanda bukti pendaftaran.

- 5) Perjanjian bersama yang didaftarkan dilengkapi dengan akta yang menjadi dokumentasi pendaftarannya dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama [sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3) huruf a].
- 6) Dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama yang didaftarkan, pihak yang dirugikan berhak mengajukan permohonan pelaksanaan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat pendaftaran untuk memperoleh putusan pelaksanaan [Pasal 13 ayat (3) huruf b].
- 7) Dalam hal salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak usulan tertulis, mereka mempunyai pilihan untuk menempuh penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat (Pasal 14).

3.3.2.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan

a. Penyelesaian perselisihan melalui hakim

Sengketa hubungan industrial diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yang berada di bawah yurisdiksi Pengadilan Negeri yang mengatur tempat kerja pekerja. Gugatan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diajukan dalam jangka waktu satu tahun sejak tanggal diterimanya

atau diberitahukannya putusan dari pemberi kerja. Tata cara penyelesaian gugatan oleh hakim adalah sebagai berikut:

Pasal 83

1. Jika gugatan diajukan tanpa adanya berita acara penyelesaian yang diperoleh melalui mediasi atau konsiliasi, hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat.
2. Hakim wajib memeriksa kembali isi gugatan, dan jika terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk memperbaiki gugatannya.

Pasal 85

1. Penggugat memiliki pilihan untuk mencabut gugatannya kapan saja sebelum tergugat mengajukan tanggapan.
2. Penggugat hanya dapat mencabut gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial jika tergugat menyetujuinya, dengan ketentuan bahwa tergugat telah menanggapi gugatan tersebut.

Pasal 86

Dalam hal terjadi pertentangan hak atau kepentingan dan pertentangan tersebut diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengutamakan penyelesaian pertentangan hak atau kepentingan yang pertama kali terjadi.

Pasal 88

1. Ketua Pengadilan Negeri wajib menunjuk Majelis Hakim yang terdiri dari seorang Hakim sebagai Ketua dan dua orang Hakim Ad-Hoc

sebagai Anggota Majelis, untuk memeriksa dan memutus gugatan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya gugatan.

2. Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari seorang Hakim Ad-Hoc yang diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang diusulkan oleh organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2).
3. Untuk membantu tugas Majelis Hakim sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat Panitera Pengganti.

Pemeriksaan di pengadilan hubungan industrial dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pemeriksaan konvensional dan pemeriksaan cepat.

b. Penyelesaian perselisihan melalui Hakim Kasasi

Majelis Hakim Kasasi terdiri dari seorang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang secara khusus ditunjuk oleh Ketua Mahkamah Agung untuk menangani dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial di Mahkamah Agung. Pengajuan permohonan kasasi dan penyelesaian sengketa hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal penyelesaian sengketa hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja di Mahkamah Agung, permohonan kasasi harus diajukan dalam waktu 30 hari kerja sejak tanggal diterima.