BAB III

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PENYELIA JASA (*OUTSOURCING*) BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

A. Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Penyelia Jasa (*Outsourcing*)

1. Syatar Sah Perjanjian

Syarat sah perjanjian terdapat dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

"Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :
1. sepakat mereka yang mengikatkan diri
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. suatu hal tertentu
4. suatu sebab yang halal."

2. Perjanian Kerja Waktu Tertentu

a. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian
3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

b. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan antara lain[39] :

1) Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua

[39] *Ibid,* Hlm. 66

2) Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu
3) Paling lama 3 (tiga) tahun termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan
4) Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan setelah tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya perjanjian
5) Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap
6) Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja
7) Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan

Apabila prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dilanggar :

1) Terhadap angka 1 (satu) sampai 6 (enam) maka secara hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
2) Terhadap angka 7 (tujuh) maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perundang-undangan

c. Kategori Pekerjaan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Kategori pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu terdapat dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan :

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
c. Pekerjaan yang bersifat musiman
d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan."

d. Pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terbagi menjadi 4 (empat) kelompok diantaranya[40] :

1) Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesainnya paling lama 3 (tiga) tahun
   a) Didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu
   b) Untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun
   c) Hubungan kerja putus demi hukum apabila pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan
   d) Dapat dilakukan pembaruan
      i. Apabila karena dalam kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan
      ii. Setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak brakhirnya perjanjian kerja.
2) Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman

[40] *Ibid, Hlm.* 69-71

a) Berlaku untuk pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada musim atau cuaca
b) Hanya untuk satu jenis pekerjaan tertentu
c) Dapat juga dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat untuk memenuhi pesanan atau target tertentu
d) Tidak dapat dilakukan pembaruan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengacu huruf a dan b

3) Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru
   a) Berlaku untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
   b) Jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun
   c) Tidak dapat dilakukan pembaruan
   d) Hanya boleh diberlakukan bagi pekerja yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan
4) Perjanjian harian lepas
   a) Berlaku untuk pekerjaan-pekerjan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran
   b) Pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan

c) Apabila pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

e. Tenaga Kerja Penyelia Jasa (*Outsourcing*) Menurut PERBANAS

Tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) juga dapat dipekerjakan di bank dengan ketentuan yang telah diatur oleh pemerintah, menurut Perhimpunan Bank-Bank Nasional (PERBANAS) membedakan antara pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang di Bank yang diantaranya sebagai berikut :

1) Pekerjaan pokok terdiri dari :

a) Pelayanan Pelanggan (*Customer service*)

b) Tenaga kerja transaksi keuangan (*Teller*)

c) Manajer Perhubungan (*Relationship Manager*)

d) Petugas Rekening *(Account officer*)

e) Perencanaan dan pengembangan

f) Teknologi/it

g) Peawai Audit dari Pusat (*Audit internal)*

h) Hukm

i) Manajemen risiko

j) Kepatuhan

k) Depatremen Keuangan (*Treasury*)

l) Custodian

m) Produk

n) Perencanaan keuangan

o) Organisasi

p) Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

2) Pekerjaan penunjang terdiri dari :

a) Penjualan/pemasaran

b) Pengelolaan KAS

c) Penagihan

d) Pengelolaan *e-chanel*

e) Petugas Pelayanan telepon (*Call center*)

f) Divisi Bantuan (*Help desk*)

g) IT support

h) Pegawai Survey Lapangan (*Surveyor*)

i) Administrasi

j) Sopir (*Drive*)

k) Jasa pengamanan

l) Pengelolaan dan pendukung fasilitas kantor antara lain :

- *Reseptionis*
- *Operator telepon*
- Pramubakti
- Kurir
- Petugas kebersihan (*Cleaning service*)

3. Contoh Perusahaan Alih Daya

PT. Masadenta merupakan perusahaan Jasa yang juga perusahaan induk dari Masadenta Group, yang telah terjun dalam bisnis Jasa Alih Daya diantaranya *Cleaninng Service,* Satpam (*Security*),Sopir

(*Driver*), Manajemen Parkir (*Parking ManagementI), Rodent & Pest Control* dan *Gardener* dan lain-lain. selama lebih dari 29 tahun, baik perusahaan maupun semua anak perusahaan memiliki kepentingan besar dalam pengembangan jasa dan Penyelengaraan Kegiatan seperti *Event & Wedding Organizer*, Penyelenggaraan Pameran, *Launching* Produk dan lain-lain di daerah-daerah bisnis yang strategis. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1983. Masadenta Group telah mengembangkan usahanya tidak saja di Kota Bandung tapi merambah ke berbagai daerah di Jawa Barat

Masadenta Group merupakan gabungan dari tiga buah perusahaan, PT. Masadenta, PT. Cahaya Bandung Promonusa dan CV. Gravita. Perusahaan ini adalah salah satu grup perusahaan yang berlokasi di Bandung Jawa Barat yang bergerak di satu bisnis, yakni Jasa. Perusahaan percaya bahwa salah satu solusi utama terhadap masalah yang dihadapi oleh setiap perusahaan adalah Sumber Daya Manusia yang mempunyai skill dan professional Kualitas adalah nilai yang sangat penting dalam organisasi perusahaan. Filosofi kualitas yang dibenamkan ke dalam benak organisasi perusahaan dititikberatkan pada kemampuan dan kewajiban untuk melebihi ekspektasi pelanggan, pada setiap saat. Skema pengendalian kualitas kami dirancang sedemikian rupa untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut.

Kekuatan SDM yang dimiliki terletak pada jumlah dan kualitas. SDM yang mempunyai skill dan pengalaman dalam bidangnya berjumlah 1000 orang yang siap diberdayakan, secara kualitas maupun kuantitas PT. Masadenta memiliki peralatan yang memadai secara

manual maupun teknologi tinggi. Keunggulan yang dimiliki PT. Masadenta selain dari segi SDM ini dibuktikan dengan pengalaman kami lebih dari 27 tahun serta kepercayaan yang diberikan pada kami sebagai pengelola gedung maupun perkantoran mencapai lebih dari 60 perusahaan swasta maupun pemerintahan di dalam Kota Bandung maupun di Jawa Barat.

a. Bidang Usaha

1) Pengelolaan kebersihan dan perawatan (*Cleaning Service*)

Jasa ini menitik beratkan pada pelayanan kebersihan dan perawatan gedung dimana Pengelolaan kebersihan serta perawatan (*Cleaning Service*) harus betul-betul dilaksanakan dengan cara-cara yang professional sejak mulai dari peralatan, Pengetahuan akan obat-obatan (*chemical Knowledge*) sampai dengan tenaga kerja/pelaksana yang harus betul-betul mempunyai skill serta kemampuan yang diperlukan sehingga kebersihan, umur ekonomis serta nilai jual gedung tersebut tetap tinggi. PT. Masadenta dapat memberikan kemudahan pada anda sehingga dapat menekan anggaran dalam hal perawatan gedung karena telah dikelola dengan baik dan profesional dibidangnya.

2) Satpam (*Security*)

Jasa *Security* atau Satuan Pengamanan (SATPAM) PT. Masadenta memiliki kinerja dan personil yang baik dibidangnya serta dilengkapi peralatan yang memadai selain

dilatih dan dibina oleh kepolisian. Keberadaan Satuan Pengamanan PT. Masadenta dapat memberikan keamanan, kenyamanan serta keselamatan bagi para karyawan maupun aset yang bernilai cukup tinggi.

3) Penyelia Jasa (*Outsourcing*)

Merupakan jasa penyedia tenaga kerja (alih daya) yang dikhususkan bagi penyediaan tenaga yang berkualitas dan ahli dibidangnya seperti :

a) *Operator*
b) Pengemudi
c) *Receptionist*
d) *Teller*
e) Administrasi Umum
f) Teknisi
g) Pembantu Rumah Tangga (*Housekeeping*), dan lain-lain.

4) Pengelola Parkir (*Parking Management*)

Pengelolaan Parkir merupakan salah satu usaha dalam memberikan kenyamanan, keamanan dan ketertiban dalam menitipkan kendaraannya. Fasilitas pendukung yang memadai serta tenaga-tenaga yang profesional.

a) Memberikan pelayanan dalam kemudahan dalam menitipkan kendaraan roda empat bagi para pengunjung hotel, mall, café, restauran dll
b) Nilai tambah bagi perusahaan atau manajemen

c) Mengutamakan kepuasan dan kenyamanan serta keamanan bagi pelanggan

d) Mengurangi permasalahan maupun resiko dalam hal perparkiran.

5) Penyelenggara Acara (*Promotion & Event Organizer*)

Event organizer (EO) / Penyelengara Acara adalah istilah untuk penyedia jasa profesional penyelenggara acara *out door* ataupun *in door*. Pada dasarnya serta tugas dan fungsinya adalah membantu kliennya (*client*) untuk dapat menyelenggarakan acara yang diinginkan dengan anggaran tertentu dengan maksud dan tujuan dimana perusahaan itu menginginkan tema yang perusahaannya ataupun produk yang dihasilkannya dapat dikenal atau agar penyelenggaraannya dikerjakan secara profesional serta memuaskan dalam hasilnya.

6) Pembersihan (*General Cleaning*)

Pembersihan yang dilaksanakan satu kali pembersihan (borongan) yang memerlukan waktu yang cepat/pendek dimana pekerjaan ini dikhususkan pada:

a) Pembersihan Gedung yang baru dibangun maupun Gedung lama

b) Pencucian segala jenis lantai

c) Pencucian Lantai Karpet

d) Pembersihan Kaca-kaca maupun dinding-dinding tinggi

e) Kristalisasi (pengkilapan) lantai marmer dan lain-lain.

7) *Landscape*

Jasa perawatan dan pemeliharaan taman menitikberatkan pada kebersihan, keindahan dan kesuburan tanaman yang pengelolaan harus betul-betul dilaksanakan dengan cara-cara yang professional sejak mulai dari pemupukan, penyiangan, pembersihan dari hama penyakit dan pemeliharaan sampai dengan tenaga kerja/pelaksana yang harus betul-betul mempunyai skill serta kemampuan yang diperlukan

8) Pembersihan dan Pengendalian binatang (*Pest and Rodent Control*)

Jasa layanan ini adalah pembersihan dan pengendalian dari binatang pengganggu yang dapat menyebabkan maupun menyebarkan bibit penyakit diantaranya hama tikus, nyamuk, semut dan lainnya beberapa cara berbeda dalam penanganannya seperti halnya untuk nyamuk yang dapat mengakibatkan penyakit Demam Berdarah (DBD) PT Masadenta mempunyai alat pengasapan atau *fogging*.

4. Dampak Sistem Penyelia Jasa (*Outsourcing*)

Sistem penyelia jasa (*outsourcing*) menimbulkan berbagai dampak baik dampak positif maupun dampak negatif bagi tenaga kerja. Dampak positif yang ditimbulkan bagi tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) diantaranya:

1) Praktik penyelia jasa (*outsourcing*) dinilai mampu menyerap lapangan kerja dan mengatasi pengangguran berdasarkan asumsi bahwa jika pola sistem kerja penyelia jasa *(outsourcing)* yang diterapkan, maka secara langsung membuka kesempatan bagi siapa saja untuk berkompetisi, bahkan bagi tenaga kerja yang sebelumnya berada pada sektor informal, dapat terbawa ke dalam sektor formal yang lebih terproteksi dan menjanjikan.
2) Penyelia jasa (*outsourcing)* juga dianggap akan lebih mampu menyerap tenaga kerja tanpa diskriminasi. Alasan ini lebih kepada menggugat pola praktik perusahaan keluarga (*closed corporation*) yang lebih mengukur serapan tenaga kerja suatu perusahaan berdasarkan garis keturunan dan hubungan kekeluargaan yang menghalangi perusahaan untuk memenuhi mekanisme pasar, dengan praktik penyelia jasa (*outsourcing*) tradisi ini akan secara otomatis terkikis. Secara prinsip, penyelia jasa (*outsourcing*) akan lebih membuka persaingan tenaga kerja yang lebih kompetitif sesuai dengan kehendak dan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Dampak negatif yang ditimbulkan bagi tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) diantaranya :

1) Pekerjaan penyelia jasa (*outsourcing*) melahirkan persoalan, pada kenyataan sehari-hari penyelia jasa (*outsourcing*) selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial

kalaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya jaminan perlindungan pekerjaan (*job security*) serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar jika dalam keadaan seperti itu dikatakan praktik penyelia jasa (*outsourcing)* akan menyengsarakan pekerja dan membuat tidak jelasnya hubungan industrial[41].

2) Penyelia jasa (*outsourcing*) merupakan bagian dari mekanisme pasar yang dimaksudkan untuk melakukam efisiensi dalam insdustri, tetapi disisi lain menimbulkan ketidakpastian kerja[42].
3) Penyelia jasa (*outsourcing*) berakibat kepada semakin lemahnya posisi tenaga kerja dalam perusahaan. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh status hubungan kerja yang sifatnya sementara dengan masa kerja yang ditetapkan selama kurun waktu tertentu (1 tahun, 2 tahun, bahkan ada yang hanya berkisar 3-4 bulan), hal ini berakibat semakin kuatnya posisi pengusaha jika berhadapan dengan pekerja, sehingga memberikan ruang yang sangat besar bagi pengusaha tersebut untuk menindas buruh dalam perusahaannya. Pengusaha dapat dengan sewenang-wenang memberhentikan tenaga kerja (PHK) sesuai dengan kemauannya. Berserikat, berkumpul, menuntut perbaikan, serta menyatakan pendapat pun menjadi terbatasi akibat posisi tawar tenaga kerja yang lemah, ditambah

[41] Hasil Wawancara dari Mantan Karyawan Penyelia Jasa (*Outsourcing*) Pt. Garment, di Kediaman Narasumber, Minggu 29 Desember 2013, Bandung, Pukul 10.00 WIB

[42] Rekson Silaban, *Reposisi Gerakan Buruh, Peta Jalan Gerakan Buruh Paska Reformasi,* Jakarta, Pustaka Sinar, 2009, Hlm. 67

ancaman PHK yang sewaktu-waktu dapat dilakukan oleh pengusaha[43].

4) Penyelia jasa (*outsourcing*) akan menghilangkan hak serta jaminan masa depan tenaga kerja. Sederhananya, tidak adanya jaminan biaya hidup yang harus dihadirkan oleh perusahaan jika suatu saat nanti tenaga kerja sudah tidak memiliki produktivitas kerja yang baik dan maksimal akibat faktor fisik (pensiun), dan atau penghargaan kerja yang menjadi kewajiban pengusaha akibat terputusnya hubungan kerja (PHK)[44].
5) Penyelia jasa (*outsourcing*) mempraktikkan dehumanisasi atau pengingkaran hak dasar seseorang layaknya manusia yang bebas dan merdeka.
6) Penyelia jasa (*outsourcing*) akan mengakibatkan tingkat pengangguran yang semakin tinggi. Hal ini disebabkan oleh syarat kerja penyelia jasa (*outsourcing*) yang menekankan keterampilan kerja (*labour skill*) yang kompetitif, sementara kondisi tenaga kerja di Indonesia sama sekali belum memadai untuk memiliki keterampilan multi-bidang. Misalnya saja seorang tenaga kerja disektor informal yang tiba-tiba harus diserap oleh sektor formal, maka akan menjadi kontra-produktif akibat adaptasi yang membutuhkan waktu yang lama[45].
7) Penyelia jasa (*outsourcing*) akan semakin meminimalisir fungsi dan peran serikat (*worker's organization*) dalam perusahaan bahkan akan dihilangkan sama sekali jika perusahaan

[43] *Op.Cit,* dari Narasumber Nurhayati
[44] *Ibid*
[45] *Ibid*

menghendakinya, hal tersebut dikarenakan hubungan kerja kita dalam perusahaan akan lebih bersifat individu, antara pekerja dengan pengusaha, dengan demikian upaya perjuangan hak dan kepentingan tenaga kerja melalui serikat akan semakin terbatasi secara langsung, terlebih ketika ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan semakin mudah dilakukan setiap saat akibat posisi tawar yang lemah tersebut[46].

8) Surat perjanjian kerja hanya di pegang oleh pihak perusahaan saja sedangkan tenga kerja penyelia jasa tidak memiliki surat perjanjian kedua belah pihak tersebut[47].

B. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Upaya hukum yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan bisa melaluli beberapa lembaga diantaranya sebagai berikut:

1. Penyelesaian melalui Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 1 angka 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> "Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh."

Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit adalah suatu badan pada tingkat usaha atau unit produksi yang dibentuk oleh pekerja dan pengusaha. Anggota Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dibentuk

[46] *Ibid*
[47] *Ibid*

berdasarkan kesepakatan dan keahlian. Pembentukan dan susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi R.I. Nomor. Per. 32/MEN/XII/2008.[48]

Perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselelisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja arau serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

Jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit di anggap gagal. Perundingan bipatrit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Bukti perundingan bipartit di buat dalam suatu surat yang ditandatangani oleh para pihak. Surat perundingan sekurang-kurangnya memuat :

a. Nama lengkap dan alamat para pihak

[48] Myra M. Hanartani, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Cetakan ke II-2010. Jakarta, Hlm. 131

b. Tanggal dan tempat perundingan

c. Pokok masalah atau alasan perselisihan

d. Pendapat para pihak

e. Kesimpulan atau hasil perundingan

f. Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan

Bukti-bukti dimaksud tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas kepada para pihak untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melauli arbitrase. Ketentuan ini memberikan kebebasan bagi pihak yang berselisih untuk secara bebas memilih cara penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki.

Para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka intansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Perundingan bipartit mecapai sebuah kesepakatan maka di buat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak, perjanjian bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para

pihak. Perjanjian bersama dimaksud wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Perjanjian bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi. Permohonan eksekusi dapat diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi[49].

2. Penyelesaian Melalu Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> "Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah."

LKS tripartit Sektoral termuat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan

[49] *Ibid,* Hlm. 216-218

Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit. penyelesaian yang dilakukan di LKS bipartit bisa melalui 2 (dua) cara yaitu :

a. Penyelesaian Melalui Proses Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor intansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan di dengar keterangannya. Saksi ahli yang dimaksud disini adalah seseorang yang mempunyai keahlian khusus di bidangnya termasuk Pegawai Pengawas Ketenagakerjaaan.

Mediator wajib memberi keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk sebagai mediator.

Keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator srta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka :

1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis; yang dimaksudkan dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.
2) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh hari) kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
4) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;

5) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dilakukan sebagai berikut :

1) Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
2) Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
3) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili

pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadlan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi[50].

b. Penyelesaian Melalui Proses Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan serikat pekerja/buruh. Penyelesaian Perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat kerja pekerja/buruh.

Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada pihak konsiliator yang ditunjukkan dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan di pilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang di pasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

[50] *Ibid,* Hlm. 218-222

Waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadaan penelitian tentang duduk perkara selambat-lambatnya pada hari kerja 8 (kedelapan) harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan di dengar keterangannya. Saksi ahli yang dimaksud disini adalah seseorang yang mempunyai keahlian khusus di bidangnya.

Konsiliator wajib memberi keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk sebagai mediator.

Keterangan yang diperlukan oleh Konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang di minta.

Tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka di buat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan

Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan bukti pendaftaran. Tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka :

1) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh Konsiliator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan.
2) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh hari) kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
4) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
5) Para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a,maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-

pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dilakukan sebagai berikut :

1) Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
2) Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
3) Pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadlan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi[51].

3. Penyelesaian melalui Arbitrase

[51] *Ibid,* Hlm. 222-226

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan oleh seorang arbiter. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah kerja Republik Indonesia.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiterase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, di buat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan satu kekuatan hukum yang sama.

Pemeriksaan Perselisihan Hubungan Industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih mengkehendaki lain. Sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat di wakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Surat kuasa khusus adalah kuasa yang diberikan oleh pihak yang berselisih sebagai pemberi kuasa kepada seseorang atau lebih selaku kuasanya untuk mewakili pemberi kuasa untuk melakukan perbuatan hukum dan tindakan lainnya yang berkaitan dengan perkaranya yang dicantumkan secara khusus dalam surat kuasa khusus.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Pendaftaran Akta Perdamaian dilakukan sebagai berikut :

a. Akta Perdamaian yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian.
b. Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
c. Pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan

Industrial pada Pengadlan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Persidangan arbitrase para pihak di beri kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Mengingat keputusan arbiter ini mengikat para pihak dan bersifat akhir dan tetap, para arbiter haruslah yang berkompeten di bidangnya, sehingga kepercayaan para pihak tidaklah sia-sia.

Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

Pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.[52]

4. Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial

a. Kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

1) Tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2) Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3) Tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4) Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.
5) Penyelesaian Perselisihan oleh Hakim Perselisihan Hubungan Industrial

[52] *Ibid,* Hlm. 226-233

6) Pengajuan Gugatan

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja. Ketentuan mengenai pengajuan gugatan sesuai dengan tata cara penyelesaian perkara perdata pada peradilan umum.

7) Penyempurnaan Gugatan

Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

8) Pemeriksaan di Pengadilan

a) Pemeriksaan dengan Acara Biasa

Proses pemeriksaan dengan acara biasa, dilakukan dengan penetapan majelis hakim oleh ketua pengadilan. Waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak ditetapkan, ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama. Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah menurut ketentuan hukum acara.

Persidangan pertama, secara nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya, berupa melakukan tindakan skorsing dalam proses PHK dan tidak membayar upah dan hak-hak yang biasa diterima pekerja,

selama proses perkaranya berlangsung, hakim ketua sidang menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha.

Membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja yang bersangkutan. Putusan sela dimaksud dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua. Selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan sela dan penetapan sita jaminan dimaksud tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak ada upaya hukum lainnya tercantum dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

"(1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undangundang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.
(2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari

persidangan itu juga atau dalam hari persidangan kedua.

(3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua siding memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial."

b) Pemeriksaan dengan Acara Cepat

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan dimaksud, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut. Terhadap penetapan dimaksud tidak digunakan upaya hukum tetuang dalam Pasal 98 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi :

"(1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada

Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.

(2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.

(3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum."

Pemeriksaan dengan secara cepat, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan dimaksud, menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Pemeriksaan disini tentunya pemeriksaan atas kelengkapan dan persyaratan formal atas berkas perkara, misalnya kompetensi relatif, bukti telah dilakukan perundingan atau konsiliasi/mediasi, kelengkapan gugatan, kuasa khusus para penggugat Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian para pihak dalam acara pemeriksaan secara cepat, ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja tertuang dalam Pasal 81 sampai dengan Pasal 84 dan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 81 berbunyi :

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.”

Pasal 82 berbunyi :

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”

Pasal 83 berbunyi

“(1)Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.
(2)Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.”

Pasal 84 berbunyi :

“Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.”

Pasal 99 berbunyi :

“(1)Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2), menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.
(2)Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing

ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja."

c) Putusan Sela

Sidang pertama secara nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya , Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada Pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja yang bersangkutan. Permintaan putusan sela disampaikan bersama-sama dengan materi gugatan.

d) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan.[53]

Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum. Satu pihak yang tidak hadir dalam persidangan, hakim memerintahkan panitera pengganti untuk memberitahukan hasil putusan kepada pihak tersebut. Tidak dipenuhinya ketentuan sidang terbuka untuk umum berakibat putusan pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum tertuang dalam Pasal 101 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

[53] *Ibid,* Hlm. 237-250

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi :

"(1)Putusan Mejelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum.
(2)Dalam hal salah satu pihak tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Majelis Hakim memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut.
(3)Putusan Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
(4)Tidak dipenuhinya ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakibat putusan Pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum."

5. Data Kasus Perselisihan antara Tenaga Kerja Penyelia Jasa (*Outsourcing*) dengan Perusahaan PT. SAT Tbk

a. Kasus Posisi

Salah satu contoh kasusnya adalah kasus dengan Nomor : 92/G/2013/PHI/PN.BDG antara PT. SAT Tbk dengan mantan karyawannya yaitu EM, AG dan kawan-kawan yang waktu menjadi karyawan PT. SAT Tbk menjabat sebagai Piker k, Bagian Supply dan Distribution Center, pokok permasalahan yang terjadi adalah PT. SAT Tbk tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dan sisa cuti kepada mantan karyawan PT. AT Tbk yaitu EM, AG dan kawan-kawan yang mengakibatkan EM, AG dan kawan-kawan merasa dirugiakan atas hak

yang seharusnya dipenuhi oleh PT. SAT Tbk terhadap mantan karyawannya EM, AG dan kawan-kawan. Penyelesaian perselisihan yang terjadi antara perusahaan PT. SAT Tbk dengan mantan karyawannya EM, AG dan kawan-kawan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial karena kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan dalam proses penyelesaiaan melaui proses Bipartit dan Tripartit yaitu berupa pemenuhan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dan sisa cuti kepada mantan karyawan PT. SAT Tbk yaitu EM, AG dan kawan-kawan oleh perusahaan PT. SAT Tbk kepada karyawan-karyawannya yaitu sebesar Rp 261.196.100,- (Dua ratus enam puluh satu juta seratus Sembilan puluh enam ribu seratus rupiah).

b. Para Pihak

1) Penggugat

a) Enday Munandar : Nik : 110015693, jabatan Piker k, Bagian supply dan distribution center, alamat jl. Narogong raya km 23,8 kawasan industri menara permai kav 18 kecamatan cilengsi. Kabupaten bogor, dengan upah 1.550.000 mulai bekerja pada tanggal 19 januari 2011 di putus hubungan kerja pada tanggal 19 januari 2013 dengan alasan

berakhir hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa kerja selama 2 tahun.

b) Aris Gumilang : Nik : 11054121, jabatan helper progres k, bagian supply distribution center, alamat jl. Narogong raya km 23,8 kawasan industry menara permai kav. 18 kecamatan cileungsi, kabupaten bogor, dengan upah 2.335.000 mulai bekerja pada tanggal 10 mei 2011 di putus hubungan kerja pada tanggal 10 mei 2013 dengan alasan berakhir hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa kerja selama 2 tahun.

c) Dede Sumirat : Nik : 11034144, jabatan helper progres k, bagian supply distribution center, alamat jl. Narogong raya km 23,8 kawasan industry menara permai kav. 18 kecamatan cileungsi, kabupaten bogor, dengan upah 2.335.000 mulai bekerja pada tanggal 23 maret 2011 di putus hubungan kerja pada tanggal 23 maret 2013 dengan alasan berakhir hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa kerja selama 2 tahun.

d) Deni Yulyadi : Nik : 11052805, jabatan helper progres k, bagian supply distribution center, alamat jl. Narogong raya km 23,8 kawasan industry menara

permai kav. 18 kecamatan cileungsi, kabupaten bogor, dengan upah 2.335.000 mulai bekerja pada tanggal 8 mei 2011 di putus hubungan kerja pada tanggal 8 mei 2013 dengan alasan berakhir hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa kerja selama 2 tahun.

e) Erliyanto : Nik : 11064303, jabatan Piker k, Bagian supply dan distribution center, alamat jl. Narogong raya km 23,8 kawasan industri menara permai kav 18 kecamatan cilengsi. Kabupaten bogor, dengan upah 2.355.000 mulai bekerja pada tanggal 23 juni 2011 di putus hubungan kerja pada tanggal 23 juni 2013 dengan alasan berakhir hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa kerja selama 2 tahun.

f) Dan kawan-kawan terlampir.

2) Tergugat

PT. SAT Tbk, cabang cileungsi alamat jl. Narogong Raya km 23.8 kawasan industry menara permai kav 18 kecamatan cileungsi kabupaten bogor.

c. Putusan Pengadilan Negeri Bandung

Pengadilan negeri bandung berkesimpulan bahwa yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara para penggugat dengan tergugat sah secara hukum atau tidak

dan para penggugat berhak atau tidak berhak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang sisa cuti tahunan dari tergugat atas terjadinya pemutusan hubungan kerja antara tergugat dan para penggugat.

Dalil para penggugat yang menyatakan sampai saat ini pekerjaan tersebut (maksudnya : pekerjaan yang biasa dikerjakan para penggugat) masih terus berlangsung, ternyata tidak dibantah secara tegas dan sfesifik oleh tergugat, karenanya berdasarkan hukum pembuktian, kebenaran dalil para penggugat tersebut dapat dianggap diakui oleh tergugat. bahwa oleh karena tergugat mengakui dalil para penggugat yang menyatakan pekerjaan yang biasa dikerjakan para penggugat masih terus berlangsung sampai saat ini maka menurut pendapat hakim pekerjaan yang biasa dikerjakan para penggugat di perusahaan tergugat tidak termasuk pekerjaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa, akan tetapi pekerjaan yang bersifat tetap sebagaimana dimaksud penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karenanya perjanjian krja waktu tertentu tersebut adalah tidak sah secara hukum.

Pekerjaan pada kasus ini adalah pekerjaan yang biasa dikerjakan dan bersifat tetap, maka berdasarkan ketentuan

Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu antara para penggugat dengan tergugat demi hukum haruslah dinyatakan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu terhitung sejak para penggugat memulai pekerjaan pada tergugat.

Para penggugat meminta agar hakim memerintahkan tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang sisa cuti tahunan, yang artinya juga bahwa para penggugat memohon agar hubungan kerja antara para penggugat dan tergugat dinyatakan putus, dan demikian juga tergugat ternyata telah menyatakan sikapnya bahwa hubungan kerja para penggugat pada tergugat sudah berakhir, artinya sudah terjadi pemutusan hubungan kerja, karenanya, berdasarkan fakta-fakta dalil dan/atau sikap tergugat tersebut di atas maka majelis hakim menyatakan putus hubungan kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara para penggugat dengan tergugat terhitung sejak tanggal berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu terakhir yang dibuat para penggugat dengan tergugat sebagaimana yang didalilkan para penggugat

Hubungan kerja para penggugat dengan tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagaimana dalam pertimbangan hukum di atas, dan pemutusan hubungan

kerja antara penggugat dengan tergugat bukanlah atas kesalahan para penggugat, maka atas dasar itu para penggugat berhak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak perumahan/pengobatan/perawata dan uang sisa cuti tahunan dari tergugat.

bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat bukanlah atas kesalahan para penggugat, maka berdasarkan keadilan para penggugat berhak memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), serta uang penggantian hak perumahan/pengobatan/perawatan dan sisa uang cuti tahunan 6 (enam) hari sesua dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf c dan a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakakerjaan.

Tergugat tidak membantah dalil para penggugat yang mendalilkan masa kerja 13 (tiga belas) orang diantara para penggugat adalah selama 2 (dua) tahun dan masa kerja penggugat nomor 9 Jaenal Ismail selama 3 (tiga) tahun sebagaimana disebut dalam dalil gugatan angka 1, karenanya berdasarkan hukum pembuktian kebenaran dalil para penggugat tersebut haruslah dianggap diakui oleh tergugat.

Besar upah yang didalilkan para penggugat dalam gugatannya angka 1 tidak dibantah oleh tergugat (besar upah mana akan diuraikan nanti, karenanya berdasrkan hukum pembuktian kebenaran dalil para penggugat tersebut haruslah dianggap diakui oleh tergugat.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut di atas maka hakim memerintahkan tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada para penggugat berupa uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK), uang penggantian hak perumahan/pengobatan/perawatan (UPH) dan uang sisa cuti tahunan (USCT) para penggugat dengan memperhitungkan mempedomani Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa sebesar sebagai berikut :

Terbilang : dua ratus tiga puluh lima juta delapan ratus dua puluh delapan ribu delapan ratus delapan puluh delapan rupiah. Data terlampir