

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam iklim persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan berupaya menekan biaya produksi antara lain dengan menghemat pengeluaran biaya sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan. Salah satu upaya tersebut adalah dengan melakukan sistim *outsourcing*. Sementara itu, data jumlah penduduk pencari kerja pada bulan Februari tahun 2010 tercatat 8,59 juta orang atau 7,41% dari usia produktif di Indonesia menganggur. Jumlah angkatan kerja tercatat 116 juta jiwa dan bertambah 2,17 juta jiwa dari tahun 2009.¹ Perkembangan tersebut merupakan masalah berat dalam bidang ketenagakerjaan yang dihadapi pemerintah. Sistim *outsourcing* selain membantu perusahaan dalam melakukan efisiensi biaya produksi, bagi pemerintah merupakan salah satu alternatif pemecahan untuk menyediakan lapangan kerja sehingga mengurangi pengangguran serta membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik Pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak

¹Artikel Koran Baru, “sensus penduduk Indonesia 2010” google.com, diperoleh pada 1 Februari 2011

lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, atau divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.² Pihak-pihak yang terdapat dalam pelaksanaan sistim *outsourcing* yaitu : perusahaan *user*, perusahaan penerima kerja yang selanjutnya disebut sebagai perusahaan *outsourcing*, dan pekerja yang ditempatkan di perusahaan *user*. Pengaturan hukum *outsourcing* terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep 101/Men/VI/2004 tahun 2004 yang pada intinya mengatur tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasapekerja atau buruh serta ketentuan dan syarat-syarat bagi perusahaan *outsourcing* untuk memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja. Selain itu juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP 100/MEN/VI/2004 yang pada intinya mengatur tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Peraturan lain tentang *outsourcing* adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP-150/MEN/1999/tahun 1999 yang mengatur mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP.220/MEN/X/2004 yang mengatur mengenai syarat-syarat

²Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, "Outsourcing versus serikat pekerja": An Introduction to *outsourcing*, (Jakarta: Alihdaya publishing, 2008), hlm 12

penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 ketentuan hukum *outsourcing* terdapat dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66. Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 64, mengatur mengenai dasar diberlakukannya sistem *outsourcing*, sedangkan dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 65, mengatur mengenai syarat-syarat pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain. Adapun dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 66, menetapkan bahwa pekerja dari perusahaan *outsourcing* hanya boleh melakukan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan merupakan tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Dalam pengertian kesejahteraan tersebut di atas, istilah umum sejahtera menunjuk ke keadaan yang baik dimana masyarakatnya selain dalam keadaan makmur juga dalam keadaan sehat dan damai. Dalam pengertian kebutuhan sosial, kesejahteraan menunjuk kemungkinan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Salah satu unsur sejahtera yaitu suatu keadaan yang sehat, sehingga pemenuhan pemeliharaan kesehatan pekerja *outsourcing* dijamin dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pasal 1 mengatur tentang pengertian jaminan sosial tenaga kerja, yaitu suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang

dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Jenis-jenis program jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/1999 Pasal 2, yaitu: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan salah satu aspek dalam jaminan sosial tenaga kerja yang penting karena kesehatan pekerja menjadi faktor penunjang dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jaminan pemeliharaan kesehatan pekerja juga merupakan hak yang diperoleh pekerja selama pekerja melakukan pekerjaannya mengingat kebutuhan kesehatan juga menjadi kebutuhan primer bagi setiap orang terlebih bagi pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Saat ini kebutuhan kesehatan juga menjadi kebutuhan yang mahal sehingga untuk memperoleh kesehatan, pekerja harus mengeluarkan biaya yang besar. Jaminan pemeliharaan kesehatan dalam program Jamsostek dimaksudkan untuk menjamin kesehatan pekerja agar selama pekerja melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan sehat dan apabila pekerja menderita sakit maka kesehatan pekerja dijamin melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Sistim *outsourcing* juga dilakukan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan penunjang seperti: jasa *cleaning service*, petugas parkir, pengendara mobil, dan pekerja foto copy.

Pekerjaan-pekerjaan tersebut diserahkan kepada Koperasi Caritas, koperasi karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penunjukan sebagai pelaksana *outsourcing* dilakukan melalui tender. Koperasi Caritas sebagai pemenang tender kemudian menandatangani perjanjian kerja untuk masing-masing jenis pekerjaan. Perjanjian kerja tersebut memuat syarat-syarat kerja, lingkup pekerjaan dan cara pembayaran serta sanksi apabila pemborong pekerjaan melalaikan kewajibannya. Dalam perjanjian, dicantumkan bahwa di kemudian hari apabila setelah dilakukan evaluasi hasil pekerjaan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta tidak sesuai harapan, maka pekerjaan tersebut akan ditender ulang. Pihak-pihak yang bersangkutan dalam pelaksanaan *outsourcing* tersebut adalah Universitas Atma Jaya, Koperasi Caritas, dan pekerja *outsourcing*. Antara Koperasi Caritas dengan pekerja *outsourcing* diikat dengan perjanjian kerja tertulis.

Perjanjian kerja tersebut merupakan salah satu syarat untuk pelaksanaan sistem *outsourcing* yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang terkait. Hubungan kerja berdasarkan perjanjian tersebut memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja harus memenuhi syarat subjektif dan syarat objektif.³ Syarat subjektif meliputi : adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, dan cakap melakukan perbuatan hukum. Syarat objektif merupakan syarat objek perjanjian yang

³Much.Nurachmad ST, M.HUM. Tanya jawab seputar hak-hak tenaga kerja kontrak atau *outsourcing*, visimedia, Jakarta. Hlm. 2-4

terdiri dari dua hal yaitu : adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan karena sebab yang halal.

Pekerja *outsourcing* Koperasi Caritas menandatangani perjanjian kerja satu tahun dan dapat diperpanjang satu tahun sekali dengan syarat harus meningkatkan kualitas pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaannya, pekerja *outsourcing* Koperasi Caritas didasarkan atas waktu kerja dengan sistim *shift* atau pergantian jam kerja. Pekerja *outsourcing* tersebut bekerja selama 7 jam kerja. Status pekerja *outsourcing* adalah pekerja Koperasi Caritas dan dalam melakukan pekerjaannya, pekerja juga tunduk pada peraturan dan bekerja sesuai dengan perintah dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pengawasan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* dilakukan oleh Koperasi Caritas melalui *supervisor* atau mandor. Setiap periode satu tahun sekali wakil pengurus Koperasi Caritas melakukan pertemuan berkala dengan pekerja. Selain itu juga dilakukan rapat internal satu bulan sekali antara pekerja dengan pengurus Koperasi Caritas.

Pekerja *outsourcing* Koperasi Caritas belum disediakan tunjangan hari tua, pekerja juga belum diikutsertakannya sebagai peserta dalam program Jamsostek. Sebenarnya pemberian jaminan ini merupakan pelaksanaan pemenuhan jaminan sosial menurut Undang-undang No.40 tahun 2004 yang merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan tersebut merupakan hak setiap warga negara Indonesia sebagaimana ditetapkan dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28H ayat (3) yang

menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Jamsostek merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan tidak diikutsertakannya sebagai peserta dalam program Jamsostek, maka pekerja *outsourcing* Koperasi Caritas tidak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan yang menjadi faktor terpenting dan seharusnya juga sebagai pemenuhan hak bagi setiap pekerja *outsourcing* di Koperasi Caritas Yogyakarta.

Pekerja *outsourcing* di Koperasi Caritas, berpenghasilan tetap dalam bentuk upah termasuk uang makan, uang kesehatan dan uang transport, namun demikian besarnya upah pekerja *outsourcing* tersebut lebih rendah dari pada gaji yang diterima oleh pekerja tetap Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Patokan pemberian upah kepada pekerja *outsourcing* juga sedikit lebih rendah dari pada Upah Minimum Regional (UMR) sehingga untuk memenuhi kebutuhan kesehatan, pekerja harus membebankan sebagian biaya dari penghasilan yang diterima setiap bulan untuk menjamin kesehatannya yang juga termasuk biaya pengobatan atau biaya perawatan selama pekerja menderita sakit.

Permasalahan menjadi kompleks karena dengan tidak diikutsertakannya pekerja dalam program Jamsostek, maka pekerja tidak memperoleh jaminan atas kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan terlebih jaminan pemeliharaan kesehatan. Hal ini memerlukan pemikiran dari aspek hukum untuk mendapatkan solusi agar hak atas jaminan

pemenuhan kesehatan pekerja *outsourcing* dapat dipenuhi. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulisan hukum ini difokuskan pada Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Pekerja Yang Bekerja di Koperasi Caritas Yogyakarta.

B. Rumusan masalah

1. Mengapa jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada pekerja di Koperasi Caritas Yogyakarta belum sesuai dengan ketentuan Program Jamsostek?
2. Bagaimana upaya Koperasi Caritas dalam pemenuhan jaminan kesehatan bagi pekerja yang bekerja di Koperasi Caritas Yogyakarta?

C. Tujuan penelitian

1. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pihak Koperasi Caritas belum mengikutsertakan pekerja *outsourcing* di Koperasi Caritas dalam program Jamsostek sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
2. Mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan oleh para pihak dalam pemenuhan hak pemenuhan jaminan atas kesehatan bagi pekerja *outsourcing* di Koperasi Caritas Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Subjektif:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penyusun dalam rangka penyusunan skripsi sebagai tahap akhir jenjang studi strata 1 (satu) dibidang ilmu hukum.

2. Manfaat Objektif:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu Hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan upaya pelaksanaan jaminan pemenuhan kesehatan bagi pekerja *outsourcing* di Koperasi Caritas.
- c. Secara teoritis, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat dalam bentuk sumbang saran untuk perkembangan ilmu hukum pada umumnya serta bidang Perburuhan atau Ketenagakerjaan dalam meningkatkan jaminan pemenuhan kesehatan pekerja *outsourcing*.

E. Keaslian Penelitian

Berdasar hasil penelusuran yang dilakukan di perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, karya ilmiah atau penelitian hukum yang berjudul Pelaksanaan pemenuhan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja yang bekerja di Koperasi Caritas belum pernah diteliti oleh peneliti lain, sehingga merupakan hasil karya asli bukan merupakan duplikasi maupun plagiasi dari hasil karya ilmiah lain. Apabila dikemudian hari ditemukan penelitian yang sejenis dengan penulisan hukum ini maka penulisan ini merupakan pelengkap atau pembaharuan dari hasil penelitian terdahulu. Kekhususan penelitian hukum ini adalah untuk mengetahui upaya-upaya para pihak dalam mencapai kesejahteraan pekerja *outsourcing* di

Koperasi Caritas.

Adapun beberapa hasil penelitian terlebih dahulu yang terdapat di perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta antara lain :

1. Donny Hariyanto, NPM 070509642 dari Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta :

a. Judul: Upaya Hukum Pekerja *outsourcing* Dalam Meningkatkan Upah di PT. Vidya Rejeki Tama yang Melakukan Perjanjian Jasa dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

b. Tujuan Penelitian: mengetahui upaya hukum pekerja *outsourcing* dalam meningkatkan upah di PT. Vidya Rejeki Tama yang melakukan perjanjian jasa dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

c. Hasil Penelitian:

1) Upaya hukum yang dilakukan pekerja *outsourcing* di PT. Vidya Rejeki Tama melakukan pembicaraan atau negosiasi terhadap atasan atau pengusaha PT. Vidya Rejeki Tama dan hanya sebagian kecil saja pekerja *outsourcing* yang melakukan pembicaraan untuk kenaikan upah walaupun tidak diperhatikan dan tidak dikabulkan karena pekerja tersebut tidak membentuk serikat pekerja.

2) Sebagian besar pekerja “*outsourcing*” di PT. Vidya Rejeki Tama tidak melakukan upaya hukum untuk meningkatkan upah, walaupun upah yang diterima dibawah upah minimum atau belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan alasan susah mencari kerja dan pendidikan yang rendah.

2. N. Budi Arianto Wijaya, SH, M.HUM dan Imma Indra Dewi, SH, M.HUM

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta):

a. Judul: Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Studi Kasus di Universitas Atma Jaya Yogyakarta).

b. Tujuan Penelitian:

- 1) Mengetahui apakah perjanjian pemborongan pekerjaan antara Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan perusahaan penyedia jasa telah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku,
- 2) Perlindungan hubungan dan waktu kerja bagi pekerja perusahaan penyedia jasa yang bekerja di Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

c. Hasil Penelitian

- 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan antara Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan perusahaan penyedia jasa pekerja belum sesuai dengan Undang-Undang, karena tidak memperhatikan aspek perlindungan hukum bagi pekerja yang dipekerjakan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan perjanjian kerja tidak didaftarkan oleh perusahaan rekanan Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan harus dipertanyakan keabsahannya mengingat Universitas Atma Jaya Yogyakarta bukan merupakan badan hukum.
- 2) Perlindungan hubungan dan waktu kerja bagi pekerja perusahaan penyedia jasa yang bekerja di Universitas Atma Jaya Yogyakarta belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

karena pekerja yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang melanggar ketentuan Undang-Undang dan waktu kerjanya melebihi jam kerja normal, tetapi tidak dihitung sebagai kerja lembur.

3. Nizar Rizky Pradana, NPM (040508750) dari Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta:

- a. Judul: Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bagi pekerja *outsourcing* di Indonesia (Suatu Tinjauan Yuridis).
- b. Tujuan penelitian: untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja *outsourcing* dalam ketentuan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan di Indonesia.
- c. Hasil penelitian: Jamsostek merupakan hak bagi pekerja, tidak terkecuali pekerja *outsourcing* yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1992, khususnya pasal 3 tentang hak pekerja atas program Jamsostek yang kemudian juga diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 99 yang mengatur tentang hak buruh dan keluarganya untuk mendapatkan Jamsostek. Pengusaha wajib mendaftarkan pekerja dalam mendapatkan Jamsostek, ketentuan lain juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.01/Men/1998 tentang penyelenggaraan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja dengan manfaat yang lebih baik dari jaminan pemeliharaan kesehatan dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

F. Batasan Konsep

1. Upaya adalah usaha;ikhtiar, atau usaha untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya⁴. Hukum adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan atau kaedah-kaedah dalam suatu kehidupan bersama : keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi⁵. Upaya hukum adalah usaha untuk memecahkan persoalan di dalam masyarakat dan mengatur tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.
2. *Outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi, ataupun sebuah unit dalam perusahaan.⁶
3. Pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 dalam Pasal 1 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Perusahaan pemberi kerja menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003

⁴Kamus besar bahasa Indonesia, Balai Pustaka,Hlm.1250

⁵Mengenal hukum suatu pengantar, Prof.Dr.Sudikno Mertokusumo,SH.Liberty Yogyakarta.Hlm.40

⁶Komang Priambada dan Agus Eka Maharta,"*Outsourcing* versus serikat pekerja": An Introduction to *outsourcing*, (Jakarta: Alihdaya publishing, 2008), hlm. 12

tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan pemborong menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Pasal 65 adalah perusahaan yang menerima sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan lain dan dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

5. Perusahaan penyedia pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Pasal 66 ayat (3), merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.
6. Jaminan sosial tenaga kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 1 ayat (1) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
7. Perjanjian kerja menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 1 adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian

kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Pasal 56 ayat (2) adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

8. Koperasi menurut Undang-Undang Koperasi No.25 tahun 1992 Pasal 1 butir 1 adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum dan hasilnya berupa fakta sosial. Penelitian empiris ini menggunakan penalaran induksi, yaitu metode penalaran yang ditarik dari peraturan hukum yang khusus kedalam kesimpulan hukum yang umum. Dalam penelitian empiris ini, data primer digunakan sebagai data utama, yaitu diperoleh melalui hasil wawancara dengan responden sebagai sumber utama dan data sekunder berupa bahan hukum yang digunakan sebagai bahan pendukung.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris ini terbagi dalam data primer sebagai data utama dan data sekunder yang berupa bahan hukum sebagai pendukung.

- a. Data primer yaitu diperoleh dari responden tentang objek yang diteliti dan melalui wawancara.
 - b. Data sekunder yaitu diperoleh dari bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang meliputi pendapat para ahli, buku-buku, dan literatur. Data sekunder meliputi:
 - 1) Bahan hukum primer yaitu: Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia:
 - a) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP-150/MEN/1999/tahun 1999
 - b) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP.100/MEN/VI/2004
 - c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP.101/MEN/VI/2004
 - d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP.220/MEN/X/2004
 - 2) Bahan hukum sekunder yaitu: buku-buku tentang *outsourcing*, jurnal hukum Ketenagakerjaan, dan sumber dari internet.
3. Metode pengumpulan data

Dalam rangka mengumpulkan data yang diperlukan bagi kelengkapan penelitian ini maka teknik pengumpulan data yang

digunakan adalah penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan.

- a. Teknik pengumpulan data dengan penelitian lapangan dilakukan dengan cara wawancara, yaitu pengumpulan data yang digunakan dengan cara interaksi dan komunikasi guna mendapatkan informasi yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini melalui bertanya secara langsung pada responden. Dalam melakukan wawancara didasari oleh pedoman wawancara, yaitu berupa peta konseptual tentang area yang akan digali dalam wawancara.
- b. Pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan dilakukan dengan studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku dan literatur yang berkaitan dengan penelitian.

4. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Koperasi Caritas Yogyakarta yang merupakan perusahaan penyedia jasa pekerja dan memperkerjakan pekerja *outsourcing* untuk ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

5. Responden

Responden yaitu pihak yang dipilih dan ditentukan sebagai (*interviewee*) yaitu orang-orang yang memberikan penjelasan dan tanggapan lebih jauh atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara. Dalam penelitian hukum ini, sebagai responden adalah Kepala Koperasi Caritas Yogyakarta dan para pekerja *outsourcing* Koperasi Caritas Yogyakarta, adapun pekerja tersebut yaitu :

- a. Petugas *cleaning service*:
 - 1) 1 (satu) petugas *cleaning service* yang telah telah menempuh masa kerja 1 (satu) hingga 5 (lima) tahun,
 - 2) 1 (satu) petugas *cleaning service* yang telah menempuh masa kerja 6 (enam) hingga 10 (sepuluh) tahun,
 - 3) 1 (satu) petugas *cleaning service* yang telah menempuh masa kerja 11 (sebelas) tahun hingga saat ini.
- b. Petugas parkir:
 - 1) 1 (satu) petugas parkir yang telah menempuh masa kerja 1 (satu) hingga 5 (lima) tahun,
 - 2) 1 (satu) petugas parkir yang telah menempuh masa kerja 6 (enam) hingga 10 (sepuluh) tahun
 - 3) 1 (satu) petugas parkir yang telah menempuh masa kerja 11 tahun keatas.
- c. Pekerja fotokopi:
 - 1) 1 (satu) pekerja fotokopi yang telah menempuh masa kerja 1 (satu) hingga 5 (lima) tahun,
 - 2) 1 (satu) pekerja fotokopi yang telah menempuh masa kerja 6 (enam) hingga 10 (sepuluh) tahun
 - 3) 1 (satu) pekerja fotokopi yang telah menempuh masa kerja 11 (sebelas) tahun keatas.

6. Metode analisis data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari jawaban hasil wawancara dan studi pustaka dengan responden yang berupa suatu kalimat, yang tersusun secara sistematis dan logis kemudian disajikan dengan metode induktif. Metode induktif, yaitu cara berpikir yang bertolak dari suatu pengetahuan yang bersifat khusus, kemudian diambil suatu kesimpulan yang bersifat umum.

H. Sistematika Penulisan Hukum

Penulisan hukum ini disusun dengan aturan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah

- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Keaslian Penelitian
- F. Batasan Konsep
- G. Metode Penelitian
- H. Sistematika Penelitian
- I. Daftar Pustaka

BAB II : UPAYA PARA PIHAK DALAM PEMENUHAN JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* KOPERASI CARITAS YANG TIDAK DIKUTSERTAKAN DALAM PROGRAM JAMSOSTEK

- A. Tinjauan umum tentang perjanjian kerja
 - 1. Pengertian perjanjian kerja
 - 2. Sahnya perjanjian kerja
 - 3. Unsur-unsur perjanjian kerja
 - 4. Bentuk perjanjian kerja
 - 5. Macam-macam perjanjian kerja
 - 6. Berakhirnya perjanjian kerja
- B. Tinjauan umum tentang perjanjian kerja waktu tertentu
 - 1. Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu
 - 2. Bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu
 - 3. Macam perjanjian kerja waktu tertentu
 - 4. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu
 - 5. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu
- C. Tinjauan umum tentang *outsourcing*
 - 1. Pengertian *outsourcing*
 - 2. Subyek *outsourcing*
 - 3. Obyek *outsourcing*
 - 4. Hubungan hukum para pihak dalam *outsourcing*

5. Hak dan kewajiban para pihak dalam *outsourcing*

D. Tinjauan umum tentang Jamsostek

1. Pengertian jamsostek
2. Program jamsostek
3. Jenis program dan dasar penetapan iuran
4. Para pihak dalam program jamsostek
5. Hak dan kewajiban para pihak dalam program jamsostek

E. Tinjauan umum tentang jaminan pemeliharaan kesehatan pekerja *outsourcing*

1. Pengertian jaminan pemeliharaan kesehatan pekerja
2. Jenis-jenis jaminan pemeliharaan kesehatan
3. Kepesertaan dalam jaminan pemeliharaan kesehatan
4. Berakhirnya kepesertaan dalam jaminan pemeliharaan kesehatan

F. Upaya pemenuhan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja *outsourcing* Koperasi Caritas yang tidak diikutsertakan dalam program Jamsostek

1. Gambaran umum Koperasi Caritas
2. Gambaran umum pekerja *outsourcing* Koperasi Caritas yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta
3. Hubungan hukum antara Koperasi Caritas dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta
4. Pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja *outsourcing* di Koperasi Caritas
5. Faktor-faktor yang menyebabkan pekerja *outsourcing* Koperasi Caritas belum diikutsertakan dalam program jaminan pemeliharaan kesehatan
6. Upaya para pihak dalam pemenuhan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja *outsourcing* Koperasi Caritas yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta

BAB III : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

