

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pembangunan di segala sektor kehidupan ikut serta mempengaruhi kemajuan pembangunan sektor ketenagakerjaan, yang memberi arti dalam upaya pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Keberadaan sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dari pembangunan nasional, yakni sebagai bentuk pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, serta ditujukan untuk peningkatan harkat, martabat, derajat dan kemampuan manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur.

Perkembangan ini akhirnya membawa dampak terhadap persaingan usaha yang begitu ketat dan kompetitif. Persaingan usaha dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan barang dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya.¹ Adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama ini, mengakibatkan perusahaan dituntut dapat menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas sesuai daya saing dan tuntutan pasar sehingga perusahaan melakukan efisiensi terhadap pembiayaan produksi. Dalam kaitannya dengan persaingan usaha antar perusahaan inilah muncul kecenderungan baru pada sektor ketenagakerjaan yang dapat membantu perusahaan-perusahaan untuk lebih berkonsentrasi pada kompetensi utamanya, yaitu dengan adanya *outsourcing*.

¹ Pan Mohamad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan*, www.google.com, tanggal akses 3 september 2008

Outsourcing merupakan suatu kegiatan memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan untuk dikelola oleh perusahaan lain yang kemudian sering disebut perusahaan penyedia jasa. *Outsourcing* muncul sebagai salah satu solusi agar perusahaan dapat melakukan penghematan pengeluaran dalam hal pembiayaan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.²

Pengaturan *outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu pada Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66, walaupun tidak secara eksplisit terdapat istilah *outsourcing* pada pasal-pasal tersebut. Namun, dalam prakteknya pemborongan pekerjaan atau penyedia pekerja yang dimaksudkan oleh Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah *outsourcing*.³ Selain diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perihal *outsourcing* juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan dasar diperbolehkannya *outsourcing*, yang menyatakan; bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain yang dilakukan secara tertulis, selanjutnya mengenai ketentuan dan syarat pelaksanaan *outsourcing* diatur dalam Pasal 65. Pasal 66 mengatur bahwa pekerja dari perusahaan

² Ibid.

³ Muzni Tambusai, Pelaksanaan *Outsourcing* Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial, www.google.com, tanggal akses 3 september 2008

penyedia jasa tidak diperkenankan melakukan pekerjaan pokok atau utama perusahaan penerima jasa. Hal-hal yang diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 66 inilah yang sering tidak dipatuhi oleh perusahaan penerima jasa sehingga dalam praktek sehari-hari pelaksanaan *outsourcing* sering kali merugikan pekerja, karena tidak satupun Peraturan Perundang-Undangan sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang memberikan perlindungan kepada pekerja dalam pelaksanaan *outsourcing*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar *outsourcing* tidak sepenuhnya menjawab berbagai masalah yang muncul dari pelaksanaan *outsourcing* serta belum secara tegas mengatur perlindungan terhadap pekerja yang bekerja berdasarkan sistem *outsourcing* terutama mengenai pemberian jaminan sosial berupa pemeliharaan kesehatan yang masih sangat terbatas dan belum maksimal. Dalam Pasal 3 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara jelas mengatur bahwa dalam rangka pemberian perlindungan kepada pekerja perlu diselenggarakan jaminan sosial, dan setiap pekerja berhak atas jaminan sosial tersebut. Selain itu dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 juga mengatur bahwa merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan untuk melaksanakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi pekerjanya.

Demi terlaksananya Jaminan Sosial Tenaga Kerja di suatu perusahaan sesuai yang dimaksud Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 maka untuk mendukungnya dibentuklah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Selain itu pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga kerja dilakukan dengan

menggunakan mekanisme sistem asuransi sosial yang bertujuan untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak tenaga kerja dan kewajiban lainnya dari Badan Penyelenggara dengan tidak meninggalkan watak sosial.⁴

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, membagi penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mencakup ruang lingkup, meliputi; jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan pemeliharaan kesehatan adalah hal penting yang sangat diperlukan oleh pekerja dalam rangka mewujudkan kesejahteraan dan pemeliharaan bagi pekerja dan keluarganya. Pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan bukanlah suatu jaminan yang wajib diberikan oleh perusahaan namun apabila perusahaan ikut menyelenggarakan bagi pekerja/buruh jauh lebih baik.

PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta yang selanjutnya disebut Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan yang bekerja dibidang jasa. Dalam pelaksanaan pekerjaannya Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pekerja *outsourcing* PT. Dapensi Trio Usaha. Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau *outsourcing* yang dilakukan oleh Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta tidaklah sesuai ketentuan yang ada, misalnya pekerja *outsourcing* tidak hanya ditempatkan dan mengerjakan pekerjaan sampingan perusahaan tapi juga mengerjakan pekerjaan utama perusahaan, seperti ditempatkan pada

⁴ Zulaini Wahab, S.H, 2001, Dana Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Penerbit PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, hal 146

bagian: *Incoming Prioritas* yang mempunyai tugas memproses surat-surat yang masuk ke Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta yang merupakan surat-surat prioritas (berupa surat kilat khusus, surat pos ekspres, dll), Staf Distribusi yang mempunyai tugas mendistribusikan surat-surat ke kantor pos tujuan, Staf Logistik yang mempunyai tugas memproses paket-paket pos yang masuk ke Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta, Staf Pos Int mempunyai tugas memproses seluruh kiriman luar negeri (berupa PP, EMS, BKS) yang dikenai bea masuk serta melakukan serah terima dengan penerima kiriman melalui pemanggilan terlebih dahulu, Staf Pasca Antaran bertugas melakukan penyortiran dan pengantaran surat-surat sampai ketempat penerima, Staf Umum bertugas melakukan mengambil dan mengagendakan surat dinas yang masuk maupun yang keluar serta mengerjakan kepentingan naskah surat kepala Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta, dan Staf Dal Mutu mempunyai tugas meningkatkan mutu antaran Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta. Hal ini terjadi dikarenakan tidak adanya standar yang pasti mengenai pekerjaan utama dan pekerjaan sampingan perusahaan.

Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta merupakan perusahaan yang telah memenuhi syarat ikut serta dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, seluruh pekerja yang bekerja pada Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta baik pekerja/buruh tetap maupun pekerja/buruh yang bekerja melalui sistem *outsourcing* semuanya tercatat sebagai peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Namun, terdapat perbedaan dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan terhadap pekerja tetap dengan pekerja *outsourcing* yakni berupa pembiayaan pemeliharaan kesehatan.

Dengan melihat adanya perbedaan tersebut serta menimbang pentingnya pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja *outsourcing* dalam rangka mewujudkan kesejahteraan, dalam peneliiian ini akan dianalisis tentang : **“Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Pekerja *Outsourcing* PT. Dapensi Trio Usaha yang Ditempatkan di Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat dirumuskan pemasalahan sebagai berikut :

1. Mengapa Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta mempekerjakan pekerja *outsourcing* untuk melaksanakan pekerjaan utama di Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta?
2. Mengapa pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja *outsourcing* PT. Dapensi Trio Usaha yang ditempatkan di Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta tidak sesuai dengan ketentuan mengenai jaminan pemeliharaan kesehatan yang ada?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian hukum ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja *outsourcing* PT. Dapensi Trio Usaha yang ditempatkan di Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai alasan Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta mempekerjakan pekerja *outsourcing* untuk mengerjakan pekerjaan utama di Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian hukum ini :

1. Dari segi teoritis, dengan adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan disiplin ilmu hukum, dalam hal ini adalah perkembangan Hukum Ketenagakerjaan.
2. Dari segi praktis, dengan adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam upaya pemberian perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* terutama dalam pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan serta bermanfaat dalam upaya peningkatan kesejahteraan bagi pekerja *outsourcing* dan keluarganya.
3. Bagi Pekerja *Outsourcing*, dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan masukan atau sumbangan pikiran dalam mendapatkan haknya berupa jaminan pemeliharaan kesehatan.
4. Bagi Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta, dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan suatu masukan atau sumbangan pikiran bagi terlaksananya jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja *outsourcing*.

5. Bagi Penulis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai upaya pemberian perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* terutama dalam pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan.
6. Bagi Akademika, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi kepentingan akademika dan pendidikan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Pekerja *Outsourcing* PT. Dapensi Trio Usaha yang Ditempatkan di Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta”** merupakan hasil karya asli, bukan merupakan duplikasi maupun plagiasi dari hasil karya lain. Apabila di kemudian hari di temukan hasil karya lain yang sama dengan penelitian ini, maka penelitian ini merupakan pendukung dan pelengkap dari penelitian tersebut. Selain itu penelitian hukum ini dapat menjadi rekomendasi bagi penelusuran hukum lain.

F. Batasan Konsep

Pengertian “ pelaksanaan “ (“ laksana “) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan.

Pengertian “ pemeliharaan kesehatan “ menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 angka (9), adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

Pengertian “ pekerja/buruh “ menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3), adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian “ *outsourcing* “ menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, adalah pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian empiris. Penelitian hukum empiris yaitu penelitian hukum yang memakai data primer sebagai data utama dan data sekunder yang merupakan bahan hukum sebagai data pendukung.

2. Sumber Data

Penelitian hukum empiris menggunakan data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung.

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari nara sumber atau responden tentang objek yang diteliti yaitu wawancara dengan responden.

b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi pustaka, yang meliputi :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer meliputi Peraturan Perundang-Undangan dan peraturan lain yang terkait dengan penulisan hukum.

Peraturan Perundang-Undangan yang digunakan antara lain :

- a) Undang-Undang dasar 1945.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- d) Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- g) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- h) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer yang terdiri dari buku, hasil penelitian, makalah, artikel, webside internet, dan lain-lain.

Bahan Hukum Sekunder terdiri dari :

- a) Berbagai macam buku-buku kepustakaan yang berkaitan dengan obyek yang akan diteliti.
- b) *Website* internet.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara dengan nara sumber dan responden serta studi kepustakaan. Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan masalah yang ada untuk memperoleh gambaran dari pokok permasalahan.

Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan cara mendapatkan dari buku-buku serta Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta dengan pertimbangan bahwa pekerja *outsourcing* yang bekerja Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan dan kecelakaan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

5. Populasi dan Metode Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan pada Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta. Namun dalam penelitian ini tidak dilakukan terhadap seluruh populasi tetapi hanya terhadap sampel yang ditentukan dengan menggunakan “ *random sampling* “ dimana sampel tersebut adalah pekerja/buruh *outsourcing* yang bekerja di Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta, dianggap telah mewakili dengan tujuan yang hendak diteliti.

6. Responden

Responden adalah orang yang memberi jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam penelitian, yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah :

1. Pekerja *outsourcing* di Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta sebanyak 12 orang.
2. Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta, selaku pengguna pekerja *outsourcing*.
3. PT. Dapensi Trio Usaha, selaku penyedia pekerja *outsourcing*.

7. Metode Analisis

Data yang akan diperoleh dan dikumpulkan dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisis secara kualitatif, yaitu analisis data berdasarkan apa yang diperoleh lapangan baik secara lisan maupun tertulis dan studi kepustakaan yang disajikan secara sistematis dan tertulis.

Proses penalaran dalam menarik kesimpulan menggunakan metode deduktif, yaitu metode berpikir dari hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

H. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN :

Dalam bab pendahuluan ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian, dan sistematikan penulisan hukum.

BAB II PEMBAHASAN :

Bab II (dua) ini berisi pembahasan, yang membahas tentang: pertama, tinjauan umum tentang perjanjian kerja yang terdiri dari pengertian perjanjian kerja, subyek dan obyek perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak, macam-macam perjanjian kerja, dan berakhirnya perjanjian kerja.

Kedua, tinjauan umum tentang *outsourcing* yang terdiri dari pengertian *outsourcing*, para pihak dalam perjanjian kerja *outsourcing*, hak dan kewajiban para pihak, dan pelaksanaan perjanjian *outsourcing*.

Ketiga, membahas mengenai perjanjian kerja *outsourcing* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta yang terdiri dari: para pihak dalam perjanjian kerja *outsourcing*, obyek perjanjian kerja *outsourcing*, hak dan kewajiban para pihak, serta berakhirnya perjanjian kerja *outsourcing*.

Keempat, membahas tentang tinjauan umum jaminan pemeliharaan kesehatan. Kelima, membahas pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta. Selanjutnya membahas mengenai pelaksanaan *outsourcing* di Kantor Pos *Mail Processing Center* Yogyakarta.

BAB III PENUTUP :

Pada bab penutup ini berisikan kesimpulan dan saran.

