

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tumbuh dan berkembangnya perusahaan-perusahaan penyedia jasa tenaga kerja bagi perusahaan-perusahaan yang membutuhkan pekerja kontrak yang sering disebut pekerja *outsourcing* di Indonesia menjadi permasalahan baru bagi pekerja / buruh. Perusahaan-perusahaan penyedia jasa ini tidak hanya melayani kebutuhan tenaga kerja di luar negeri melainkan juga untuk kebutuhan di dalam negeri.

Untuk pemenuhan kebutuhan dalam negeri, perusahaan penyedia jasa ini juga tidak hanya menyediakan tenaga kerja akan tetapi juga bersedia mengerjakan pesanan pekerjaan dari perusahaan yang memerlukan penyelesaian pekerjaan tertentu atau juga borongan pekerjaan proyek, misalnya suatu perusahaan mengimpor sejumlah barang dan setelah masuk gudang diperlukan pengepakan atau penggantian kemasan, maka pekerjaan ini dapat diserahkan pelaksanaannya atau diborongkan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja seperti yang disebutkan diatas.

Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini tidak perlu punya usaha produksi atau menjual barang apapun selain merekrut tenaga kerja yang mempunyai macam-macam keahlian dan tingkatan, sehingga pada saat ada perusahaan yang membutuhkan, mereka siap dengan tenaga kerja.

Perusahaan-perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dapat dikatakan sangat menolong mengurangi resiko perusahaan pengguna jasa tenaga kerja yaitu :

1. Resiko biaya rekrutmen bilamana mereka merekrut sendiri tenaga kerja yang diperlukan. Tenaga kerja yang didapat kemungkinan tidak sesuai dengan kebutuhan meskipun telah melalui tahapan seleksi yang ketat. Sehingga dengan

demikian harus mengulang kembali rekrutmen yang berarti pengeluaran biaya ekstra, sementara tenaga kerja yang telah terlanjur diterima harus dibayar gajinya atau dapat saja diberhentikan tanpa syarat selama dalam masa percobaan (Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 60 ayat (1) “*Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan*”).¹ Kalau yang di rekrut puluhan atau ratusan atau bahkan ribuan orang dapat dibayangkan berapa biaya yang harus dikeluarkan disamping waktu yang hilang selama pelaksanaan seleksi. Jangan lupa di dunia bisnis berlaku slogan “*time is money*” yang berarti suatu resiko kerugian juga bagi perusahaan karena waktu yang hilang itu seharusnya dapat digunakan untuk tujuan lain yang produktif.

Banyak perusahaan padat karya atau *high intensive labor* di Indonesia yang mengandalkan bisnisnya dari pesanan atau *job order* misalnya, perusahaan garmen atau sepatu. Bagaimana resikonya bilamana mereka mempunyai ratusan atau ribuan pekerja tetap, namun tiba-tiba kehilangan order dari pelanggannya di dalam negeri atau luar negeri. Jelaslah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sangat menolong mereka melepaskan diri dari situasi seperti tersebut diatas karena pekerja yang dibutuhkan hanyalah untuk sementara waktu saja sesuai kesepakatan kerja antara kedua perusahaan tersebut. Hal ini diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis,*”² dan Pasal 65 ayat (1) “*Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan*

¹ Laboratorium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006, hlm. 96

² Ibid, hlm. 98

kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”³

2. Resiko dari adanya pekerja itu sendiri. Sebagaimana kita ketahui sejak pergantian pemerintahan dari orde baru menjadi orde reformasi maka di jalanan tidak pernah sepi dari aksi pemogokan atau demo-demo pekerja yang menuntut kepada pemerintah maupun kepada perusahaan, antara lain kenaikan upah dan atau tunjangan-tunjangan kesejahteraan. Sudah tentu aksi-aksi tersebut bagi perusahaan yang mengalaminya adalah suatu kerugian karena berhentinya kegiatan produksi, yang berarti tidak ada produk yang dihasilkan disamping tentu saja menambah masalah kepada manajemen yang sudah dibebani dengan masalah persaingan usaha dan lain-lainnya.

Pengalihan penggunaan tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja kepada perusahaan pengguna jasa tenaga kerja tidak dapat dilakukan semauanya oleh perusahaan-perusahaan pengguna jasa tersebut karena adanya batasan Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 66 ayat (1): *“Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”⁴*

Pengertian **pemberi kerja** dalam Undang-undang tersebut adalah perusahaan pengguna jasa tenaga kerja (UU RI No.13 Tahun 2003 tentang

³ Ibid

⁴ Ibid, hlm. 99

Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (4): “*Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain*”),⁵ sehingga dengan demikian kegiatan didalam perusahaan pengguna jasa tenaga kerja tersebut dilakukan oleh dua kelompok pekerja, baik yang dikerjakan oleh masing-masing kelompok pekerja maupun yang dikerjakan secara bersama-sama, yaitu:

1. Kelompok pekerja yang direkrut sendiri oleh perusahaan tersebut yang pada umumnya adalah pekerja tetap atau pekerja waktu tidak tertentu yang antara lain digunakan untuk seluruh kegiatan proses produksi sebagaimana batasan yang ditentukan oleh Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 66 ayat (1).
2. Kelompok pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Kelompok pekerja yang tersebut belakangan pada umumnya juga disebut **pekerja kontrak** atau tenaga kontrak atau pekerja *outsourcing* atau pekerja tidak tetap atau pekerja waktu tertentu. Dengan adanya UU RI No.13 Tahun 2003 Pasal 66 ayat (1) maka oleh perusahaan pengguna jasa tenaga kerja, kelompok pekerja ini digunakan untuk kegiatan penunjang perusahaan diluar kegiatan utama proses produksi, misalnya tenaga keamanan, kebersihan, pengiriman, pengemasan dan lain-lain.

Penghasilan atau kesejahteraan dua kelompok pekerja didalam satu perusahaan yang mempekerjakannya tentu berbeda. Bagi pekerja tetap pada kelompok pertama maka perusahaan memperlakukan mereka sesuai dengan ketentuan-ketentuan seperti pada umumnya yaitu pada saat mulai bekerja dikenakan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, mendapat gaji tetap, tunjangan-tunjangan

⁵ Ibid, hlm. 78

kesejahteraan seperti tunjangan transport, tunjangan hari raya, tunjangan uang makan, tunjangan pemeliharaan kesehatan, kenaikan gaji berkala dan sebagainya yang ditentukan oleh kebijakan masing-masing perusahaan yang belum tentu sama baik jumlah maupun jenisnya. Bagi kelompok pekerja kontrak, yang menentukan dan membayar gaji dan atau tunjangan kesejahteraan adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sebagai majikan yang merekrut mereka namun disisi lain yang menentukan keberlangsungan pekerjaan mereka adalah perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Perbedaan tersebut yang menarik untuk diketahui lebih lanjut adalah kedua kelompok pekerja itu bekerja bersama-sama disuatu tempat namun apa yang mereka peroleh hasilnya belum tentu sama.

Dalam hal gaji bulanan sudah tentu tidak dapat dipersoalkan karena tergantung dari negosiasi pada awal mula mereka direkrut yang ditentukan pula oleh antara lain tingkat ketrampilan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja yang mereka miliki. Yang jelas upah tenaga kerja kontrak pengupahannya tidak boleh lebih rendah dari yang telah ditentukan menurut ketentuan yang berlaku. Demikian pula halnya dengan tunjangan kesejahteraan pada umumnya yang mungkin tidak diperoleh dalam jumlah yang sama.

Hal tersebut diatas yang penting dan lebih menarik lagi untuk diperhatikan adalah tunjangan kesehatan, baik tunjangan kesehatan untuk pekerja sendiri maupun untuk keluarga pekerja tersebut. Faktor kesehatan pekerja akan langsung berpengaruh pada tingkat produktifitas pekerja, sedangkan faktor kesehatan keluarga pekerja secara tidak langsung juga akan mempengaruhi produktifitas pekerja. Sebab bagaimana mungkin seorang pekerja dapat bekerja optimal kalau dalam keadaan tidak sehat atau sakit atau dalam keadaan tidak sehat fisik maupun mental karena

anggota keluarganya sakit sehingga ia harus berjuang demi kesembuhan anggota keluarganya karena tidak adanya tunjangan kesehatan dari perusahaan. Selain tubuhnya sendiri sudah dalam keadaan lelah, ia juga akan terbebani pikiran sehingga tidak akan fokus pada pekerjaan di perusahaan. Hal ini juga akan mengurangi pendapatan pekerja karena harus membayar sendiri biaya pengobatan yang pada akhirnya akan merongrong pikirannya karena mungkin saja ia tidak mampu kalau harus membayar jumlah yang besar atau biaya hidup bulan-bulan berikutnya akan kekurangan dengan adanya pengeluaran tak terduga tersebut. Mungkin saja perusahaan telah memberi tunjangan kesejahteraan yang lain namun belum termasuk tunjangan kesehatan. Hal ini mungkin saja belum terpikirkan oleh pihak manajemen perusahaan bahwa tunjangan kesehatan adalah sedemikian besar manfaatnya bagi perusahaan. Tidak semua pekerja dapat diukur produktifitasnya yang akan berguna sekali untuk kepentingan perusahaan, dan hubungan antara tunjangan kesehatan dengan produktifitas pekerja jelas sangat erat dan menentukan sekali.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah maka dapatlah dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

- a. Perusahaan pengguna tenaga kerja kontrak
- b. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja kontrak
- c. Tenaga kerja kontrak
- d. Hubungan kerja pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pengguna tenaga kerja

2. Perumusan Masalah

- a. Apakah pekerja/buruh yang dikontrak mendapat perlindungan/tunjangan kesehatan dari perusahaan sebagaimana diatur dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- b. Apakah sanksi yang dapat diterapkan terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan pemberian hak tunjangan kesehatan bagi pekerja/buruh kontrak?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu pemenuhan syarat guna mendapatkan gelar sebagai Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara dan melalui penulisan skripsi ini diharapkan akan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di Indonesia khususnya pekerja kontrak.

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah hak perlindungan/tunjangan kesehatan Pekerja Kontrak telah dilaksanakan oleh perusahaan.
- b. Untuk mengetahui penerapan sanksi kepada perusahaan yang tidak melaksanakan hak tunjangan kesehatan bagi pekerja/buruh kontrak.

2. Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat diketahui keadaan pekerja khususnya pekerja kontrak pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja di Indonesia, sehingga dengan demikian akan dapat memberi masukan bagi lembaga-lembaga terkait dalam memberikan perlindungan yang lebih maksimal bagi pekerja kontrak, khususnya masalah jaminan kesehatan. Selanjutnya diharapkan adanya upaya penyempurnaan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia sehingga

kesejahteraan pekerja kontrak dapat ditingkatkan dan lebih terlindungi. Dan bagi perusahaan-perusahaan yang mengabaikan pemberian jaminan kesehatan kepada pekerja sudah selayaknya mendapat sanksi yang sepadan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Selain dari pada itu dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan penelitian hukum bagi para mahasiswa ilmu hukum di Indonesia. Dan pada akhirnya akan menambah peluang penyempurnaan Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan di Indonesia.

Manfaat penelitian ada 2 (dua) macam yaitu;

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum perburuhan di Indonesia khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai Hak Tunjangan Kesehatan bagi Pekerja Kontrak.

2. Manfaat Praktis

Untuk kepentingan penulis sendiri dalam memahami permasalahan ketenagakerjaan mengenai Hak Tunjangan Kesehatan bagi Pekerja Kontrak di Indonesia, dan untuk kepentingan penulis memperoleh gelar Sarjana Hukum.

D. Kerangka Teori, Kerangka Konseptual, dan Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teori

a. Kedaulatan Negara

Pekerja sebagai rakyat dan warga suatu negara sudah sepantasnya mengharapkan perlindungan dari pemerintah (negara). Negara dibentuk karena kesepakatan rakyat yang menyerahkan sebagian hak-haknya. Negara diharapkan bertindak apabila hak-hak individu warganya dilanggar atau apabila terjadi

perselisihan diantara warganya. Karena hanya organisasi pemerintahlah yang dapat memaksakan kehendak bila perlu dengan ancaman hukuman mati sesuai dengan Undang-Undang demi tujuan dan kehendak rakyatnya.

Hal ini dapat dilihat dari adanya aliran-aliran atau paham-paham dalam ilmu negara mulai dari jaman Yunani Kuno sampai pada paham-paham yang ada sekarang ini. Beberapa diantaranya yang perlu diketahui adalah ajaran Socrates seorang sarjana yang hidup pada jaman Yunani kuno, menurutnya tugas negara adalah mendidik warganegara dalam keutamaan yaitu memajukan kebahagiaan para warganegara dan membuat jiwa mereka sebaik mungkin.⁶ Demikian pula pada abad pertengahan seorang tokoh penting yang bernama Thomas van Aquino berpendapat bahwa apabila kepentingan umum dirugikan, maka negara harus campur tangan antara masyarakat hukum yang satu terhadap masyarakat hukum yang lainnya.⁷

b. Negara Hukum

Pengertian Negara menurut Aristoteles yang hidup pada tahun 384-322 Sebelum Masehi pada zaman Yunani Kuno dalam bukunya yang berjudul *Politica*, rumusannya yaitu: negara adalah suatu negara hukum yang didalamnya terdapat sejumlah warga negara yang ikut serta dalam permusyawaratan negara (*ecclesia*). Yang dimaksud dengan negara hukum ialah negara yang berdiri diatas hukum, yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup warga negara yang baik.⁸

Negara menurut ajaran Thomas Hobbes yang hidup pada abad ketujuh

⁶ Moh.Kusnardi & Bintan R. Saragih, *Ilmu Negara*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000, hlm.15

⁷ *Ibid.*, hlm.19

⁸ *Ibid.*, hlm.48

belas (1588-1679) yaitu, negara dibentuk melalui perjanjian masyarakat dan dalam perjanjian itu rakyat menyerahkan hak-haknya baik sebagian maupun seluruhnya kepada pihak penguasa. Didalam negara monarki, jika rakyat menyerahkan hak-hak seluruhnya kepada kerajaan maka disebut monarki mutlak. Namun menurut John Locke (1632-1704) hak-hak asasi tidak bisa diserahkan seluruhnya melainkan sebagian saja. Bagaimanakah rakyat dapat menyerahkan hak-haknya untuk hidup sedangkan rakyat sendiri masih memperlukannya untuk hidup. Oleh karena itu menurut ajaran John Locke bukan monarki absolut akan tetapi monarki yang dibatasi oleh konstitusi. Di dalam konstitusi itu dicantumkan hak-hak dasar daripada manusia yang harus dilindungi oleh negara. Lain pula dengan Rousseau (1712-1778) yang berpendapat bahwa hak-hak asasi itu tetap ada pada rakyat oleh karena yang berdaulat di dalam negara itu adalah rakyat sendiri, dan jika terdapat penguasa di dalam negara itu hanya merupakan mandataris daripada rakyat. Jadi kalau hak-hak itu diserahkan kepada penguasa dimaksudkan agar supaya penguasa mempunyai wewenang untuk menjalankan tugasnya melindungi hak-hak rakyat. Ajaran Rousseau hingga kini masih dipertahankan mengenai kedaulatan rakyatnya yang merupakan mitos bagi negara-negara modern.⁹

Menurut Miriam Budiardjo, negara adalah suatu daerah teritorial yang rakyatnya diperintah oleh sejumlah pejabat dan yang berhasil menuntut dari warganegaranya ketaatan pada peraturan perundang-undangannya melalui penguasaan monopolistik dari kekuasaan yang sah.¹⁰

Hakikat dari kekuasaan negara akan selalu sama walau bagaimanapun

⁹ *Ibid.*, hlm.52

¹⁰ *Ibid.*, hlm.57

coraknya negara itu. Negara sebagai organisasi berbeda daripada organisasi lainnya karena negara mempunyai sifat kekuasaan yang khusus. Yaitu monopoli kekuasaan fisik yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lainnya seperti gereja, partai, perserikatan-perserikatan lainnya. Contoh dari monopoli itu adalah bahwa negara dapat menjatuhkan hukuman mati.

Semua manusia menginginkan kehidupan aman, tenteram, dan lepas dari gangguan yang memusnahkan harkat manusia. Kala itu orang-orang yang mendambakan ketenteraman menuju bukit dan membangun benteng, serta mereka berkumpul disana menjadi kelompok. Kelompok ini yang oleh Socrates dinamakan polis (satu kota saja). Organisasi yang mengatur hubungan antara orang-orang yang ada didalam polis itu tidak hanya mempersoalkan organisasinya saja, tapi juga tentang kepribadian orang-orang disekitarnya. Socrates menganggap polis identik dengan masyarakat dan masyarakat identik dengan negara.¹¹

c. Tujuan Negara

Bila kita lihat sejarah perkembangan kenegaraan dari dahulu hingga sekarang maka ajaran atau pendapat mengenai tujuan dari suatu negara berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Hal ini dapat dimaklumi karena pernyataan ajaran mereka yang berbeda tersebut dipengaruhi oleh waktu dan keadaan lingkungan hidup sekitar dimana mereka berada pada masa tersebut.

Salah satu ajaran yang patut kita ingat karena relevansinya dengan keadaan saat ini adalah ajaran Emmanuel Kant tentang tujuan negara yaitu membentuk dan mempertahankan hukum. Atau juga disebut sebagai tujuan dari negara hukum, yang hendak menjamin kedudukan hukum dari individu-individu di

¹¹ Abu Daud Busroh, *Ilmu Negara*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hlm.20--21

dalam masyarakat.¹² Paham lain berpendapat bahwa tujuan negara itu tidak hanya satu, melainkan banyak dan tidak hanya menjamin kedudukan hukum dari warganegaranya saja, tetapi memakmurkan rakyatnya dan menyelenggarakan kebudayaannya.

Menurut pendapat Mr. Iwa Kusuma Sumantri seperti yang dikutip Soedarjadi dalam bukunya yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”; hukum adalah peraturan yang mengatur kelakuan manusia yang berlakunya dikuatkan oleh kekuasaan negara, ditetapkan dalam Undang-Undang atau tumbuh sendiri didalam masyarakat dan dikuatkan oleh negara.¹³

Dalam naskah proklamasi kemerdekaan atau dalam pembukaan (Preamble) UUD 1945, tujuan negara RI antara lain disebutkan sebagai berikut:

“Untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.”

Yang dimaksud dengan melindungi segenap bangsa Indonesia tentunya rakyat Indonesia yang didalamnya termasuk kaum pekerja. Dan yang dimaksud dengan kesejahteraan umum pada kalimat tersebut pasti salah satunya adalah kesejahteraan bagi para pekerja selain rakyat Indonesia pada umumnya. Tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dalam naskah proklamasi kemerdekaan itu pasti juga termasuk mencerdaskan kaum pekerja dan keluarganya.

Bila diuraikan lebih lanjut tujuan memajukan kesejahteraan umum yaitu

¹² Moh. Kusnardi & Bintan R. Saragih, *Op. Cit.*, hlm.76

¹³ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008, hlm.3

apabila kesejahteraan meningkat berarti kemampuan atau daya beli masyarakat bertambah yang berakibat akan meningkatkan pula kualitas kehidupan masyarakat. Salah satu hal yang meningkatkan kualitas kehidupan adalah makanan yang artinya jumlahnya lebih banyak, lebih bervariasi, gizinya meningkat atau bertambah baik sehingga menambah atau meningkatkan kesehatan dan akhirnya meningkatkan kecerdasan masyarakat dan generasi-generasi selanjutnya.

Menurut Soedarjadi dalam bukunya Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesuai yang diamanatkan dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warganegara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai aturan dan kebijakan untuk memberikan perlindungan dan kesempatan pada mereka.¹⁴ Diantaranya adalah UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU RI No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) selengkapnya berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹⁵

2. Kerangka Konseptual

a. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (1) pengertian Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

b. Pengertian Tenaga Kerja

¹⁴ *Ibid*, hlm. 1

¹⁵ *UUD 1945 dan Amandemennya*, Media Centre: 2009, hlm. 51

Menurut Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (2) pengertian Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁶

c. Pengertian Pekerja/buruh.

Menurut Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (3) pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

d. Pengertian Kontrak

Kontrak adalah suatu pengertian yang lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan yang tertulis. Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu. Dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya.¹⁷ Untuk sahnya suatu perjanjian menurut KUH Perdata pasal 1320 diperlukan empat syarat:

- 1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2) cakap untuk membuat suatu perjanjian;
- 3) mengenai suatu hal tertentu;

¹⁶ Op. Cit, hlm. 78

¹⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 2005, hlm.1

4) suatu sebab yang halal

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.¹⁸

e. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan.¹⁹

3. Kerangka Pemikiran

Dalam kenyataannya tidak semua hak-hak pekerja kontrak diberikan oleh perusahaan. Ada perusahaan yang memberikan semua hak-hak pekerja kontrak, namun ada juga yang hanya memberikan sebagian hak-hak pekerja kontrak. Keadaan yang terburuk adalah perusahaan yang hanya memberikan sebagian kecil hak-hak pekerja kontrak.

Bagaimana hal seperti ini dapat terjadi, yang berarti adanya penyimpangan pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Apakah karena ketidak-tahuan perusahaan atau ketidaktahuan para pekerja kontrak. Atau karena kesepakatan kerja yang dibuat seperti itu atau karena pekerja kontrak terpaksa menerima syarat dan/atau kondisi yang disodorkan pada waktu membuat perjanjian kerja. Lalu apa peran

¹⁸ Ibid, hlm.17

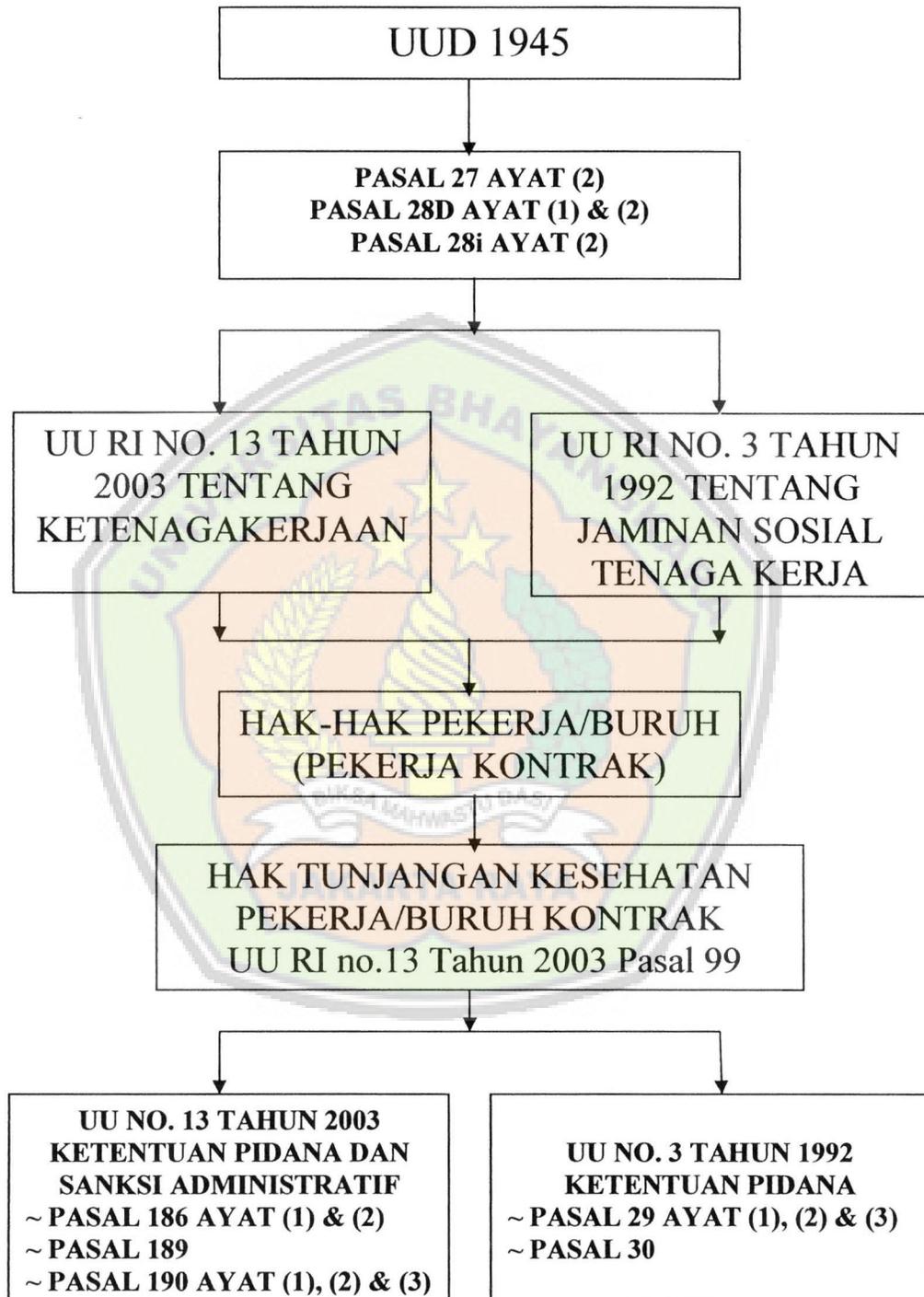
¹⁹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008, hlm.1

Pemerintah dalam mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menindak lanjuti penyimpangan yang terjadi karena memungkinkan terjadinya ketidak-adilan yang dialami oleh para pekerja kontrak.

UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan kelanjutan dan penjabaran daripada UUD 1945 beserta fungsi pelaksana pengawasan sesuai dengan hirarki perundang-undangan.



Bagan Kerangka Pemikiran



E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian hukum normatif. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum normatif atau hukum kepustakaan adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.²⁰

Salah satu ciri data sekunder adalah data tersebut pada umumnya ada dalam keadaan yang siap dibuat dan telah dibentuk.²¹ Oleh sebab itu, penulis tidak perlu melakukan penelitian secara langsung terhadap faktor-faktor yang menjadi latar belakang penelitian.²² Karena data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data-data yang sudah ada dan sudah didokumentasikan. Untuk memenuhi keperluan penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan teknis pengumpulan data kepustakaan yang dilakukan dengan mendatangi pusat-pusat data sekunder diantaranya perpustakaan Universitas Bhayangkara Bekasi, selain itu penulis mendapatkan data-data dari perusahaan-perusahaan di Kawasan Industri Cibitung – Bekasi yang kemudian untuk memvalidkan dan cek silang data tersebut penulis meminta pendapat karyawan/karyawati dari perusahaan yang bersangkutan yang dalam hal ini berupa hasil wawancara.

2. Pendekatan Masalah

Dalam melakukan pendekatan masalah penulis menggunakan penelitian hukum normatif. Sebagai penelitian hukum normatif, pendekatan masalah yang

²⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 13--14

²¹ Ibid, hlm.24

²² Ibid

digunakan penulis adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus dan pendekatan terhadap asas-asas hukum.²³ Penelitian dengan pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan cara memahami dan menafsirkan makna norma-norma hukum yang tersirat dalam peraturan perundang-undangan. Pada penelitian ini, penulis melakukan pendekatan terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pendekatan kasus merupakan usaha untuk menemukan jenis hukum dan peraturan hukum yang sesuai sehingga dapat diterapkan guna menyelesaikan suatu perkara atau peristiwa tertentu.²⁴ Dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan pendekatan kasus dari pengaturan dan pelaksanaan perusahaan yang menggunakan tenaga kerja kontrak *outsourcing*.

Pendekatan terhadap asas-asas hukum adalah penelitian hukum dogmatik yang bertujuan untuk menemukan asas-asas hukum yang berlaku.²⁵ Penelitian terhadap asas-asas hukum dilakukan dalam rangka menyelesaikan suatu perkara untuk menemukan hukum. Penelitian terhadap asas-asas hukum dilakukan dengan cara mengidentifikasi kaidah-kaidah hukum yang telah dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan. Penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam skripsi ini adalah memahami dan menafsirkan norma-norma hukum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

²³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2005, hlm. 96

²⁴ Ronny Hanintjo Soemitro, *Methodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia, 1988, hlm. 2

²⁵ Ibid

Dalam hubungan dengan judul “Hak Tunjangan Kesehatan Bagi Pekerja Kontrak” maka metode penelitian hukum normatif dan perbandingan hukum digunakan untuk mengetahui substansi yang diatur oleh hukum menyangkut masalah hak tunjangan kesehatan bagi pekerja kontrak yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

3. Bahan-bahan Hukum

Sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian hukum normatif. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan data yang diperoleh dalam penelitian dibedakan menjadi dua macam, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka.²⁶ Oleh sebab itu, data yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah data sekunder.

Data sekunder yang digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah norma-norma hukum positif yang ditetapkan dan ditegakkan oleh Negara seperti Undang-Undang. Bahan hukum primer yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini diantaranya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

4. Teknik Pengumpulan Bahan-bahan Hukum

Sebagaimana telah disebutkan bahwa penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Bahan pustaka yang digunakan dalam penelitian tersebut terutama dapat

²⁶ Ibid, hlm. 23

diperoleh dari perpustakaan.²⁷ Karena bahan pustaka sudah didokumentasikan, bahan pustaka juga terdapat dimana saja sehingga penggalian data perpustakaan secara praktis tidak harus dilakukan di perpustakaan saja. Selain data perpustakaan yang diperoleh penulis dari Perpustakaan Universitas Bhayangkara Bekasi, penulis juga memperoleh data-data dari beberapa perusahaan di Kawasan Industri Cibitung – Bekasi yaitu perusahaan yang menggunakan tenaga kerja kontrak / *outsourcing*.

5. Teknik Pengolahan Bahan-bahan Hukum

Menurut Soerjono Soekanto, untuk memperoleh data aktual dalam rangka memecahkan permasalahan sebagaimana telah disebutkan di atas, maka teknik pengumpulan data yang menyatakan bahwa ada tiga alat pengumpulan data, yakni studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi dan wawancara atau interview.²⁸ Data yang diperoleh tersebut dikumpulkan dan disusun secara sistematis, agar dapat digunakan untuk pembahasan dan analisis. Studi dokumen diambil dari bahan primer, bahan sekunder ataupun bahan tersier.

Menurut Sudikno Mertokusumo, penelitian normatif melalui metode penafsiran berarti penafsiran harus berusaha mengungkapkan kembali kehendak pembuat undang-undang yang tercantum dalam teks undang-undang. Pengungkapan kembali kehendak pembuat undang-undang tersebut melalui skripsi ini diuraikan dengan metode penalaran deduktif yaitu suatu proses berpikir yang bertolak pada pernyataan yang kebenarannya telah diketahui secara umum dan berakhir pada suatu kesimpulan yang bersifat khusus.²⁹

²⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Op. Cit., hlm. 41

²⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986, hlm. 201

²⁹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1991, hlm. 10

6. Analisis Bahan-bahan Hukum

Bahan-bahan hukum sekunder yang telah tersusun dianalisa pengaruhnya terhadap bahan-bahan hukum primer apakah ada dan sejauhmana hubungan data primer dengan data sekunder. Sehingga dapat diketahui gambaran yang jelas apakah antara aturan hukum yang berlaku telah sesuai dengan kenyataan yang berlaku dimasyarakat atau adakah kesenjangan antara *das sollen* (yang seharusnya terjadi) dengan *das sein* (kenyataan yang terjadi) dan bagaimanakah yang sebaiknya yang seharusnya terjadi yang menjadi tujuan penelitian hukum ini.

Menurut Hotma P. Sibuea menjelaskan, analisis hukum adalah suatu aktivitas akal budi yang pada dasarnya bertujuan untuk mengurai norma-norma hukum supaya norma-norma yang terdapat dalam suatu kaidah hukum dapat diketahui.³⁰ Dalam menganalisa norma-norma hukum diperlukan logika dan bahasa, tujuan melakukan analisa hukum adalah untuk dapat mengungkap kandungan norma hukum sehingga dapat diketahui kaidah-kaidah hukum yang berisikan suruhan (*gebob*), berisikan larangan (*verbod*) atau kebolehan (*mogen*).³¹

Jika sudah berhasil mengungkap isi dan sifat dari suatu kaidah (norma) seperti dikemukakan diatas, tindakan lain yang harus dilakukan adalah melihat hubungan antara kandungan norma hukum yang sedang diteliti dengan kandungan norma hukum lain. Hubungan norma-norma hukum itu meliputi kandungan norma-norma hukum diantara pasal-pasal dalam suatu undang-undang maupun kandungan norma hukum antara pasal-pasal dari undang-undang yang lainnya. Norma-norma hukum yang dianalisis kemudian disusun secara sistematis. Sistematisasi hukum

³⁰ Hotma P. Sibuea, *Diktat Penelitian Hukum*, Jakarta: Tp, 2007, hlm. 33

³¹ Ibid

artinya menata norma-norma hukum dalam suatu tatanan atau jaringan yang bersifat koheren dan sistematis.³²

F. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi dan Perumusan Masalah
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Kerangka Teori, Kerangka Konsepsional, dan Kerangka Pemikiran
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Penulisan

Bab II Tinjauan Pustaka

- A. *Outsourcing*
- B. Pengaturan *Outsourcing* menurut pasal 64 dan pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- C. Hubungan kerja pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja
- D. Hak-hak pekerja menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai: hubungan kerja/perjanjian kerja; waktu kerja, lembur, istirahat dan cuti; upah; serikat pekerja/serikat buruh; mogok kerja; THR (Per-04/MEN/1994); Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU No. 3 Tahun 1992)

Bab III Hasil Penelitian

Bab ini berisikan tentang tabel data hasil penelitian dan penjelasannya. Penulis meringkas hasil penelitian dengan membuat tabel-tabel dari hasil yang diteliti yaitu perlindungan/tunjangan kesehatan bagi pekerja kontrak *outsourcing* dari

³² Ibid, hlm. 34

beberapa perusahaan yang menggunakan tenaga kerja kontrak *outsourcing*.

Bab IV Pembahasan dan Analisa Hasil Penelitian

Pada Bab ini dilakukan pembahasan hasil penelitian pada masing-masing perusahaan dan analisa mengenai keterkaitan hasil penelitian ini dengan UU RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU RI No3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Akhir dari penelitian ini disimpulkan pada Bab kelima berikut saran-saran dari penulis.

