



## **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA PADA PT. GANENDRA WIJAYA PROVINSI LAMPUNG**

**Pamarto\***

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia*

*\*correspondence email: [ppamarto@gmail.com](mailto:ppamarto@gmail.com)*

**Lenny Nadriana**

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia*

**Lina Maulidiana**

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia*

**Rika Santina**

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia*

**Rendy Renaldy**

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia*

**Article history:** Received: 17 May 2024, Accepted: 14 July 2024, Published: 03 August 2024

**Abstract:** *The purpose of this research is to understand the implementation of legal protection for the health and safety of outsourced workers and the factors hindering its execution at PT. Ganendra Wijaya, Lampung Province, in 2023 at Abdul Moeloek Hospital, Lampung. This type of research is exploratory with a normative and empirical problem approach. The data sources used consist of literature studies and field studies, including questionnaires and interviews, and qualitative analysis. Based on the analysis, the research results include: 1) Legal protection for health and safety is not specifically stated in writing in the Agreement Letter; 2) All outsourced workers are registered as participants in BPJS Health and Employment; 3) The rights of outsourced workers, such as Personal Protective Equipment (PPE), wages, holiday allowances, working hours, leave, and others, have been fulfilled by PT. Ganendra Wijaya; and 4) Outsourced workers with BPJS Health cards under the Contribution Assistance Recipient (PBI) category are unwilling to be transferred to BPJS Health for Wage Recipient Workers (PPU). Based on the research results, several suggestions can be made, including: 1) important and crucial matters should be written in the work agreement letter; and 2) providing good education to outsourced workers so that those with BPJS Health cards under the PBI category are willing to be transferred to BPJS Health for PPU, which is paid for by the company.*

**Keywords:** *Legal Protection; Occupational Health & Safety; Outsourcing*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum atas kesehatan dan keselamatan kerja pekerja outsourcing serta faktor-faktor penghambat pelaksanaannya pada PT. Ganendra Wijaya Provinsi Lampung tahun 2023 di RSUD Abdul Moeleok Lampung. Jenis penelitian ini adalah eksploratif dengan pendekatan masalah normatif dan empiris. Sumber data yang digunakan terdiri dari studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi kuesioner dan wawancara, serta analisis secara kualitatif. Berdasarkan analisis, didapat Hasil Penelitian antara lain 1) Perlindungan hukum atas kesehatan dan keselamatan kerja tidak tertuang secara spesifik dalam bentuk tulisan pada Surat Perjanjian; 2) Seluruh pekerja outsourcing telah terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan; 3) Hak-hak pekerja outsourcing: Alat Pelindung Diri (APD), upah, tunjangan hari raya, jam kerja, cuti dan lain-lain telah di penuhi oleh PT. Ganendra Wijaya; dan 4) Pekerja outsourcing yang memiliki kartu BPJS Kesehatan dengan PBI tidak bersedia dialihkan menjadi BPJS Kesehatan Pekerja Penerima Upah (PPU). Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan antara lain 1) perihal yang penting dan krusial, sebaiknya dituliskan dalam surat perjanjian kerja; dan 2) memberikan edukasi yang baik kepada pekerja outsourcing agar mereka yang memiliki kartu BPJS Kesehatan dengan Penerima Bantuan Iuran (PBI) bersedia dialihkan menjadi BPJS Kesehatan Pekerja Penerima Upah (PPU) yang dibayarkan oleh Perusahaan.

**Kata kunci:** *Perlindungan Hukum; Kesehatan & Keselamatan kerja; Outsourcing*

## PENDAHULUAN

Outsourcing dalam bahasa Indonesia dapat dipahami sebagai pendelegasian sebagian atau seluruh tugas atau wewenang seseorang kepada pihak lain untuk memacu pengguna jasa oleh perusahaan maupun pribadi (bisnis atau individu)<sup>1</sup>. Konsep ini melibatkan pengalihan sebagian aktivitas atau fungsi perusahaan kepada pihak ketiga dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM)<sup>2</sup>, dan memungkinkan perusahaan untuk fokus pada kompetensi inti mereka. Meskipun demikian, outsourcing juga menimbulkan berbagai tantangan, terutama dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta stabilitas karir.

Budiarta mengklaim bahwa “Seseorang dapat menemukan berbagai kemungkinan interpretasi dari kebijakan outsourcing berkat peraturan kebijakan yang ambigu” yang dapat menimbulkan ketegangan antara pekerja dengan pemberi kerja. Hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dapat dengan dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pekerjaan di bawah ketentuan kontrak outsourcing antara pekerja dan perusahaan penerima. Hubungan kerja hanya terjadi antara pekerja dengan perusahaan outsourcing. Namun bila ada syarat-syarat yang ada pada undang-undang tidak dipenuhi, maka demi hukum hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan outsourcing akan berpindah menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Meskipun diketahui dari awal bahwa antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja tidak ada perjanjian kerja<sup>3</sup>.

Menurut Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 66, ada tiga pelaku

utama yang terlibat dalam pengaturan outsourcing yaitu perusahaan atau individu penyedia tenaga kerja, perusahaan atau individu yang memberi pekerjaan, dan pekerja itu sendiri. Untuk melindungi semua pihak, maka diperlukan perjanjian tertulis<sup>4</sup>. Perusahaan dapat melimpahkan sebagian pekerjaan dengan menggunakan perjanjian outsourcing secara tertulis, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat merupakan bagian penting dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja karena mengurangi kemungkinan cedera di tempat kerja dan meningkatkan produktivitas pekerja. Kecelakaan di tempat kerja tidak hanya membahayakan nyawa karyawan tetapi juga merugikan bisnis secara finansial. Kecelakaan kerja lebih sering terjadi karena pembagian di antara mereka. Manusia menempati urutan kedua setelah faktor mekanis dan lingkungan. Kecelakaan di tempat kerja mungkin berdampak buruk pada output secara umum dan masyarakat secara keseluruhan<sup>5</sup>. Keselamatan dan kesehatan pekerja harus menjadi prioritas utama untuk semua bisnis dan harus diintegrasikan ke dalam struktur manajemen secara keseluruhan<sup>6</sup>.

Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan mengamanatkan bahwa yang memberikan pekerjaan mengikuti jaminan kesehatan yaitu BPJS Kesehatan, dan membayar iuran atas nama sendiri dan pekerjanya. Jika perusahaan tidak mematuhi, maka perusahaan outsourcing harus menanggung biaya perawatan medis sesuai dengan manfaat yang diberikan oleh BPJS kesehatan. Sebuah studi tahun 2018 oleh

<sup>1</sup> Komang Priambada et al., *Outsourcing versus Serikat Pekerja?: An Introduction to Outsourcing* (Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008).

<sup>2</sup> Amelia Syafira Parinduri, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing.” *Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum* 1, no. 1 (2019): 83–103.

<sup>3</sup> I Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum* (Malang: Setara Press, 2016).

<sup>4</sup> Ike Farida, *Hukum Kerja Outsourcing Di Indonesia* (Jakarta: Universitas Indonesia, 2017).

<sup>5</sup> Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001* (Jakarta: Dian Rakyat, 2010).

<sup>6</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak* (Jakarta, 2008).

Chatryen menemukan bahwa kontraktor harus bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya<sup>7</sup>. perusahaan yang memberikan pekerjaan dan perusahaan yang mempekerjakan orang secara konsisten gagal untuk menghormati hak-hak ini. Hal ini terjadi karena ancaman hukuman atau pelanggaran sangat minim atau bahkan tidak ada sama sekali. Hal ini sesuai dengan apa yang ditemukan Jovita tahun 2021<sup>8</sup>.

Berbeda dengan hasil penelitian di atas, Filia & Rivaldo pada tahun 2019 melakukan penelitian yang menyimpulkan bahwa PT. Garda Wibawa Sukses memberikan perlindungan kepada pekerja outsourcing sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan tersebut mencakup cuti haid, cuti hamil, menyusui dan terutama kesehatan dan keselamatan kerja. Hak dan kewajiban dipenuhi oleh kedua belah pihak yaitu oleh pekerja dan perusahaan, yang akhirnya perusahaan akan memperoleh kesetiaan dari para pekerjanya<sup>9</sup>. Ketetapan dalam "Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak membatasi waktu bagi pekerja outsourcing, sehingga pekerja dapat di-outsourcing-kan tanpa batas waktu, bahkan seumur hidup. hubungan seperti ini sangat tidak menguntungkan bagi pekerja<sup>10</sup>.

Layanan kebersihan di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek Provinsi Lampung telah disediakan oleh PT. Ganendra Wijaya sejak tahun 2022, ketika perusahaan memenangkan tender dan mulai mengadakan kontrak kerja dari Maret hingga Desember tahun itu. Setelah terpilih melalui E-Catalog, PT. Ganendra Wijaya ditunjuk kembali untuk melakukan *cleaning service* dan *housekeeping service* di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek Provinsi Lampung pada tahun 2023. Dari survei pertama diketahui bahwa pekerja outsourcing di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek, Provinsi Lampung adalah pekerja yang sama yang pernah bekerja di

Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek sebelum perusahaan outsourcing dialihkan pada PT. Ganendra Wijaya.

Berdasarkan uraian di atas, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum atas kesehatan dan keselamatan kerja pekerja outsourcing serta faktor-faktor penghambat pelaksanaannya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis kualitatif eksplorasi, dengan metodologi pemecahan masalah adalah normatif dan empiris. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Adapun populasi pada penelitian ini adalah semua tenaga kerja outsourcing PT. Ganendra Wijaya Provinsi Lampung dan pihak-pihak yang terkait. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan sampling purposive. Pada penelitian ini peneliti menentukan pengambilan sampel dari pekerja outsourcing yang bekerja di instalasi yang melakukan pelayanan langsung pada pasien yaitu instalasi gawat darurat, instalasi bedah central, instalasi *Intensif Care Unit* (ICU), instalasi bedah, instalasi penyakit dalam, paru dan neurologi, instalasi anak dan obstetrik ginekologi, instalasi jantung terpadu, instalasi urologi dan nefrologi, instalasi rawat jalan, dan instalasi *medical cek up*. Masing-masing diambil satu orang pekerja sebagai responden. Kriteria lainnya adalah pekerja outsourcing tersebut sudah pernah bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek baik sebagai pekerja outsourcing sebelumnya ataupun sebagai tenaga sukarela. Sehingga didapatkan sebanyak 10 responden.

Prosedur pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan berupa

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (PT. Garda Wibawa Sukses)," *Jurnal Mercatoria* 12, no. 2 (2019): 93–101.

<sup>10</sup> Wiwin Budi Pratiwi and Devi Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, no. 3 (2022): 652–673.

<sup>7</sup> Chatryen M Dju Bire, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)," *jhbhc* 1, no. 1 (2018): 1–11.

<sup>8</sup> Jovita Do Rosal rio Amaral, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)," *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 9, no. 2 (2021): 396–413.

<sup>9</sup> Filia Filia and Rivaldo Putra Wijaya, "Analisis Yuridis Terhadap Hak Dan Kewajiban Karyawan Outsourcing

kuesioner dan wawancara. Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri dokumen atau catatan-catatan yang dapat berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental seseorang. Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah Surat Perjanjian Kerja yang dibuat antara pekerja outsourcing dengan PT Ganendra Wijaya dan Surat Kontrak antara PT. Ganendra Wijaya dengan Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek. Wawancara dilakukan kepada Bapak Pimpinan PT. Ganendra Wijaya Povinsi Lampung sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja dan Ibu Kepala Instalasi Kesehatan Lingkungan selaku Pejabat pembuat komitmen dalam hal ini atas nama Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeleok sebagai pemberi pekerjaan. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pelaksanaan perlindungan hukum atas kesehatan dan keselamatan kerja pekerja outsourcing pada PT. Ganendra Wijaya

Penyediaan tenaga kerja cleaning service dan housekeeping di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek dilakukan oleh pihak ke tiga yaitu PT. Ganendra Wijaya. Adapun pelaksanaannya oleh PT. Ganendra Wijaya adalah sebagai berikut:

#### Jam Kerja

Jam kerja yang berlaku mengikuti jam kerja rumah sakit. Jam kerja ini tidak tertuang dalam Surat perjanjian kerja, namun dilaksanakan sesuai arahan awal saat akan bekerja. Jam kerja pekerja outsourcing di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moelok adalah sebagai berikut: Jam kerja di bagian Instalasi Gawat Darurat dibagi menjadi 3 shift pagi, sore dan malam dan tidak ada pekerja yang lembur. Instalasi Rawat inap dibagi 2 shift pagi dan sore, dan tidak ada yang bekerja malam. Untuk area perkantoran dan rawat jalan termasuk laboratorium atau ruang penunjang lainnya jam kerja tidak dibagi shift tetapi semua masuk pagi. Jadwal diatur sedemikian rupa sehingga dalam satu minggu

pekerja bekerja tidak lebih dari 40 jam, dan tidak ada perhitungan kelebihan jam kerja.

#### Kesehatan Kerja

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau lebih dikenal dengan istilah BPJS adalah suatu badan hukum yang dibentuk guna menyelenggarakan program jaminan sosial<sup>11</sup> di Indonesia seperti telah tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011. Pada pasal 15 undang-undang tersebut menyebutkan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya dan juga dirinya sebagai peserta BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. PT. Ganendra Wijaya telah melaksanakan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Iuran yang dibayarkan adalah 5% dari upah pekerja dimana PT. Ganendra menanggung yang 4% dan pekerja membayar 1% dari upah atau gaji per bulan. Hal ini dibuktikan dengan kepemilikan kartu BPJS Kesehatan pada masing-masing pekerja. Namun tidak di tuliskan secara jelas jenis perlindungan ini dalam Surat Perjanjian Kerja antara PT. Ganendra dengan Pekerja tentang BPJS Kesehatan ini.

Peserta BPJS Kesehatan ada berbagai macam yaitu BPJS mandiri, BPJS PPU khusus untuk pekerja diperusahaan, dan BPJS PBI<sup>12</sup>. Peserta PBI adalah masyarakat Indonesia yang iuran BPJSnya dibayarkan oleh pemerintah atau dapat dikatakan peserta ini adalah Masyarakat tidak mampu sehingga iurannya ditanggung oleh pemerintah. Sedangkan semua pekerja penerima upah dibayarkan iuran oleh perusahaan atau lembaga tempat pekerja bekerja termasuk pekerja outsourcing. Untuk peserta BPJS mandiri adalah peserta yang membayar iuran secara mandiri, peserta ini merupakan pekerja yang upahnya tidak dibayarkan oleh perusahaan atau suatu Lembaga.

Pekerja outsourcing yang memiliki kartu BPJS Kesehatan sebagai peserta PBI tidak bersedia di alihkan menjadi peserta PPU yang dibayarkan oleh Perusahaan. Hal ini dikarenakan

<sup>11</sup> Athalia Revanna Salangka, "Pengawasan Bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Dilihat Dari Hukum Administrasi Negara," *Lex Privatum* 12, no. 3 (2023).

<sup>12</sup> Syarifah Inayati, Yuliana Yuliana, and Anggi Hanafiah, "Prediksi Jumlah Peserta BPJS Penerima Bantuan Iuran (PBI) APBN Menggunakan Metode Fuzzy Time Series Cheng," *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 15, no. 2 (2021): 373–384.

ada kekawatiran bagi para pekerja bahwa bila kontrak kerja berakhir sedangkan BPJS kesehatan sudah diganti menjadi PPU maka tidak dapat Kembali lagi menjadi PBI atau kalau bisa akan sangat sulit dan mamakan waktu cukup lama dalam mengurusnya.

### **Keselamatan Kerja**

Perlindungan bagi pekerja atas keselamatan kerja menjadi pokok penting dalam setiap jenis pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Darmayanti (2018), keselamatan kerja pada perusahaan termasuk dalam perlindungan teknis, dimana perlindungan terhadap pekerja yang dimaksud adalah agar pekerja selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan dan kesehatan kerja yang juga dimaksudkan untuk melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam melakukan pekerjaannya<sup>13</sup>. Apapun pekerjaannya keselamatan kerja adalah yang utama, demikian juga bagi pekerja outsourcing pada PT. Ganendra Wijaya. Oleh karen itu telah diterapkan bahwa perlindungan yang diharuskan pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek juga diwajibkan untuk seluruh pekerja outsourcing yang melakukan pekerjaan yang sama. Penggunaan alat pelindung diri, kehati-hatian dalam bekerja, dan prosedur yang jelas dalam penanganan kecelakaan kerja adalah bentuk perlindungan pekerja atas keselamatan kerja.

PT. Ganendra Wijaya telah melengkapi pekerjaanya dengan alat pelindung diri dan pelatihan sebelum bekerja, juga pengawasan dan pendampingan selama melakukan pekerjaan terutama pekerjaan yang berisiko tinggi dalam hal ini misalnya penanganan sampah medis, bagaimana cara mengumpulkan dan membawa ke bagian pembuangan. Semua itu tidak lepas dari pengawasan PT. Ganendra Wijaya.

Badan hukum yang menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan adalah BPJS Ketenagakerjaan. Badan hukum ini menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Pada penelitian ini PT. Ganendra Wijaya mendaftarkan semua pekerjaanya kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Namun sampai saat peneliti turun ke lapangan belum ada seorangpun yang pernah menggunakannya. Beberapa faktor yang menyebabkannya adalah sangat jarang terjadi kecelakaan kerja, dan yang kedua adalah bila ada kecelakaan kerja yang paling sering dilakukan adalah mengikuti prosedur Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek. Kecelakaan kerja yang sering terjadi adalah tertusuk jarum bekas pada saat memindahkan sampah medis.

### **Upah**

Mengingat dalam kegiatan alih daya ini menggunakan perjanjian kerjasama yang tidak langsung antara pekerja dengan pemberi kerja, maka segala permasalahan yang timbul ditempat kerja (Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek) tidak bisa langsung diselesaikan oleh kedua belah pihak melainkan harus melalui perusahaan penerima pekerjaan atau perusahaan outsourcing dalam hal ini PT. Ganendra Wijaya. Hal ini berarti segala permasalahan pekerja cleaning service dan housekeeping tidak bisa diselesaikan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek melainkan harus diselesaikan oleh PT. Ganendra Wijaya. Untuk menentukan upah PT. Ganendra Wijaya juga melakukan konsultasi tidak langsung dengan Rumah sakit Umum Daerah Abdul Moeloek sehingga timbulah upah yang ditetapkan sesuai dengan upah minimum provinsi Lampung tahun 2023.

PT. Ganendra Wijaya memberikan upah kepada pekerja sebesar Rp. 2.600.000;00. Upah ini sesuai dengan upah minimum provinsi Lampung tahun 2023 yang tertera dalam Surat Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/729/V.08/HK/2022. Selain gaji yang setiap bulan didapatkan, pekerja outsourcing juga memperoleh tunjangan hari raya (THR).

Seperti tercantum dalam pasal 5 surat perjanjian waktu tertentu tentang waktu kerja dan izin, disebutkan bahwa “ bila dipandang perlu, pihak kedua bersedia kerja lembur apabila volume pekerjaan meningkat atau tugas dan pekerjaannya belum selesai dikerjakan “. Lembur yang dimaksud disini juga dijelaskan baik pada hari libur maupun hari kerja. Namun berdasarkan wawancara yang telah peneliti

<sup>13</sup> Erni Darmayanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada

Perusahaan,” *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 3, no. 2 (2018): 283–296.

lakukan, PT. Ganendra Wijaya tidak memberikan uang lembur, tetapi mereka berusaha mengatur jam kerja sedemikian rupa sehingga tidak ada pekerja yang lembur.

### **B. Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pekerja Outsourcing Pada PT. Ganendra Wijaya**

Hambatan-hambatan yang dialami oleh PT. Ganendra Wijaya dalam pelaksanaan perlindungan hukum adalah bila terjadi permasalahan pada saat interaksi antara karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek dengan pekerja outsourcing, maka penyelesaiannya akan memakan waktu yang lama karena prosedur pelaporan yang panjang tidak hanya melibatkan Kepala Instalasi Kesehatan Lingkungan namun juga dengan PT. Ganendra Wijaya, padahal penyelesaian itu pada umumnya menyangkut tentang pelayanan pasien, sehingga menyebabkan ketidaknyamanan bagi pasien maupun karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek. Hal ini disebabkan tidak adanya hubungan langsung antara pekerja outsourcing dengan karyawan Rumah sakit Umum Daerah Abdul Moeloek. Berdasarkan wawancara kepada pihak Rumah Sakit umum Daerah Abdul Moeloek dan pihak PT. Ganendra Wijaya, bila terjadi permasalahan tersebut diatas akan segera dilakukan penyelesaian saat itu juga yang menyangkut kepentingan pasien dalam pelayanan, namun bila permasalahan berkepanjangan para pimpinan akan tetap melakukan tahapan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Faktor lainnya yang mempengaruhi terhambatnya pelaksanaan perlindungan hukum atas kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja outsourcing adalah mereka yang memiliki kartu BPJS Kesehatan (PBI) Penerima Bantuan Iuran tidak bersedia dialihkan menjadi BPJS Kesehatan (PPU) Pekerja Penerima Upah yang dibayarkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan ada keawatiran bagi para pekerja bahwa bila kontrak kerja berakhir sedangkan BPJS Kesehatan sudah terlanjur ikut maka tidak dapat kembali lagi ke Penerima Bantuan Iuran ataupun kalau bisa akan sangat sulit mengurusnya.

## **KESIMPULAN**

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Meskipun perlindungan hukum atas kesehatan dan keselamatan kerja tidak tertuang secara spesifik dalam Surat Perjanjian Kerja antara pekerja outsourcing dan PT. Ganendra Wijaya, perusahaan tersebut telah melaksanakan kewajibannya dalam hal ini. Para pekerja outsourcing, yang tidak memiliki jenjang karir dan akan berganti perusahaan outsourcing jika ada perubahan penyedia layanan di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek, sudah terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Selain itu, hak-hak pekerja terkait alat pelindung diri, upah, tunjangan hari raya, jam kerja, dan cuti telah dipenuhi oleh PT. Ganendra Wijaya. Namun, pekerja dengan kartu BPJS Kesehatan PBI tidak bersedia dialihkan ke BPJS Kesehatan PPU yang dibayarkan oleh perusahaan.

## **SARAN**

Hal-hal penting dan krusial, seperti kesehatan dan keselamatan kerja, sebaiknya dituliskan dalam surat perjanjian kerja atau setidaknya dicantumkan dalam peraturan perusahaan, seperti di PT. Ganendra Wijaya. Selain itu, perlu diberikan edukasi yang lebih baik kepada pekerja outsourcing agar mereka yang memiliki kartu BPJS Kesehatan dengan PBI (Penerima Bantuan Iuran) bersedia dialihkan menjadi BPJS Kesehatan (PPU) Pekerja Penerima Upah yang dibayarkan oleh perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bire, Chatryen M Dju. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)." *jhbhc* 1, no. 1 (2018): 1-11.
- Budiartha, I. *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press, 2016.
- Darmayanti, Erni. "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan." *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 3, no. 2 (2018): 283-296.
- Farida, Ike. *Hukum Kerja Outsourcing Di*

- Indonesia. Jakarta: Universitas Indonesia, 2017.
- Filia, Filia, and Rivaldo Putra Wijaya. "Analisis Yuridis Terhadap Hak Dan Kewajiban Karyawan Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (PT. Garda Wibawa Sukses)." *Jurnal Mercatoria* 12, no. 2 (2019): 93–101.
- Inayati, Syarifah, Yuliana Yuliana, and Anggi Hanafiah. "Prediksi Jumlah Peserta BPJS Penerima Bantuan Iuran (PBI) APBN Menggunakan Metode Fuzzy Time Series Cheng." *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 15, no. 2 (2021): 373–384.
- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta, 2008.
- Parinduri, Amelia Syafira. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing." *Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum* 1, no. 1 (2019): 83–103.
- Pratiwi, Wiwin Budi, and Devi Andani. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, no. 3 (2022): 652–673.
- Priambada, Komang, Agus Eka Maharta, Maryono, and R Kusumanto. *Outsourcing versus Serikat Pekerja?: An Introduction to Outsourcing*. Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008.
- Ramli, Soehatman. *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat, 2010.
- rio Amaral, Jovita Do Rosa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)." *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 9, no. 2 (2021): 396–413.
- Salangka, Athalia Revanna. "Pengawasan Bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Dilihat Dari Hukum Administrasi Negara." *Lex Privatum* 12, no. 3 (2023).