

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada bab-bab sebelumnya, penulis akan menyimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat penulis ambil diantaranya sebagai berikut:

- 5.1.1 Pada awalnya pengaturan perundang-undangan ketenagakerjaan jenis pekerjaan *outsourcing* diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun pelaksanaannya *outsourcing* menurut Undang-undang tersebut oleh pihak pekerja/buruh dianggap belum melindungi hak-hak pekerja/buruh dan tidak memberikan jaminan karir. Bukti dari itu semua masih banyak ditemukan pelanggaran-pelanggaran pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan perusahaan kepada karyawan. Hal ini kemudian menimbulkan berbagai reaksi dari kalangan untuk pekerja/buruh untuk menuntut hak-haknya.
- 5.1.2 Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma dan hukum berlaku dalam perusahaan. Perlindungan hukum pekerja/buruh *outsourcing* diterapkan untuk melindungi para pekerja/buruh *outsourcing* dari kewenangan-kewenangan pihak pemberi kerja atau pengusaha. Dan pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* merupakan faktor yang sangat penting. Namun perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan hanya melindungi buruh secara yuridis dan peraturan itu belum cukup melindungi hak-hak pekerja atau buruh *outsourcing*, bila dalam pelaksanaannya tidak diawasi oleh seorang ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pekerja *outsourcing* pada waktu tertentu.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran diantaranya adalah sebagai berikut:

- 5.2.1 Perlu nya aturan yang mengikat semua pihak dari sisi pemberi kerja/perusahaan, penerima kerja/buruh dan pihak ketiga suatu regulasi hukum yang Jelas dan mengikat, Undang undang Ketenagakerjaan telah mengatur bagi Pemberi kerja/perusahaan dan penerima kerja/buruh dalam menyelesaikan hubungan kerja tetapi tidak ada yang mengatur ketentuan aturan pemutusan hubungan kerja dengan jelas, ini yang dimanfaatkan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk memanfaatkan celah tersebut.
- 5.2.2 Untuk Pekerja/buruh sebaiknya sebelum membuat perjanjian kerja dengan perusahaan ada baiknya mempelajari dengan seksama perusahaan tersebut dan sebelum menyetujui perjanjian tersebut pastikan hak-hak apa saja yang diterima sebelum, saat dan setelah melaksanakan kewajiban pekerja/buruh dan jika dalam hal perkerjaan tersebut terjadi pemutusan hubungan kerja hak-hak pekerja/buruh harus dijamin oleh perusahaan tersebut.
- 5.2.3 Selain itu juga perlu nya perubahan yang dilakukan oleh UU Cipta Kerja utamanya terhadap Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat menjawab masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi selama ini. Alih-alih, pengaturan di UU Cipta Kerja justru berpotensi menambah masalah-masalah baru dalam hukum ketenagakerjaan khusus nya pada Pasal 151A terkait pemutusan hubungan kerja.
- 5.2.4 Agar tidak terjadi nya permasalahan-permasalahan seperti ini perlu nya hukuman yang seimbang jika perlu masuk dalam hukuman pidana bagi perusahaan yang dengan sengaja melanggar aturan Undang-Undang.
- 5.2.5 Pemerintah membuatkan sistem Alih Daya atau *Outsourcing* yang terpusat dan jelas mulai dari aturan, hak-hak, kewajiban dan kebutuhan dari Pihak Perusahaan dan Pihak Pekerja semua terpenuhi.