

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN dan REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa perlindungan hukum yang diberikan perusahaan pengguna atau pemberi kerja terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh *outsourcing* sampai saat ini masih dinilai sangat minim bahkan hampir tidak memberikan perlindungan sama sekali, bahkan cenderung merugikan pekerja/buruh *outsourcing* itu sendiri. Hal tersebut memang dikarenakan Undang-Undang atau peraturan-peraturan lainnya yang mengatur kewajiban perusahaan pengguna atau pemberi kerja untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* tidak mengatur secara tegas sehingga pada tingkat implementasi aturan tentang sistem hubungan kerja *outsourcing* masih banyak ditemukan pelanggaran.
2. Bahwa hubungan kerja dalam sistem *outsourcing* adalah hubungan kerja antara perusahaan penyedia pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan pengguna atau pemberi kerja, sedangkan pekerja/buruh *outsourcing* yang ditempatkan/dipekerjakan di perusahaan pengguna atau pemberi kerja adalah hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing*, bukan dengan perusahaan pengguna atau pemberi kerja.

Jadi jika terdapat perselisihan antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan pengguna atau pemberi kerja, maka yang berhak mengambil tindakan atau memberikan sanksi terhadap pekerja/buruh *outsourcing* tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh darimana pekerja/buruh *outsourcing* tersebut berasal. Namun yang terjadi di lapangan adalah perusahaan pengguna atau pemberi kerja yang mengambil tindakan atau memberikan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja/buruh

outsourcing tersebut, sekalipun tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh *outsourcing* tersebut dengan perusahaan pengguna atau pemberi kerja.

3. Bahwa pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja seperti persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja waktu istirahat dan upah kerja lembur, persyaratan jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja/buruh *outsourcing* sekarang tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pekerja/buruh merasa dirugikan secara ekonomi dan sosial, merasa diperlakukan tidak adil serta tidak manusiawi sebelum, selama dan setelah mereka bekerja. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* sampai saat ini masih perlu diperhatikan oleh Pemerintah, karena dalam prakteknya, masih banyak perusahaan-perusahaan pengguna atau pemberi kerja yang mengabaikan bahkan menghilangkan hak-hak konstitusional pekerja/buruh *outsourcing*.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna dan sangat mungkin terjadi kekeliruan dikarenakan :

1. Penelitian mengenai perlindungan hukum atas hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* merupakan persoalan hukum dan persoalan sosial yang kompleks, sedangkan peneliti hanya meneliti salah satu aspek dari persoalan tersebut, yaitu aspek yuridis terkait perlindungan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*, belum secara mendalam meneliti tentang bagaimana faktor-faktor berperan dan suasana kebatinan para pengambil keputusan pada saat pengambilan kebijakan terkait.
2. Keterbatasan waktu dalam melakukan pengumpulan data, analisis data dan penyajian hasil penelitian.
3. Keterbatasan menemukan literatur-literatur yang berkaitan dengan judul penelitian ini.
4. Keterbatasan akses dalam memperoleh naskah akademik dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka rekomendasi yang akan disampaikan dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menambah klausula sesuai yang ditawarkan oleh Mahkamah Konstitusi yaitu dengan menawarkan 2 (dua) model *outsourcing*, yaitu :
Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh *outsourcing* dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* tidak menggunakan bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi menggunakan bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh *outsourcing* yang bekerja di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* dimana pekerja/buruh *outsourcing* itu berasal. Namun klausul ini harus mewajibkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* untuk melaporkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) tersebut ke Bagian Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja setempat.
- 2) Merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya aturan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu dengan menambah klausul yang isinya mewajibkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* memberikan kompensasi atau pesangon atau imbalan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh *outsourcing* apabila perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut diakhiri yang dikarenakan selesainya suatu pekerjaan tertentu atau berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan pengguna atau pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing*, serta beralihnya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* lainnya.
- 3) Membentuk suatu Komisi Pengawas Ketenagakerjaan (KPK) yang independen dengan tugas pokoknya adalah mengawasi perusahaan-perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* didalam mengimplementasikan segala hal-hal yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan, termasuk hubungan kerja dengan sistem hubungan kerja *outsourcing*. Keanggotaannya direkrut dari berbagai unsur,

diantaranya unsur Pemerintah, unsur akademisi dan unsur pekerja/buruh yang diambil dari pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta dari unsur pengusaha (contohnya pengurus IKADIN, HIPMI, dan lain-lain).