

## BAB 5 PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dalam pembahasan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pasal 64 sampai dengan pasal 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur *outsourcing* secara jelas, sehingga pengusaha sering melakukan penyimpangan, misalnya tidak dijelaskan pekerjaan yang tergolong dalam kegiatan utama suatu perusahaan. Selain itu, dalam pasal-pasal tersebut terdapat tidak konsistennya pengaturan *outsourcing*. Hal tersebut dapat ditemui dalam pasal 64 dengan pasal 65 ayat (2) huruf b dan pasal 1 angka 15 dengan pasal 66 ayat (2) huruf a.
2. Hubungan hukum hanya antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sementara pekerja/buruh hanya memiliki hubungan hukum dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Keterkaitan pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan disebabkan adanya perjanjian yang dibuat secara tertulis dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh. Oleh karena perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh biasanya membuat perjanjian kerja dengan pekerja/buruh apabila ada perusahaan yang membutuhkan pekerja/buruh. Selain itu jika pekerjaan tersebut telah berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga berakhir.

### 5.2 Saran

1. Adanya peraturan pelaksana untuk menyempurnakan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Keputusan ini mengatur batasan pekerjaan yang tergolong dalam kegiatan utama suatu perusahaan untuk

seluruh jenis industri dan batasan jumlah persentase potongan maksimal yang boleh dilakukan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari upah yang diterima pekerja/buruh. Oleh karena itu, *outsourcing* harus diatur secara tersendiri agar terdapat konsistensi dalam pengaturan *outsourcing*.

2. Pemerintah harus lebih teliti dalam memberikan izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh agar tidak merugikan bagi pekerja/buruh.
3. Adanya ketentuan yang menyatakan bahwa masa kerja pekerja/buruh *outsourcing* harus dihitung meskipun ia mengalami pemutusan hubungan kerja dan untuk jangka waktu tertentu pekerja/buruh harus diangkat menjadi pekerja tetap dengan segala haknya untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Hal ini untuk mencegah adanya unsur perbudakan di zaman modern.

