

BAB IV

PENUTUP

4.1. Simpulan

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah outsourcing sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Praktik outsourcing dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut:

- a. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis.
- b. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan, diharuskan memenuhi syarat-syarat
- c. Apabila bagian pekerjaan yang tersebut dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- d. Bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan sehingga kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung.

- e. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Hak- hak pekerja outsourcing adalah hak-hak yang sebenarnya hampir sama dengan hak-hak pekerja biasa pada umumnya, namun seringkali hak-hak pekerja outsourcing yang seharusnya didapat tidak diberikan kepada pekerjanya, dikarenakan pekerja outsourcing dalam hal ini hanya dilihat sebagai karyawan kontrak yang sesudah masa kerja selesai maka berakhir juga pekerjaan yang dikerjakan, pekerja outsourcing hanya mengikuti perintah yang diberikan oleh pengguna jasa kerja. Hak-hak pekerja outsourcing dapat diperjuangkan, namun pada prakteknya tidak segampang membalikan telapak tangan, walaupun sudah dijamin oleh undang-undang ada saja permasalahan rumit untuk penyelesaiannya. Jika hal tersebut sedemikian rupa, banyak faktor yang mempengaruhi para pekerja tidak bisa mendapatkan atau memperjuangkan hak-haknya tersebut antara lain karena tidak mau pusing , pasrah atau karena urusan yang berbelit,dan karena tidak mengetahui aturan hukum atau acara hukum yang berlaku sehingga tidak dapat memperjuangkan hak-haknya tersebut yang padahal dilindungi hukum.

Permasalahan yang terjadi dalam kegiatan outsourcing dengan tenaga kerja outsourcing memang beragam, namun dalam hal ini banyak cara yang tepat dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut tanpa harus melalui pengadilan, yaitu diluar pengadilan, diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat berdasarkan asas kekeluargaan dengan kewajiban untuk menuangkan kesepakatan, agar tidak terjadi permasalahan yang lebih berat lagi. Pihak yang bersengketa harus dapat memposisikan diri dan memiliki kemampuan

dalam bernegosiasi dalam internal perusahaan. Sehingga menjadikan permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan tanpa harus melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial, dan diharapkan pemborosan terhadap waktu dan materi dapat di minimalkan.

4.2. Saran

Sebaiknya para pihak dalam tenaga kerja, yaitu penyedia jasa kerja, pengguna jasa kerja, dengan pekerja sebelum melakukan perjanjian yang disepakati oleh para pihak masing-masing pihak harus mengetahui serta memahami hak-hak dan kewajiban yang akan dilaksanakan terlebih dahulu syarat-syarat yang ditetapkan pada perjanjian kerja sebelum menandatangani, lebih bagus jika ada sosialisasi dari sosial tenaga kerja tentang pemahaman outsourcing kepada pengguna jasa kerja dan penyedia jasa kerja, sehingga para pihak yang bersangkutan mengenai praktik kerja outsourcing dapat mengerti tentang kegiatan outsourcing tersebut dan bisa menerapkan kegiatan outsourcing terhadap pekerja outsourcing dengan sesuai aturan yang berlaku, karena semua sudah diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, begitu pula bila terjadi perselisihan sudah ada diatur juga pada Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.