

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari pembahasan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/buruh Alih Daya Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sebagai berikut :

1. Ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk tenaga kerja alih daya yang dimana pekerjaannya bersifat kontrak atau sementara (PKWT) atau tidak tetap tentu saja tidak dapat dilakukan karena ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya dilakukan oleh pekerja/buruh dengan status yang bersifat tetap (PKWTT). Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal tertentu dan berdampak pada berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Perlindungan hukum dalam kasus ini merupakan suatu bentuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus juga bukanlah suatu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya maka haruslah berubah statusnya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan berhak mendapatkan Hak-hak Pemutusan Hubungan Kerja. Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya namun karena Perjanjian Kerja Waktu tertentu tidak berdasarkan hukum, karenanya batal demi hukum sehingga segala perjanjian antara pekerja alih daya dengan perusahaan alih daya dikesampingkan dan segala Hak-hak Pemutusan Hubungan Kerja dan pembayaran kekurangan upah dibawah UMP menjadi

tanggung jawab perusahaan tempatnya bekerja atau perusahaan pengguna jasa alih daya bukan perusahaan alih daya maka dari pada itu perjanjian antara penyedia jasa pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja juga dianggap tidak pernah terjadi. Ketidakjelasan mengenai limitasi pekerjaan sepertinya dianggap memperluas lingkup kerja alih daya dan menghilangkan jaminan akan kepastian kerja tetap atau secara tidak langsung menghapuskan jaminan pekerja dapat bekerja sebagai karyawan tetap (PKWTT). Sehingga jika ditarik kembali kepada konsep awal dari ide mengalihkan sebagian pekerjaan ke pada perusahaan lain atau outsourcing haruslah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, maka konsep alih daya ini sudah tidak sudah tidak sesuai.

2. Indonesia sebagai negara hukum telah terbukti sudah melakukan upaya untuk melindungi hak warga negaranya terkhusus mengenai untuk pekerja alih daya yang telah jelas diatur dalam peraturan Perundang-undangan yang ada di Indonesia, seperti Perlindungan dalam bentuk perjanjian kerja, perlindungan hak atas upah, hak atas jam kerja, hak atas jaminan sosial, hak atas uang kompensasi, hak atas kesejahteraan, perlindungan K3 dan lain sebagainya. Pada praktiknya ternyata masih ada kasus atau pelanggaran yang memperlihatkan bahwa perlindungan hukum untuk tenaga kerja alih daya masih belum maksimal. Melihat dari bentuk perjanjian kerja alih daya pada umumnya dapat diketahui bahwa dalam perjanjian kerja tersebut memang sudah memenuhi adanya unsur pekerjaan dan upah namun tidak terdapat unsur perintah karena perusahaan penyedia jasa pekerja sama sekali tidak mempunyai kewenangan untuk memberikan perintah, kewenangan memberikan perintah terletak pada perusahaan pengguna jasa alih daya yaitu dimana pekerja itu dipekerjakan. Karena tidak adanya ketegasan status hukum dari pekerja alih daya, mengakibatkan hak pekerja alih daya menjadi tidak terpenuhi. Dengan tidak terpenuhinya unsur perjanjian kerja

dengan sendirinya menimbulkan tidak adanya perlindungan hukum yang pasti bagi pekerja alih daya.

## **B. Saran**

Saran dari pembahasan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/buruh Alih Daya Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sebagai berikut :

1. Pemerintah diharuskan untuk segera membuat Peraturan yang khusus mengatur mengenai pembatasan ruang lingkup pekerjaan alih daya karena kalau tidak dibatasi maka bisa ditafsirkan secara luas. Ketidakjelasan mengenai norma Konsep alih daya tanpa limitasi sektor pekerjaan ini berpotensi merugikan pekerja.
2. Diperlukan ketegasan yang maksimal dari Dinas Ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan hukum dan pengawasan untuk pekerja alih daya agar tidak lagi timbul masalah penyimpangan dalam penerapan kontrak kerja PKWT sehingga menyebabkan hubungan kerja berubah menjadi PKWTT. Bentuk perjanjian kerja alih daya tidak terdapat unsur perintah karena perusahaan penyedia jasa pekerja sama sekali tidak mempunyai kewenangan untuk memberikan perintah, kewenangan memberikan perintah terletak pada perusahaan pengguna jasa alih daya yaitu dimana pekerja itu dipekerjakan, agar tidak lagi timbul masalah lagi dikemudian hari Pemerintah diwajibkan memberikan aturan yang pasti dan jelas agar memberikan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya.