

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Secara legalitas, praktik *outsourcing* yang terjadi di PT. Prabu Surya Pradana tidak mengimplementasikan perlindungan hukum dalam hal pemberian hak-hak terhadap pekerja/buruh *outsourcing* seperti upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota atau Kabupaten (UMK), tidak mengikutsertakan jaminan sosial, dan waktu istirahat yang tidak diberikan sesuai Undang-undang.

Faktor-faktor penyebab tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* pada PT. Prabu Surya Pradana terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berasal dari PT. Prabu Surya Pradana seperti Perusahaan lebih berfokus kepada dana oprasional dan keuntungan perusahaan, Kurangnya kesadaran PT. Prabu Surya Pradana dalam pemberian hak-hak pekerja/buruh *Outsourcing*. Pekerja kurang mengetahui Undang-undang Ketenagakerjaan sehingga mereka tidak mengerti bagaimana hak-haknya. Kemudian faktor eksternal yang berasal dari pihak Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang seperti Kurangnya pengawasan dan sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tidak adanya ketegasan sanksi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap PT. Prabu Surya Pradana.

B. Saran

Berkenaan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Guna meminimalisir pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* PT. Prabu Surya Pradana yang hak-haknya tidak diberikan sesuai dengan Undang-undang, disarankan pekerja membentuk serikat pekerja untuk membela hak-hak dari pekerja. Pekerja diharapkan untuk meningkatkan pengetahuannya di bidang hukum.
2. Untuk pekerja/buruh sebaiknya sebelum membuat perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya ada baiknya mempelajari perusahaan alih daya tersebut, dan sebelum menyetujui perjanjian tersebut pastikan dengan jelas hak-hak apa saja yang diterima sebelum, saat dan setelah melaksanakan kewajiban pekerja/buruh dan jika dalam hal pekerjaan tersebut masih ada namun terjadi pergantian perusahaan alih daya, hak-hak pekerja/buruh harus dijamin oleh perusahaan alih daya yang melanjutkan.
3. Diharapkan kepada pekerja supaya mengadukan kepada dinas Ketenagakerjaan apabila hak-haknya yang tidak terpenuhi.
4. Perlindungan pekerja *outsourcing* harus dinyatakan secara jelas dan tegas dalam perjanjian antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan pekerja *outsourcing*, agar pekerja tahu hak-hak yang harus didapatkan untuk kesejahteraan mereka.

5. Agar meminimalisir perselisihan hubungan industrial dan melindungi pekerja/buruh maka hukum Ketenagakerjaan harus ditegakkan, oleh karena itu perlu ada usaha meningkatkan kuantitas dan kualitas penegak hukum Ketenagakerjaan, dengan cara menambah personil pegawai pengawas Ketenagakerjaan, memberikan sarana maupun fasilitas serta anggaran yang memadai untuk pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan, serta peningkatan kompetensi pegawai pengawas Ketenagakerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Sebaiknya PT. Prabu Surya Pradana segera memenuhi ketentuan yang berlaku dalam rangka memperbaiki sistem kerja sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Undang-undang yang berlaku, diantaranya : Upah yang diberikan sebaiknya disesuaikan dengan upah minimum tanpa adanya potongan untuk keuntungan perusahaan penyedia tenaga kerja. Harus adanya hak dan kewajiban tenaga kerja dan perusahaan *outsourcing*/alih daya dalam surat perjanjian. Isi dari perjanjian kerja harus sesuai dengan ketentuan Undang-undang agar hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan *outsourcing* atau alih daya sangat jelas.