BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam praktik sehari-hari belum sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terutama pada, Pasal 65 ayat 2, Pasal 66, Pasal 86, Pasal 88, Pasal 90 dan Pasal 99. Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Pada kenyataannya banyak para pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan dalam kegiatan pokok pada perusahaan tersebut. Setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan. Fakta di lapangan masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan norma K3 yang berupa alat pelindung diri. Seharusnya pekerja *outsourcing* mendapatkan upah yang layak, tetapi kenyataannya mereka diberi upah lebih rendah dari UMR. Para pekerja juga tidak mendapatkan jaminan sosial.
2. Perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menurut fiqh muamalah mengenai prinsip pemberian upah mencakup dua hal yakni adil dan mencukupi. Perlindungan kesejahteraan pekerja yang di dalamnya menyangkut mengenai kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan keamanan kerja Negara yang wajib memberikan perlindungan.

3. Persamaan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah adalah dalam perjanjian kerja dibuat secara tertulis, setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang layak dan para pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial. Sedangkan perbedaan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah adalah upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniawian) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala, sementara dalam Undang-Undang upah hanya dianggap sebagai materi. Upah dalam islam dibagi menjadi 3 yaitu tingkat upah minimum, upah tertinggi, tingkat upah yang sesungguhnya. Upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 dibagi menjadi 10 yaitu upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon.

B. Saran

1. Untuk pemerintah agar bisa menjamin kelancaran perekonomian di Indonesia, pemerintah diharapkan dapat membuat peraturan perundang-undangan khusus mengenai *outsourcing*, karena semakin banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja *outsourcing*. Pengawasan untuk kerja *outsourcing* lebih diterapkan lagi karena masih banyak

perusahaan-perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Untuk tenaga kerja agar selalu memahami hukum ketenagakerjaan, minimal mengerti tentang hak dan kewajiban tenaga kerja itu sendiri sehingga tidak mudah dirugikan atau tidak mudah dieksploitasi oleh para pengusaha.
3. Untuk pengusaha dihimbau untuk selalu menaati perundang-undangan yang sudah ada.
4. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak perguruan tinggi, khususnya Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang. Untuk itu diharapkan agar pihak perguruan tinggi lebih menambahkan referensi baik yang berupa jurnal atau buku-buku yang terkait dengan perlindungan *outsourcing* sehingga dapat mendukung dilaksanakannya penelitian yang sejenis.