

## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian di atas maka penulis akan memaparkan mengenai inti pembahasan dari karya ilmiah penulis: Perlindungan hukum merupakan hal yang dijamin oleh pemerintah namun pada kenyataannya justru aturan yang disahkan dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta aturan turunan dipandang cenderung menguntungkan pihak pengusaha dan cenderung sedikit merugikan pekerja. Hal tersebut bisa dilihat dalam poin-poin yang dipaparkan oleh penulis setelah melakukan penelitian terhadap peraturan-peraturan yang ada. Diantaranya adalah kebijakan penghapusan upah sektoral yang dipandang kurang efektif karena menyamaratakan setiap sektor baik itu perusahaan yang berada di sektor yang besar maupun sektor yang kecil dengan pemberlakuan upah minimum yang sama.

Selain itu untuk uang pembayaran uang pengganti hak poin tentang perhitungan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dihapus dalam aturan yang terbaru yang sudah pasti adalah pengurangan terhadap hak pekerja. Terkait dengan jaminan sosial ketenagakerjaan dengan penambahan jaminan kehilangan pekerjaan tentunya yang dapat merugikan pekerja karena berdasarkan

pandangan penulis hal tersebut akan memberatkan pekerja karena untuk iurannya sendiri ditarik dari upah pekerja dan jaminan sosial lainnya, tentunya dapat berpotensi mengurangi fungsi dari jaminan sosial lainnya seperti jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yang merupakan dua jaminan yang sangat penting untuk pekerja. Poin lainnya yang dianggap merugikan pekerja adalah terkait waktu lembur yang ditambah menjadi 4 jam, maka dalam perhitungan upah lembur juga ada sejumlah penambahan jam namun dengan upah yang sama seperti dalam peraturan sebelumnya.

#### **4.2 Saran**

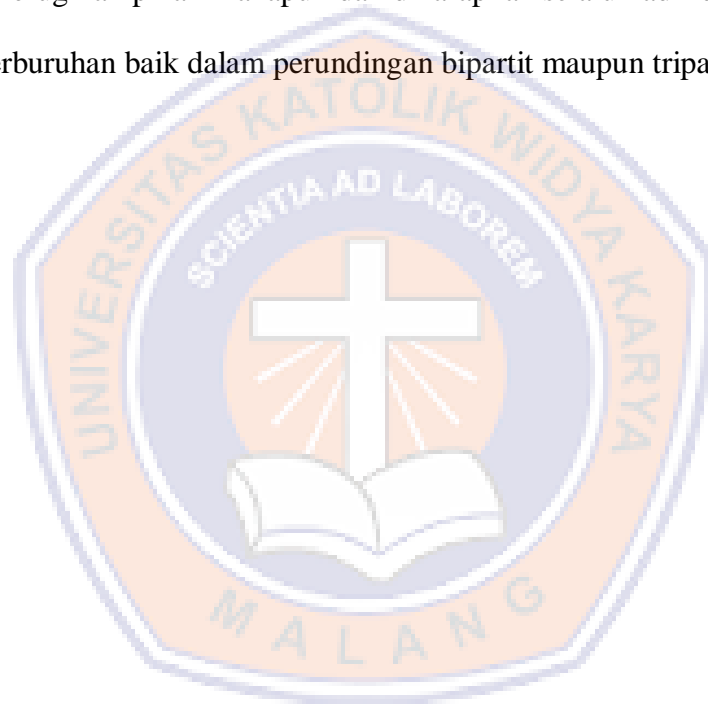
Dari uraian hasil dan pembahasan, maka penulis memberikan saran kepada pihak terkait yaitu Pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikat pekerja. Saran terhadap Pemerintah sendiri adalah mengenai penghapusan upah minimum sektoral, penulis menilai bahwa hal tersebut kurang efektif karena seluruh sektor usaha baik itu yang besar maupun kecil diterapkan dengan upah minimum yang sama, maka dari itu perlu bagi Pemerintah untuk mempertimbangkan lagi dengan menambahkan kembali upah minimum sektoral ke dalam peraturan yang terbaru yaitu aturan turunan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu, mengenai penambahan kebijakan berupa jaminan kehilangan pekerjaan adalah hal yang perlu diapresiasi karena dapat membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan yang disebabkan oleh

pemutusan hubungan kerja, yang menjadi permasalahannya adalah mengenai sumber dananya.

Saran penulis adalah dalam hal ini Pemerintah selaku pihak yang bertanggung jawab atas kesejahteraan masyarakatnya, yang menanggung iuran jaminan kehilangan pekerjaan karena jika tidak demikian maka dampaknya akan merugikan buruh karena iurannya dipotong dari jaminan sosial lain. Selain itu dengan kehadiran jaminan kehilangan pekerja juga dapat membuat kurang efektifnya jaminan sosial lainnya seperti JKK dan JKM, tidak hanya itu iuran yang ditarik juga dapat dipotong dari upah buruh sendiri. Oleh karena itu penulis melihat bahwa apabila dalam menetapkan sebuah peraturan akan lebih baiknya jika Pemerintah melibatkan pihak-pihak atau stakeholder terkait seperti serikat pekerja atau serikat buruh dan pihak-pihak lainnya dari kalangan pekerja atau buruh agar kebijakan yang diambil oleh Pemerintah tidak harus mengorbankan pekerja atau buruh namun mengambil jalan tengah dan memajukan perekonomian nasional.

Menyangkut saran terhadap pengusaha sendiri adalah karena dalam beberapa kasus pengusaha tidak menunaikan kewajibannya dengan memberikan upah yang tidak sesuai dengan upah minimum dan terdapatnya diskriminasi yang terjadi antara pekerja tetap perusahaan dengan pekerja alih daya, artinya dengan kata lain ada perbedaan hak yang diterima, maka dari itu Pemerintah dalam hal ini Disnaker Dinas Ketenaga Kerjaan harus memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan atau pengusaha yang terbukti melanggar aturan yang ada. Sementara itu untuk pekerja

sendiri sudah sepantasnya melakukan kewajibannya dengan patuh dengan bekerja, karena dalam kasus tertentu pekerja juga melanggar aturan-aturan yang berlaku, oleh sebab itu para pekerja harus menerima apabila diberikan sanksi terhadapnya berupa denda maupun pemotongan upah. Untuk serikat pekerja dalam hal ini adalah harus lebih proaktif dalam menyuarakan hak-hak pekerja tetapi dengan cara yang santun agar tidak merugikan pihak manapun dan diharapkan selalu hadir dalam penyelesaian sengketa perburuhan baik dalam perundingan bipartit maupun tripartit.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Amiruddin, *Pengantar Metode Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Cet Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015.
- Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, cet Ke-4 Bayumedia Publishing, Malang, 2008.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cet ke-10, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- M. Agus Santoso, *Hukum Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Cet Kedua, Kencana Jakarta, 2014.
- Muhammad Syukri Albani Nasution, *Hukum Dalam Pendekatan Filsafat*, Cet Kedua, Kencana, Jakarta, 2017.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* Jakarta: Kencana 2010.
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Grasindo, Jakarta, 2004.
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopanoto, *Strategi Manajemen Pembelian dan Supply Chain*, PT Grasindo, Jakarta, 2005.
- Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum: Paradigma, Metode dan Masalah*, Jakarta ELSAM dan HUMA, 2002
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 2004.

### JURNAL

- Andre Azka Hanifan dan Sudahnan, *Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekeja Pailit, Prepektif*, Volume XIX, No. 2, Tahun 2014.

Agung Prasetyo Wibowo, Ahmad Sudiro, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19*, Tora, Vol 7, No. 1, Tahun 2021.

Ahmad Samudra dan Nina Nurhasanah, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Dirumahkan Dan Di-PHK Pada Masa Pandemi Covid-19*, Lex Jurnalica, Volume 18, Nomor 1, Tahun 2021.

Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim dan Leli Joko Suryono, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing*, Media of Law and Sharia, Volume 2, Nomor 1, 2020.

Endry Loman dan Andari Yurikosari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Outsourcing Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dipekerjakan Pada Pekerjaan Inti Perusahaan*, Jurnal Hukum Adigama, Volume 3 Nomor 1, Juli 2020.

Intan Mayasari Hutabarat, Martono Agusti, dan Christina N.M Tobing, *Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di PT NTU)*, Nommensen Journal of Legal Opinion, Vol 2, No 1, Tahun 2021.

Riska Amelia Indahsari, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Mengenai Pembayaran THR Dalam Pengalihan Kerja*, Jurist Diction, Vol. 2, No 2, Tahun 2019.

Satria Aji Setiawan, *Mengoptimalkan Bonus Demografi Untuk Mengurangi Tingkat Kemiskinan Di Indonesia*, Jurnal Analisis Kebijakan, Vol. 2, No. 2, Tahun 2018.

### **Peraturan / Undang-Undang**

Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945.

Indonesia, Undang-Undang tentang Cipta Kerja, UU No. 11 Tahun 2020, LN No. 245 Tahun 2020, TLN No. 6573.

Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, PP No. 35 Tahun 2021. LN No 45 Tahun 2021, TLN No. 6674.

Indonesia, Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU No. 40 Tahun 2004, LN No. 150 Tahun 2004, TLN No. 4456.

## **SUMBER LAIN ;**

### **Skripsi**

Agesti Gita. M, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Outsourcing di Perusahaan PT. PLN Dikaitkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Alih daya outsourcing*. Skripsi, Universitas Pasundan, 2019.

Endri Hastuti, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Kasus PT Lor International Hotel Solo)*, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta), 2017.

### **Internet**

Ady Thea DA, Catatan KSPI Atas 4 PP Turunan UU Cipta Kerja, diakses dari <https://m.hukumonline.com/berita/baca/It60393612ef155/catatan-skpi-atas-4-pp-turunan-uu-cipta-kerja-klaster-ketenagakerjaan>, pada tanggal sabtu 24 Juli 2021, Pkl 06:40 WIB.

Annisa Mardiana, Sistem Outsourcing di Indonesia, diakses dari <http://annisamardiana.wordpress.com/2012/10/27sistem-outsourcing-di-Indonesia.html>. Pada tanggal 30 Mei 2021, Pukul 00:10 WIB.

Iwan Supriyanto, Triwulan 2021 Ekonomi Indonesia Tumbuh Negatif 0,74 Persen, Suara.com, diakses dari <https://www.suara.com/bisnis/2021/05/05/121752/triwulan-i-2021-ekonomi-indonesia-tumbuh-negatif-074-persen>, pada Sabtu, 24 Juli 2021, pkl 07:01 WIB.