

BAB V

PENUTUP

2.2. Kesimpulan

Sehingga dari pembahasan dan analisa diatas dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Rancangan Undang Undang Cipta Kerja belum menjawab persoalan-persoalan dalam ketenagakerjaan, banyak kepentingan dan hak pekerja/buruh yang sudah ada dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan justru di hilangkan. Rancangan Undang Undang Cipta kerja masih terlalu berpihak kepada pemodal.

Bahwa Dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terdapat perbedaan yang mendasar dalam pengupahan, jam kerja, cuti ketentuan tentang sangsi pidana dan jaminan sosial, dalam perubahan dalam pasal- pasal tersebut dianggap merugikan pekerja yang akhirnya menimbulkan penolakan dari masyarakat baik dari kalangan buruh, mahasiswa dan masyarakat sipil lainnya ini terbukti dengan :

- a. Potensi Hilangnya Upah Minimum
- b. Potensi hilangnya pesangon
- c. Karyawan Kontrak Tanpa Batasan Waktu
- d. Outsourcing Bisa di Semua Jenis Pekerjaan
- e. Waktu Kerja yang Eksploitatif
- f. Tenaga Kerja Asing (TKA) buruh kasar Berpotensi Bebas Masuk ke Indonesia
- g. Hilangnya Jaminan Sosial
- h. PHK Sangat Mudah Dilakukan

Selain itu, masih adanya kekeliruan dalam memahami hierarki perundang-undangan dalam Rancangan Undang Undang Cipta kerja dapat dipandang merupakan kesalahan sangat fatal dalam ilmu hukum karena bertentangan dengan Undang-undang di atasnya atau lebih tinggi. Dalam asas perundang-undangan bahwa undang-undang yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula, oleh karena itu:

- a. Peraturan yang lebih tinggi tidak dapat diubah atau dihapuskan oleh peraturan yang lebih rendah.
- b. Isi peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan isi peraturan di atas.
- c. Peraturan yang lebih rendah dapat merupakan peraturan pelaksana dari peraturan di atasnya

2. Ketentuan ganti rugi untuk pekerja masih masih di berlakukan didalam rancangan undang- undang cipta kerja, tentu ini bertolak belakang dengan di hilangkannya berbagai sanksi pidana bagi pengusaha di dalam Rancangan Undang Undang Cipta Kerja dihilangkan. Jadi tidak adanya sanksi tentu tidak akan ada lagi efek jera bagi pengusaha yang melanggar hak-hak pekerja/buruh. Dalam menciptakan hubungan industrial yang dinamis, harmonis, dan kondusif perlu adanya keseimbangan.

5.2 SARAN

Salah satu kunci keberhasilan dalam menciptakan hubungan industrial adalah komunikasi yang efektif, masalah hubungan industrial adalah karena mampetnya komunikasi, miskomunikasi, salah persepsi. Maka untuk itu perlu adanya keterbukaan dan komunikasi yang baik antara pemerintah, pengusaha dan pekerja agar rancangan undang-undang cipta kerja mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis dengan rasa saling menghargai, saling menghormati peran dari masing-masing pihak. Oleh karena itu, harus dilakukan revisi yang sangat mendasar dan masyarakat harus harus melibatkan dalam tahap aspirasi dan pembahasan terhadap Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja tersebut, komunikasi antar stakeholder adalah basis dan jalan terbaik bagi menyelesaikan

masalah klaster ketenagakerjaan tersebut dan demi kepastian hukum diharapkan para pembahas bijak untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

Bahwa dalam membuat peraturan perundang- undangan harus harus di buat secara jelas dan terperinci agar tidak menimbulkan penafsiran sehingga peraturan perundang- undangan tersebut dapat berlaku efektif agar tercipta rasa keadilan dan kepastian hukum .

