

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan terhadap pekerja merupakan bagian penting dalam keharmonisan antara pekerja dan perusahaan maka dari itu setiap pekerja harus mendapatkan perlindungan atas penyimpangan—penyimpangan yang terjadi di lingkungan perusahaan terkhusus perlindungan terhadap penyimpangan jam kerja yang terjadi di perusahaan tersebut, perlindungan terhadap pekerja diatur didalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, secara yuridis pasal 5 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk, perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Kedua kandungan pasal ini merupakan wujud perlindungan hukum bagi para tenaga kerja. Perlindungan dimaksudkan agar pekerja dapat sesuai dalam menjalankan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan oleh peraturan yang berlaku dan dapat mengamalkan ketentuan pasal 28 ayat (1) dengan kepastian hukum yang tercapai dan pengakuan bahwa pekerja harus dilindungi oleh hukum.
2. penegakan hukum kepada perusahaan yang melakukan penyimpangan jam kerja ini memuat beberapa aturan agar tegaknya keadilan terhadap pekerja yang dirugikan, menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yaitu di dalam pasal Pasal 79 ayat (2) huruf a dan perusahaan dapat terkena sanksi

sebagaimana terdapat dalam pasal 187 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja berbunyi “barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (2), pasal 44 ayat (1), pasal 45 ayat (1), pasal 67 ayat (1), pasal 71 ayat (2), pasal 76, pasal 78 ayat (2), pasal 79 ayat (1), dan ayat 2, pasal 85 ayat (3), dan pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000.00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000.00 (seratus juta rupiah).

5.2 Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam penulisan ini adalah

1. Perlindungan Hukum terhadap pekerja yang mengalami penyimpangan jam kerja menjadi bagian penting dalam keberlangsungan hidup para pekerja/buruh, oleh karena itu kepada pemerintah harus memberikan upaya yang bersifat sistematis dan terkonsentrasi, seperti menambah aturan-aturan yang lebih berat kepada para perusahaan terutama dalam penanganan masalah perlindungan atas penyimpangan kerja yang terjadi kepada pekerja. Agar masalah penyimpangan jam kerja tersebut menjadi peringatan kepada para perusahaan yang masih melanggar aturan Jam Kerja tersebut.
2. Penegakan Hukum terhadap perusahaan yang melakukan penyimpangan jam kerja kepada pekerja ini harus menjadi perhatian, karena aturan-aturan yang memuat tentang sanksi harus diberikan perhatian khusus seperti, memuat aturan-aturan tersendiri terkait tentang pelanggaran jam kerja dan sanksi yang memuat didalamnya (Peraturan Perundang-undangan diluar Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja) jadi menurut pendapat penulis pemerintah harus membuat peraturan baru terkait tentang penyimpangan jam kerja.