

BAB IV

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi perlindungan dan upah minimal terhadap tenaga kerja paruh waktu pada industri makanan cepat saji dan restoran di Kota Semarang kurang efektif. Terbukti dengan adanya hasil dimana ada perbedaan persepsi dalam hal pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang untuk memberikan pendampingan, pengawasan dan pembinaan bagi pelaku usaha maupun untuk tenaga kerja paruh waktu ternyata tidak cukup merata karena dari gerai makanan cepat saji belum merasakan mendapatkan pendampingan, pengawasan dan pembinaan.

Sedangkan dari perlindungan tenaga kerja paruh waktu, tenaga kerja paruh waktu tidak mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan sementara Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menyatakan bahwa tenaga kerja paruh waktu dilindungi dengan mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan seperti tenaga kerja yang lainnya dengan mendapatkan jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja sebab memikul risiko yang sama dengan tenaga kerja lainnya. Masih adanya kesenjangan antara peraturan, implementasi pelaksanaan kebijakan tersebut dengan kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa walaupun kebijakan yang

dibuat mampu untuk memecahkan masalah dalam hal perlindungan dan gaji minimal tenaga kerja paruh waktu, namun perlu adanya penguatan peran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang untuk dapat melakukan pengawasan, pembinaan dan pendampingan secara lebih teratur dan ditingkatkan frekuensinya

2. Untuk implementasi pengupahan pada tenaga kerja paruh waktu di Kota Semarang belum memenuhi pengupahan tenaga kerja paruh waktu menurut ILO dimana tenaga paruh waktu dibayar per jamnya bukan untuk sekali shift seperti yang diterapkan di Industri-industri makanan cepat saji ataupun restaurant di Kota Semarang
3. Hambatan dalam pengimplementasian kebijakan pemerintah terhadap tenaga kerja paruh waktu di Kota Semarang adalah sebagai berikut:

- a. Hambatan normatif

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja paruh waktu dalam UUTK tidak mengaturnya secara jelas, mengingat UUTK sendiri tidak membedakan pekerja penuh maupun pekerja waktu sehingga dalam undang-undang perlindungan hukum bagi semua pekerja/buruh diperlakukan sama. Namun hal tersebut sering diinterpretasikan hanya karyawan penuh waktu saja yang dapat mendapatkan perlindungan hukum.

- b. Hambatan teknis

Hambatan dalam pelaksanaan kontrak kerja pada tenaga kerja paruh waktu lainnya adalah jika terlalu banyak tenaga kerja

paruh waktu dalam satu gerai maka pengaturan jadwal akan semakin sulit sehingga tenaga kerja paruh waktu hanya mendapatkan jadwal masuk kerja per minggu yang semakin sedikit yang akhirnya mengurangi upah yang diterimanya.

1.2 Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebaiknya meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak kerja pada tenaga kerja paruh waktu keinginan peningkatan upah untuk tenaga kerja paruh waktu serta adanya BPJS untuk tenaga kerja paruh waktu.
2. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebaiknya memberikan sosialisasi bagi perusahaan dan tenaga kerja paruh waktu agar mengetahui secara jelas mengenai hak dan kewajibannya.