

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya mengenai **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI “REMOTE PAID INTERNSHIP” DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA** dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penulis menemukan banyak tidak kesesuaian di dalam *employment contract* atau perjanjian kontrak kerja PU.com antara peserta *remote paid internship* dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga hubungan hukum antara peserta *remote paid internship* dan perusahaan (PU.com) lebih tepat dan layak disebut dengan hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan. Perubahan status tersebut lantas tidak menjadikan pekerja mendapatkan hak-hak yang sesuai. Pelaksanaan atas ikrar yang tertera dalam *employment contract* melenceng (wanprestasi), yakni terkait bekerja diluar jam yang ditentukan serta pemberian upah yang jauh dari batas waktu yang ditentukan. Selain wanprestasi dari *employment contract* perusahaan juga tidak memberikan upah atas lembur dan upah dibayarkan jauh di bawah rata-rata upah minimum.

2. Secara teoritis maupun teknis Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri, pada dasarnya tidak mengenal istilah *remote paid internship* yang diadaptasi dari budaya *remote working* atau *work from home or anywhere*. Sehingga perlindungan hukum yang diberikan juga cukup terbatas karena pemerintah belum mengatur secara jelas mengenai *remote paid internship*. Dalam peraturan yang ada, pemerintah pun belum mengatur mengenai sanksi apabila terdapat pelanggaran dalam kegiatan pemagangan. Perubahan status yang terjadi antara *remote paid internship* dan perusahaan (PU.com) menjadi pekerja dan pemberi kerja dapat menempuh upaya hukum melalui Dinas Ketenagakerjaan setempat, Pengaduan Pidana ke Kepolisian, Mengajukan Gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Setempat, atau media alternatif penyelesaian perkara lainnya.

#### 4.2. Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya serta kesimpulan mengenai **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI “REMOTE PAID INTERNSHIP” DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA** dapat diambil beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi penyelenggara pemagangan dalam hal ini adalah perusahaan PU.com yakni, dalam hal penyelenggaraan pemagangan diharapkan untuk lebih memahami, mengikuti, serta menaati peraturan perundang-undangan atau regulasi mengenai pemagangan, yakni mengajukan perizinan kepada Dinas

Ketenagakerjaan setempat untuk selanjutnya dilakukan pemantauan, pengawasan serta evaluasi. Tidak hanya regulasi mengenai pemagangan itu sendiri, diharapkan perusahaan yang mengadakan kegiatan pemagangan juga patuh terhadap peraturan perundang-undangan yang ada. Hal tersebut perlu diperhatikan agar tidak mencederai hak-hak daripada pekerja, perusahaan, serta segala pihak di dalamnya.

2. Saran bagi Lembaga Pemerintahan mengenai perlindungan hukum bagi peserta pemagangan atau pekerja yakni adalah mengatur lebih jelas mengenai kegiatan pemagangan sehingga payung hukum yang terkini sangat dibutuhkan. Perlindungan hukum yang dapat diupayakan adalah dengan melakukan revisi Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri baik dari pendefinisian para pihak terutama siapa itu peserta pemagangan, mengenai jam kerja, pendefinisian uang saku, ketentuan serta cakupan serta minimum uang saku, sanksi. Selain itu diharapkan pemerintah untuk selalu aktif dalam rangka pemantauan penyelenggaraan pemagangan, serta sosialisasi mengenai mengenai ketenagakerjaan bagi pekerja maupun pemberi kerja.
3. Saran bagi peserta pemagangan, pekerja dan/atau masyarakat umum adalah untuk lebih membuka mata dan selalu memperhatikan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Lebih berani untuk berbicara, terutama ketika mendapat perlakuan tidak adil dari perusahaan yang memperkejakan.