

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

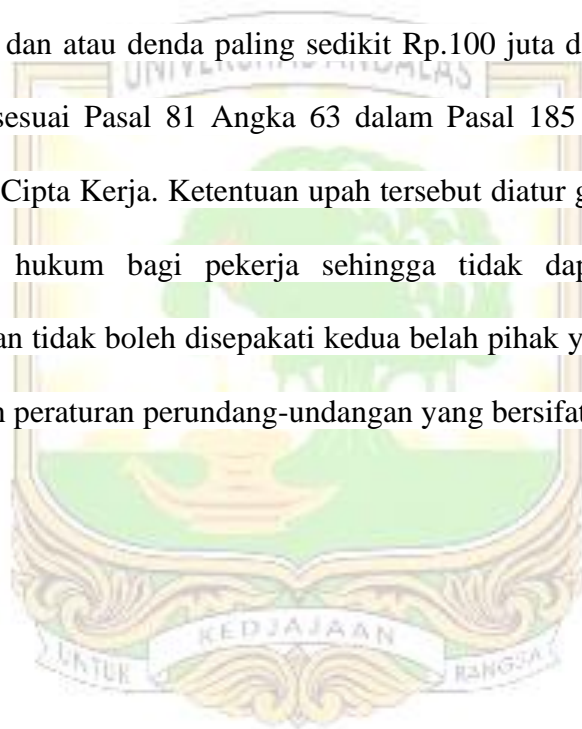
Berdasarkan uraian dan analisis pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal yang mendapatkan kajian dan merupakan jawaban terhadap permasalahan penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja di lingkungan PT.Pramita Cabang Padang berdasarkan status pekerjaannya yaitu pekerja dalam masa percobaan, pekerja tetap (PKWTT), pekerja kontrak (PKWT) dan pekerja alih daya dari PT.Nutrindo Nusa Campita. Pekerja dalam masa percobaan dan Pekerja Kontak (PKWT) yang memiliki perjanjian kerja yang berisikan hak dan kewajiban yang wajib dilaksanakan, dimana perjanjian tersebut merupakan perjanjian baku dari pemberi kerja akan tetapi masih ada kekurangannya baik untuk pekerja PKWTT maupun PKWT yaitu pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis tersebut tidak menjelaskan secara jelas jabatan atau jenis pekerjaan yang akan diberikan kepada pekerja dan tempat pekerjaannya masih belum dijelaskan juga. Padahal Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat hal yang dimaksud sesuai Pasal 54 UU Ketenagakerjaan. PT. Pramita Cabang Padang telah memiliki peraturan perusahaan yang telah disahkan dan ditetapkan serta telah dijalankan sebagaimana mestinya. Bagi pekerja tetap (PKWTT) setelah diangkat dari pekerja dalam masa percobaan maka akan mendapatkan surat keputusan (SK) yang diterbitkan oleh Presiden

Direktur dan diwajibkan menyesuaikan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan pengupahannya sudah menyesuaikan dengan struktur dan skala upah yang berlaku. Apabila dibandingkan dengan pekerja alih daya dari PT.Nutrindo Nusa Campita sangat berbeda jauh dimana antara pemberi kerja dan pekerjanya tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis dan peraturan perusahaan, hal ini telah bertentangan dengan Pasal 81 Angka 13 dalam Pasal 57 ayat (1) Jo. Pasal 81 Angka 20 dalam Pasal 66 UU Cipta kerja yang mensyaratkan untuk perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia, dan juga bagi perusahaan yang tidak memiliki peraturan perusahaan bertentangan dengan Pasal 108 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan.

2. Pelaksanaan pengupahaan pada masa Pandemi Covid-19 termasuk keadaan memaksa yang relatif sehingga para pihak masih dimungkinkan untuk melaksanakan kewajibannya. Pelaksanaan pengupahan bagi pekerja yang melaksanakan *Work From Home* (WFH) atau *Work From Office* (WFO) atau kombinasi keduanya serta pekerja yang dirumahkan sementara waktu tetap berhak atas Upah dan apabila ada penyesuaian upah akibat pandemi Covid-19 ini harus dilakukan berdasarkan kesepakatan secara dialog yang dilandasi dengan kekeluargaan, transparansi dan itikad baik yang dibuat secara tertulis yang mana harus memuat besaran upah; cara pembayaran;

dan jangka waktu kesepakatan dan hasil kesepakatan tersebut disampaikan ke Dinas Ketenagakerjaan provinsi sesuai BAB II Huruf B KepMenaker No.104 Tahun 2021. Perjanjian kerja yang telah dibuat merupakan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, akan tetapi pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum termuat dalam Pasal 81 Angka 25 dalam Pasal 88E ayat (2) UU no.11 tahun 2020, apabila dilanggar akan mendapatkan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan atau denda paling sedikit Rp.100 juta dan paling banyak Rp.400 juta sesuai Pasal 81 Angka 63 dalam Pasal 185 UU no.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ketentuan upah tersebut diatur guna memberikan perlindungan hukum bagi pekerja sehingga tidak dapat diperjanjikan sepihak bahkan tidak boleh disepakati kedua belah pihak yang menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa.



## **B. Saran**

1. Perusahaan yang belum memiliki perjanjian kerja dengan pekerjanya terutama pekerja kontrak (PKWT) diharapkan segera membuat dan melakukannya sesuai pasal 57 ayat (1) Jo. Pasal 66 UU Cipta kerja yang mensyaratkan untuk perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis. Begitu juga apabila belum memiliki peraturan perusahaan agar segera membuatnya dan mendaftarkannya kepada kementerian ketenagakerjaan sesuai Pasal 108 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini sangat penting dikarenakan dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan mengandung hak-hak dan kewajiban yang harus dituangkan didalamnya sehingga menjadi lebih jelas dan pasti.
2. Pengusaha dan pekerja agar melaksanakan hubungan kerja berdasarkan Keputusan Kementerian Ketenagakerjaan No.104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Pandemi Covid-19 dalam rangka mengantisipasi dampak Pandemi Covid-19 dan pemberlakuan pembatasan kegiatan usaha terhadap pelaksanaan hubungan kerja, agar tetap terjaga kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha. Dan hal yang terpenting pengusaha dilarang memberikan upah dibawah upah minimum baik dengan kesepakatan maupun tanpa kesepakatan. Dan Kementerian Ketenagakerjaan harus meningkatkan kinerjanya dalam bentuk memonitoring dan fungsi pengawasan dengan baik.