

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PESERTA MAGANG: PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Ida Ayu Sabda Surya Laksmi, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: idaayusabda@gmail.com

Putri Triari Dwijayanthi, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: putritriari@unud.ac.id

ABSTRAK

Penulisan jurnal ini dilakukan dengan tujuan guna menjabarkan pengaturan hukum mengenai perlindungan hukum dan mekanisme penyelesaian sengketa terhadap peserta magang yang mengalami diskriminasi pada saat proses pemagangan. Metode penelitian yang diterapkan adalah normatif dengan mengacu pada bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan) dan bahan hukum sekunder seperti buku, teori hukum, dan literatur hukum lainnya. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach) dengan merujuk pada ketentuan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan analitis, konseptual, dan pendekatan faktual dalam mengkaji pengaturan hukum perlindungan dan penyelesaian sengketa bagi peserta magang yang mengalami diskriminasi. Berdasarkan analisis didapatkan hasil; penelitian menunjukkan bahwa peserta magang dapat dikategorikan sebagai "tenaga kerja" karena mereka mengikuti proses pemagangan yang merupakan bagian dari pelatihan kerja. Perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia hanya berlaku bagi peserta magang yang telah menyelesaikan pendidikan, bukan bagi siswa dan mahasiswa. Untuk menjamin perlindungan hukum pihak peserta dan penyelenggara pemagangan biasanya membuat perjanjian yang mengikat secara hukum berupa perjanjian pemagangan yang memuat daripada hak dan kewajiban kedua pihak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tindakan diskriminasi yang dialami peserta magang yang kemudian menimbulkan perselisihan, dalam hubungan industrial diskriminasi tergolong perselisihan hak. Sesuai dengan pengaturan hukum, penyelesaian sengketa mengenai hak, terutama terkait dengan diskriminasi, dapat dilakukan melalui prosedur yang diatur dalam undang-undang, baik melalui jalur non-litigasi ataupun melalui jalur litigasi.

Kata kunci: Pemagangan, Peserta Magang, Diskriminasi, Perlindungan Hukum, Penyelesaian Sengketa.

ABSTRACT

The purpose of writing this journal is to describe the legal arrangements regarding legal protection and dispute resolution mechanisms for apprentices who experience discrimination during the apprenticeship process. The research method used is normative by referring to primary legal materials (laws and regulations) and secondary legal materials such as books, legal theories, and other legal literature. The approach used is a statute approach by referring to legal provisions relating to employment. In addition, this research also uses analytical, conceptual, and factual approaches in examining the legal arrangements for protection and dispute resolution for apprentices who experience discrimination. Based on the analysis, the research shows that apprentices can be categorized as "workers" because they follow the apprenticeship process which is part of job training. Labor law protection in Indonesia only applies to apprentices who have completed their education, not to students and college students. To ensure legal protection, participants and apprenticeship organizers usually make a legally binding agreement in the form of an apprenticeship agreement which contains the rights and obligations of both parties in accordance with the provisions of the law. Acts of discrimination experienced by apprentices which then lead to disputes, in

industrial relations discrimination is classified as a dispute over rights. In accordance with legal arrangements, dispute resolution regarding rights, especially related to discrimination, can be carried out through procedures stipulated in the law, either through non-litigation or through litigation channels.

Keywords: *Apprenticeship, Apprentices, Discrimination, Legal Protection, Dispute Resolution.*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana dalam kehidupan sosial setiap individu masyarakat harus mampu bertahan hidup atau mempertahankan kehidupan mereka masing-masing. Hal tersebut dapat dilakukan dengan pengembangan sumber daya manusia, dengan dibenahi dan ditingkatkannya kualitas dan kuantitas tersebut membantu daripada adanya kestabilan dalam pemenuhan kebutuhan masing-masing individu. Salah satu cara mereka untuk dapat menghidupi diri adalah dengan bekerja mencari sumber penghasilan. Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang pada intinya mengatur bahwasannya setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang sama dan layak dalam hubungan kerja tersebut.¹ Melalui pengaturan tersebut diartikan bahwa hak bekerja dan menentukan pilihan pekerjaan yang sesuai dengan kemahiran dan kemampuan yang dimiliki merupakan bagian dari HAM yang dijamin oleh konstitusi. Setiap orang berhak menentukan dan melakukan pekerjaan karir yang sesuai dengan kemampuan mereka.

Hadirnya kelompok individu yang bekerja kemudian menjadi dapat menjadi tenaga kerja dan atau pekerja/buruh, dimana dengan adanya mereka salah satu roda penggerak ekonomi sekaligus menjadi salah satu unsur penyeimbang daripada kelangsungan ekonomi. Indonesia yang merupakan negara berkembang dan negara dengan jumlah penduduk berdasarkan laporan worldometers sebanyak 273, 52 juta jiwa, bahwasanya tercatat penduduk Indonesia mendominasi 40,9% jumlah penduduk di Asia Tenggara.² Dengan kondisi negara yang demikian maka sangat diperlukan adanya keseimbangan antara sarana lapangan pekerjaan dan sumber daya manusia, hal ini dapat diartikan antara kuantitas dan kualitas SDM harus menjadi cukup dan sama peluangnya untuk mendapatkan kondisi negara dengan *sustainable economy* yang baik. Mengingat apabila sektor ekonomi mengalami perlambatan pergerakan maka, akan mempengaruhi sektor lainnya. Penguatan SDM sangat gencar dilakukan tidak hanya mempersiapkan individu yang maju dengan *hardskill*-nya melainkan juga dapat mengembangkan ranah *soft skill*, sebagai upaya mempersiapkan mereka sebelum memasuki dunia pekerjaan.

Upaya persiapan menghasilkan dunia pekerjaan dengan SDM berkualitas dilakukan melalui banyak hal mulai dari mengikuti pelatihan, praktek kerja, persiapan saat masih dilingkungan sekolah atau kampus hingga mengikuti program magang. Saat ini selain *fresh graduate*, seseorang sudah dapat terjun langsung ke dunia pekerjaan tanpa harus menunggu dari tuntasnya pendidikan terlebih dahulu, dalam hal ini biasanya

¹ Putri, A. H. P. "Menganalisis Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja." *De Cive: Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 1, 8 (2021); 277-287.

² Cindy M A, 2023, "Indonesia Mendominasi Jumlah Penduduk di Asia Tenggara Berapa Besarnya", Databoks, URL: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/31/indonesia-mendominasi-jumlah-penduduk-di-asia-tenggara-berapa-besarnya>. diakses tanggal 14 Juni 2023.

seseorang akan mengikuti seperti praktik menjadi pekerja dalam suatu badan/tempat/instansi, disebut dengan magang atau *pemagangan*.

Magang atau program *pemagangan* merupakan suatu praktik pengetahuan dan keterampilan guna menyelesaikan permasalahan riil di sekitar. Tujuan utama adanya program pemagangan adalah guna melatih tenaga kerja agar memiliki *skill* sesuai dengan kebutuhan. Selain daripada itu tujuan atau *goals* program magang adalah untuk menambah kemahiran baru para pekerja dalam *upgrade* diri terkhususnya belajar dari teknologi yang selalu berkembang (*re-skilling*) serta meningkatkan keahlian pekerja.³ Praktek *pemagangan* telah menjadi komponen integral dalam pendidikan tinggi dan pelatihan profesional di seluruh dunia. Meskipun diharapkan memberikan pengalaman berharga bagi peserta magang, namun seringkali terjadi konflik hukum antara peserta magang, penyelenggara pemagangan, dan bahkan pihak ketiga yang terlibat. Konflik-konflik ini bisa berkaitan dengan sejumlah masalah misalnya mengenai hak dan kewajiban, kompensasi, hak atas hasil karya, pelecehan, atau ketidaksetaraan perlakuan.⁴

Berdasarkan salah satu bentuk dari pengaturan hukum ketenagakerjaan Indonesia, dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan) mengatur mengenai definisi "tenaga kerja", namun UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan tidak secara jelas ada penyebutan peserta magang. Lebih lanjut dalam aturan turunannya mengenai pemagangan yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Proses Pemagangan (selanjutnya disebut Permenaker 6/2020 tentang Penyelenggaraan Proses Pemagangan). Dilansir dari laman detik.com "Chairul Fadly Harahap, Kepala Biro Humas Kementerian Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 berfokus hanya pada mengatur hak-hak pemagang yang telah menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu. Aturan ini secara khusus mengatur aspek pemagangan dalam konteks pelatihan kerja, sedangkan pemagangan yang berhubungan dengan pendidikan tidak termasuk dalam cakupan peraturan tersebut. Kementerian Ketenagakerjaan hanya memiliki wewenang untuk meminta perusahaan-perusahaan yang menerima pemagang yang masih terdaftar sebagai pelajar untuk menerapkan peraturan tersebut."⁵ Berdasarkan hal ini maka perusahaan atau pihak penyelenggara pemagangan yang menerima peserta magang dalam konteks siswa dan mahasiswa berkaca pada UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan turunannya sebagai landasan. Lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 55 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengguna (perusahaan atau organisasi yang menerima peserta magang) wajib memastikan perlindungan kepada peserta magang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan aturan turunannya yang berlaku.

Dalam hubungan kerja sering timbul permasalahan, maka perlu keterlibatan turun tangan pemerintah sebagai pihak yang memberikan upaya dan solusinya,

³ *International Labour Organization. Pemagangan Yang Berkualitas: Buku Informasi untuk Serikat Pekerja* (Jakarta, Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2019), h.1.

⁴ Choirunisa, Hanas., Rahardja, Edy., & Perdhana, Mirwan. Surya, 2018, "Diskriminasi Di Tempat Kerja (Studi Kasus Wanita Berjilbab Di Perusahaan Di Magelang" *Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomika & Bisnis.

⁵ Edi W, 2021, "Budaya Eksploitasi Anak Magang", Detik News, URL: news.detik.com/x/detail/investigasi/20211109/Budaya-Eksploitasi-Anak-Magang/. diakses tanggal 15 Juni 2023.

sehingga munculah istilah Hubungan Industrial.⁶ Hubungan Industrial adalah sebuah sistem interaksi yang terjalin antara individu yang terlibat dalam pembuatan barang dan/atau pelayanan, yang mencakup Pengusaha, Pekerja, dan Pemerintah.⁷ Dapat dimaknai bahwasannya para pekerja dan pengusaha memiliki tujuan dan tanggung jawab yang serupa, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama. Kesuksesan dalam hubungan industrial akan memberikan manfaat bagi keduanya, baik dalam skala individu maupun bagi perusahaan secara keseluruhan. Apabila dalam konteks antara peserta magang dengan Perusahaan atau tempat ia melakukan pemagangan atau *pemagangan* maka juga akan dilandasi dengan hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (yang selanjutnya disebut UU 6/2023) bahwasannya hubungan kerja peserta magang dibentuk berdasarkan kesepakatan tertulis antara peserta magang, pengguna, dan lembaga penyelenggara pendidikan. Ini berarti adanya perjanjian antara peserta magang, perusahaan, dan institusi pendidikan yang menjadi landasan pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Latar belakang ini didasarkan pada kebutuhan untuk menyelidiki dan memahami permasalahan hukum yang muncul dalam praktek *pemagangan*, serta cara-cara penyelesaian sengketa yang tersedia khususnya apabila terdapat tindakan diskriminasi terhadap peserta magang baik dari pihak internal maupun eksternal. Konflik-konflik ini dapat merugikan peserta magang, merusak reputasi penyelenggara *pemagangan*, dan memiliki dampak jangka panjang pada hubungan profesional di tempat kerja. Selain itu, tantangan dalam penyelesaian sengketa dalam konteks *pemagangan* juga perlu diperhatikan. Mekanisme penyelesaian yang efektif dan adil harus ditemukan untuk menjaga keadilan dan kesetaraan bagi semua pihak yang terlibat.⁸ Selain itu, perubahan dalam peraturan hukum yang berkaitan dengan *pemagangan* juga dapat memengaruhi bagaimana konflik hukum ini ditangani.

Penelitian tentang bagaimana hukum melindungi peserta magang dalam praktek *pemagangan* yang mengalami diskriminasi dan mekanisme penyelesaiannya akan membantu memahami kompleksitas isu-isu ini dan mencari solusi yang lebih baik untuk mengatasi konflik yang muncul. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang bagaimana peraturan hukum dapat diperbaiki atau diperbarui untuk melindungi hak-hak peserta magang dan mempromosikan praktek *pemagangan* yang adil dan bermanfaat.

Walaupun sudah ada peraturan-peraturan hukum yang mengatur perihal perlindungan peserta magang di tempat kerja khususnya di Indonesia yang mana dimuat dalam ketentuan UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, namun acapkali masih ditemukan terjadinya tindakan yang kurang patut bagi peserta magang serta kurangnya kepastian terhadap tindakan penyelesaian didalamnya. Hal ini sebetulnya memicu terjadinya kekosongan norma khususnya bagi perlindungan terhadap peserta magang yang statusnya tidak pekerja tetap dalam lingkungan kerja tersebut.

⁶ Ramadhani, D. A. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)." *Jurnal Yuridis* 5, (2) (2018): 186-209. h. 189

⁷ *Ibid*, h. 190.

⁸ Jahari, A., & Artita, Rahmatin, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Case Law: Journal of Law* 4, (2) (2023): 79-100. h. 87.

Mengacu pada isu masalah tersebut, dalam jurnal yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Magang: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan” penulis akan menganalisis lebih lanjut. Penulisan jurnal ini menggambarkan unsur kebaruan dalam bidang hukum. Sebagai bukti jurnal ini merupakan hasil kontribusi dari penulis, maka disertakan 2 (dua) jurnal sebagai *state of art*. Pada penelitian jurnal sebelumnya yaitu dengan judul “Pertanggungjawaban Pengusaha Terhadap Peserta Pemagangan Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja Selama Proses Magang” yang ditulis oleh Alisha Nadira, dkk pada tahun 2023. Dengan permasalahan yang dibahas yakni mengenai aspek-aspek hukum, etika, dan tanggung jawab yang terkait dengan perlindungan peserta magang dalam situasi kecelakaan kerja, serta implikasinya dalam praktik industri dan ketentuan hukum yang berlaku dalam hal ini berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan. Penelitian kedua jurnal dengan judul “Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang Melalui Jalur Non-Litigasi” yang ditulis oleh Mila Wijayanti, dkk pada tahun 2023. Dengan permasalahan yang dibahas mengenai cara-cara penyelesaian sengketa terkait hak peserta magang dilakukan dengan non-litigasi, mencakup berbagai metode alternatif penyelesaian sengketa, penerapan metode-metode ini dalam konteks perlindungan hak peserta magang dan bagaimana proses ini dapat menjadi alternatif yang efektif dalam menyelesaikan sengketa yang mungkin muncul selama masa magang.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peranan hukum ketenagakerjaan dalam melindungi hak dan kewajiban peserta magang selama *pemagangan*?
2. Bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan terhadap penyelesaian sengketa dalam hubungan kerja yang terjadi dengan peserta magang?

1.3. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam melindungi hak dan kewajiban peserta magang selama proses *pemagangan*.
2. Untuk mengetahui pengaturan hukum ketenagakerjaan terhadap penyelesaian sengketa yang terjadi dalam hubungan kerja dengan peserta magang.

2. Metode Penelitian

Dalam penulisan jurnal, digunakan metode hukum normatif yang meneliti kaidah atau aturan hukum digunakan untuk mengkaji prinsip-prinsip atau peraturan hukum sebagai komponen dari suatu sistem yang berkaitan dengan peristiwa hukum tertentu. Dilakukannya penelitian jurnal ini dengan maksud dan tujuan memberikan analisis hukum sebagai dasar yang mendukung justifikasi preskripsi suatu peristiwa hukum. Dengan pemeliharaan digunakannya metode hukum normatif dalam penelitian ini yang diutamakan adalah sistem kaidah atau norma dalam hukum positif sebagai pusat kajiannya yang didapati indikasi atau preskripsi kekosongan norma dalam hal perlindungan terhadap peserta magang yang masih berstatus siswa dan mahasiswa atau masih dalam status pendidikan.⁹ Penulisan jurnal ini menggunakan pendekatan *statute approach*, *conceptual approach*, dan *the factual approach*. Dalam pengkajian isu tersebut diatas menggunakan sumber bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-

⁹ Diantha, I. Made Pasek. *Metodologi penelitian hukum normatif dalam justifikasi teori hukum*. (Jakarta, Prenada Media, 2016). h. 12

undangan; UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker 6/2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri serta regulasi yang berkaitan dengan isu dan peristiwa hukum yang dibahas dan bahan hukum sekunder mencakup buku, teori, dan literatur hukum.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Perlindungan Hak dan Kewajiban Peserta Magang Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan pendapat dari Molenaar hukum ketenagakerjaan dijelaskan bahwa *Arbeidsrecht* (hukum Ketenagakerjaan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.¹⁰ Definisi yang dijabarkan ini menunjukkan pada latar belakang lahirnya hukum ketenagakerjaan, sebab pada mulanya selain mengenai ketenagakerjaan dalam hal penentuan syarat kerja antara orang yang bekerja maupun pemberi kerja bebas untuk menentukannya. Mengenai kegiatan magang dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia hal ini termaktub dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pengaturannya termuat pada Pasal 1 angka 11 mengatur "Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu." Pada Pasal 1 angka 9 pada pokoknya menyebutkan pelatihan kerja dapat dimaknai sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan serta meningkatkan keterampilan kerja, daya kerja, disiplin, sikap, dan budaya kerja pada tingkat kemahiran tertentu yang sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan definisi yang diberikan dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan bahwasanya mengenai kegiatan pemagangan yang diikuti peserta/pekerja magang maka mengenai perlindungan dan pengaturan hukum sebagai pijakan adalah UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan hal ini dikarenakan, dalam ketentuan tersebut tidak memberikan definisi dari kata 'bekerja' namun, disebutkan bahwa pemagangan bagian dari sistem pelatihan kerja dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan orang yang lebih berpengalaman.¹¹ Jadi, peserta/pekerja yang mengikuti magang dapat dikategorikan bekerja dan sebagai pekerja karena ia bagian dari pelatihan kerja. Dalam konteks pemagangan, ada sejumlah tata cara yang telah dijelaskan dalam undang-undang yang harus diperhatikan dan dilaksanakan baik peserta maupun penyelenggara magang.¹² Tata cara proses terkait dengan magang mencakup beberapa aspek, seperti persyaratan penyelenggaraan pemagangan, kriteria peserta magang, perjanjian pemagangan, lamanya masa atau kurun waktu magang, dan pengawasan.

Mengenai ketentuan proses pemagangan secara lebih rinci diatur dalam Permenaker 6/2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

¹⁰ Ramli, Lanny. *Hukum ketenagakerjaan*. (Surabaya, Airlangga University Press, 2020), 6.

¹¹ Alfattah, H., & Maghfiroh, A. A, "Analisis Yuridis Mengenai Program Magang Kampus Merdeka." *Jurnal Kelompok Riset Dan Debat*, 1, (2022): 1-16. h. 5

¹² Arindrajaya, Safina., dkk, "Efektivitas Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Terhadap Hak Mahasiswa Sebagai Peserta Pemagangan." *Indonesia Law Reform Journal* 1, (2) (2021): 197-208. h.197

Penyelenggara pemagangan merupakan perusahaan yang telah memenuhi syarat dalam penyelenggaraan pemagangan. Penting untuk disadari bahwa tidak semua perusahaan dapat mengadakan program pemagangan.¹³ Bagi perusahaan yang ingin melaksanakan pemagangan, perusahaan tersebut harus mematuhi persyaratan yang diatur dalam Pasal Permenker 6/2020, persyaratan tersebut mencakup: a) Unit Pelatihan; b) Program Pemagangan; c) Sarana dan Prasarana; dan e) Pembimbingan Pemagangan atau instruktur. Selain itu, peserta magang juga mempunyai syarat dan kriteria yang harus dipenuhi. Permenaker 6/2020 pada Pasal 9 ayat (1) mendefinisikan bahwasannya peserta pemagangan di dalam negeri ialah; (1) pencari kerja atau (2) pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya. Adapun syarat peserta magang dalam ketentuan tersebut adalah; usia minimal 17 tahun bagi pencari kerja, dalam kondisi kesehatan jasmani dan rohani yang sehat, lulus seleksi serta harus menunjukkan surat persetujuan orang tua.

Terjalannya hubungan kerja peserta dan penyelenggara pemagangan harus didasari dengan perjanjian pemagangan.¹⁴ Dalam proses pelaksanaan kegiatan magang antara peserta dengan pengusaha harus membuat sebuah perjanjian pemagangan secara tertulis sebagai acuan pelaksanaan (Pasal 22 ayat (1) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan). Dengan hal tersebut maka mengenai hak dan kewajiban peserta magang disesuaikan dengan perjanjian kerja atau kesepakatan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Merujuk pada ketentuan Pasal 10 ayat (2) mengatur bahwa perjanjian pemagangan antara Perusahaan dan peserta magang dijelaskan secara rinci harus memuat beberapa hal yaitu:

- a. Hak dan kewajiban peserta magang;
- b. Hak dan kewajiban penyelenggara magang;
- c. Program pemagangan
- d. Jangka waktu pemagangan
- e. Besaran uang saku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 22 ayat (3) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur "Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan."

Mengenai muatan dan pengaturan hak yang diterima peserta magang secara rinci termaktub di Pasal 13 ayat (1) Permenaker 6/2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang pada pokoknya memuat:

1. Pembimbing pemagangan atau instruktur berhak memberikan bimbingan;
2. Mendapatkan pemenuhan hak yang sesuai atas perjanjian pemagangan;
3. Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama proses magang;
4. Memperoleh uang saku;
5. Peserta pemagangan diikutkan dalam program jaminan sosial, dan;
6. Mendapatkan sertifikat atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.

Berkaitan dengan kewajiban yang harus dipenuhi peserta magang termuat dalam Pasal 14 pada pokoknya memuat:

1. Mentaati perjanjian pemagangan;

¹³ Lutfia, D. Dinasty., & Rahadi, D. Rianto, "Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 8, (3) (2020): 199-204.

¹⁴ Wijayanti, M., & Wahyuni, S, "Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang Melalui Jalur Non-Litigasi." *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum* 5, (1) (2023): 74-95. h. 76-77.

2. Mengikuti program magang hingga jangka waktu selesai;
3. Melaksanakan tata tertib yang berlaku pada penyelenggara pemagangan, dan;
4. Menjaga nama baik tempat magang.

Melalui adanya hak dan kewajiban yang telah dipenuhi kepada peserta magang yang diberikan oleh pihak penyelenggara magang yang dimuat dalam perjanjian pemagangan, diharapkan menjadi sebuah bentuk jaminan dan kepastian hukum guna melindungi hak dan kewajiban baik antara peserta dan atau penyelenggara pemagangan. Perjanjian ini memiliki fungsi yang lebih luas, yaitu untuk mencegah eksploitasi pekerja magang dengan mengatur berbagai aspek, termasuk jangka waktu magang, beban kerja, dan jam kerja.¹⁵

Namun, dalam hak dan kewajiban yang diterima peserta magang terdapat hal yang kurang mendapat pengaturan dalam hukum ketenagakerjaan yang ada yaitu mengenai perlindungan dalam hal penyelesaian apabila terdapat sengketa atau perselisihan antara pihak penyelenggara dengan peserta atau pihak eksternal dengan peserta magang. Dalam keberlakuan perjanjian sebagai sebuah bentuk hukum ini juga berperan sebagai upaya untuk melindungi dan menghormati hak asasi manusia (HAM) serta menjaga martabat pekerja magang.

Hal yang menjadi sorotan dalam konteks perolehan hak peserta magang ialah mengenai posisi atau status yang diterima selama proses pemagangan yang terkadang mendapat ketidaksetaraan. Dalam pemagangan muncul sebuah *stereotype* bahwasannya hadirnya peserta magang diposisikan individu yang mencari kerja atau pengalaman praktik dan merekalah yang membutuhkan dan bergantung terhadap penyelenggara pemagangan.¹⁶ Hal ini menimbulkan sebuah kerentanan dalam hal mengarah pada adanya *bullying* dan seksisme sampai pada kekerasan dan pelecehan yang dianggap biasa terjadi. Diskriminasi terkadang tidak hanya datang dari internal Perusahaan melainkan bagi peserta magang yang berhubungan dengan pihak eksternal juga tidak menutup kemungkinan terjadi hal diskriminasi.

Bulan Juni tahun 2019 *International Labour Organization* (selanjutnya ILO) telah mengesahkan Konvensi 190 mengenai "Konvensi tentang Pencegahan dan Penanggulangan Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja dan di Tempat Kerja Publik," adalah sebuah perjanjian internasional yang diadopsi oleh ILO pada tahun 2019. Konvensi ini bertujuan untuk mengatasi masalah kekerasan serta pelecehan di lingkungan kerja yang sering dialami oleh pekerja, termasuk pekerja wanita. Berikut beberapa poin penting yang terkait dengan Konvensi ILO 190 yang dapat disimpulkan sebagai berikut:¹⁷

1. Perlindungan: Konvensi ini menekankan perlunya mencegah dan menanggulangi segala bentuk diskriminasi baik berupa kekerasan, *bullying*, dan atau pelecehan di tempat kerja, baik yang bersifat fisik, psikologis, atau seksual.
2. Ruang Lingkup: Konvensi ini mencakup semua sektor ekonomi dan jenis pekerjaan, baik dalam lingkup formal atau informal. Hal ini mencakup pekerja di sektor swasta, sektor publik, serta pekerja yang bekerja secara mandiri.

¹⁵ Agista, R. T., & Ngaisah, S, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan." *DE RECHT (Journal of Police and Law Enforcement)*, (2023): 48-60.

¹⁶ *Op.cit*, (74).

¹⁷ ILO *Convention* No. 190 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja dan di Tempat Kerja Publik

3. Definisi dan Pencegahan: Konvensi ILO 190 mendefinisikan kekerasan serta pelecehan di ranah tempat kerja serta mengharuskan negara yang menjadi bagian untuk mengadopsi kebijakan dan upaya yang efektif untuk mencegahnya, termasuk pendidikan dan pelatihan yang diperlukan.
4. Tanggung Jawab Pemberi Kerja: Konvensi ini menekankan bahwa pemberi kerja mempunyai tanggung jawab atau tanggung jawab untuk membangun etos dan tempat kerja yang aman dan bebas dari kekerasan dan pelecehan. Mereka juga diharapkan untuk mempromosikan kesetaraan gender dan non-diskriminasi.
5. Hak Peserta: Konvensi ILO 190 juga memberikan hak kepada pekerja untuk melaporkan kekerasan dan pelecehan yang mereka alami dan mendapatkan perlindungan hukum serta akses ke peradilan.

Setiap negara yang telah meratifikasi Konvensi ILO 190 diharapkan untuk mengimplementasikan prinsip-prinsipnya dalam hukum dan praktik ketenagakerjaan mereka.¹⁸ Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman, menghormati hak asasi manusia, dan mengatasi masalah serius yang terkait dengan diskriminasi di tempat kerja.

Untuk melindungi peserta magang pada penyelenggara pemagangan di Indonesia, beberapa ketentuan dan pengaturan hukum telah dikeluarkan pemerintah guna memberikan perlindungan hukum menyeluruh. Beberapa peraturan perundang-undangan tersebut antara lain UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker 6/2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, dan Permenakertrans RI No: Per.08/Men/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

Namun dalam pengaturan Permenaker 6/2020 terdapat pula ketentuan yang cenderung mengarah diskriminatif dimana pada ketentuan syarat peserta magang yang harus sehat jasmani dan rohani, hal ini dapat disalahartikan bagi adanya pekerja penyandang disabilitas yang bisa tidak memenuhi syarat tersebut. Selain itu UU Ketenagakerjaan dan pengaturan terusnya belum dapat dikatakan memayungi dan memberikan perlindungan hak dan kewajiban secara optimal serta perlindungan pencegahan diskriminasi.

3.2. Penyelesaian Sengketa Dalam Hubungan Kerja Dengan Peserta Magang Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Status atau posisi sebagai peserta magang dalam sebuah perusahaan terkhususnya bagi pemagangan dalam negeri di Indonesia, terkadang mendapatkan respon yang kurang baik.¹⁹ Respon ini biasanya akan diperoleh tidak hanya dari rekan kerja yang berstatus sebagai pegawai tetap, pihak perusahaan, tapi juga pihak eksternal apabila peserta magang berhadapan langsung dengan konsumen, rekanan, atau partner perusahaan. Hal inilah juga yang membuka kemungkinan terjadinya sebuah diskriminasi terhadap peserta magang. Diskriminasi yang didapat tentunya berbeda-beda seperti; kekerasan (fisik, mental, dan seksual), pelecehan, diskriminasi berbasis gender, agama, dan kelompok minoritas dan lain sebagainya.

Berdasarkan pandangan dari Rafael La Porta perlindungan yang disediakan oleh suatu negara memiliki dua karakteristik, yaitu mencegah atau tindakan pencegahan

¹⁸ Pratiwi, D. A., 2023. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Undang-Undang Cipta Kerja", *Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Sultan Agung.

¹⁹ Wijaya, R. C. V., & Waluyo, W., "Perlindungan Hukum Terhadap Peserta "Remote Paid Internship" Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum MJN* 13, (1) (2023):54-61.

(*prohibited*) dan memberikan sanksi sebagai tindakan hukuman (*sanction*).²⁰ Menurut Imam Soepomo, perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja mencakup lima aspek hukum ketenagakerjaan, yakni: 1. pengerahan/penempatan tenaga kerja, 2. hubungan kerja, 3. kesehatan kerja, 4. keamanan kerja, dan 5. jaminan sosial tenaga kerja.²¹ Dalam mewujudkan perlindungan melalui perjanjian magang antara peserta magang dan perusahaan memiliki kekuatan hukum yang mengikat, dan UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan turunannya juga memberikan perlindungan bagi peserta magang. Dalam hukum ketenagakerjaan agar pelaksanaan proses pemagangan tidak terjadi penyimpangan maka diatur lebih lanjut program magang diawasi oleh Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 28 ayat 1 Permenaker 6/2020.

Beberapa waktu yang lalu sebuah berita yang ditemukan dari Kompas.com pada tanggal 7 September 2023, menyebutkan bahwa seorang siswi magang dari daerah Probolinggo dibentak oleh *seleb* TikTok, Luluk Nuril.²² Video tersebut kemudian viral di media sosial dan menimbulkan kecaman dari berbagai pihak. Dengan *viralnya* unggahan, pelaku inisial LN dan suaminya ditindaklanjuti oleh Propam dan suami pelaku kemudian diberhentikan dari jabatannya. Siswi magang tersebut mengalami trauma akibat insiden tersebut, namun kemudian membaik setelah mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Orangtua siswi magang juga mengadakan mediasi dengan pihak sekolah dan perwakilan dari pusat perbelanjaan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Meskipun demikian, insiden tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaan program magang di Indonesia, seperti kurangnya pengawasan dan perlindungan hukum bagi peserta magang.

Selain dari kasus tersebut sebenarnya diskriminasi yang terjadi masih dalam pemagangan di Indonesia masih ada lagi, peserta magang yang menjadi pihak yang dirugikan terkadang sangat sulit posisinya apabila mendapatkan tindakan diskriminasi terutama saat meminta keadilan. Pada ranah ini apabila terdapat sebuah perselisihan atau sengketa antara pihak perusahaan dan peserta magang, dikarenakan pihak ini terjalin dalam sebuah hubungan kerja dan dalam pelaksanaannya telah diikat oleh perjanjian pemagangan maka untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi dapat dilakukan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (yang selanjutnya disebut UU 2/2004 tentang PPHI). Terdapat 4 (empat) macam perselisihan hubungan industrial yang termaktub dalam Pasal 2 UU 2/2004 tentang PPHI, yaitu perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Ketika halnya terjadi diskriminasi maka dia dapat dikategorikan terjadi perselisihan hak dimana pemenuhan hak mengenai keselamatan kerja belum dipenuhi, maka dalam proses penyelesaiannya dapat menggunakan pedoman dalam UU 2/2004 tentang PPHI.

Proses penyelesaian hubungan industrial mengenai perselisihan hak sesuai dengan UU 2/2004 tentang PPHI dapat dilakukan melalui beberapa cara salah satunya jalur non-litigasi, antara lain:

²⁰ Armeilia, D, "Perlindungan hukum dan hak memperoleh keselamatan kerja bagi tenaga kesehatan akibat pandemi Covid-19." *Al-Adl: Jurnal Hukum* 13, (2021): 303-319. h.308

²¹ Indra Afrita, S. H, "Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia." *Absolute Media*, (2021), h. 20

²² Ahmad Faisol, 2023, "Duduk Perkara Seleb TikTok Probolinggo Bentak Siswa Magang, Direkam oleh Suami yang Anggota Polisi", Kompas.com, URL: <https://surabaya.kompas.com/read/2023/09/07/063600478/duduk-perkara-seleb-tiktok-probolinggo-bentak-siswa-magang-direkam-oleh?page=all>. diakses tanggal 14 September 2023.

- a. Bipartit: Melalui penyelesaian ini dilaksanakan dengan cara musyawarah mufakat oleh para kedua belah pihak tanpa ada intervensi oleh pihak manapun.
- b. Mediasi: Mediasi adalah suatu cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan melakukan musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang ada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.²³ Mediator bertindak sebagai fasilitator dan memberikan bantuan penyelesaian masalah tanpa ada kewenangan dalam pengambilan keputusan terhadap pihak yang bersengketa.

Jika upaya hukum non-litigasi tersebut tidak berhasil, maka penyelesaian perselisihan yang terjadi dapat dilanjutkan melalui tahapan atau proses Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

4. Kesimpulan

Peserta magang dapat dikategorikan sebagai “tenaga kerja” hal ini dikarenakan ia melaksanakan proses pemagangan yang tergolong ke dalam pelatihan kerja. Proses pemagangan di Indonesia masih menjadi celah terjadinya tindakan diskriminasi terhadap peserta magang, perlindungan yang diberikan negara melalui pengaturan hukum ketenagakerjaan yang termaktub dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker 6/2020 tentang Penyelenggaraan Proses Pemagangan masih dalam lingkup terbatas dan belum diatur lebih lanjut terkhususnya bagi peserta magang yang cenderung masih dalam status mahasiswa, siswa, dan lingkup pendidikan. Apabila peserta magang dalam perlindungan hukumnya mengenai pemenuhan hak dan kewajibannya ia akan lebih lanjut dimuat dalam perjanjian pemagangan. Ketika terjadinya sebuah perselisihan yang dialami salah satunya tindakan diskriminasi maka, dalam proses penyelesaiannya peserta magang dapat mengacu pada pengaturan UU 2/2004 tentang PPHI. Proses penyelesaiannya dapat dilakukan melalui jalur non-litigasi (bipartite dan mediasi) dan jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Diantha, I. Made Pasek. *Metodologi penelitian hukum normatif dalam justifikasi teori hukum*. (Jakarta, Prenada Media, 2016).
- International Labour Organization. Pemagangan Yang Berkualitas: Buku Informasi untuk Serikat Pekerja* (Jakarta, Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2019).
- Ramli, Lanny. *Hukum ketenagakerjaan*. (Surabaya, Airlangga University Press, 2020).

Disertasi Ilmiah:

- Choirunisa, Hanas., Rahardja, Edy., & Perdhana, Mirwan. Surya, 2018, “Diskriminasi Di Tempat Kerja (Studi Kasus Wanita Berjilbab Di Perusahaan Di Magelang” *Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomika & Bisnis.

²³ Mantili, R, “Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase).” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, (1) (2021): 47-65. h. 49

Jurnal:

- Agista, R. T., & Ngaisah, S, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan." *DE RECHT (Journal of Police and Law Enforcement)*, (2023): 48-60.
- Alfattah, H., & Maghfiroh, A. A, "Analisis Yuridis Mengenai Program Magang Kampus Merdeka." *Jurnal Kelompok Riset Dan Debat*, 1, (2022): 1-16.
- Arindrajaya, Safina. Calistamalva., Setiyani, Devy., & Santoso, A. P. A, "Efektivitas Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Terhadap Hak Mahasiswa Sebagai Peserta Pemagangan." *Indonesia Law Reform Journal*1, (2) (2021): 197-208.
- Armeilia, D, "Perlindungan hukum dan hak memperoleh keselamatan kerja bagi tenaga kesehatan akibat pandemi Covid-19." *Al-Adl: Jurnal Hukum* 13, (2021): 303-319.
- Indra Afrita, S. H, "Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia." *Absolute Media*, (2021).
- Jahari, A., & Artita, Rahmatin, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Case Law: Journal of Law* 4, (2) (2023): 79-100.
- Lutfia, D. Dinasty., & Rahadi, D. Rianto, "Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 8, (3) (2020): 199-204.
- Mantili, R, "Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, (1) (2021): 47-65.
- Putri, A. H. P. "Menganalisis Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja." *De Cive: Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 1, 8 (2021); 277-287.
- Pratiwi, D. A, 2023. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Undang-Undang Cipta Kerja", *Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Sultan Agung.
- Ramadhani, D. A. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)." *Jurnal Yuridis* 5, (2) (2018): 186-209.
- Wijaya, R. C. V., & Waluyo, W, "Perlindungan Hukum Terhadap Peserta "Remote Paid Internship" Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Media Justitia Nusantara (MJN)* 13, (1) (2023):54-61.
- Wijayanti, M., & Wahyuni, S, "Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang Melalui Jalur Non-Litigasi." *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum* 5, (1) (2023): 74-95.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279)
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 No. 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 6841)

Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4356)

Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

Konvensi ILO 190 Tahun 2019 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja dan di Tempat Kerja Publik.

Internet:

Ahmad Faisol, 2023, "Duduk Perkara Seleb TikTok Probolinggo Bentak Siswa Magang, Direkam oleh Suami yang Anggota Polisi", Kompas.com, URL: <https://surabaya.kompas.com/read/2023/09/07/063600478/duduk-perkara-seleb-tiktok-probolinggo-bentak-siswa-magang-direkam-oleh?page=all>. diakses tanggal 14 September 2023.

Cindy Mutia A, 2023, "Indonesia Mendominasi Jumlah Penduduk di Asia Tenggara Berapa Besarnya", Databoks, URL: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/31/indonesia-mendominasi-jumlah-penduduk-di-asia-tenggara-berapa-besarnya>. diakses tanggal 14 Juni 2023.

Edi W, 2021, "Budaya Eksploitasi Anak Magang", Detik News, URL: news.detik.com/x/detail/investigasi/20211109/Budaya-Eksploitasi-Anak-Magang/. diakses tanggal 15 Juni 2023.