

KEPASTIAN HUKUM UNTUK MEMENUHI HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA MAGANG DI INDONESIA

Nico Raharjo Jamto, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

ocin.jamto@gmail.com

Made Cinthya Puspita Sahra, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

md_cinthyapuspita@unud.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk meriset kepastian hukum bagi tenaga kerja magang di Indonesia perihal hak dan kewajibannya. Penelitian ini ditulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan dengan teknik studi dokumen. Hasil dari penelitian ini adalah pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja magang di Indonesia sudah mendapatkan kepastian hukum dengan bentuk Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri yang didasari oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan tersebut lengkap mengatur tentang perjanjian pemagangan, hak dan kewajiban tenaga kerja magang, hak dan kewajiban penyelenggara program magang, jaminan sosial dan pelaksanaan pemagangan.

Kata Kunci: Kepastian Hukum, Tenaga Kerja Magang, Pemagangan

ABSTRACT

The purpose of this study is to research the legal certainty for interns in Indonesia regarding their rights and obligations. This study was written using a normative legal research method with a statutory approach and with a document study technique. The results of this study are that the fulfillment of the rights and obligations of interns in Indonesia has received legal certainty in the form of Permenaker No. 6 of 2020 concerning the Implementation of Domestic Internships which is based on Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The regulation completely regulates the internship agreement, the rights and obligations of interns, the rights and obligations of internship program organizers, social security and the implementation of internships.

Keywords: Legal Certainty, Internship Workers, Apprenticeships

I. Pendahuluan

1. 1 Latar Belakang Masalah

Proses pendidikan di jenjang perguruan tinggi tidak hanya berfokus pada aspek akademis saja, mengingat perguruan tinggi juga dituntut untuk menciptakan lulusan yang siap bekerja secara profesional. Salah satu program yang menjadi solusi tepat untuk menjadi gerbang pertama dalam mengenal dunia kerja profesional adalah program magang. Program magang sendiri sudah dilaksanakan oleh berbagai perguruan tinggi dan perusahaan yang tentunya hal ini didukung juga oleh Pemerintah Indonesia dengan membuat program magang seperti Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB). Program magang sendiri tidak hanya ditujukan kepada mahasiswa aktif saja, namun juga kepada lulusan SMA/SMK, *fresh graduate* dan setiap orang yang sudah memasuki usia kerja.

Magang atau pemagangan adalah proses pelatihan untuk mengembangkan kompetensi kerja pada sektor keahlian tertentu yang dilakukan secara bertahap dari

dasar, terampil sampai ahli dengan memperhatikan standar kompetensi kerja.¹ Setiap orang yang menjadi peserta dalam suatu program magang di perusahaan secara langsung menjadi tenaga kerja di perseroan tersebut. Tenaga kerja sendiri berlandaskan “Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan ialah Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” dapat dikatakan peserta magang ini adalah tenaga kerja, karena dalam prosesnya mereka dapat menghasilkan barang atau jasa melalui perusahaan tempat dilaksanakannya program magang. Sebagai tenaga kerja, peserta program magang wajib mendapatkan perlindungan hukum dan pemenuhan hak dan kewajibannya, karena perusahaan penyelenggara program magang memiliki tanggung jawab lebih kepada peserta program magang yang sudah mendapat peran sebagai tenaga kerja. Antara tenaga kerja serta pemberi kerja yang dalam pembahasan ini adalah tenaga kerja magang dan penyelenggara program magang terdapat sebuah hubungan yang disebut sebagai hubungan industrial. Sistem hubungan industrial di Indonesia mengikuti sistem demokrasi ekonomi yang didasarkan oleh “Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengatakan (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”² Sistem demokrasi ekonomi disini mengedepankan kesejahteraan rakyat yang mana dalam kaitannya dengan hukum adalah saat hubungan tenaga kerja serta pemberi kerja berjalan berlandaskan hukum yang berlaku serta dilindungi oleh hukum untuk mencapai kesejahteraan.³

Berbicara tentang perlindungan hukum serta hak dan kewajiban tenaga kerja, maka perspektif yang tepat sebagai dasar pembahasan tentang tenaga kerja adalah “Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengatakan (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Dari pasal tersebut dapat ditarik poin penting yang mendasari pentingnya perlindungan hukum serta pemenuhan hak dan kewajiban bagi tenaga kerja magang. Secara jelas imbalan atau gaji merupakan hak utama dari tenaga kerja, lalu perlakuan adil disini berbicara tentang kontrak kerja hingga perlakuan yang layak dari perusahaan selama proses program magang dilaksanakan. Ketentuan perundang-undangan tidak secara eksplisit mengatur perlindungan hukum bagi pekerja magang. Namun, beberapa bentuk perlindungan hukum dapat disimpulkan mencakup beberapa jenis perlindungan. Imam Soepomo mengemukakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja ialah perlindungan ekonomis yang membahas tentang penghasilan yang cukup, perlindungan sosial yang membahas tentang jaminan kesehatan dan kebebasan berserikat, serta perlindungan teknis yang membahas tentang keamanan serta keselamatan kerja.⁴ Perlindungan hukum diatas tentunya berlaku juga bagi tenaga kerja magang yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyelenggara program magang. Terkait dengan hak serta kewajiban tenaga kerja, terdapat sedikit perbedaan

¹ Risnandar, Aep, Sugeng Prayitno. “Analisis Yuridis Pemenuhan Hak dan Kewajiban Peserta Pemagangan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.” *Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah* 5, No. 2 (2023): 56.

² Manan, Bagir, Susi Dwi Harjanti. “Saat Rakyat Bicara: Demokrasi dan Kesejahteraan.” *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum* 1, No. 1 (2014): 13.

³ Zulkarnaen, Ahmad H., Tanti Kirana Utami. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial.” *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum* 3, No. 2 (2016): 412.

⁴ Rokan, Agung Sapawi. “Pelaksanaan Hak Hak Peserta Pemagang Di Perusahaan Start Up Ditinjau Dari Permenaker No 6 Tahun 2020.” Skripsi, Fak.Hukum UNSU, 2022

antara hak serta kewajiban pekerja magang dan pekerja tetap dalam konteks program magang. Hak serta kewajiban pekerja magang ialah:⁵

Hak tenaga kerja magang:

1. Mendapatkan bimbingan dari pembimbing magang
2. Memperoleh hak berdasarkan kontrak magang
3. Dijamin kesehatan dan keselamatan kerja selama proses magang
4. Mendapatkan uang saku

Kewajiban tenaga kerja magang:

1. Menaati kontrak magang
2. Menyelesaikan program magang
3. Menaati tata tertib perusahaan penyelenggara program magang
4. Menjaga nama baik perusahaan penyelenggara program magang

Perlindungan hukum dan pemenuhan hak dan kewajiban bagi tenaga kerja magang memang seharusnya dilaksanakan oleh setiap perusahaan dan instansi yang menyelenggarakan program magang di tingkat manapun, namun dalam kenyataannya tentu masih ada beberapa keluputan yang berdampak buruk bagi tenaga kerja sebagai subjek yang lebih lemah dalam suatu hubungan kerja. Pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja magang sendiri merupakan bagian dari perlindungan hukum yang harus didapat oleh tenaga kerja dimana harus diberikan oleh pemberi kerja atau perusahaan penyelenggara program magang. Philipus M. Hadjon mengemukakan perlindungan hukum palah tindakan melindungi atau membantu subjek hukum melalui pemanfaatan perangkat hukum.⁶ Dari pengertian tentang perlindungan hukum tersebut, maka harus ada perangkat hukum yang menjamin perlindungan hukum ini dilaksanakan dengan benar, perangkat hukum dalam pengertian tersebut berhubungan dengan kepastian hukum. Kepastian hukum ialah perangkat hukum yang melindungi hak serta kewajiban warga negara.⁷ Diperlukannya kepastian hukum dalam bentuk peraturan menjadi fokus utama dalam pembahasan ini, karena hak dan kewajiban tenaga kerja magang wajib dipenuhi dan dijamin oleh hukum.

Penelitian ini ditulis dengan mengadakan unsur kebaruan dalam bidang hukum, sebagai bukti bahwa penelitian ini merupakan andil dari penulis maka dicantumkan 2 (dua) jurnal sebagai *state of art*. Penelitian sebelumnya ditulis oleh Ida Ayu Sabda Surya Laksmi dan Putri Triari Dwijyanthi pada tahun 2023 dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Magang: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan". Penelitian tersebut membahas tentang peran hukum ketenagakerjaan dalam melindungi hak dan kewajiban peserta magang, serta peran hukum ketenagakerjaan dalam menyelesaikan sengketa hubungan kerja yang terjadi pada peserta magang.⁸ Penelitian lainnya ditulis oleh Nizam Zakka Arrizal, dkk pada tahun 2023 dengan judul "Aspek Hukum Peserta Pemagangan dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020". Penelitian tersebut membahas tentang perbedaan status pekerja biasa dengan status peserta pemagangan, serta upaya hukum

⁵ Agista, Rindika T., Siti Ngaisah. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan." *Journal of Police and Law Enforcement* 1, No. 1 (2023): 52.

⁶ Hadjon, Philipus M. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2011), 10.

⁷ Remaja, Nyoman Gede. "Makna Hukum dan Kepastian Hukum." *Kertha Widya: Jurnal Hukum* 2, No. 1 (2014): 2.

⁸ Laksmi, Ida Ayu S. S., Putri Triari D. "Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Magang: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Kertha Desa* 11, No. 10 (2023): 3587-3599.

yang dapat ditempuh jika terjadi perselisihan baik melalui jalur litigasi maupun jalur di luar pengadilan.⁹

1. 2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk kepastian hukum bagi tenaga kerja magang?
2. Bagaimana kesesuaian antara peraturan tentang pemagangan dengan peraturan di atasnya?

1. 3 Tujuan Penulisan

Guna melihat bentuk kepastian hukum bagi tenaga kerja magang dan Guna melihat sesuai atau tidaknya peraturan tentang pemagangan dengan peraturan di atasnya.

II. Metode Penelitian

Riset ini menerapkan metode penelitian normatif, yakni mendeskripsikan apa saja yang tercantum pada norma hukum yang menjadi pedoman hidup masyarakat.¹⁰ Maka penelitian ini dibuat dengan pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan memerlukan pemeriksaan menyeluruh terhadap semua UU serta regulasi yang berkorelasi dengan suatu masalah hukum.¹¹ Riset ini melibatkan pemanfaatan teknik studi dokumen, sebagaimana dituangkan dalam definisi metode normatif. Sumber bahan primer yang diterapkan pada riset ini berupa peraturan perundang-undangan. Sementara sumber sekunder berupa jurnal, buku, artikel, serta karya tulis lainnya yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Perolehan data untuk penelitian ini dilaksanakan melalui studi pustaka, yakni melalui pembacaan serta pemahaman terhadap sumber-sumber hukum terkait yang telah diambil.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Bentuk Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja Magang

Kepastian hukum seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya merupakan perangkat hukum, dimana perangkat hukum sendiri yang sudah diketahui merupakan undang-undang atau konstitusi. Ketenagakerjaan sendiri mempunyai kepastian hukum dalam bentuk “UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang beberapa pasalnya dihapus atau dirubah dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, mengenai ketenagakerjaan sendiri kepastian hukumnya sudah jelas karena kepastian hukum bagi tenaga kerja maupun pengusaha merupakan hal yang sensitif karena bersangkutan dengan hajat hidup orang. Tentang program magang atau pemagangan diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri, mengenai pemagangan sendiri meskipun peraturannya belum berbentuk undang-undang, namun setidaknya sudah ada peraturan yang menjadi pedoman bagi tenaga kerja magang maupun perusahaan penyelenggara

⁹ Arrizal, Nizam Z, dkk. “Aspek Hukum Peserta Pemagangan dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.” *Jurnal Hukum Bisnis* 12, No. 1 (2023): 1-10.

¹⁰ Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2013), 118.

¹¹ Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011), 24.

program magang untuk kemudian melaksanakan peraturan tersebut dalam suatu program magang”.

Sebelum masuk lebih jauh ke pembahasan yang lebih kompleks, sudah seharusnya diketahui definisi-definisi yang berhubungan dengan pembahasan ini. Definisi pemagangan yang dituangkan dalam “UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri, tetap konsisten. Ini tertuang pada Pasal 1 angka 1 Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri yang menyatakan 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 yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.” Dari definisi pemagangan tersebut maka dapat dilihat bahwa tenaga kerja magang ialah bagian dari tenaga kerja dalam suatu perusahaan namun dengan diberikannya pembimbing selama prosesnya. Selanjutnya dalam “Pasal 1 angka 7 Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri disebutkan Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.” maka perjanjian pemagangan harus dibuat dengan tertulis yaitu dalam bentuk kontrak, dalam UU Ketenagakerjaan sendiri juga dijelaskan tentang perjanjian pemagangan dalam Pasal 22.

Pasal 22:

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) 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.

Sedangkan menurut Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri Pasal 10.

Pasal 10:

- “(1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
 - c. program Pemagangan;
 - d. jangka waktu Pemagangan; dan
 - e. besaran uang saku.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang bersangkutan”.

Dapat disimpulkan melalui kedua pasal diatas bahwa perjanjian pemagangan sendiri setidaknya harus memuat 4 hal yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja magang, hak dan kewajiban penyelenggara program magang, rencana kegiatan pemagangan, dan

besaran uang saku.¹² Perjanjian kerja atau kontrak kerja berarti menjadi pertanda adanya hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja dalam hal ini tenaga kerja magang dan penyelenggara program magang, maka tenaga kerja memiliki prinsip kebebasan untuk tidak diperbudak dan tidak dipekerjakan dengan semena-mena serta pemberi kerja harus memberikan tunjangan yang layak untuk memenuhi hak pekerja.¹³

Peraturan tentang pemagangan yaitu Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri juga mengatur beberapa hal penting lainnya yang menjadi kepastian hukum bagi tenaga kerja magang. Untuk menyelenggarakan program magang perusahaan harus memenuhi beberapa syarat yang tercantum pada Pasal 3 yang menyebutkan "Untuk menyelenggarakan Pemagangan, Perusahaan harus memiliki: a. Unit Pelatihan; b. program Pemagangan; c. sarana dan prasarana; dan d. Pembimbing Pemagangan atau instruktur." Setelah memenuhi kriteria yang ditentukan, perusahaan wajib mengajukan permohonan kepada Direktur Jenderal yang bertanggung jawab mengawasi program pemagangan di lebih dari 1 (satu) provinsi. Selain itu, permohonan harus diajukan kepada Kepala Dinas Daerah Provinsi yang bertugas mengkoordinasikan pemagangan di lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi. Selanjutnya permohonan harus ditujukan kepada kepala Dinas Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pemagangan di lebih dari 1 (satu) wilayah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 Ayat (2).

Kepastian hukum bagi tenaga kerja magang sendiri sudah jelas diatur dan dipayungi oleh perangkat hukum dalam bentuk Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri serta UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam UU Ketenagakerjaan tidak hanya diatur tentang pemagangan di dalam negeri namun juga tentang pemagangan di luar negeri seperti dalam Pasal 26 yang menyebutkan "(1) Penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan : a. harkat dan martabat bangsa Indonesia; b. penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya. (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)." Kepastian hukum bagi tenaga kerja magang yang sudah dijelaskan diatas yang mengatur tentang beberapa hal penting dalam suatu program magang tentunya harus dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pihak penyelenggara maupun peserta atau tenaga kerjanya.

Pembahasan ini tentunya akan berfokus pada pemenuhan hak serta kewajiban tenaga kerja magang, dimana hak dan kewajiban tenaga kerja magang maupun hak dan kewajiban penyelenggara program magang sudah seharusnya dipenuhi oleh kepastian hukum. Kepastian hukum yang memenuhi hak dan kewajiban ini salah satunya adalah Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri, dimana peraturan ini memuat hak dan kewajiban tenaga kerja magang serta hak dan kewajiban penyelenggara program magang yang tercantum dalam BAB IV.

Bagian Kesatu Hak dan Kewajiban Peserta Pemagangan

¹² Agista, Rindika T., Siti Ngaisah, *Op.cit*, hlm. 57.

¹³ Kurniawan, Fajar. "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law." *Jurnal Panorama Hukum* 5, No. 1 (2020): 69.

Pasal 13:

- “(1) Peserta Pemagangan mempunyai hak untuk:
- a. memperoleh bimbingan dari Pembimbing Pemagangan atau instruktur;
 - b. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
 - c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
 - d. memperoleh uang saku;
 - e. diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
 - f. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.
- (2) Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan”.

Pasal 14:

- “Peserta Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:
- a. mentaati Perjanjian Pemagangan;
 - b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
 - c. mentaati tata tertib yang berlaku di Penyelenggara Pemagangan; dan
 - d. menjaga nama baik Penyelenggara Pemagangan”.

Bagian Kedua Hak dan Kewajiban Penyelenggara Pemagangan

Pasal 15:

- “Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk:
- a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan Perjanjian Pemagangan”.

Pasal 16:

- “Penyelenggara Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:
- a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
 - b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
 - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan;
 - e. mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan sosial;
 - f. mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
 - g. memberikan sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan”.

Hak serta kewajiban yang sudah diatur ini harus dipenuhi, artinya perlindungan hukum bagi para pihak dalam sebuah kontrak yang telah disepakati dan bersifat mengikat satu sama lain.¹⁴ Pemenuhan hak dan kewajiban bagi tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan hukum, dimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja terbagi menjadi perlindungan sosial, perlindungan teknis dan perlindungan ekonomi, ditambah lagi dengan adanya norma-norma perlindungan bagi tenaga kerja yaitu norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja dan norma kecelakaan kerja.¹⁵ Perlindungan hukum harus dilaksanakan untuk menghindari tindakan yang tidak sesuai dalam proses kerja, karena pemerintah sendiri melindungi hak dan kewajiban

¹⁴ Politon, Reinhard. “Pemenuhan Hak dan Kewajiban Sesuai Kesepakatan Para Pihak Dalam Kontrak Ditinjau Dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.” *Lex Crimen* 4, No. 3 (2017): 136.

¹⁵ Khair, Otti Ilham. “Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia.” *WIDYA PRANATA HUKUM* 3, No. 2 (2021): 56-57.

tenaga kerja untuk mencapai kesejahteraan sesuai hukum yang berlaku.¹⁶ Selain perlindungan hukum, pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja magang juga mencakup pemberian jaminan sosial sebagai hak tenaga kerja magang dan kewajiban penyelenggara program magang.

Tercantum dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri hak dari tenaga kerja magang salah satunya ialah diikutsertakan dalam program jaminan sosial, begitu juga dengan kewajiban penyelenggara program magang yang salah satunya adalah mengikutsertakan peserta pemagangan pada program jaminan sosial. Jaminan sosial ketenagakerjaan dimaksudkan guna memberikan perlindungan kepada pekerja berupa kompensasi sebagai pengganti penghasilan yang berkurang karena keadaan tertentu seperti kecelakaan kerja, sakit dan kematian.¹⁷ Jaminan sosial untuk tenaga kerja magang sendiri sudah diatur secara terkhusus dalam PP No. 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Pasal 28.¹⁸

Pasal 28:

(1) Dalam hal magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana yang dipekerjakan pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dalam proses asimilasi, apabila mengalami Kecelakaan Kerja, dianggap sebagai Pekerja dan berhak memperoleh manfaat JKK sesuai ketentuan dalam Pasal 25 ayat (2).

(2) Untuk menghitung besarnya manfaat JKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka magang atau siswa kerja praktek atau narapidana dianggap menerima Upah sebesar Upah terendah sebulan dari Pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara tempat yang bersangkutan bekerja atau dipekerjakan.

(3) Ketentuan mengenai tata cara pembayaran Iuran JKK bagi Peserta magang, siswa kerja praktek atau narapidana yang dipekerjakan pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dalam proses asimilasi diatur dengan Peraturan Menteri berkoordinasi dengan instansi terkait.

Pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja magang yang meliputi perlindungan hukum dan pemberian jaminan sosial menjadi tanggung jawab kedua pihak dalam sebuah program magang yang harus tercantum dalam perjanjian magang untuk disetujui dan dilaksanakan sesuai dengan kepastian hukum yang ada.

3.2 Kesesuaian Peraturan Tentang Pemagangan Dengan Peraturan Diatasnya

Berlandaskan uraian pembahasan sebelumnya, bahwa peraturan yang mengatur tentang pemagangan adalah Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri. Kesesuaian disini ialah untuk dicari perbandingannya dengan peraturan diatasnya yakni UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sampai sekarang masih dijadikan pedoman peraturan tentang

¹⁶ Mulyani, I. Gusti Agung Dewi, I. Made Sarjana, dan I. Made Dedy Priyanto. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Puri Bagus Candidasa." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 5, No. 5 (2017): 5.

¹⁷ Basofi, M. Bagus, Irma Fatmawati. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Professional* 10, No. 1 (2023): 80.

¹⁸ Soplantila, Ronny. "Jaminan Sosial Tenaga kerja Bagi Mahasiswa Magang Profesi Pada Perguruan Tinggi Implementasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan." *SASI* 25, No. 2 (2019): 197.

ketenagakerjaan, terlebih aturan-aturan yang berhubungan dengan pemagangan dalam UU Ketenagakerjaan ini tidak ada yang dirubah oleh “UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Jika diperhatikan Permenaker Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri ini sudah melengkapi aturan-aturan yang termuat dalam UU Ketenagakerjaan, terlihat dalam membahas perjanjian magang yang menjadi bagian terpenting dalam pemagangan, yaitu dalam Pasal 22 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang mengatakan (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.” dilengkapi oleh Pasal 10 Ayat (2) Permenaker Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri yang menyatakan “(2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat: a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan; b. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan; c. program Pemagangan; d. jangka waktu Pemagangan; dan e. besaran uang saku.” Dalam Permenaker Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri juga dilampirkan format dari perjanjian magang yang tentunya dapat menjadi acuan dalam pembuatan perjanjian magang dari pihak penyelenggara program magang. Permenaker Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri juga menjelaskan hak dan kewajiban tenaga kerja magang dan hak dan kewajiban penyelenggara program magang dengan sangat jelas dan rinci. Pada intinya peraturan tentang pemagangan yang berlaku saat ini yakni Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri sudah berlandaskan peraturan di atasnya yakni UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dari itu hendaknya peraturan pemagangan ini menjadi pedoman bagi pihak penyelenggara program magang untuk melakukan kewajibannya agar haknya diperoleh, begitu pula dengan tenaga kerja magang agar dipenuhi haknya dengan melakukan kewajibannya.

IV. Kesimpulan

Kepastian hukum yang mengatur tentang pemagangan ialah Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri serta UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi pedoman Permenaker tersebut. Kedua peraturan tersebut lengkap mengatur tentang perjanjian pemagangan, hak dan kewajiban tenaga kerja magang, hak dan kewajiban penyelenggara program magang, jaminan sosial dan pelaksanaan pemagangan. Perihal pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja magang juga sudah dijamin oleh peraturan tersebut dengan mengatur tentang perjanjian magang yang harus memenuhi persyaratan dalam peraturan tersebut. Hak dan kewajiban tenaga kerja sendiri meliputi hak untuk mendapat bimbingan, mendapatkan fasilitas K3, mendapat uang saku, didaftarkan jaminan sosial dan dipenuhi hak dalam perjanjian magangnya, tenaga kerja magang juga berkewajiban mematuhi perjanjian serta tata tertib magang, mengikuti program magang hingga selesai serta menjaga nama baik perusahaan penyelenggara program magang. Peraturan yang mengatur tentang jaminan sosial bagi pekerja magang ialah PP No. 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri juga sudah berlandaskan peraturan yang menjadi pedomannya yakni UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2013)
- Hadjon, Philipus M. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2011)
- Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011)

JURNAL

- Agista, Rindika T., Siti Ngaisah. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan." *Journal of Police and Law Enforcement* 1, No. 1 (2023).
- Arrizal, Nizam Z, dkk. "Aspek Hukum Peserta Pemagangan dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020." *Jurnal Hukum Bisnis* 12, No. 1 (2023).
- Basofi, M. Bagus, Irma Fatmawati. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Professional* 10, No. 1 (2023).
- Khair, Otti Ilham. "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia." *WIDYA PRANATA HUKUM* 3, No. 2 (2021).
- Kurniawan, Fajar. "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law." *Jurnal Panorama Hukum* 5, No. 1 (2020).
- Laksmi, Ida Ayu S. S., Putri Triari D. "Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Magang: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Kertha Desa* 11, No. 10 (2023).
- Manan, Bagir, Susi Dwi Harjanti. "Saat Rakyat Bicara: Demokrasi dan Kesejahteraan." *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum* 1, No. 1 (2014).
- Mulyani, I. Gusti Agung Dewi, I. Made Sarjana, dan I. Made Dedy Priyanto. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Puri Bagus Candidasa." *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum* 5, No. 5 (2017).
- Politon, Reinhard. "Pemenuhan Hak dan Kewajiban Sesuai Kesepakatan Para Pihak Dalam Kontrak Ditinjau Dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *Lex Crimen* 4, No. 3 (2017).
- Remaja, Nyoman Gede. "Makna Hukum dan Kepastian Hukum." *Kertha Widya: Jurnal Hukum* 2, No. 1 (2014).
- Risnandar, Aep, Sugeng Prayitno. "Analisis Yuridis Pemenuhan Hak dan Kewajiban Peserta Pemagangan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri." *Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah* 5, No. 2 (2023).
- Soplantila, Ronny. "Jaminan Sosial Tenaga kerja Bagi Mahasiswa Magang Profesi Pada Perguruan Tinggi Implementasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan." *SASI* 25, No. 2 (2019).
- Zulkarnaen, Ahmad H., Tanti Kirana Utami. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial." *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum* 3, No. 2 (2016).

SKRIPSI

Rokan, Agung Sapawi. "Pelaksanaan Hak Hak Peserta Pemegang Di Perusahaan Start Up Ditinjau Dari Permenaker No 6 Tahun 2020." Skripsi, Fak.Hukum UNSU, 2022.

Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran RI Nomor 4279. Pemerintah Pusat. Jakarta.

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 RI Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran RI Nomor 6856. Pemerintah Pusat. Jakarta.

Kementerian Ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri. Berita Negara RI Tahun 2020 Nomor 351. Kementerian Ketenagakerjaan. Jakarta.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Lembaran Negara RI Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran RI Nomor 5714. Pemerintah Pusat. Jakarta.