

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK CALON PEKERJA DI TINJAU DARI
UNDANG UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN J.O NO. 6 TAHUN 2020 PENYELENGGARAAN
PEMAGANGANDI DALAM NEGERI**

Furqon Fadillah , Dwi Ishmah M , Edgar Ferdian S
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
furqonpadilah1234@gmail.com

ABSTRACT:

Many companies have opened vacancies as interns in their offices, this is due to the enthusiasm of the good parties of interns from campus practice to those who have graduated who want to get a decent job. The government issued a policy by issuing Employment Law No. 13 of 2003. According to Law No. 13 of 2003 on Employment (Law of Employment), trade is a sub-system of job training. The trade in terms of job training can be further distinguished by its area. trade (agriculture) i.e. trade in job training, trade for academic purposes, and internship for the fulfillment of a particular curriculum or profession requirements. Which is prepared in writing which contains at least the provisions of the rights and obligations of participants and entrepreneurs and the period of trade contained in Articles 22 (1) and (2) of the Employment Act. Article 11 of Law No. 13 of 2003 guarantees that each workforce has the right to acquire and/or develop job competencies in accordance with their talents, interests, and abilities through job training. It is further stated that entrepreneurs are responsible for improving and/or developing their workers' competencies through job training (Article 12 paragraph (1). Job training is conducted and directed to equip, improve and develop job competencies to improve the ability, productivity and welfare

of the workforce. Workforce development efforts are carried out through planning and employment programs such as training, trading and employment placement services. The job training program also aims to prepare manpower to fill opportunities or job openings.

Keywords : employment, labor, Workers on Probation, Legal Protectio¹

PENDAHULUAN

Banyak perusahaan yang telah membuka lowongan sebagai pemegang di kantornya, hal ini terlihat dari antusiasme para pihak baik pemegang dari segi praktek kampus hingga pemegang dari yang sudah lulus yang ingin bisa mendapatkan pekerjaan yang layak. Pemerintah mengeluarkan kebijakan dengan mengeluarkan UU Ketenagakerjaan no 13 Tahun 2003.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.² Hal tersebut seiring dengan tujuan konstitusi Indonesia Pasal 28A Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Karena merupakan suatu amanah dari konstitusi, maka hak setiap warga negara berhak untuk bisa mengembangkan diri dalam bidang ketenagakerjaan yang salah satunya dalam bentuk pelatihan kerja atau sering disebut dengan magang. Dalam peraturan perundangundangan di Indonesia, dikenal berbagai macam bentuk pemagangan (magang) yakni pemagangan dalam rangka pelatihan kerja, pemagangan untuk tujuan akademis, dan magang untuk pemenuhan kurikulum atau persyaratan suatu profesi tertentu.

Tujuan program pemagangan juga memiliki berbagai kolaboratif antara para mitra dari perusahaan, organisasi, institusi pemerintahan, atau startup dan Kemendikbud yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa tingkat akhir atau mulai semester 5 untuk dapat menyelami, merasakan dunia kerja yang sesungguhnya sambil berkontribusi nyata menerapkan ilmu yang masih segar melalui proyek, tim, pendamping, dan proses yang berkualitas untuk meningkatkan tenaga kerja yang lebih produktivitas serta kompeten sehingga

¹ Kegiatan Penelitian Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pamulang Tahun Akademik 2022/2023 berdasarkan No Kontrak : 2828-43/C.11/LL.SP KP/UNPAM/XI/2022

² <https://Disnakertrans.Bantenprov.Go.Id/Berita/Topic/306> Diakses Pada 20 Desember 2022

timbul tenaga kerja yang unggul.

1. Secara umum tujuan pelaksanaan program Magang dan Studi Independen Bersertifikat bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dengan: Memberikan alternatif solusi rekrutmen yang ideal, sehingga organisasi mitra bisa meninggalkan pola rekrutmen dan seleksi tradisional yang tidak efisien;
2. Meningkatkan employer branding di mata talenta muda di Indonesia, sehingga memudahkan organisasi mitra dalam proses rekrutmen dan seleksi di masa mendatang;
3. Kesempatan mendapatkan hasil inovasi talenta terbaik bangsa yang bisa dijadikan sebagai solusi efektif dalam mengatasi permasalahan yang ada;
4. Mendorong dan memacu pembangunan nasional dengan menumbuhkan motivasi masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan;
5. Meningkatkan peran dan kontribusi nyata perguruan tinggi dan mahasiswa dalam pembangunan nasional.

Sementara itu, untuk mahasiswa, program ini memberi kepastian atas hak mereka untuk dapat belajar di luar kampus yang dapat sesuai dengan program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka dan mendapatkan pengalaman kerja di berbagai sektor industri yang sedang berkembang, yang tentunya akan sangat berguna untuk perjalanan karir mereka di masa mendatang. perlindungan hukum terhadap pemangang. Berbagai macam masalah yang masih di rasakan bukan hanya pemangang di dalam negeri, tetapi juga di luar negeri.

Serta bagaimana peran pemerintah menyelesaikan masalah–masalah tersebut ? Pemerintah dengan cepat mengeluarkan Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur setiap permasalahan pemangang bukan hanya di dalam negeri tetapi di luar negeri. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini sudah sangat mengatur segala permasalahan yang terjadi baik terhadap semua tenaga kerja hingga pemangang sehingga dapat dikatakan Undang-Undang ketenagakerjaan ini cukup untuk melindungi hak serta mengatur sistem yg adil bagi setiap tenagakerja.

Menurut Imam Soepomo perlindungan bagi buruh ini dibagi menjadi tiga macam, yaitu:³

³ R.Joni Bambang S., S.H.,M.M, Bandung: CV. PUSTAKA SETIA, hlm 45

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan juga keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perkehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usahausaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini sering disebut juga dengan keselamatan kerja

PERMASALAHAN

Penelitian ini mengkaji mengenai Perlindungan hukum Terhadap implementasi undang-undang No. 13 Tahun 2003 di Indonesia terhadap hak tenagakerja serta kewajiban tenaga kerja dan calon pekerja tujuan untuk mengetahui hak serta penyelenggaraan calon pekerja dan pemegang. Agar penelitian ini tidak melebar terlalu jauh dari substansi maka dalam penelitian ini penulis membatasi hanya yang berkaitan dengan masalah-masalah yaitu, Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak Calon Pekerja Mengenai Imbalan yang Tidak Sesuai dengan Beban Kerja? Bagaimana efektifitas penyelenggaraan pemegang/calon pekerja sesuai KEMNAKER No. 6 Tahun 2020?

METODELOGI PENELITIAN

Ilmu hukum merupakan ilmu yang memiliki karakteristik tersendiri, di mana hukum tidak hanya digolongkan sebagai law in the book yang berkarakter normatif (doctrinal), tetapi juga law in action yang berkarakter empiris (non-doctrinal), maka dengan penggolongan tersebut karakter pengkajian ilmu hukum menjadi berbeda. Dari sebagian

besar pendapat para ahli hukum, terdapat dua kesamaan dalam teori mereka yakni: (1) penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal, dan (2) penelitian hukum empiris atau penelitian hukum non-doktrinal.

penelitian hukum normatif yaitu penelitian terhadap bahan hukum berupa perundang-undangan atau hukum tertulis dalam penelitian hukum ini diperlukan metode pendekatan yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu-isu hukum yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Maka didalam kaitannya dengan penelitian hukum normatif ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (Statute Approach), jurnal-jurnal, dan buku yang dilakukan dengan menelaah bahan hukum sekunder tersebut yang berhubungan dengan masalah hukum yang sedang dibahas, yaitu “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK CALON PEKERJA DI TINJAU DARI UNDANG UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN J.O NO. 6 TAHUN 2020 PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN DI DALAM NEGERI”

Terkait perbedaan jenis penelitian tersebut dikutip dari “penelitian hukum dalam arti abstrak antara lain meliputi penelitian melalui semua asas dan kaidah hukum, baik tertulis maupun tidak tertulis, kecuali putusan hakim atau tindakan pemerintah, penelitian terhadap teori (konsep hukum) dan penelitian filsafat hukum. Sedangkan penelitian dalam arti konkrit adalah pelaksanaan hukum, atau hukum yang tampak dalam pelaksanaannya (law in action) atau hukum bergerak (recht in beweging). Termasuk dalam penelitian ini adalah meneliti putusan hakim atau tindakan pemerintah yang melaksanakan hukum, atau dasar wewenang yang melekat seperti aturan kebijakan (freies ermessen atau discretionaire), serta meneliti hukum yang dilaksanakan masyarakat hukum dalam arti konkrit inilah yang dimaksud dengan the living law atau hukum yang hidup.

Adapun didalam penelitian penulis tentang “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK CALON PEKERJA DI TINJAU DARI UNDANG UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN J.O NO. 6 TAHUN 2020 PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN DI DALAM NEGERI ” ini merupakan suatu penelitian hukum normatif yaitu penelitian terhadap bahan hukum berupa perundang-undangan atau hukum tertulis dalam penelitian hukum ini diperlukan metode pendekatan yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dari berbagai

aspek mengenai isu-isu hukum yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Maka didalam kaitannya dengan penelitian hukum normatif ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (Statute Approach), jurnal-jurnal, dan buku yang dilakukan dengan menelaah bahan hukum sekunder tersebut yang berhubungan dengan masalah hukum yang sedang dibahas, yaitu “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK CALON PEKERJA DI TINJAU DARI UNDANG UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN J.O NO. 6 TAHUN 2020 PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN DI DALAM NEGERI ”

PEMBAHASAN

Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Pekerja Mengenai Imbalan yang Tidak Sesuai dengan Beban Kerja Berdasarkan undang- undang No. 13 Tahun 2003?

Peraturan ketenagakerjaan diciptakan untuk melindungi hak pekerja, baik pekerja tetap maupun pekerja dalam masa percobaan di suatu perusahaan. Secara yuridis dalam aturan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri untuk melindungi setiap pihak yang mempunyai hubungan kerja yaitu dalam hal ini pekerja dengan perusahaan agar melaksanakan hak dan kewajibannya berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.⁴

Pemberian beban kerja dan imbalan atas pekerjaan oleh pekerja magang tidak diatur secara spesifik dalam aturan perundang-undangan, sampai saat ini hanya berdasarkan kebijakan setiap perusahaan penyelenggara pemagangan. Hak pekerja internship mengenai imbalan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri Pasal 13 menyebutkan :

Peserta Pemagangan mempunyai hak untuk:⁵

1. Memperoleh bimbingan dari Pembimbing Pemagangan atau instruktur;
2. Memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
3. Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;

⁴ Perlindungan Hukum Terhadap Hak Calon Pekerja Dalam Masa Percobaan Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan J.O Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri-Nur Aulia Maharani, Rini Irianti Sundary, Halaman 1167

⁵ Ibid, hlm 1167

4. Memperoleh uang saku;
5. Diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan

6. Memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan
Selain itu, pengaturan mengenai pekerja diatur juga dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja hak yang tercantum dalam uraian undang-undang ketenagakerjaan, yakni:⁶

1. Menjadi anggota serikat tenaga kerja.
2. Jaminan social dan keselamatan kesehatan kerja (K3)
3. Menerima upah yang layak
4. Membuat perjanjian kerja atau PKB
5. Hak atas perlindungan keputusan PHK tidak adil
6. Hak karyawan perempuan seperti libur PMS atau cuti hamil Pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur

Sistem pemagangan biasanya tidak berlangsung lama atau hanya beberapa bulan, akan tetapi pemagangan harus tetap dilaksanakan atas dasar kesepakatan antara pekerja magang dan perusahaan. Kesepakatan ini juga harus dibuat secara tertulis. Sama dengan perjanjian pada umumnya, perjanjian pemagangan harus memuat sekurang-kurangnya:

1. Hak dan kewajiban peserta pemagangan.
2. Hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan.
3. Program pemagangan.
4. Jangka Waktu Pemagangan.
5. Besaran Uang Saku.

Menurut Imam Soepomo perlindungan bagi buruh ini dibagi menjadi tiga macam, yaitu :⁷

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan juga keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut

⁶ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ Nur Aulia Maharani, Rini Irianti Sundry, Op.Cit.,Hlm 1168

tidak mampu bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perkehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usahausaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini sering disebut juga dengan keselamatan kerja.

Terkait ketiga macam perlindungan diatas, terdapat perlindungan hak yang dijabarkan menyangkut perlindungan ekonomi, sosial serta teknis, yaitu sebagaimana berikut:⁸

Upah yang dimaksud adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan pengertian diatas, pemerintah telah menetapkan perlindungan upah bagi pekerja/buruh meliputi :

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

⁸ Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Rizaldy Pedju, *Lex Et Societatis*, Vol. Iv/No. 8/Ags/2016, Hlm 60

10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan. Peraturan yang dijadikan sebagai perundangan hukum bagi pekerja magang dalam kenyataannya pekerja magang masih sering dilihat dari statusnya yang hanya sebagai pekerja sementara yang masih terbatas aturan dalam melindungi haknya, dalam hal ini mengenai besaran uang saku yang akan diperoleh oleh pekerja magang dari perusahaan penyelenggara magang.⁹

Karena itu masih dijumpai banyak kasus mengenai eksploitasi terhadap pekerja magang di suatu perusahaan. Pihak perusahaan sudah seharusnya memberikan imbalan atas apa yang telah didapatkan dari hasil kerja setiap pekerja magang, karena pekernya diberikan beban kerja sesuai dengan target yang diperintahkan oleh perusahaan.

Terkait waktu istirahat, bahwa pekerja memiliki hak untuk mendapatkan istirahat antara jam kerja. Waktu Kerja dan Istirahat Buruh/pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1). Waktu kerja sebagaimana dimaksud adalah:¹⁰ 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Efektifitas Penyelenggaraan Pemagang atau calon pekerja menurut KEMENAKER No. 6 Tahun 2020

Dalam dunia kerja, kita di tuntut agar selalu bisa serta dapat melakukan berbagai hal di bidang yang kita kerjakan dengan baik dan benar. Namun hal itu tak akan mudah terjadi, dikarenakan beberapa factor seperti berada di lingkungan baru, takut membuat kesalahan karena kita baru awal bekerja di perusahaan tersebut, malu untuk bersosialisasi, bahkan kerap terjadi para pemagang malu mengeluarkan pendapatnya karena merasa ia baru dan tidak akan di dengar.

⁹ Nur Aulia Maharani, Rini Irianti Sundary, Loc.Cit., hlm 1168

¹⁰ Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan, Najmi Ismail, Moch. Zainuddin, Vol. 1, No.3, 173, Desember 2018

Hal ini yang menjadi konsen bagi perusahaan untuk membangun mental para pekerjanya terutama para pemegang / calon pekerja untuk menciptakan tenaga kerja atau tenaga ahli yang bermutu tinggi dengan cara melakukan kegiatan pelatihan bagi pemegang dan calon pekerja. Selain menciptakan karyawan yang baik, 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 berkompotensi dalam setiap bidang yang nanti akan di ajarkan.

Perusahaan berharap dengan menggunakan system seperti ini, dapat membuat karyawan atau pekerjanya lebih efisien serta menghasilkan kinerja yang baik bagi prestasi perusahaan tersebut. Dengan dipandu tenaga pelatihan yang merupakan tenaga penyelia atau pekerja yang kompeten dan ditunjuk oleh Penyelenggara Pemagangan untuk membimbing peserta Pemagangan di Perusahaan. Dengan demikian mutu atau kualitas tenaga kerja bisa di harapkan naik dan dapat memajukan perusahaan di mana ia bekerja.

Tidak heran ada pula perusahaan yang menyediakan jasa pelatihan pemagangan, hal ini di nilai lebih efisien dalam membentuk karakter pekerja yang dapat bersaing karena perkembangan serta metode yang di gunakan dapat di sesuaikan dengan kebutuhan akan perusahaan tersebut. Namun tidaklah mudah untuk menyelenggarakan pemagangan di perusahaan, dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 pasal 3 menjelaskan Untuk menyelenggarakan Pemagangan, Perusahaan harus memiliki:¹¹

1. Unit Pelatihan;
2. Program Pemagangan;
3. sarana dan prasarana; dan
4. Pembimbing Pemagangan atau instruktur.

Meski hanya merupakan bagian dari latihan kerja, hubungan kerja antara peserta magang internship dengan pengusaha wajib dibuat dalam bentuk perjanjian magang. Ketentuan ini ditegaskan dalam Pasal 22 UU Ketenagakerjaan:¹²

¹¹ Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan, Najmi Ismail, Moch. Zainuddin, Desember 2018, Vol. 1, No.3, hlm 166

¹² Hukum Tenaga Kerja, Suatu Pengantar, Prof. Koesparmono Irsan, Dr. Armansyah, hlm. 96

1. Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
2. Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat 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.

Pada dasarnya, perjanjian magang tidak jauh beda dengan perjanjian kerja atau kontrak kerja. Menurut Peraturan Menteri di atas, perjanjian magang setidaknya memuat 4 hal, yaitu hak dan kewajiban peserta pemagangan, hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan, program pemagangan, dan besaran uang saku.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri menjelaskan pengertian pemagangan bahwa, 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.¹³

Di dalam UU Ketenagakerjaan juga dijelaskan mengenai arti pemagangan yang termuat dalam Pasal 1 angka 11 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemagangan diartikan sebagai 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. Hal yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah magang untuk pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan tertentu. Jadi, dapat disimpulkan, aturan ini hanya berlaku untuk magang yang kaitannya dengan pelatihan agar kamu lebih terampil dalam bekerja.

¹³ Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi, Garaika, Helisia Margahana, Volume 17, 2 Desember 2019, hlm 135

Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia. Untuk pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia, harus memperoleh izin dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Selain itu, penyelenggara pemagangan di luar wilayah Indonesia tersebut harus berbentuk badan hukum Indonesia.

Menurut Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 bahwa Perjanjian Pemagangan memuat:¹⁴

1. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
2. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
3. program Pemagangan;
4. jangka waktu Pemagangan; dan
5. besaran uang saku.

Perjanjian pemagangan harus diketahui dan disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Apabila dalam 3 hari kerja, pengesahan oleh dinas belum selesai, maka perjanjian magang dapat dilaksanakan. peserta magang berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja dan kematian. Selain itu, peserta magang juga wajib mengikuti program hingga selesai dan menjaga nama baik perusahaan.

Syarat menjadi peserta magang :

1. berusia minimal 17 tahun, jika tepat 17 tahun, wajib melampirkan surat persetujuan orang tua/wali
2. sehat jasmani dan rohani
3. lulus seleksi

Setelah memenuhi syarat tersebut peserta magang akan dihadapkan dengan pelatihan baik dengan system perusahaan, tata cara, aturan , dan semua kebijakan yang telah di terapkan di dalam perusahaan akan di ajarkan. Hal ini bertujuan membiasakan pemagang dengan lingkungan kerja, kedisiplinan, dan bersosialisasi di dunia kerja. Dengan mengetahui hal-hal tersebut, di harapkan dapat membuat calon pekerja memahami bagian kerjanya serta informasi yang ia butuhkan dalam bekerja.

Selain pemagang / calon pekerja, perusahaan yang menyiapkan pelatihan tenaga kerja pun harus

¹⁴ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020,
<https://Peraturan.Bpk.Go.Id/Home/Details/145067/Permenaker-No-6-Tahun-2020>

memenuhi syarat bila ingin melaksanakan program pemagangan. Baik dari segi kesiapan prasarana, perusahaan juga harus menyiapkan instruktur yang mampu mendampingi dan mengajarkan tentang hal apa saja yang perlu dan tidak perlu dilakukan.

Berikut klasifikasi seseorang dapat dijadikan instruktur atau pembimbing dalam penyelenggaraan pemagangan:

1. merupakan pekerja di Penyelenggara Pemagangan paling singkat 6 (enam) bulan;
2. sehat jasmani dan rohani;
3. memiliki kompetensi teknis dalam jabatan yang sesuai dengan program Pemagangan;
4. memiliki kompetensi metodologi pelatihan kerja;
5. ditunjuk sebagai Pembimbing Pemagangan oleh manajer personalia atau di atasnya, dibuktikan dengan surat penunjukan; dan
6. memahami peraturan Pemagangan.

Untuk menyelenggarakan Pemagangan, berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Perusahaan harus memiliki:

1. Unit Pelatihan;
2. program Pemagangan;
3. sarana dan prasarana; dan
4. Pembimbing Pemagangan atau instruktur.

Setelah memenuhi syarat tersebut peserta magang akan dihadapkan dengan pelatihan baik dengan system perusahaan, tata cara, aturan, dan semua kebijakan yang telah diterapkan di dalam perusahaan akan diajarkan. Hal ini bertujuan membiasakan pemagang dengan lingkungan kerja, kedisiplinan, dan bersosialisasi di dunia kerja. Dengan mengetahui hal-hal tersebut, diharapkan dapat membuat calon pekerja memahami bagian kerjanya serta informasi yang ia butuhkan dalam bekerja.

Selain pemagang / calon pekerja, perusahaan yang menyiapkan pelatihan tenaga kerja pun harus memenuhi syarat bila ingin melaksanakan program pemagangan. Baik dari segi kesiapan prasarana, perusahaan juga harus menyiapkan instruktur yang mampu mendampingi dan mengajarkan tentang hal apa saja yang perlu dan tidak perlu dilakukan.

Untuk calon pekerja dan perusahaan, terikat dalam perjanjian pemagang yang berisi:

1. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;

2. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
3. program Pemagangan;
4. jangka waktu Pemagangan; dan
5. besaran uang saku.

Keefektifan kegiatan ini sangat terasa terutama dapat terlihat dari antusias para lulusan baru yang mencari kerja cukup banyak yang menjadi peserta dalam program pemagangan ini. Disisi lain , banyak perusahaan yang merasa puas dengan hasil kerja pegawai lulusan pemagang yang banyak memberikan dampak positif bagi perusahaannya.

Terbukti saat ini selektifitas dalam dunia kerja sangat tinggi dan hal ini memicu agar calon pekerja berikutnya harus siap juga dalam mengatasi situasi kerja. Disamping itu hal ini sangat membantu bagi perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang ahli dalam bidangnya untuk memperoleh pekerja baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta meningkatkan daya saing bagi calon pekerja dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.dengan meningkatnya daya saing calon pekerja, sehingga mempermudah perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang terampil.

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. menurut Handoko “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “the Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaan.¹⁵

Kini dapat di katakana semua perusahaan menggunakan system seleksi dalam merekrut calon karyawan atau pekerja. Dengan system seleksi dapat mempermudah mendapatkan SDM yang

¹⁵ Garaika , Helisia Margahana, loc.cit., hlm 135

berkualitas sehingga dapat membantu dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini yang menjadikan titik ukur seberapa efektif penyelenggaraan calon pekerja baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian beban kerja dan imbalan atas pekerjaan oleh pekerja magang tidak diatur secara spesifik dalam aturan perundang-undangan, sampai saat ini hanya berdasarkan kebijakan setiap perusahaan penyelenggara pemagangan. Hak pekerja internship mengenai imbalan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri Pasal 13 menyebutkan:

Peserta Pemagangan mempunyai hak untuk:

1. Memperoleh bimbingan dari Pembimbing Pemagangan atau instruktur;
2. Memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
3. Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
4. Memperoleh uang saku;
5. Diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
6. Memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

Perlindungan Upah, Upah yang dimaksud adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan Berdasarkan pengertian diatas, pemerintah telah menetapkan perlindungan upah bagi pekerja/buruh meliputi :

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya

5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan. Peraturan yang dijadikan sebagai perundangan hukum bagi pekerja magang dalam kenyataannya pekerja magang masih sering dilihat dari statusnya yang hanya sebagai pekerja sementara yang masih terbatas aturan dalam melindungi haknya, dalam hal ini mengenai besaran uang saku yang akan diperoleh oleh pekerja magang dari perusahaan penyelenggara magang.

2. Selain pemangag / calon pekerja, perusahaan yang menyiapkan pelatihan tenaga kerja pun harus memenuhi syarat bila ingin melaksanakan program pemagangan. Baik dari segi kesiapan pra-sarana perusahaan juga harus menyiapkan instruktur yang mampu mendampingi dan mengajarkan tentang hal apa saja yang perlu dan tidak perlu di lakukan.

Untuk calon pekerja dan perusahaan, terikat dalam perjanjian pemangag yang berisi:

1. Hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
2. Hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
3. Program Pemagangan;
4. Jangka waktu Pemagangan; dan
5. Besaran uang saku.

Keefektifan kegiatan ini sangat terasa terutama dapat terlihat dari antusias para lulusan baru yang mencari kerja cukup banyak yang menjadi peserta dalam program pemagangan ini. Disisi lain , banyak perusahaan yang merasa puas dengan hasil kerja pegawai lulusan pemangag yang banyak memberikan dampak positif bagi perusahaannya.

Terbukti saat ini selektifitas dalam dunia kerja sangat tinggi dan hal ini memicu agar calon pekerja berikutnya harus siap juga dalam mengatasi situasi kerja. Disamping itu hal ini sangat membantu bagi perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang ahli dalam bidangnya untuk memperoleh pekerja baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta meningkatkan daya saing bagi calon pekerja dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Dengan meningkatnya daya saing calon pekerja, sehingga mempermudah perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang terampil.

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Menurut Handoko “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “the Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya

Kini dapat dikatakan semua perusahaan menggunakan system seleksi dalam merekrut calon karyawan atau pekerja. Dengan system seleksi dapat mempermudah mendapatkan SDM yang berkualitas sehingga dapat membantu dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini yang menjadikan titik ukur seberapa efektif penyelenggaraan calon pekerja baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diuraikan saran sebagai berikut:

1. Terhadap pemenuhan perlindungan tenaga kerja ada baiknya, setiap perusahaan selalu memperhatikan tenaga kerjanya melalui amanah undang-undang dalam pemenuhan perlindungan tenaga kerja, prinsipnya jika ingin meningkatkan hasil perusahaan melalui kinerja dari para tenaga kerja maka tingkatkan pula kesejahteraan pekerja melalui pemenuhan perlindungan tenaga kerja. Pemerintah harus meningkatkan fungsi kontrolnya sebagai instansi yang berwenang dalam hal

ini dinas tenaga kerja dengan cara menambah jumlah pengawas yang bertugas untuk mengontrol pemenuhan perlindungan tenaga kerja.

2. Bagi calon tenaga kerja hendaknya lebih dapat meningkatkan kemampuannya di bidang yang telah dikuasai atau sesuai dengan bakat yang dimiliki serta merencanakan masa depannya dengan matang dalam mengambil keputusan untuk memasuki dunia kerja yang nyata. Bagi instansi atau lembaga hendaknya lebih dapat memberikan informasi seputar dunia kerja yang sesuai dengan bidang keahlian para calon tenaga kerja yang mengikuti magang, serta selalu memberikan pemahaman dan bimbingan pada para calon tenaga kerja mengenai kesiapan diri peserta dalam memasuki dunia kerja

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang Undang No 13 Tahun 2003

KEMENAG No. 6 Tahun 2020

Putusan Mahkamah Konstitusi No Nomor

424K/Pdt.SusPHI/2017

Artikel Jurnal :

Aktual, J., Trisna, S., Issn, N., Tujuan, A., Seleksi, P., Seleksi, P., People, R., Jobs, R., Sumber, D., & Manusia, D. (2019). PERAN SELEKSI (SELECTION) TENAGA KERJA YANG TEPAT TERHADAP Program Studi Manajemen , STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur , Sumatera Selatan Jl . M . P . Bangsa Raja No . 27 Belitang , OKU Timur , Sumatera Selatan

, Indonesia. 17(2), 133–141.

berita terkini. (2022). pengertian dan contoh laporan magang mahasiswa yang benar. 21 Juli.

Covid-, P., & Malang, K. (2021). Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat.

Devita Prastiwi. (2022). 7 hal yang disampaikan jokowi saat pidato di HUT ke 49 PDIP. 10 Januari.

Gazali, R. A. (2019). Penerapan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang. Skripsi Fakultas Hukum Universitas Mataram.

Iii, B. A. B., & Penelitian, A. J. (2001). No Title. 98–114.

Ismail, N. (2018). HUKUM DAN FENOMENA KETENAGAKERJAAN. 1, 166–182.

Koespramono Irsan, armansyah. (2016). Hukum tenaga kerja (A. M. Cokro G.P.H (ed.)).

Maharani, N. A., & Sundary, R. I. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Hak Calon Pekerja dalam Masa Percobaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan J . O Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam. 1164–1170.

Review, P. L. (2022). <https://doi.org/10.33751/palar.v8i3.08>, 667–678.

saiful anam. (2017). pendekatan perundang undangan (statute approach) dalam penelitian hukum. 28 Desember.

wang lingau personal website. (n.d.). metode penelitian hukum.

yun. (2021). manaker canangkan 2021-2022 sebagai tahun magang.