

**IMPLEMENTASI PERJANJIAN MAGANG TANPA
UPAH DALAM PERSPEKTIF PERATURAN MENTERI
KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020
(Studi Kasus di Whau World, PT. Talenta Sinergi Group,
PT. Ousean Global Digital)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi
Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1
(S.1) pada Fakultas Syari'ah dan Hukum



**NABILA QURROTU AINI
NIM 2002056053**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
SEMARANG
2023**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website:
<http://fsh.walisongo.ac.id>.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdr. Nabila Qurrotu Aini

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi Saudara:

Nama : Nabila Qurrotu Aini

NIM : 2002056053

Jurusan : Ilmu Hukum

Judul : **Implementasi Perjanjian Magang Tanpa Upah Dalam Perspektif Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 (Studi Kasus di Whau World, PT. Talenta Sinergi Group, PT. Ousean Global Digital)**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Demikian harap menjadikan maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 07 Desember 2023

Pembimbing II

Pembimbing I

Muhammad Shoim, S.Ag., M.H.

NIP. 197111012006041003

Tri Nurhayati, M.H.

NIP. 1986121520190320



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Prof. Dr. Hamka Ngaliyan Semarang Telp. (024) 7601291

PENGESAHAN

Naskah skripsi/ tugas akhir berikut ini:

Judul : **Implementasi Perjanjian Magang Tanpa Upah Dalam Perspektif Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 (Studi Kasus di Whau World, PT. Talenta Sinergi Group, PT. Ousean Global Digital)**

Penulis : Nabila Qurrotu Aini

NIM : 2202056053

Jurusan : Ilmu Hukum

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus serta dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana.

Semarang, 2 Januari 2024

Ketua Sidang / Penguji

Sekretaris Sidang / Penguji

RUSTAM DKAH, M.Ag
NIP. 196907231998031005

TRI NURHAYATI, M.H.
NIP. 198612152019032013

Penguji Utama I

Penguji Utama II

HJ. NUR HIDAYATI SETYANI, S.H., M.H.
NIP. 196703201993032001



AANG ASARI, M.H.
NIP. 199303142019031016

Pembimbing I

Pembimbing II

MUHAMMAD SHOIM, S.Ag., M.H.
NIP. 197111012006041003

TRI NURHAYATI, M.H.
NIP. 198612152019032013

MOTTO

Dari Ibnu Umar r.a berkata Rasulullah SAW bersabda:
*“Berikanlah upah kepada pekerja, sebelum keringatnya
kering”*.

Ini merupakan suatu isyarat agar manusia (Pengusaha) segera
memberikan upah setelah pekerjaan buruh itu selesai
dikerjakan walaupun keringatnya tidak keluar atau sudah
berkeringat lalu kering.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Ibu penulis tercinta Ibu Subiyati yang senantiasa memberi dukungan moral, mendukung setiap jalan yang ditempuh oleh penulis, dan selalu memberikan dorongan motivasi bagi penulis, serta selalu mendoakan untuk keberhasilan penulis hingga selesainya skripsi dan studi S1;
2. Ayah penulis Bapak Budi Prayitno yang senantiasa memberikan dukungan, doa, dan jerih payah yang selalu dilakukan demi keberhasilan penulis untuk meraih gelar S1;
3. Pembimbing penulis Bapak Muhammad Shoim S.Ag., M.H., dan Ibu Tri Nurhayati M.H., yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini;
4. Seluruh dosen serta civitas akademika UIN Walisongo Semarang khususnya kawan-kawan dari Fakultas Syariah dan Hukum; dan
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang banyak membantu dan memberikan dukungan maupun doa-doanya

PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “IMPLEMENTASI PERJANJIAN MAGANG TANPA UPAH DALAM PERSPEKTIF PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020 (Studi Kasus di Whau World, PT. Talenta Sinergi Group, PT. Ousean Global Digital)” tidak berisi materi yang telah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian pula skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 29 Desember 2023

Yang menyatakan,



Nabila Qurrotu Aini
NIM 2002056053

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang telah diutus oleh Allah SWT untuk menyampaikan risalah Islamiyah kepada segenap umat dijagat raya ini sebagai hidayah yang dapat menjamin kebahagiaan hidup umat manusia di dunia dan diakhirat.

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Implementasi Terhadap Perjanjian Pemagangan Tanpa Upah Berdasarkan Perspektif Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 (Studi Kasus di Whau World, PT. Talenta Sinergi Group, PT. Ousean Global Digital)”. Skripsi ini sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo guna memperoleh gelar S.H.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materiil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Subiyati dan Budi Prayitno yang dengan tulus mendidik dan membesarkan

penulis dengan kasih sayang, serta memberikan motivasi dan do'a yang selalu mengalir mengiringi setiap langkah perjuangan penulis, terutama saat penulis menyelesaikan skripsi ini;

2. Pembimbing, Bapak Muhammad Shoim S.Ag., M.H., dan Ibu Tri Nurhayati M.H., yang dengan ikhlas memberikan bimbingan, dukungan semangat, masukan, kritik, dan saran terhadap penelitian skripsi penulis. Kerelaan beliau dalam mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran merupakan salah satu faktor keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
3. Pembimbing, Bapak Muhammad Shoim S.Ag., M.H., dan Ibu Tri Nurhayati M.H., yang dengan ikhlas memberikan bimbingan, dukungan semangat, masukan, kritik, dan saran terhadap penelitian skripsi penulis. Kerelaan beliau dalam mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran merupakan salah satu faktor keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
4. Ibu Brylian Erna Wati, S.H., M.H., selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang dan Ibu Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H., selaku sekretaris Jurusan Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang;
5. Rekan-rekan seperjuangan penulis angkatan 2020, serta teman-teman penulis lainnya yang sudah memberikan doa juga penyemangat kepada penulis.

Mereka yang selalu menghadirkan tawa untuk penulis; dan

6. Semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan yang telah membantu penulis khususnya dalam penulisan skripsi, terimakasih.

Semoga semua kebaikan semua pihak berbalas dengan pahala dari Allah Yang Maha Kuasa. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Segala sesuatu yang baik datangnya dari Allah dan segala keluputan ataupun kesalahan adalah berasal dari penulis. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 11 Desember 2023



Nabila Qurrotu Aini

NIM 2002056053

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Perjanjian Pemagangan di Whau World	148
Lampiran 2. Perjanjian Pemagangan di PT. Talenta Sinergi Group.....	150
Lampiran 3. Perjanjian Pemagangan di PT. Ousean Global Digital.....	152
Lampiran 4. Hasil Wawancara dengan Perwakilan Whau World.....	159
Lampiran 5. Hasil Wawancara dengan Perwakilan PT. Ousean Global Digital	161

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	x
HALAMAN DAFTAR ISI	xi
HALAMAN ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	23
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	24
D. Tinjauan Pustaka.....	27
E. Metode Penelitian	31
F. Sistematika Penulisan	40
BAB II GAMBARAN UMUM TENTANG KEDUDUKAN PEMAGANGAN DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA	

A. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum di Indonesia.....	42
B. Pemagangan Dalam Hukum Ketenagakerjaan	47
C. Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri	57
D. Sistem Pengupahan bagi Peserta Pemagangan	67
E. Keabsahan Suatu Perjanjian	69
F. Perlindungan Kerja	71

BAB III TINJAUAN UMUM TERHADAP PERJANJIAN PEMAGANGAN TANPA UPAH

A. Perjanjian Pemagangan Whau World.....	74
1. Profil Perusahaan	74
2. Jabatan yang ditawarkan	75
3. Prosedur Pemagangan	76
4. Bentuk Perjanjian Pemagangan.....	78
5. Perlindungan Hukum Bagi Peserta Magang	81
B. Perjanjian Pemagangan PT. Talenta Sinergi Group .	82
1. Profil Perusahaan	82
2. Jabatan yang ditawarkan	83
3. Prosedur Pemagangan	84
4. Bentuk Perjanjian Pemagangan.....	85
5. Perlindungan Hukum Bagi Peserta Magang	87
C. Perjanjian Pemagangan PT. Ousean Global Digital .	88

1. Profil Perusahaan	88
2. Jabatan yang ditawarkan	89
3. Prosedur Pemagangan	90
4. Bentuk Perjanjian Pemagangan.....	90
5. Perlindungan Hukum Bagi Peserta Magang	93
BAB IV ANALISIS HUKUM TERHADAP PERJANJIAN MAGANG TANPA UPAH BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020	
A. Implementasi Praktik Perjanjian Magang Tanpa Upah antara Peserta Magang dan Penyelenggara Magang.96	
B. Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Magang dalam Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri	117
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	135
B. Saran	137
DAFTAR PUSTAKA	139
LAMPIRAN-LAMPIRAN	147
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	163

ABSTRAK

Sistem pemagangan merupakan salah satu cara penyelenggaraan pelatihan kerja bagi pekerja, dimana pelatihan kerja ini adalah suatu hak yang harus diterima para pekerja. Fakta lapangan menunjukkan bahwa peserta magang sering menghadapi pelanggaran hak, terutama terkait dengan pemberian uang saku, fasilitas keselamatan kerja, batasan waktu kerja yang jelas, serta deskripsi pekerjaan yang tidak sesuai. Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup implementasi perjanjian pemagangan tanpa upah dan perlindungan hukum peserta magang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi praktik perjanjian pemagangan program pemagangan tanpa upah dan perlindungan hukum bagi peserta pemagangan dalam perspektif Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.

Penelitian empiris diimplementasikan untuk menganalisis dan mengevaluasi perjanjian pemagangan tanpa upah berdasarkan perspektif Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020, serta aspek hukum yang terkait dengan perlindungan hukum peserta magang. Sementara itu, pendekatan studi kasus digunakan untuk menganalisis perjanjian pemagangan terhadap peraturan-peraturan hukum yang ada dalam suatu yurisdiksi tertentu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi perjanjian praktik magang tanpa upah pada tiga perusahaan startup belum mematuhi ketentuan yang tercantum dalam perspektif Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020. Analisis terhadap perjanjian pemagangan menyoroti ketidaksesuaian terkait dengan pemberian uang saku, pemenuhan fasilitas keselamatan kerja, batasan waktu kerja, serta deskripsi pekerjaan bagi peserta magang. Selain itu, perlindungan hukum peserta magang pun tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam perjanjian pemagangan. Dengan

demikian, hasil penelitian ini memberikan pandangan penting terhadap pemahaman terhadap kebijakan yang berlaku dan peran pemerintah dalam melakukan pengawasan sangat perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Kata Kunci: Pemagangan, Magang Tanpa Upah, Perjanjian Pemagangan, Perlindungan Hukum.

ABSTRAK

The internship system is one way of providing job training for workers, where job training is a right that must be received by workers. Field facts show that interns often face rights violations, especially related to the provision of pocket money, safety facilities, clear working time limits, and inappropriate job descriptions. The formulation of the problem in this study includes the implementation of an apprenticeship agreement without wages and legal protection of interns. The purpose of this study is to determine the implementation of the practice of apprenticeship agreements, unpaid apprenticeship programs, and legal protection for apprentices in the perspective of Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020.

Empirical research is implemented to analyze and evaluate non-wage internship agreements based on the perspective of Minister of Manpower Regulation No. 6 of 2020, as well as legal aspects related to the legal protection of interns. Meanwhile, the case study approach is used to analyze internship agreements against existing legal regulations in a particular jurisdiction.

The results showed that the implementation of the unpaid internship practice agreement at three startup companies had not complied with the provisions stated in the Minister of Manpower Regulation No. 6 of 2020. Analysis of internship agreements highlights discrepancies related to the provision of allowances, fulfillment of safety facilities, working time limits, and job descriptions for interns. In addition, the legal protection of apprentices is not in accordance with what is agreed in the internship agreement. Thus, the results of this study provide an important view on understanding the applicable policies and the role of the government in conducting supervision needs to be done as well as possible.

Keywords: Internships, Unpaid Internship, Internship Agreement, Legal protection.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia melaksanakan pembangunan nasional demi mewujudkan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera, berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945 menyatakan bahwa alasan didirikannya bangsa Indonesia bahwa *“Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”*.

Negara menjamin hak pekerjaan dan penghidupan yang layak atas setiap warga negaranya. Hal tersebut tertuang dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 bahwa *“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.¹ Indonesia sebagai negara hukum yang mengatur dan menjaga hak serta kewajiban setiap warga negaranya.

¹Tri Nurhayati, “Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Aturan Turunannya”, *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 2021.

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan dari kesewenangan merupakan pendapat yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon.² Pendapat tersebut selaras dengan prinsip negara Indonesia tentang keadilan sosial juga termanifestasi dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, dengan tegas menyatakan bahwa “*Setiap individu memiliki hak untuk bekerja dengan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam konteks hubungan kerja*”. Kedua pasal tersebut merupakan bukti bahwa pemerintah sangat memperhatikan suatu upaya perlindungan bagi kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam mewujudkan kesejahteraan warga negara perlunya pembangunan nasional yang merata dan berkelanjutan dalam segala bidang, salah satu diantaranya yakni bidang ketenagakerjaan. Jika ditinjau kembali, tenaga kerja merupakan objek pembangunan nasional yang memiliki peranan sangat penting dalam bidang ketenagakerjaan. Sehingga diperlukannya hukum ketenagakerjaan yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Hukum ini melindungi hak-hak pekerja dan menetapkan

²Tim Hukumonline, “Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-1t63366cd94dcbc/>, diakses tanggal 22 September 2023

kewajiban pengusaha dalam hubungan kerja.³ Berbagai peraturan dan Undang-Undang telah dikeluarkan untuk mengatur ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Beberapa hal yang tercantum dalam hukum ketenagakerjaan diantaranya meliputi pengupahan, jam kerja, cuti, dan mencakup peraturan tentang hubungan industrial, seperti perundingan dan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Maka dari itu, perlu dilakukannya pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Perlunya peningkatan kualitas tenaga kerja ini dikarenakan seiring perkembangan teknologi terdapat perubahan dalam lingkungan kerja menjadi dinamis. Dengan mengikuti lingkungan kerja yang terus berubah-ubah ini pemerintah mewajibkan kepada para pengusaha untuk memberikan pelatihan kerja yang diatur dalam Pasal 12 UU Ketenagakerjaan. Pelatihan kerja ini diselenggarakan dalam rangka membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

³Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI-Press, 2010), 150.

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh pelatihan kerja yang diatur dalam Pasal 11 UU Ketenagakerjaan. Sehingga terdapat sanksi yang akan diberikan pada pengusaha, apabila tidak menjalankan kewajibannya tersebut, baik sanksi administratif maupun sanksi pidana. Dalam melaksanakan kewajibannya pengusaha dapat melakukan pelatihan kerja bagi tenaga kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau swasta. Setelah mengikuti rangkaian pelatihan kerja tenaga kerja memperoleh pengakuan kompetensi kerja dalam bentuk sertifikasi kompetensi kerja yang diperoleh dari badan nasional sertifikasi profesi yang independen.

Dalam Pasal 21 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pelatihan kerja dapat diselenggarakan dalam sistem pemagangan.⁴ Sistem pemagangan ini dapat diselenggarakan baik dalam negeri maupun diluar negeri. Selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi tonggak utama, pada tanggal 9 April 2020, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 (selanjutnya disebut sebagai Permenaker No. 6 tahun 2020) tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Berdasarkan Pasal 1 Permenaker No. 6 tahun

⁴Pasal 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2020 menyatakan bahwa “*Pemagangan adalah bagian 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*”.⁵

Pemagangan adalah bentuk pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan di lokasi kerja untuk calon tenaga kerja guna memperoleh keahlian khusus. Bagi perusahaan, tujuan utamanya adalah memperoleh tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan kualifikasi perusahaan. Sementara peserta pemagangan mengikutinya dengan harapan memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan yang sejalan dengan keterampilan yang dipelajarinya selama pemagangan. Oleh karena itu, pemagangan tidak semata-mata sebagai hubungan antara pemberi kerja dan pencari kerja, melainkan interaksi antara mereka yang mencari keterampilan dengan pihak yang menyediakan keterampilan ini di lingkungan kerja. Juga, penting untuk dicatat bahwa pemagangan bukanlah sekadar pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada

⁵Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

siswa sekolah sebagai syarat mutlak untuk memperoleh keahlian tertentu sebagaimana menjadi salah satu bagian prasyarat dalam kurikulum pendidikan.⁶

Tetapi dalam realitanya masih banyak perusahaan yang menargetkan peserta magangnya yakni seorang mahasiswa maupun pelajar, dengan dalih untuk memberikan pengalaman kerja bagi peserta pemagangan. Saat ini pemagangan menjadi peran yang penting karena di dalam pemagangan terdapat tujuan yaitu mempromosikan formasi pembelajaran dan keterampilan, serta memfasilitasi tenaga kerja dengan menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia kerja juga pemagangan dapat membantu perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dan menyediakan pelatihan keterampilan bagi kaum muda untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi dunia kerja.⁷ Manfaat yang didapatkan dalam pelaksanaan pemagangan juga tidak hanya dirasakan pihak perusahaan yang dapat menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan standar industri dan

⁶ILO, *Pedoman Untuk Pengusaha - Program Pemagangan Di Indonesia/Organisasi Perburuhan Internasional*, (Kantor Jakarta: ILO, 2015), 7.

⁷Anonymous, *Tinjauan Pustaka Pelaksanaan Pemagangan Pada Perusahaan di Kota Yogyakarta*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sebagaimana dikutip dalam <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/8820/BAB%20II.pdf?sequence=3&isAllowed=y>, diakses 17 September 2023.

kebutuhan perusahaan, namun juga pihak dari pemegang itu sendiri mendapatkan kesempatan untuk menerima pelatihan, bukan hanya untuk mengasah keterampilan yang sesuai dengan standar industri/perusahaan, namun juga untuk mendapatkan secara langsung pelatihan secara teknis dan keterampilan kerja inti yang dapat meningkatkan kinerja mereka.⁸

Dalam penyelenggaraan program pemagangan, untuk menjaga hubungan antara kedua pihak yakni penyelenggara magang dan peserta pemagangan perlunya perjanjian pemagangan. Perjanjian magang penting dan harus didasarkan dengan perjanjian tertulis yang pihak-pihaknya telah ditentukan yaitu peserta magang dengan penyelenggara magang yang selanjutnya diatur berdasarkan Pasal 22 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang “*Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan*”.⁹

Dalam perjanjian pemagangan memuat ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Pasal 10 ayat

⁸*Ibid.*

⁹Pasal 22 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(2) Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang menyatakan bahwa:

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.

Hak peserta pemagangan tercantum dalam Pasal 13 ayat (1) dan (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang menyatakan:

- (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.¹⁰

(2) Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.¹¹

Permenaker No. 6 tahun 2020 memberikan kerangka operasional yang mendefinisikan pemagangan, kewajiban pemagangan, hak-hak pemagang, tugas pengusaha, serta aspek-aspek lain yang berkaitan dengan pelaksanaan pemagangan. Peraturan ini mencerminkan komitmen pemerintah untuk memastikan bahwa pemagangan dilakukan dengan standar yang tinggi, memberikan manfaat yang seimbang kepada pemagang, dan mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Program pemagangan di Indonesia adalah salah satu komponen integral dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan persiapan tenaga kerja yang kompeten.

Realita yang terjadi di Indonesia adanya program magang yang tidak memberikan atau tidak

¹⁰Pasal 13 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

¹¹Pasal 13 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

mencantumkan upah bagi para peserta pemagangan. Para penyelenggara magang yang melaksanakan program magang tanpa upah ini biasanya menyebut program ini sebagai *unpaid internship* atau program magang tanpa upah. Dalam praktiknya program pemagangan banyak perusahaan yang tidak memberikan besaran uang saku hal ini disebut dengan magang tanpa upah atau *unpaid internship*. Pada dunia perusahaan tenaga kerja merupakan salah satu pengeluaran terbesar dalam dunia perusahaan, maka dalam hal ini jika tenaga kerja atau pemagang tidak dibayar dapat menguntungkan pihak perusahaan, sementara itu pemagang juga memiliki kebutuhan lain dalam kegiatan sehari-hari. Maka dari itu hal ini tentu dapat merugikan kedua belah pihak yakni pekerja magang dan juga perusahaan.¹²

Praktik magang tanpa upah adalah program magang yang tidak memberikan gaji atau imbalan finansial kepada peserta magang. Praktik ini sering kali menjadi topik perdebatan di Indonesia karena adanya dugaan pelanggaran hak-hak peserta magang. Praktik *magang tanpa upah* ini sering dilakukan oleh perusahaan yang biasanya dalam kategori masih merintis dimana mereka berharap untuk mendapatkan

¹²Alvian Ferry Mahandi, “Perjanjian Pemagangan yang Tidak Mengatur Ketentuan Besaran Uang Saku Bagi Pemagang”, *Jurist-Diction*, Volume 3 No. 6, November 2020, 1992-1993.

bantuan tenaga kerja dalam menjalankan perusahaanya tanpa harus membayar para pekerja atau peserta magang tersebut. Biasanya para perusahaan yang melakukan praktik magang tanpa upah ini mereka memberikan benefit tentang relasi yang luas, sertifikat, mentoring dan rekomendasi bagi peserta magang yang mendapatkan penghargaan sebagai *best intern* atau peserta magang terbaik.

Pemagang tentu tidak mendapatkan haknya dalam pemberian besaran uang saku yang tertulis dalam peraturan menteri nomor 6 tahun 2020, begitupun pihak perusahaan pemberi kerja tidak mematuhi dalam memberikan perjanjian perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Terlebihnya kepada peserta program pemagangan, walaupun ia hanya berstatus pemagang sejatinya ia adalah pegawai perusahaan yang wajib menerima hak dan kewajibannya pada perusahaan pemagangan. Walaupun telah diatur tentang pemberian uang saku bagi pemagang tetapi besaran dari uang saku yang harus diberikan perusahaan kepada peserta magang tidak secara tegas dan jelas diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020.

Dalam konteks internasional, berbagai negara memiliki pendekatan yang berbeda terhadap program magang. Beberapa negara menerapkan regulasi ketat yang mengharuskan perusahaan memberikan upah

kepada pemegang, sementara yang lain mengizinkan praktik magang tanpa upah dengan berbagai alasan, termasuk pendidikan dan pelatihan. Namun, meskipun ada keragaman dalam pendekatan ini, isu-isu yang muncul seringkali mirip. Hak-hak pemegang, kualitas pelatihan dan pertimbangan etika terkait praktik magang tanpa upah menjadi perhatian global.

Khususnya terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan tentang Pemagangan di Indonesia masih banyak terjadi kesenjangan antara realitas dan regulasi hukum yang berlaku yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri yang bersinergi dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan. Bentuk kesenjangan antara realitas dan regulasi permenaker No. 6 Tahun 2020 diantaranya, kurangnya pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar hak dan kewajiban peserta magang. Sehingga masih banyak perusahaan yang tidak memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang sama dengan pekerja tetap, tidak memberikan uang saku bagi peserta magang baik dalam bentuk uang transport maupun insentif. Masih adanya praktik diskriminasi terhadap peserta magang, seperti pemberian tugas yang tidak sesuai dengan bidang magang atau tidak adanya kesempatan untuk

mengakses informasi dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam kenyataannya banyak perusahaan yang tidak sadar dan kurang memahami tentang hak dan kewajiban peserta magang, sehingga masih banyak perusahaan yang tidak memberikan uang saku atau tunjangan kepada peserta magang, terutama bagi peserta magang yang mengikuti program magang tanpa upah.

Magang tanpa upah dapat memperburuk ketimpangan sosial-ekonomi dan rasial karena mereka menutup peluang bagi pelamar yang tidak berasal dari keluarga kaya dan tidak mampu untuk bekerja secara gratis.¹³ Sementara *internship* memiliki nilai tinggi di pasar kerja, penelitian menunjukkan bahwa 43% dari *internship* oleh perusahaan berorientasi profit tidak dibayar. Akibatnya, hanya orang yang berasal dari latar belakang paling beruntung yang menjadi memenuhi syarat untuk peran tersebut. Bagi mereka dari komunitas yang terpinggirkan, hal ini memperdalam kesenjangan kekayaan generasi dan secara aktif menghalangi jalan mereka menuju kesempatan yang sama.¹⁴

¹³Nicolas A. Pologeorgis, “*Impact of Unpaid Internships*”, dalam *Investopedia*, (New York: 12 September 2023) sebagaimana dikutip dalam www.investopedia.com/articles/economics/12/impact-of-unpaid-internships.asp, diakses 22 September 2023.

¹⁴Rakshitha Arni Ravishankar, “*It’s Time to Officially End Unpaid Internships*”, dalam *Harvard Business Review*, (Boston: 26 Mei 2021)

Tidak ada penghitungan resmi jumlah *unpaid internship* atau magang tanpa upah, namun sudah menjadi tren bahwa kebanyakan orang mencari *unpaid internship* atau magang tanpa upah sebagai salah satu cara memulai karir, terutama dalam kondisi *down economy*.¹⁵ Hal ini didukung oleh strategi perusahaan untuk menekan pengeluaran yang juga ditunjang oleh keinginan dan semangat para peserta pemagangan untuk mendapat pengalaman dan pengetahuan di bidang kerja. Tidak jarang pula kondisi ini disalahgunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tidak terikat dengan ketentuan upah minimum. Keadaan ini pada akhirnya sedikit demi sedikit membuat tujuan pemagangan yang seharusnya berupa pelatihan kerja dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu menjadi eksploitasi pekerja.

Eksistensi *unpaid internship* atau magang tanpa upah ini pernah diperkarakan dalam sebuah kasus di United State (US). *The Fair Labor Standards Act* (FSLA) yang merupakan regulasi ketenagakerjaan di US tidak memiliki ketentuan yang mengatur mengenai *unpaid internship*. Maka pada Januari 1947, *The Department of Labor* mengajukan gugatan kepada

sebagaimana dikutip dalam <https://hbr.org/2021/05/its-time-to-officially-end-unpaid-internships>, diakses 22 September 2023.

¹⁵Bacon, N, *Unpaid internships: The history, policy, and future implications of fact sheet# 71*, (Ohio St. Entrepren. Bus. LJ, 6, 2015), 67.

Portland Terminal Co yang menyediakan pelatihan praktek bersama para pekerja lapangan selama tujuh hingga delapan hari tanpa upah. *The Supreme Court* kemudian memberikan konklusi bahwa pelatihan yang dilakukan di *Portland Terminal Co* bukanlah pekerjaan yang dimaksud dalam FLSA (dan tidak perlu untuk dibayar) selama memenuhi parameter-parameter berikut:¹⁶

- a. Pemegang tidak menggantikan pekerja tetap.
- b. Pekerjaan pemegang tidak memperlancar bisnis perusahaan, bahkan malah menghambatnya.
- c. Pemegang tidak dijamin mendapatkan pekerjaan meskipun telah memenuhi syarat untuk itu jika berhasil menyelesaikan program.
- d. Pemegang tidak dibayar dan tidak berharap dibayar untuk waktu yang dihabiskan selama pelatihan.

Meskipun tidak secara jelas diatur mengenai legalitas berbagai jenis magang yang ada pada saat ini, kasus *Portland* menjadi acuan penting untuk menentukan kapan peserta magang dianggap termasuk

¹⁶Supreme Justia, *Walling V. Portland Terminal Co.*, (330 U.S. 148, 1947), sebagaimana dikutip dalam <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/330/148/>, diakses 20 November 2023.

sebagai pekerja dalam FLSA.¹⁷ Di Tahun 2010, *The Department of Labor* kemudian merilis Fact Sheet #71 mengenai panduan umum untuk menentukan parameter pemegang yang harus diberi upah dan jam kerja sebagaimana diatur dalam FLSA.¹⁸ Fact Sheet #71 ini memberikan parameter-parameter yang kurang lebih serupa dengan konklusi The Supreme Court dalam menangani perkara *Walling v. Portland Terminal Co.* Berbeda dengan US, baik Permenakertrans No. 8 Tahun 2008 maupun Permenaker No. 6 Tahun 2020 tidak memiliki parameter yang secara khusus mengatur mengenai pemagangan yang tidak dibayar.

Berdasarkan peraturan yang berlaku di Indonesia tentang pemagangan dalam negeri yakni Permenaker No. 6 Tahun 2020. Ternyata dalam peraturan permenaker dan bahkan Undang-Undang Ketenagakerjaan juga tidak mengenal dengan istilah magang tanpa upah atau *unpaid internship* serta magang dengan upah atau *paid internship*. Pemerintah dalam aturannya hanya mengenal istilah magang dan

¹⁷Curiale, J. L, “*America's new glass ceiling: unpaid internships, the Fair Labor Standards Act, and the urgent need for change*”, *Hastings Law Journal*, vol. 61, no. 6 Juli 2010, 1531.

¹⁸U.S. Department of Labor, “*Internship Programs Under The Fair Labor Standards Act [Fact sheet]*”, dalam *Wage and Hour Division*, (USA: Januari 2018) sebagaimana dikutip dalam <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs71.pdf>, diakses 20 November 2023.

pemagangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, yang mana mengharuskan adanya perjanjian antara kedua belah pihak pengusaha dan peserta magang sesuai dengan aturan yang berlaku. Diantaranya adanya hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak dimana dalam hak peserta magang sesuai dengan Pasal 13 ayat (1) huruf d yaitu “*memperoleh uang saku*” yang kemudian dilanjutkan dengan Pasal 13 ayat (2) bahwa “*Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan*”. Sehingga apabila perjanjian pemagangan yang ditawarkan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku maka perjanjian tersebut dapat batal demi hukum.

Banyak perusahaan yang tidak menaati suatu aturan pemagangan dalam membuat perjanjian pemagangan seperti hak dan kewajiban pemagang dimana perjanjian ini harus sesuai dengan aturan yang berlaku. Salah satunya dalam hak pemberian besaran uang saku. Banyak perusahaan yang tidak mencantumkan besaran uang saku pada perjanjian pemagangan, sedangkan telah jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri bahwa hak dan kewajiban pemagang untuk memperoleh besaran uang saku dari perusahaan yang dipilih untuk program pelatihan kerja atau magang.¹⁹

Hasil survei terdahulu yang dilakukan pada periode Oktober 2021 hingga Februari 2022 menyoroiti beberapa dampak signifikan dari ketidaksesuaian perjanjian praktik pemagangan.²⁰ Dari total 153 responden yang berpartisipasi, sekitar 63,4% dari mereka menyatakan adanya perjanjian magang saat mengikuti program pemagangan, sementara sisanya, sebanyak 36,6% atau 56 responden merasa kecewa karena tidak mendapatkan perjanjian kerja selama masa magang. Keluhan lain yang diungkapkan oleh responden juga menggambarkan beberapa masalah yang cukup serius.

Sebanyak 63 responden mengeluhkan beban kerja yang besar selama menjalani magang, sementara 44 responden merasakan tekanan yang tinggi dari atasan mereka yang menuntut hasil yang tinggi. Selain

¹⁹Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

²⁰Adinda Permata, "Saya Hanya Anak Magang Cerita 153 Responden Peserta Magang Survei Generasi Burnout", (Jakarta: 11 Maret 2023), sebagaimana di kutip dari <https://projectmultatuli.org/saya-hanya-anak-magang-cerita-153-responden-peserta-magang-survei-generasiburnout/>, diakses 21 November 2023.

itu, sebanyak 62 responden menyampaikan kesulitan dalam membagi waktu antara kegiatan magang dan aktivitas lain di luar magang. Beberapa responden, sebanyak 33 orang, juga menegaskan bahwa tugas yang diberikan selama magang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang awalnya dijanjikan, atau bahkan tidak relevan dengan minat atau bidang akademik mereka.

Jika perusahaan tidak memberikan hak peserta pemagangan yang sesuai dengan perjanjian pemagangan antara penyelenggara dan peserta magang, akan sangat beresiko terhadap terjadinya eksploitasi tenaga peserta pemagangan. Sebenarnya, tujuan dari diselenggarakannya pemagangan memang untuk meningkatkan atau mengembangkan kompetensi sebelum terjun di dunia kerja, akibat hal seperti ini banyak perusahaan yang meremehkan sehingga terjadi pengurangan hak dan kewajiban pemagang yang tertulis dalam perjanjian magang, salah satunya ketentuan pemberian besaran uang saku kepada pemagang.

Tidak semua perusahaan menerapkan program magang tanpa upah atau *unpaid internship*. Berdasarkan data lapangan terdapat perusahaan baik *startup* maupun perusahaan multinasional yang menerapkan program pemagangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yakni

salah satunya mereka memberikan hak peserta magang berupa uang saku yang menjadi salah satu cara menghargai kerja keras para peserta magang tersebut pada perusahaan mereka dalam jangka waktu tertentu. Tidak hanya itu para peserta magang yang melaksanakan pemagangan di perusahaan tersebut memiliki kesempatan untuk diangkat menjadi karyawan tetap melalui program pemagangan tersebut. Beberapa perusahaan yang telah menerapkan program pemagangan dan memberikan uang saku sebagai salah satu hak bagi peserta pemagangan diantaranya:

1. Boston Consulting Group (BCG) peserta magang ini akan diberikan uang saku yang berkisar Rp 9.000.000,00 (sembilan juta) hingga Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta) perbulan, hal ini sesuai dengan beban dan waktu kerja seorang peserta magang.²¹
2. Traveloka juga memberikan uang saku sekitar Rp 5.700.000 (lima juta tujuh ratus ribu) perbulan.²²

²¹Glassdoor.com, “*Salary Details for an Internship at Boston Consulting Group in Jakarta*”, sebagaimana dikutip dari https://www.glassdoor.com/Salary/Boston-Consulting-Group-Internship-Jakarta-Salaries-EJI_IE3879.0,23_KO24,34_IL.35,42_IM1045.htm, diakses 8 November 2023.

²²Glassdoor.com, “*Traveloka Intern Jakarta Internship Salaries*”, sebagaimana dikutip dari https://www.glassdoor.com/Intern-Salary/Traveloka-Intern-Jakarta-Internship-Salaries-EJI_IE1032212.0,9_KO10,16_IL.17,24_IM1045.htm?filter.payPeriod=MONTHLY, diakses 8 November 2023.

3. PT Unilever Indonesia Tbk memiliki program magang yang biasa disebut dengan ULIP atau Unilever Leadership Internship Program dan dalam memberikan hak peserta magang perkiraan PT Unilever memberikan uang saku sekitar Rp 3.000.000 (tiga juta) - Rp 4.000.000 (empat juta) perbulannya.²³
4. Kalbe Farma memiliki program magang yang disebut dengan Kalbe Nutritionals Internship Program atau KNIP, Kalbe Farma memberikan jumlah uang saku sekitar Rp 2.000.000 (dua juta) hingga Rp 3.000.000 (tiga juta) perbulannya.²⁴
5. Nestle Indonesia memiliki program magang yang disebut dengan Nesternship, secara umum para peserta magang mendapatkan uang saku dengan nominal yang berkisar antara Rp 2.000.000 (dua juta) hingga Rp 3.000.000 (tiga juta) perbulannya.²⁵

²³Id.prosple.com, “*Unilever Leadership Internship Program (ULIP)*”, sebagaimana dikutip dari <https://id.prosple.com/graduate-employers/unilever-indonesia/jobs-internships/unilever-leadership-internship-program-ulip>, diakses 8 November 2023.

²⁴Id.prosple.com, “*Internship Program*”, sebagaimana dikutip dari <https://id.prosple.com/graduate-employers/kalbe-farma/jobs-internships/internship-program>, diakses 8 November 2023.

²⁵Id.prosple.com, “*Nesternship*”, sebagaimana dikutip dari <https://id.prosple.com/graduate-employers/nestle-indonesia/jobs-internships/2023-nesternship>, diakses 8 November 2023.

Kegiatan magang tidak jarang disalahgunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tidak terikat dengan tanpa diberi insentif sesuai dengan ketentuan yang berlaku, hal ini yang membuat tujuan magang yang merupakan pelatihan kerja untuk memperdalam keterampilan lalu menjadi eksploitasi tenaga kerja oleh perusahaan. Permenaker No. 6 Tahun 2020 tidak memiliki parameter secara khusus yang mengatur mengenai pemagangan yang tidak diberi uang saku. Namun dalam perjanjian magang seharusnya tertera besaran uang saku yang harus tercantum dalam perjanjian tersebut. Perusahaan berkewajiban memenuhi hak peserta magang, apabila hak peserta magang tidak terpenuhi maka perjanjian magang tersebut menjadi tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja atau buruh. Namun juga tidak adanya peraturan yang mengatur besaran minimum uang saku yang seharusnya didapatkan oleh peserta magang, walaupun hal ini bukan menjadi salah satu jalan keluar bagi perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan untuk tidak memberikan uang saku terhadap para peserta pemagangan.

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang masalah diatas antara perbedaan dalam peraturan perundang-undangan dan fakta lapangan yang terjadi baik tentang praktik perjanjian pemagangan tanpa upah maupun perlindungan hukum bagi peserta

pemagangan menjadikan penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang **“IMPLEMENTASI PERJANJIAN MAGANG TANPA UPAH DALAM PERSPEKTIF PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020 (Studi Kasus di Whau World, PT. Talenta Sinergi Group, PT. Ousean Global Digital)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis telah merumuskan beberapa pokok masalah yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini. Adapun pokok permasalahan tersebut adalah:

1. Bagaimana implementasi perjanjian pemagangan magang tanpa upah antara peserta magang dan penyelenggara magang di Indonesia berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap peserta magang berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan deskripsi masalah yang telah dipaparkan dalam latar belakang, maka penulis memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Mengetahui tentang implementasi perjanjian praktik magang tanpa upah antara penyelenggara pemagangan dan peserta pemagangan di Indonesia terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
- b. Mengetahui tentang perlindungan hukum terhadap program magang dengan praktik magang tanpa upah berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penulisan di atas, maka adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Mengembangkan pengetahuan dibidang hukum perdata, memberikan sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu hukum yaitu hukum pidana dan hukum acara pidana.

b. Manfaat Praktis

Mengembangkan penalaran, membentuk pola pikir, dinamis sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menetapkan ilmu yang diperoleh. Di samping itu, memberikan sumbangan pemikiran dan wacana yang luas bagi para pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, untuk melatih penulis dalam mengungkapkan masalah tertentu secara sistematis dan berusaha memecahkan masalah yang ada dengan metode ilmiah yang menunjang pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis dapat selama perkuliahan.

c. Manfaat Praktis

(a) Bagi Lembaga Legislatif

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan bagi lembaga legislatif untuk membentuk regulasi atau peraturan perundang-undangan yang mengatur secara tegas mengenai

magang tanpa upah atau *unpaid internship* dalam melakukan pengawasan peraturan menteri ketenagakerjaan tentang penyelenggaraan magang di dalam negeri yang bersifat khusus dan lebih spesifik di era digital yang tepat guna memberikan perlindungan hukum dan pemenuhan hak peserta magang.

(b) Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan bagi pemerintah untuk lebih peduli, bertanggung jawab, membantu, dan menindaklanjuti dengan serius atas perlindungan hukum bagi peserta pemagangan di Indonesia yang telah banyak digunakan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab.

(c) Bagi Peserta Magang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada peserta magang di Indonesia. Sehingga perlindungan terhadap sisi keadilan, kemanusiaan, moral, yang berasal dari

tenaga para peserta magang tidak akan dapat disalahgunakan.

D. Tinjauan Pustaka

1. Jurnal internasional karya Philip Rothschild dan Connor Rothschild yang berjudul *The Unpaid Internship: Benefits, Drawbacks, and Legal Issues*. Jurnal ini diterbitkan dalam *Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice, and Research* pada bulan Januari 2020.²⁶ Artikel ini bertujuan untuk mengklarifikasi beberapa kebingungan seputar magang tanpa bayaran dengan membahas siapa yang berpartisipasi dalam magang semacam itu, kelebihan dan kekurangan dibandingkan dengan magang berbayar, dan isu hukum yang relevan. Ringkasan dari penelitian yang ada ini memberikan beberapa wawasan kunci, yang menarik bagi calon magang serta pendidik. Bagi mahasiswa, literatur menunjukkan bahwa magang tanpa bayaran berbeda dari magang berbayar dalam berbagai cara dan menimbulkan risiko tertentu yang tidak dimiliki magang berbayar. Pada tingkat institusi, artikel ini mendokumentasikan lingkungan hukum yang unik seputar magang tanpa bayaran

²⁶Philips Rothchild and Connor Rothchild, “*The Unpaid Internship: Benefits, Drawbacks, and Legal Issues*”, *Administrative Issues Journal Education Practice and Research* 10, No.2, 2020.

dan mencatat tanggung jawab khusus yang mungkin dihadapi oleh administrator program jika mereka tidak bertindak dengan hati-hati.

2. Jurnal karya Aep Risnandar dan Sugeng Prayitno dengan yang berjudul Analisis Yuridis Pemenuhan Hak dan Kewajiban Peserta Pemagangan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri diterbitkan pada Jurnal Birokrasi dan Pemerintah Daerah Volume 5, No. 2 Mei 2023.²⁷ Jurnal ini membahas tentang pemenuhan hak dan kewajiban peserta pemagangan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Indonesia. Penelitian ini menganalisis implementasi peraturan dan perlindungan hukum bagi peserta pemagangan untuk memastikan kelancaran kegiatan pemagangan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis normatif. Temuan penelitian menekankan pentingnya perjanjian pemagangan tertulis antara peserta pemagangan dan

²⁷Aep Risnandar dan 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 dan Pemerintah Daerah*, Vol 5 No. 2 Mei 2023.

- perusahaan untuk melindungi hak-hak peserta pemagangan. Jurnal ini menekankan perlunya implementasi yang tepat dari peraturan untuk mencegah eksploitasi peserta pemagangan.
3. Jurnal karya Mila Wijayanti, Sugeng, dan Sri Wahyuni yang memiliki judul tentang Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang Melalui Jalur Non-Litigasi. Penelitian ini terbitkan pada Widya Pranata Hukum Kajian Jurnal Hukum Vol. 5 No.1 (2023).²⁸ di Penelitian ini mengkaji penyelesaian sengketa mengenai hak-hak peserta magang melalui metode non-litigasi. Studi ini berfokus pada sebuah studi kasus di PT. Yhi Shen Industrial dan menganalisis apakah perjanjian magang telah dipenuhi oleh perusahaan dan bagaimana penyelesaian sengketa non-litigasi dilakukan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif-yuridis dan bahan hukum primer seperti Undang-Undang Dasar Indonesia 1945, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa perjanjian magang di PT. Yhi Shen Industrial belum sepenuhnya terpenuhi, menunjukkan adanya penyimpangan dari

²⁸Mila Wijayanti, Sugeng, dan Sri Wahyuni, “*Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang Melalui Jalur Non-Litigasi*”, *Widya Pranata Hukum Kajian Jurnal Hukum* Vol. 5 No.1, 2023.

ketentuan hukum oleh penyelenggara magang. Jurnal ini menekankan pentingnya perlindungan hukum bagi peserta magang dan optimalisasi mekanisme penyelesaian sengketa. Ini menyoroti berbagai metode non-litigasi seperti konsultasi, negosiasi, mediasi, rekonsiliasi, dan penilaian ahli yang dapat digunakan untuk menyelesaikan sengketa di luar sistem pengadilan.

4. Jurnal karya Huzaifah M Syahid, Benni Rusli, Anggun Lestari Suryamizon tentang Analisis Yuridis Hak Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Peserta Magang Di PT. Sumber Graha Sejahtera Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2020 Tentang Pemagangan Dalam Negeri yang diterbitkan pada Rio Law Jurnal Volume 4 Nomor 1 Februari-Juli 2023.²⁹ Jurnal ini membahas tentang hak setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan yang sama, agar terciptanya angkatan kerja yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, agar mendapatkan data lapangan yang konkrit sesuai dengan spesifik permasalahan.

²⁹Huzaifah M Syahid, Benni Rusli, dan Anggun Lestari Suryamizon, “Analisis Yuridis Hak Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Peserta Magang Di PT. Sumber Graha Sejahtera Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2020 Tentang Pemagangan Dalam Negeri”, *Rio Law Jurnal* Vol.4, 2023.

Praktik Kerja Lapangan (PKL) bagi siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) diciptakan agar angkatan kerja siap dengan dunia pekerjaan yang lebih membutuhkan soft skill dan hard skill dari seorang pekerja. Namun sangat disayangkan sekali, belum adanya perlindungan terkait dengan jaminan Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) bagi siswa Praktik Kerja lapangan yang sejatinya juga rentan terhadap kecelakaan kerja. dan ini terbukti dengan meninggalnya seorang siswa PKL di Murao Jambi akibat faktor kelalaian terhadap K3 di perusahaan. Demi terwujudnya pekerja yang sejahtera butuh kerjasama yang bagus antara perusahaan dan pemerintah dalam pengawasan K3 dalam setiap aspek yang melibatkan pekerja.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan langkah-langkah atau prosedur dalam mendapatkan ilmu atau pengetahuan alamiah. Metode penelitian adalah cara sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan.³⁰ Metode merupakan bagian yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu penelitian, karena metode merupakan cara kerja untuk memahami objek

³⁰Suryana, *Metodologi Penelitian (Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif)*, (Bandung: UPI, 2010), 20.

yang menjadi tujuan dan sasaran penelitian.³¹ Adapun metode yang digunakan dalam penyusunan proposal skripsi ini adalah:

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian yuridis empiris (non-doktrinal) yaitu penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu, dalam hal ini dilakukan pada beberapa perusahaan yang melaksanakan pemagangan tanpa upah diantaranya Whau World, PT. Talenta Sinergi, dan PT. Ousean Global Digital, dengan menggunakan pendekatan *case study* bertujuan melakukan kajian secara mendalam sehingga data yang dikumpulkan dapat berupa data analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka-angka, penulis menggunakan buku-buku dan literatur-literatur penunjang yang mengemukakan berbagai teori hukum dan dalil yang berhubungan dengan masalah yang dikaji.³²

Peneliti menggunakan metode analisis terhadap teks-teks hukum untuk memahami

³¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), 5.

³² Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 93.

implikasi, batasan, atau kejanggalan dalam implementasi atau interpretasi hukum tertentu. Kemudian penelitian disajikan dengan menggunakan teknik deskriptif, yaitu dengan menggambarkan keadaan data secara apa adanya.³³ Namun bukan berarti tanpa interpretasi, hanya hal itu dilakukan ketika analisis data.

2. Pembatasan Penelitian

Pembatasan penelitian memuat tentang batasan terhadap penelitian yang dilakukan penulis untuk memfokuskan penelitian pada satu objek penelitian atau subjek penelitian tertentu. Pembatasan dalam penelitian itu berfokus pada objek penelitian yakni perjanjian praktik magang tanpa upah atau *unpaid internship* yang dilakukan oleh Whau World, PT. Talenta Sinergi Group, dan PT. Ousean Global Digital, sedangkan untuk subjek dalam penelitian ini berfokus pada mahasiswa dan para pencari kerja yang melakukan pemagangan tanpa upah.

3. Lokasi Penelitian

Berdasarkan data perjanjian pemagangan yang dimiliki oleh penulis lokasi penelitian ini dilakukan di 3 (tiga) kota yang berbeda, diantaranya Jakarta Selatan, Tangerang dan

³³Tajul Arifin, *Metode Penelitian*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2008), cetakan 1, 119.

Yogyakarta. Dimana ketiga lokasi tersebut merupakan lokasi dari perusahaan yang penulis teliti.

4. Sumber Data

Depri Liber. S dalam penelitiannya menerangkan bahwa sumber data adalah mengenai dari mana data diperoleh. Apakah data diperoleh dari sumber pertama atau langsung (data primer) atau data diperoleh dari sumber tidak langsung (data sekunder).³⁴ Penelitian ini bersumber pada studi kepustakaan dan wawancara sehingga jenis data yang akan dikaji adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari orang yang bersangkutan, yakni wawancara yang dilakukan terhadap perwakilan Whau World dan PT. Ousean Global Digital.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan menelusuri literatur-literatur maupun peraturan-peraturan dan norma-norma yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.³⁵ Sumber data sekunder yang digunakan

³⁴Depri Liber Sonata, "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas Dalam Metode Meneliti Hukum", Jurnal Ilmu Hukum, vol. 8, No. 1, November 2015, 15-35.

³⁵Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer", Jurnal Gema Keadilan, vol. 7, no.1, April 2020, 20-33.

berupa bahan hukum yang dapat diperinci menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis. Adapun dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan terdiri dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kovenan ILO (*International Labour Organization*), dan peraturan dan perjanjian internasional lainnya.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku, jurnal, karya ilmiah, buku panduan, buku saku, hasil seminar nasional internasional, artikel, laporan kerja, modul, internet serta hasil penelitian lain yang memiliki

keterkaitan dengan permasalahan dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.³⁶ Beberapa bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya dan hal-hal lain yang dapat mendukung penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, maka digunakan beberapa teknik, yaitu:

a. Pengamatan atau Observasi

Pengamatan atau observasi merupakan metode pengumpulan data dimana penelitian atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada di lapangan.

b. Wawancara Bebas Terpimpin dan Mendalam

³⁶Depri Liber Sonata, "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas Dalam Metode Meneliti Hukum", Jurnal Ilmu Hukum, vol. 8, No. 1, November 2015, 15-35.

Dengan teknik ini penulis langsung bertanya kepada informan untuk menggali dan memperoleh data yang diperlukan mengenai penyelesaian sengketa dalam penelitian berdasarkan wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Melalui wawancara inilah peneliti menggali data, informasi, dan kerangka keterangan dari subyek penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya pertanyaan yang dilontarkan tidak terpaku pada pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan. Wawancara dilakukan kepada perwakilan dari divisi personalia atau human resource di perusahaan yang perjanjian pemagangan diteliti oleh penulis, diantaranya Whau World dan PT. Ousean Global Digital.

c. Studi Pustaka atau Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui studi pustaka (*library research*) yaitu penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana, serta wawancara yang menjadi data tambahan. Studi kepustakaan mengacu pada teori-teori yang berlaku serta dapat dicari dan ditemukan dalam hasil penelitian milik orang lain baik yang belum maupun sudah dipublikasikan atau dapat ditemukan dalam buku-buku teks. Penulis dapat meneliti dengan mencari berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian sebagai landasan dalam penelitian serta untuk kepentingan analisis masalah. Studi kepustakaan dengan cara mempelajari berbagai peraturan perundang-undangan, perjanjian internasional, buku-buku, jurnal ilmiah, makalah, skripsi, dan internet yang berhubungan dengan objek penelitian. Studi kepustakaan dimaksudkan guna memperoleh teori-teori dasar yang mengacu pada hasil penelitian atau buku dari para ahli dalam penelitian ini yang berhubungan dengan

pelaksanaan pemagangan dan perlindungan hukum terhadap peserta pemagangan.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif yaitu dengan mengumpulkan data, mengkualifikasikan kemudian menghubungkan teori yang berhubungan dengan masalah dan menarik kesimpulan untuk menentukan hasil.³⁷ Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk uraian deskriptif. Sajian data atau bahan hukum lebih bersifat analitis yang menggunakan penelaahan logika berpikir secara deduktif. Sajian dalam bentuk narasi ini diharapkan mampu mengelaborasi realitas normatif yang disesuaikan dengan keadaan masyarakat indonesia untuk mendapatkan kepastian akan perlindungan hukum peserta magang dalam konteks penyelenggaraan program magang tanpa upah.

7. Teknik Validitas Data

Teknik validitas data adalah langkah-langkah yang ditempuh untuk menguji kesahihan data-data hasil penelitian. Teknik validitas data yang penulis gunakan berupa teknik triangulasi data yakni menggunakan beberapa sumber informasi

³⁷ Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996), 20-22.

untuk membangun suatu justifikasi tertentu. Sebagai contoh, data yang didapatkan peneliti melalui wawancara perlu diuji kebenarannya dengan sumber sekunder seperti berita, laporan lembaga, atau sumber lainnya. Di riset kualitatif, triangulasi merupakan strategi paling umum dan mendasar untuk dilakukan dalam upaya menguji validitas data.³⁸

F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika pembahasan skripsi ini meliputi lima bab, antara lain secara globalnya sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan. Bab ini berisi tentang gambaran umum tentang penelitian yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah gambaran umum tentang kedudukan program pemagangan, meliputi kedudukan pemegang di hukum ketenagakerjaan, peraturan menteri ketenagakerjaan dalam peraturan menteri nomor 6 tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri, sistem pengupahan bagi peserta pemagangan, keabsahan suatu perjanjian, dan

³⁸Cakrawikara, “*Teknik Validitas Data (Kualitatif)*”, sebagaimana dikutip dalam <https://cakrawikara.id/wp-content/uploads/2022/03/25-Feb-2022-Validitas-Kualitatif.pdf>, diakses 20 Desember 2023.

perlindungan kerja bagi peserta magang. Bab ini merupakan landasan teori yang akan digunakan untuk membahas bab-bab selanjutnya.

Bab ketiga adalah implementasi terhadap perjanjian pemagangan tanpa upah dan perlindungan hukum bagi peserta pemagangan, serta fakta yang terjadi dilapangan juga hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pihak perwakilan perusahaan yang diselaraskan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Bab keempat analisis. Bab ini berisi analisis hukum terhadap perjanjian dalam praktik magang tanpa upah yang tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Bab kelima Penutup. Bab ini berisi kesimpulan yang merupakan hasil pemahaman, penelitian, pengkajian terhadap pokok masalah, dan saran-saran.

BAB II

GAMBARAN UMUM TENTANG KEDUDUKAN PEMAGANGAN DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum di Indonesia

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata Hukum Indonesia terletak di bidang hukum administrasi/tata Negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan. Selain itu, fungsi pengawasan dari Pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan Pemerintah lebih tinggi dari pada yang diawasi (pekerja-pengusaha).³⁹

Terdapat dua hal yang perlu diperhatikan ketika melihat kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam hukum administrasi, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana peranannya.

³⁹M Musminar, "Tinjauan Tentang Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", Universitas Islam Riau, 48.

Subjek hukum dalam penyelenggaraan negara menyangkut tiga hal, yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Dalam hal ini, pejabat adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi. Peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara dalam pembuatan Peraturan atau pemberian izin (*bestuur*), bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi dan bagaimana hukumnya. Pemerintah sebagai penyelenggara Negara dibidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi tersebut dengan baik.⁴⁰

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam hukum pidana adalah pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan Perundang-Undangan. Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum Indonesia secara teoritis dapat dipisahkan menjadi tiga bidang, yaitu perdata, administrasi dan pidana. Dalam praktiknya harus dijalankan secara berhubungan satu sama lain. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja. Pengaturannya masuk kedalam lingkup hukum perikatan yang menjadi bagian hukum perdata. Selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja harus diawasi oleh

⁴⁰*Ibid*, 48-49.

Pemerintah sebagai konsekuensi menjalankan fungsi *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Apabila selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja terdapat pelanggaran hukum maka dapat diterapkan sanksi pidana yang menjadi kajian dalam bidang hukum pidana.

Berdasarkan perkembangan yang lebih lanjut, sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Guus Heerma Van Voss kebanyakan negara saat ini, hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan diakui sebagai hukum yang berdiri sendiri atau mandiri. Hukum ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi beberapa karakteristik, diantaranya yakni:⁴¹

1. Banyak Aturan Hukum yang Bersifat Kolektif

Banyak disiplin atau bidang ilmu hukum galibnya hanya mengatur hubungan antar warga masyarakat atau korporasi/organisasi satu sama lain. Sebaliknya dalam bidang kajian hukum ketenagakerjaan, pengaturan yang ada mencakup tidak saja hubungan antara pengusaha dengan buruh pada tataran individu, tetapi juga antara serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha satu dengan lainnya, termasuk juga antara organisasi-

⁴¹ *bid*, 49-51.

organisasi tersebut dengan anggota anggotanya.

2. Perlindungan Berdasarkan Pada Kesetaraan

Berbeda dengan titik tolak prinsip dasar hukum keperdataan dan kesetaraan para pihak, hukum ketenagakerjaan beranjak dari pengakuan bahwa buruh dalam realitas relasi ekonomi bukanlah pihak yang berkedudukan setara dengan pengusaha. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan mendorong pendirian serikat pekerja dan mencakup aturan-aturan yang ditujukan untuk melindungi buruh terhadap kekuatan ekonomi yang ada di tangan pengusaha.

3. Pengintegrasian Hukum Privat dan Hukum Publik

Hukum ketenagakerjaan dapat dipandang sebagai bagian dari hukum keperdataan ataupun hukum publik, atau sebaliknya dianggap sebagai cabang atau disiplin hukum mandiri. Sebagian aturan dalam hukum ketenagakerjaan penegakannya diserahkan kepada para pihak, ada pula penegakannya akan dipaksakan dan diawasi oleh lembaga-lembaga Pemerintah. Lebih lanjut terdapat peraturan yang memungkinkan penggunaannya dilakukan berbarengan oleh

para pihak sendiri dengan aparat penegak hukum, baik secara individual maupun kolektif.

4. Sistem Khusus Berkenaan Dengan Penegakan

Penegakan hukum ketenagakerjaan memiliki sejumlah ciri khusus. Di banyak negara dapat ditemukan Inspektorat perburuhan (*a Labour Inspectorate*) bertanggung jawab untuk mengawasi implementasi dan penegakan dari bagian bagian tertentu hukum ketenagakerjaan. Hukum pidana maupun hukum administrasi didayagunakan untuk menegakkan bagian-bagian hukum publik dari aturan dalam hukum ketenagakerjaan.

Di samping itu, pelaku bisnis dan pekerja memiliki kemampuan untuk menerapkan sebagian peraturan ketenagakerjaan yang lebih terkait dengan aspek hukum yang bersifat privat. Namun, kelompok organisasi seperti serikat pekerja memiliki kekuatan untuk menggunakan semua alat tersebut. Lebih lanjut, di banyak negara, terdapat pengembangan sistem khusus untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja yang dikenal sebagai pengadilan ketenagakerjaan. Ini mengindikasikan bahwa hukum ketenagakerjaan dapat

ditegakkan melalui berbagai alat hukum seperti hukum pidana, administrasi, dan perdata.⁴²

B. Kedudukan Pemagangan Dalam Hukum Ketenagakerjaan

1. Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah Negara hukum dan menganut sistem hukum Eropa Kontinental. Maka, segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Sumber hukum ketenagakerjaan hukum utama di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa *“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Secara umum, Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga menjadi payung hukum utama.⁴³ Berdasarkan landasan tersebut, terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menjadi dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan. Selain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-

⁴²*Ibid*, 51.

⁴³Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang Ketenagakerjaan, terdapat sumber hukum lain yang menjadi tonggak pengaturan bagi urusan ketenagakerjaan, baik sumber hukum formil maupun sumber hukum materiil.

Definisi mengenai Hukum Ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif di masing-masing negara. Oleh sebab itu tidak mengherankan apabila definisi hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, hal ini juga yang terkait dengan keluasannya. Terdapat beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum ketenagakerjaan, diantaranya:

- a. Imam Soepomo menyatakan bahwa pengertian hukum ketenagakerjaan merupakan himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu.⁴⁴
- b. Menurut Molenaar menyampaikan bahwa hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan

⁴⁴Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Djambatan, 1992), cet. 10, 3.

majikan (pengusaha), yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.⁴⁵

- c. Menurut Soetikno mengemukakan bahwa hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.⁴⁶

Dapat disimpulkan bahwa, yang dimaksud dengan hukum ketenagakerjaan adalah peraturan-peraturan yang mengatur mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja yang memiliki tujuan untuk melindungi buruh atau pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pemberi kerja.

Hukum Ketenagakerjaan telah berkembang seiring dengan perkembangan lapangan dan kesempatan kerja. Awal mulanya, lapangan pekerjaan terbatas pada sektor pemenuhan kebutuhan primer, misalnya pertanian. Namun secara perlahan sektor

⁴⁵Eko Wahyuni. Wiwin Yulianingsi. dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 4.

⁴⁶*Ibid*, 5.

pemenuhan kebutuhan mulai bergeser ke arah industri dan perdagangan, sehingga kesempatan kerja semakin terbuka lebar. Pertumbuhan sektor industri dan perdagangan yang pesat, mengakibatkan berdirinya perusahaan-perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja. Hubungan antara Perusahaan tersebut dengan tenaga kerjanya, disebut dengan hubungan kerja (hubungan antara pemberi kerja dengan pekerjanya atau bahkan dengan calon pekerja). Dengan demikian diperlukan adanya suatu aturan hukum yang dapat menjadi pengontrol dalam hubungan tersebut, terlebih lagi jika timbul suatu perselisihan dalam hubungan kerja tersebut.

Dalam segi apapun dan bidang manapun hukum selalu ikut berperan aktif. Selain hukum sebagai aturan, hukum juga berperan sebagai perlindungan. Di dalam pemahaman hukum ketenagakerjaan yang ada dapat diketahui adanya unsur-unsur hukum ketenagakerjaan, meliputi:

1. Serangkaian aturan yang berkembang dalam bentuk lisan maupun tulisan.
2. Mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha.
3. Adanya tingkatan pekerjaan, yang pada akhirnya akan diperoleh.
4. Mengatur perlindungan pekerja/ buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil,

melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh dsb.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sejak zaman sebelum kemerdekaan sampai saat ini, telah terjadi pergeseran istilah yang disebabkan oleh berbagai alasan baik yang bersifat sosiologis maupun yuridis.

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian mengenai hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan pengusaha atau pengusaha atau organisasi pengusaha dan Pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, pengusaha atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan Pemerintah.⁴⁷

⁴⁷Darwin Prinst, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*", dalam Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*, 60.

Perlindungan terhadap buruh pasca kemerdekaan, ditandai dengan diratifikasinya sejumlah Konvensi ILO oleh pemerintah Indonesia. ILO adalah sebuah wadah yang menampung isu buruh internasional di bawah PBB. Sejumlah undang-undang juga lahir sebagai bentuk ratifikasi dari konvensi tersebut. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menggantikan sebanyak 15 peraturan ketenagakerjaan, sehingga undang-undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya.⁴⁸

2. Sistem Pemagangan

Tenaga Kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁴⁹

Dalam mewujudkan kesejahteraan warga negara perlunya pembangunan nasional yang merata dan berkelanjutan dalam segala bidang, salah satu diantaranya yakni bidang ketenagakerjaan. Jika

⁴⁸ILO, "*Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*", dalam Anonymous, *Tinjauan Teoritis*, UIN Sultan Syarif Riau, 30.

⁴⁹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

ditinjau kembali, tenaga kerja merupakan objek pembangunan nasional yang memiliki peranan sangat penting dalam bidang ketenagakerjaan. Sehingga, diperlukannya hukum ketenagakerjaan yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Hukum ini melindungi hak-hak pekerja dan menetapkan kewajiban pengusaha dalam hubungan kerja.⁵⁰ Beberapa undang-undang di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur aspek penting ketenagakerjaan seperti pengupahan, jam kerja, cuti, serta hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Diperlukan upaya pembangunan di bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Perlunya peningkatan kualitas tenaga kerja ini dikarenakan seiring perkembangan teknologi terdapat perubahan dalam lingkungan kerja menjadi dinamis. Dengan mengikuti lingkungan kerja yang terus berubah-ubah ini pemerintah mewajibkan kepada para pengusaha untuk memberikan pelatihan kerja yang diatur dalam Pasal 12 UU Ketenagakerjaan. Pelatihan kerja ini diselenggarakan dalam rangka membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan

⁵⁰Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. (Jakarta: UI-Press, 2010), 150.

kesejahteraan. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan, dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja, dan dilakukan secara berjenjang. Jenjang pelatihan kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil, dan ahli.

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh pelatihan kerja yang diatur dalam Pasal 11 UU Ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan kewajibannya pengusaha dapat melakukan pelatihan kerja bagi tenaga kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau swasta. Setelah mengikuti rangkaian pelatihan kerja tenaga kerja memperoleh pengakuan kompetensi kerja dalam bentuk sertifikasi kompetensi kerja yang diperoleh dari badan nasional sertifikasi profesi yang independen.

Dalam Pasal 21 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pelatihan kerja dapat diselenggarakan melalui sistem pemagangan.⁵¹ Sistem pemagangan ini dapat diselenggarakan baik dalam

⁵¹ Pasal 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

negeri maupun diluar negeri. Selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi tonggak utama, pada tanggal 9 April 2020, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 (selanjutnya disebut sebagai Permenaker No. 6 Tahun 2020) tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Berdasarkan Pasal 1 Permenaker No. 6 Tahun 2020 menyatakan bahwa “*Pemagangan adalah bagian 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*”.⁵²

Secara dasarnya, pemagangan adalah sebuah program latihan kerja yang ditujukan untuk kepentingan pemangang dalam mendukung produksi barang atau jasa di perusahaan pada bidang pekerjaan yang tidak bersifat permanen. Artinya, program ini bukan merupakan kegiatan inti yang menghambat proses produksi, melainkan merupakan bagian dari program untuk memperoleh keterampilan atau keahlian khusus di perusahaan. Pembatasan

⁵²Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

kompetensi dan otoritas dalam program pemagangan menunjukkan bahwa dalam proses produksi, kecuali dalam pemagangan, terdapat sistem yang saling terkait secara komprehensif dan menyeluruh. Hubungan ini tidak bersentuhan langsung dengan pemagangan karena program tersebut dirancang sebagai pelatihan untuk mencapai kualifikasi kompetensi kerja standar nasional, namun tidak bersifat permanen. Program pemagangan hanya relevan dalam bidang tertentu yang bersifat sementara dan bukan merupakan bagian utama dalam proses produksi.⁵³

Dalam pelaksanaannya, program pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan perjanjian pemagangan. Dimana perjanjian pemagangan ini sangat penting dan harus didasarkan dengan perjanjian tertulis yang pihak-pihaknya telah ditentukan yaitu peserta magang dengan penyelenggara magang yang selanjutnya diatur berdasarkan Pasal 22 UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang:⁵⁴

⁵³Djoko Heroe Soewono, “Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan: Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap Tinjauan Perspektif Yuridis Sosiologis”, *Jurnal Ilmu Hukum (Yuris) Universitas Kadir*, vol. 2, no. 1, 2013, 4.

⁵⁴Pasal 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- a. Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- b. Perjanjian pemagangan sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- c. Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan, dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Sesuai dengan Pasal 22 ayat (3) UU Ketenagakerjaan diatas penyelenggaraan pemagangan tidak melalui perjanjian pemagangan, maka program atau praktik magang tersebut tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

C. Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 (selanjutnya disebut Permenaker No. 6 Tahun 2020), Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia menetapkan peraturan ini dikarenakan pelaksanaan tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri sebagaimana tercantum dalam ketentuan Pasal 9 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006

tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Serta menurut Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2006 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri sehingga perlu diganti.

Pemagangan yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang bunyinya *“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 berkompotensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.”*⁵⁵

Secara umum pemagangan dapat diartikan sebagai keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan, dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

⁵⁵Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 diatur secara detail dan rinci mengenai penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri, diantaranya persyaratan, perjanjian pemagangan, hak dan kewajiban baik peserta pemagangan maupun penyelenggara, penyelenggaraan pemagangan, pemantauan dan evaluasi, pelaporan, hingga pembinaan dan pengawasan. Sebelum perusahaan menyelenggarakan program pemagangan harus terlebih dahulu terpenuhinya persyaratan sesuai dengan Pasal 3 Permenaker No. 6 Tahun 2020. menyatakan untuk menyelenggarakan pemagangan perusahaan harus memiliki diantaranya unit pelatihan, program pemagangan yang jelas, sarana dan prasarana, dan pembimbing pemagangan atau instruktur.⁵⁶

Unit pelatihan yang dimaksud merupakan milik Perusahaan atau berdasarkan kerja sama dengan Unit Pelatihan milik Perusahaan lain dan/atau LPK. Untuk suatu unit dapat dikategorikan sebagai unit pelatihan maka, tersebut harus memiliki susunan kepengurusan, pembimbing pemagangan atau instruktur, dan ruangan teori dan praktik simulasi.

Program pemagangan mengacu kepada standar kompetensi kerja, diantaranya standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar

⁵⁶Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

kompetensi kerja khusus, dan standar kompetensi kerja internasional. Program pemagangan juga memuat tentang segala hal yang berhubungan dengan penyelenggaraan program pemagangan, diantaranya nama program pemagangan yang akan diajukan, tujuan dari program pemagangan yang diajukan, kompetensi yang akan dicapai dari pelaksanaan pemagangan ini, jangka waktu pemagangan yang paling lama 1 (satu) tahun, persyaratan peserta pemagangan, persyaratan pembimbing atau instruktur pemagangan, serta kurikulum dan silabus. Selain, itu terdapat pemberian teori dan praktik simulasi dilaksanakan secara minimal 10% (sepuluh persen) dan maksimal sebanyak 25% (dua puluh lima persen).

Jenjang pelatihan kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil, dan ahli. Untuk itu pemerintah menerbitkan peraturan pelaksana yang mengatur mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja dengan mengikutsertakan sektor terkait. Dalam Pasal 6 Permenaker No. 6 Tahun 2020 mengatur tentang sarana dan prasarana yang dimaksud dalam adanya ruang teori dan praktik simulasi, ruang praktik kerja, kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja, dan buku kegiatan bagi peserta pemagangan.⁵⁷

⁵⁷Pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Untuk menjadi pembimbing atau instruktur yang membimbing jalannya program pemagangan ini harus memiliki kriteria yang diatur dalam Pasal 7 Permenaker No. 6 Tahun 2020, merupakan pekerja dengan waktu paling singkat selama 6 (enam) bulan, sehat jasmani dan rohani, memiliki kompetensi teknis dalam jabatan yang sesuai dengan program pemagangan, memiliki kompetensi metodologi pelatihan kerja, ditunjuk sebagai pembimbing oleh manajer, dan memahami peraturan pemagangan.⁵⁸

Selain itu, penyelenggara pemagangan dilarang mengikutsertakan peserta pemagangan yang telah mengikuti pemagangan pada program yang sama. Setelah peserta pemagangan dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, penyelenggara pemagangan harus memberikan sertifikat pemagangan kepada peserta pemagangan.

Hubungan antara peserta magang dan penyelenggara pemagangan atau perusahaan didasarkan atas perjanjian pemagangan yang menjadi dasar dalam penyelenggaraan pemagangan. Ketentuan tentang perjanjian pemagangan diatur dalam Pasal 10 Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang

⁵⁸Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri, yang bunyinya:⁵⁹

- (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.
- (4) Bentuk Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan Format 3 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Dengan ketentuan bahwa perjanjian pemagangan tersebut harus disahkan oleh pemerintah kota atau

⁵⁹Pasal 10 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

kabupaten setempat, minimal 3 hari sebelum pelaksanaan program pemagangan dimulai.⁶⁰ Dalam perjanjian pemagangan tersebut terdapat beberapa hal yang harus tercantum, yakni hak dan kewajiban peserta magang, hak dan kewajiban penyelenggara magang, bentuk dari program pemagangan, jangka waktu pemagangan, dan besaran uang saku.

Hak dan kewajiban peserta magang menjadi salah satu bagian penting untuk memberikan batasan tentang apa yang harus diterima dan dilaksanakan oleh peserta magang. Sesuai dengan Pasal 13 Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang mengatur tentang hak dari peserta magang yang wajib dipenuhi oleh penyelenggara magang, diantaranya:⁶¹

- (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;

⁶⁰Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

⁶¹Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

- 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.

Kewajiban peserta magang tercantum dalam Pasal 14 Permenaker No. 6 Tahun 2020, yang diantaranya mentaati perjanjian pemagangan, mengikuti program pemagangan sampai selesai, mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan dan menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.⁶²

Antara peserta magang dan penyelenggara pemagangan, keduanya terikat dalam surat perjanjian pemagangan dan peraturan yang berlaku tentang pemagangan. Pada prinsipnya program peserta pemagangan di perusahaan mempunyai nilai manfaat bagi peserta magang maupun perusahaan, selama dalam pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sehingga tidak saling merugikan. Berarti jika maksud program pemagangan tersebut,

⁶²Pasal 14 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

untuk pencapaian kualitas produksi dan kompetensi kerja, maka hal ini tidak merugikan peserta, bahkan yang bersangkutan/peserta magang mendapatkan nilai tambah selama maksud serta tujuannya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, yakni pemberdayaan yang bernilai manfaat, dan mewujudkan pencapaian kualifikasi produksi dan kompetensi kerja yang berkepastian dan menghasilkan serta meningkatkan kesejahteraan bernilai keadilan.⁶³

Berdasarkan hal tersebut, untuk mendapatkan hasil yang optimal dan saling menguntungkan antara peserta magang dan perusahaan harus menjalankan dan melaksanakan hak serta kewajibannya sebagaimana yang diamanatkan di dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020. Adapun hak dan kewajiban dari penyelenggara pemagangan sebagaimana diatur dalam Pasal 15 dan 16 Permenaker No. 6 Tahun 2020, diatur dalam ketentuan sebagai berikut:⁶⁴

Pasal 15

Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk:

⁶³S. C. Arindrajaya, Devy Setiyani dan Aris P. A. Santoso, “Efektivitas Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Terhadap Hak Mahasiswa Sebagai Peserta Pemagangan”, ILREJ, vol. 1, no.2, Juli 2021, 197-208.

⁶⁴Pasal 15 dan 16 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

- 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.

Permenaker No. 6 Tahun 2020 juga mengatur tentang pemantauan dan evaluasi. Aspek pemantauan

dan evaluasi ini dilakukan oleh direktur jenderal, kepala dinas daerah provinsi, atau kepala dinas daerah kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya melakukan pemantauan dan evaluasi secara periodik setiap 6 bulan atas penyelenggaraan pemagangan. Hasil pemantauan dan evaluasi yang dilakukan dapat dilakukan secara daring maupun luring oleh pemerintah yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan. Selain itu, penyelenggara magang juga harus melaporkan rekapitulasi pelaksanaan penyelenggaraan pemagangan secara berkala setiap 6 bulan kepada direktur jenderal, kepala dinas daerah provinsi, atau kepala dinas daerah kabupaten/kota. Serta, adanya pembinaan dan pengawasan yang wajib diberikan terhadap penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri yang dilakukan oleh kementerian ketenagakerjaan, dinas daerah provinsi, dan dinas daerah kabupaten/kota.

D. Sistem Pengupahan bagi Peserta Pemagangan

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para

pengusaha.⁶⁵ Sementara menurut Melayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.⁶⁶

Sedangkan untuk sistem upah Pemerintah telah mengatur terkait pemagangan yang diselenggarakan di dalam negeri diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan, salah satunya yaitu hak dan kewajiban peserta magang. Peraturan peserta magang menurut undang-undang menjelaskan bahwa seorang peserta magang wajib memperoleh haknya, yaitu upah yang disebut sebagai uang saku, jaminan sosial, dan fasilitas yang menunjang untuk melaksanakan program magang.

Aturan mengenai upah peserta magang sendiri, tidak dijelaskan besarnya secara detail dalam UU Ketenagakerjaan maupun Permenaker No. 6 Tahun 2020. Perusahaan penyelenggara dan peserta magang akan menandatangani perjanjian pemagangan, dan disitulah besaran uang saku peserta magang akan

⁶⁵Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Teori Pengantar, dalam Jiuhardi dan Indah Sri Rahayu, "Pengaruh Investasi dan Upah Minimum Terhadap Kesempatan Kerja", KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 20 Issue 1, 2023, 107-114.

⁶⁶Ketut Alit Wiantara, "Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014" *Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol: 5 Nomor 1 Tahun 2015, 3.

disebutkan. Perusahaan yang akan mempekerjakan peserta magang dalam perhitungan menurut aturan pemberian uang saku peserta magang dapat menghitung berdasarkan waktu serta beban kerja seorang peserta magang tersebut. Sistem pemberian uang saku peserta magang bahkan dapat disesuaikan tidak selalu diakhir bulan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hak yang diterima oleh para peserta magang bukan berbentuk upah tetapi uang saku yang meliputi meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan.

E. Keabsahan Suatu Perjanjian

Dalam melaksanakan suatu kegiatan pemagangan tidaklah bisa berjalan dengan lancar atau dapat terlaksana begitu saja. Kegiatan Pemagangan harus didasari dengan perjanjian tertulis antara peserta magang dengan perusahaan sebagaimana perjanjian ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 22 ayat (1). Oleh sebab itu pemagangan wajib melakukan perjanjian sebelum berlangsungnya kegiatan pemagangan dan perjanjian tersebut harus dilakukan secara tertulis.

Pada Pasal 1313 BW, perjanjian merupakan suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih

mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.⁶⁷ Perjanjian pemagangan merupakan suatu turunan perjanjian pada umumnya. Perjanjian pemagangan merupakan tergolong dalam perjanjian yang tak bernama (*innominaat*), maksud dari golongan ini yakni perjanjian yang timbul, tumbuh dan berkembang dalam praktek sebagaimana diatur dalam Pasal 1319 BW. Sehingga keabsahannya juga mengikuti keabsahan perjanjian pada umumnya sebagaimana syarat sahnya suatu perjanjian juga diatur dalam Pasal 1320 BW yakni:⁶⁸

1. Kesepakatan dalam mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu; dan
4. Causa yang diperbolehkan atau halal.

Dalam keempat syarat diatas merupakan syarat yang bersifat kumulatif, yang memiliki arti semuanya harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Apabila keempat syarat ini ada yang tidak dipenuhi maka mempunyai akibat hukum tersendiri. Terdapat pada syarat kesatu dan kedua merupakan syarat yang subyektif, yakni apabila tidak terpenuhi atau dilanggar oleh pihak yang bersangkutan maka berakibatkan

⁶⁷Pasal 1313 Burgerlijk Wetboek (BW) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

⁶⁸Pasal 1320 Burgerlijk Wetboek (BW) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

perjanjian dapat dibatalkan. Sedangkan pada syarat ketiga dan keempat merupakan syarat yang obyektif, yakni apabila perjanjian tidak terpenuhi atau dilanggar oleh pihak maka berakibatkan perjanjian ini batal demi hukum.⁶⁹

F. Perlindungan Kerja

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁷⁰ Hal ini berarti bahwa perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi setiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Soepomo yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam, diantaranya:⁷¹

1. Perlindungan Ekonomis

Suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk

⁶⁹ Lalu Husni, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, dalam Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008) 45.

⁷⁰ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. (Malang: UIN Maliki Malang, 2012), 36.

⁷¹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, dalam kutipan Anonymous, *Tinjauan Pustaka*, UIN Maulana Malik Ibrahim, 21-22.

memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.

2. Perlindungan Sosial

Suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan pri-kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

3. Perlindungan Teknis

Suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha 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 disebut dengan keselamatan kerja.

Dari hal ini, perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dilindungi pengusaha/perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, Keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan

khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulator yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

BAB III

IMPLEMENTASI PERJANJIAN PEMAGANGAN TANPA UPAH

A. Perjanjian Pemagangan yang diselenggarakan oleh Whau World

1. Profil Perusahaan

Whau World adalah sebuah *startup* media digital yang menonjol dalam menyediakan konten kreatif dan informatif kepada audiensnya. Didirikan dengan tujuan untuk menjadi sumber utama informasi terkini yang terjadi di Indonesia dan juga untuk menyajikan berbagai konten hiburan yang berhubungan dengan budaya populer, seperti musik, film, dan hal-hal lain yang sedang tren. Sebagai sebuah perusahaan platform media, Whau World memiliki fokus yang kuat pada kualitas konten dan keberagaman informasi. Misi utamanya adalah untuk menjadi salah satu destinasi utama bagi individu yang mencari informasi terpercaya tentang perkembangan terkini di Indonesia, serta untuk menyediakan hiburan yang menghibur dan relevan dengan minat pembaca. Dengan tim yang berpengalaman dan berbakat di bidang media, jurnalistik, dan hiburan, Whau World berkomitmen untuk menyajikan konten-konten yang berkualitas tinggi. Mereka tidak hanya berfokus pada liputan

berita terkini, tetapi juga pada analisis mendalam, wawancara eksklusif, ulasan hiburan, dan artikel-artikel yang menginspirasi.⁷²

Selain itu, Whau World juga aktif dalam mengikuti perkembangan teknologi dan tren digital terkini. Mereka menggunakan berbagai platform dan media sosial untuk memperluas jangkauan audiens mereka, sehingga dapat terhubung dengan lebih banyak individu dari berbagai latar belakang dan kelompok usia. Melalui pendekatan ini, Whau World berharap untuk terus tumbuh sebagai salah satu entitas media yang paling diandalkan dan dicari oleh masyarakat, baik sebagai sumber informasi terkini maupun hiburan yang menginspirasi dan menghibur.⁷³

2. Jabatan yang Ditawarkan

Berdasarkan lampiran perjanjian pemagangan dibuat pada tanggal 13 Juli 2023, Memorandum of Understanding (MoU) dengan Nomor: WW/133/MOU/VIII/2023 telah ditetapkan antara Whau World dan pihak terkait atau peserta magang untuk program magang. MoU ini menegaskan penawaran posisi magang di dalam organisasi,

⁷²Instagram, “*Whau World*”, sebagaimana dikutip dari <https://www.instagram.com/whauworld/?hl=en>, diakses 14 November 2023.

⁷³LinkedIn, “*Whau World*”, sebagaimana dikutip dari <https://id.linkedin.com/company/whauworld>, diakses 14 November 2023.

khususnya di departemen People Development, yang tergolong dalam office division di perusahaan.

Sebagai bagian dari office division, peserta magang diharapkan akan terlibat dalam aktivitas yang memungkinkan mereka untuk memahami dan berkontribusi dalam strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Whau World. Dalam perjanjian pemagangan ini tidak adanya pembahasan mengenai beban kerja atau tanggung jawab yang akan dilaksanakan selama pelaksanaan program pemagangan, dimana hal ini dapat menjadi celah dalam pengeksploitasian tenaga peserta pemagangan. Maka dari itu, perjanjian pemagangan sebaiknya diberi bagian tentang tanggung jawab atau tugas yang akan dilaksanakan selama pemagangan berlangsung.

3. Prosedur Pemagangan

Prosedur pemagangan di Whau World adalah serangkaian langkah yang harus dipatuhi oleh peserta magang selama masa magang di perusahaan ini. Peserta magang diharapkan untuk beradaptasi dengan tanggung jawab sesuai dengan posisi yang mereka emban pada awal program magang. Sistem kerja di Whau World sangat fleksibel, memungkinkan peserta magang untuk melakukan pekerjaan dari jarak jauh (*remote*) atau dari rumah

(*Work From Home - WFH*) sesuai kebutuhan dan kesepakatan.

Waktu kerja di Whau World berlangsung dari hari Senin hingga Sabtu, namun detail jam kerja dan jadwal spesifik ditentukan oleh kebijakan masing-masing divisi, departemen, atau unit kerja di dalam perusahaan. Sebagai bagian dari tugas mereka, peserta magang diharapkan untuk mengikuti pertemuan rutin yang dijadwalkan setiap hari Sabtu pukul 09.00 WIB. Kehadiran dalam pertemuan ini dianggap penting karena menjadi sarana untuk berbagi informasi, memperbaharui status proyek, serta membahas segala hal terkait tugas yang sedang dikerjakan.

Selanjutnya, sesuai dengan Pasal II ayat 3, jika ada situasi atau kendala yang menghalangi peserta magang untuk hadir dalam pertemuan atau menjalankan kewajiban lainnya, peserta magang diharapkan untuk mengajukan izin kepada atasan langsung mereka seperti Head of Division, Head of Department, atau Head of Section. Permohonan izin harus disertai dengan alasan yang jelas, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Penting untuk dicatat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh peserta magang di Whau World adalah bersifat unpaid atau tidak berbayar. Namun, keterlibatan peserta magang dalam menjalankan

prosedur ini akan memperkaya pengalaman mereka serta menunjukkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dengan memahami, mengikuti, dan menaatinya, diharapkan peserta magang dapat memberikan kontribusi yang berarti, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman mereka, serta membangun interaksi yang positif dalam lingkungan kerja Whau World.

4. Bentuk Perjanjian Pemagangan

Dalam Perjanjian Pemagangan di Whau World terdapat beberapa bagian, diantaranya profil peserta magang, pasal 1 yang membahas tentang tanggung jawab kerja, pasal 2 tentang hari dan waktu kerja, pasal 3 tentang hak karyawan, pasal 4 yang membahas tentang penyelesaian hubungan kerja dan pasal 5 tentang lain-lain. Profil peserta magang memberitahukan bahwa peserta magang sebagai pihak kedua yang bertanda tangan di perjanjian pemagangan ini telah diterima untuk bekerja sebagai peserta magang dengan ketentuan yang termuat dalam pasal 1 sampai dengan 5.

Pasal 1 membahas tentang tanggung jawab kerja, dimana ayat (1) peserta magang akan menjalankan masa pemagangan selama 4 bulan dengan posisi sebagai *people development* yang berada dalam divisi office, dan status *intern* atau peserta magang. Hal ini sesuai dengan Pasal 10 ayat

(2) huruf d Permenaker No. 6 Tahun 2020 yakni jangka waktu pemagangan. Pada ayat (2) juga membahas tentang prosedur atau program pemagangan yang bersifat *Unpaid* atau tidak berbayar. Selain itu, ayat (3) juga membahas tentang prosedur atau program pemagangan yang akan dijalani dengan sistem kerja jarak jauh (*remote*) atau dari rumah (*Work From Home - WFH*). Serta, ayat (4) membahas bahwa peserta magang wajib melaksanakan tanggung jawab posisi yang diemban sebagaimana seharusnya.

Pasal 2 tentang hari dan waktu kerja, terdapat 4 ayat yang tercantum dalam pasal 2 di perjanjian pemagangan antara peserta magang dan perusahaan Whau World ini. Ayat 1 menyebutkan tentang hari kerja di Whau World yakni hari senin hingga sabtu. Dalam ayat 2, membahas tentang waktu kerja dimana hal ini mengikuti kebijakan masing-masing divisi atau departemen atau unit kerja. Juga, ayat 3 mengharuskan peserta magang untuk menghadiri pertemuan yang diadakan setiap hari sabtu pukul 09.00 WIB. Selain itu, pada ayat 4 yang mengacu pada ayat 3 jika peserta magang berhalangan untuk hadir diwajibkan untuk mengajukan izin kepada atasan dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Pasal 3 membahas tentang hak karyawan, dimana hal ini juga berlaku sebagai kewajiban bagi perusahaan penyelenggara magang atau Whau World, terdapat 5 ayat yang tertulis di pasal ini. Peserta magang mendapatkan sertifikat, paklaring atau surat kerja, rekomendasi melalui platform *linkedin* bagi peserta magang yang memperoleh predikat terbaik selama periode magang, peserta magang juga mendapatkan hari istirahat setiap bulannya yang diajukan kepada atasan 3 hari sebelum dijalankan, dan jika peserta magang menunjukkan performa yang baik selama masa kerja akan mendapatkan rekomendasi untuk dipromosikan menjadi karyawan tetap.

Dalam pasal 4 ini tercantum 3 ayat yang membahas tentang penyelesaian hubungan kerja, diantaranya apabila peserta magang hendak mengajukan pengunduran diri wajib mengirimkan surat pengunduran diri kepada atasan langsung dan *head of human capital division* maksimal 30 hari sebelum hari terakhir bekerja, peserta pemagangan yang mengundurkan diri sebelum masa kerja yang telah disepakati, tidak berhak mendapatkan hak yang diatur dalam pasal 3, dan sebaliknya hanya peserta magang yang menyelesaikan masa kerja yang mendapatkan hak yang diatur pada pasal 3.

Terakhir pasal 5, terdapat 2 ayat yang dicantumkan dalam pasal ini, yakni peserta magang dapat diberi surat peringatan terhadap perilaku indisipliner, tidak mematuhi kesepakatan kerja, serta tidak sesuai dengan visi dan misi Whau World, dan untuk hal lain yang belum tercantum dalam perjanjian kerja ini akan didiskusikan lebih lanjut.

5. Perlindungan Hukum Bagi Peserta Magang

Perlindungan hukum menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi peserta magang dan penyelenggara pemagangan atau perusahaan untuk mendapatkan hak mereka. Dalam perjanjian pemagangan yang di salah satu hak bagi peserta magang yang diatur dalam pasal 13 peraturan menteri nomor 6 tahun 2020 yakni pemenuhan hak. Dimana hal ini menjadi salah satu parameter untuk perusahaan memberikan perlindungan hukum bagi peserta magang dengan cara memberikan hak-hak yang tertera dalam perjanjian pemagangan.

Perjanjian pemagangan di Whau World ini mencantumkan bahwa peserta magang mendapatkan mendapatkan sertifikat, paklaring atau surat kerja, rekomendasi melalui platform *linkedin* bagi peserta magang yang memperoleh predikat terbaik selama periode magang, peserta magang juga mendapatkan hari istirahat setiap bulannya yang diajukan kepada atasan 3 hari

sebelum dijalankan, dan jika peserta magang menunjukkan performa yang baik selama masa kerja akan mendapatkan rekomendasi untuk dipromosikan menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap perwakilan Whau World yakni Annora Arum yang merupakan *Head of Human Capital Division* menyampaikan bahwa walaupun perjanjian pemagangan di Whau World belum sesuai dengan kebijakan yang berlaku tetapi pihak penyelenggara berusaha untuk memberikan perlindungan bagi peserta magang dalam bentuk pemenuhan hak yang tertulis dalam perjanjian pemagangan.⁷⁴

B. Perjanjian Pemagangan yang diselenggarakan oleh PT. Talenta Sinergi Group

1. Profil Perusahaan

PT. Talenta Sinergi Group adalah sebuah perusahaan induk yang berfokus pada investasi dan industri teknologi, dengan beberapa divisi bisnis. Salah satu divisi bisnisnya adalah Upscale.id, sebuah perusahaan jasa teknologi informasi. Perusahaan ini juga terlibat dalam manajemen investasi dan memiliki fokus yang kuat pada industri teknologi. PT. Talenta Sinergi Group

⁷⁴Annora Arum. *Wawancara*. 8 Desember 2023

merupakan perusahaan yang terverifikasi, dan detail kegiatan bisnisnya disesuaikan dengan pemerintah⁷⁵. Perusahaan ini berlokasi di Yogyakarta, Indonesia, dan didirikan pada tahun 2020⁷⁶. Selain Upscale.id, perusahaan ini memiliki beberapa bidang bisnis lain yang sedang dikembangkan, termasuk Eduwork.id, sebuah startup platform mentoring, dan Sistemtoko.com, sebuah *startup SaaS* untuk *Ecommerce Enabler* bagi UMKM⁷⁷. PT. Talenta Sinergi Group merupakan salah satu perusahaan penting dalam industri investasi dan teknologi, dengan fokus pada berbagai divisi bisnis dan penekanan yang kuat pada teknologi.

2. Jabatan yang Ditawarkan

Sesuai dengan perjanjian magang di PT. Talenta Sinergi Group yang berlokasi di Sleman, Yogyakarta dan juga hasil dari wawancara yang penulis lakukan kepada peserta pemagangan di PT.

⁷⁵Companiesfact.com, “*PT Talenta Sinergi Group - Shareholders, Reports, Financials*”, sebagaimana dikutip dalam <https://companiesfacts.com/Indonesia/pt-talenta-sinergi-group>, diakses 14 November 2023.

⁷⁶Perusahaan.net, “*PT Talenta Sinergi Group*”, sebagaimana dikutip dari <https://perusahaan.net/detail/EGoLK/Talenta-Sinergi-Group>, diakses 14 November 2023.

⁷⁷Companieshouse.id, “*PT. Talenta Sinergi Group detailed incorporation information*”, sebagaimana dikutip dari <https://companieshouse.id/talenta-sinergi-group>, diakses 14 November 2023.

Talenta Sinergi Group jabatan yang ditawarkan yakni sebagai Talent Acquisition atau rekruter. Dalam perjanjian pemagangan ini tidak terdapat bagian yang menjelaskan tentang tanggung jawab atau tugas yang akan dilaksanakan selama program pemagangan berlangsung.

3. Prosedur Pemagangan

Berdasarkan perjanjian pemagangan PT. Talenta Sinergi Group, prosedur pemagangan diatur dalam sistem work from home (WFH) selama periode 3 (tiga) hingga 6 (enam) bulan. Kegiatan magang dilakukan dari hari Senin hingga Jumat dengan jam kerja sebanyak 7 (tujuh) jam produktif setiap harinya, termasuk partisipasi dalam pertemuan singkat yang dijadwalkan pada jam yang telah ditentukan. Seluruh peserta magang diwajibkan untuk patuh terhadap segala peraturan yang berlaku dan menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Dalam proses magang, peserta diharapkan untuk menyediakan informasi yang valid dan akurat. Selain itu, peserta juga diminta untuk bersedia menjadi ketua tim di divisi yang ditugaskan. Pengunduran diri dari program magang hanya diperbolehkan apabila telah mendapat persetujuan dari pihak terkait, dan penggantian posisi peserta magang hanya dapat

dilakukan setelah adanya pengganti yang telah disetujui untuk mengisi posisi tersebut.

4. Bentuk Perjanjian Pemagangan

Berdasarkan perjanjian pemagangan di PT. Talenta Sinergi Group, mencakup beberapa hal diantaranya, adanya profil penyelenggara pemagangan dan peserta pemagangan. Hal ini menunjukkan secara jelas adanya pemberian tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan yang diberi oleh penyelenggara pemagangan atau perusahaan terhadap peserta pemagangan.

Dalam perjanjian pemagangan ini juga tercantum bahwa kedua belah pihak (penyelenggara pemagangan dan peserta pemagangan) bersedia untuk mengadakan perjanjian dalam Program Magang PT. Talenta Sinergi Group, juga mencantumkan kesediaan peserta magang untuk menjalani masa magang selama 3 atau 6 bulan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak sebelumnya. Sebagaimana yang diketahui bahwa salah satu syarat keabsahan perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 BW yaitu kesepakatan dalam mengikatkan diri.⁷⁸ Jika peserta pemagangan bersedia untuk mengikatkan diri dengan PT.

⁷⁸Pasal 1320 Burgerlijk Wetboek (BW) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

Talenta Sinergi Group menjadi salah satu peserta magang di PT. Talenta Sinergi Group, maka dapat dikatakan perjanjian ini menyesuaikan dengan salah satu syarat keabsahan perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 BW.

Hak dan Kewajiban juga tercantum di perjanjian pemagangan ini dimana PT. Talenta Sinergi Group menuliskan hak dalam bentuk “Fasilitas yang didapatkan pihak kedua (peserta pemagangan)”. Fasilitas yang disebutkan diantaranya, yakni pengalaman bekerja di perusahaan, bimbingan dari pihak PT. Talenta Sinergi Group jika mendapatkan kesulitan selama masa magang, sertifikat magang, penilaian aktivitas magang yang objektif. Bagian kewajiban peserta magang mengatur tentang, keaktifan peserta magang untuk mengikuti kegiatan magang dari hari Senin hingga Jumat selama 7 jam produktif setiap hari termasuk meeting singkat di jam yang ditentukan, pengunduran diri hanya diperbolehkan apabila sudah mendapatkan persetujuan dan penggantian peserta magang untuk menggantikan posisinya, mengikuti semua peraturan dan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, memberikan informasi valid yang dibutuhkan tanpa ada niat mengelabui, dan bersedia bila ditunjuk sebagai ketua tim divisi.

Selain, hal-hal di atas PT. Talenta Sinergi Group juga mencantumkan perjanjian kerahasiaan untuk peserta magang memiliki komitmen dalam menjaga data, *asset*, *source code*, atau segala hal yang disebut sebagai data yang telah diberikan perusahaan. Jika hal ini dilanggar oleh peserta pemagangan, peserta magang harus bersedia menanggung konsekuensi hukum dan denda dari penyelenggara pemagangan atas perjanjian ini sesuai dengan undang undang yang berlaku.

5. Perlindungan Hukum Bagi Peserta Magang

Perlindungan hukum menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi peserta magang dan penyelenggara pemagangan atau perusahaan untuk mendapatkan hak mereka. Dalam perjanjian pemagangan yang di salah satu hak bagi peserta magang yang diatur dalam pasal 13 peraturan menteri nomor 6 tahun 2020 yakni pemenuhan hak. Dimana hal ini menjadi salah satu parameter untuk perusahaan memberikan perlindungan hukum bagi peserta magang dengan cara memberikan hak-hak yang tertera dalam perjanjian pemagangan.

Perjanjian pemagangan di PT. Talenta Sinergi Group ini mencantumkan bahwa Fasilitas yang disebutkan diantaranya, yakni pengalaman bekerja di perusahaan, bimbingan dari pihak PT. Talenta Sinergi Group jika mendapatkan kesulitan selama

masa magang, sertifikat magang, penilaian aktivitas magang yang objektif. Dalam memberikan perlindungan bagi peserta magangnya PT. Talenta Sinergi Group memberikan pemenuhan hak yang tertulis dalam perjanjian pemagangan antara kedua belah pihak yakni penyelenggara pemagangan atau perusahaan dengan peserta magang.

C. Perjanjian Pemagangan yang diselenggarakan oleh PT. Ousean Global Digital

1. Profil Perusahaan

PT. Ousean Global Digital adalah perusahaan yang berlokasi di Tangerang, Banten, Indonesia. Perusahaan ini mengkhususkan untuk menjadi rumah bagi anak-anak Indonesia dalam proses pembangunan, pengembangan, dan pelayanan.⁷⁹ PT. Ousean Global Digital memiliki keterampilan dan pengetahuan yang beragam, termasuk dalam bidang pengembangan dan pengelolaan proyek. Perusahaan ini juga mengadaptasi dengan perkembangan era globalisasi dan menyarankan karyawannya untuk terus mengembangkan diri serta mengikuti perubahan di sekitar. Dalam konteks magang, beberapa hal yang perlu diperhatikan meliputi jam kerja yang cukup

⁷⁹Glints.com, “*PT. Ousean Global Digital*”, sebagaimana dikutip dari <https://glints.com/id/companies/pt-ousean-global-digital/79d88267-a60d-449a-80ea-ffb0ebe0fd56>, diakses 16 November 2023.

fleksibel, kontrol yang dilakukan melalui aplikasi Deskttime, dan laporan hasil setelah proses pengembangan selesai.⁸⁰

2. Jabatan yang Ditawarkan

Sesuai dengan perjanjian pemagangan dari PT. Ousean Global Digital tercantum dalam pasal 2 bahwa peserta pemagangan akan bekerja sebagai PIC Organizational Development di HRD departemen. Disebutkan juga bahwa dalam menjalankan tugasnya peserta magang bertanggung jawab kepada Head of HRD. Dalam pasal yang sama juga tercantum tugas dan tanggung jawab peserta pemagangan yakni sebagai berikut:

- a. Melakukan *controlling* atau pengawasan ke setiap departemen melalui HR visit atau kunjungan HR.
- b. Mengadakan *personal session* atau sesi pribadi dengan setiap departemen sebagai bentuk monitoring.
- c. Membuat dan melaksanakan *performance appraisal* atau penilaian kinerja.

3. Prosedur Pemagangan

Dalam pelaksanaan pemagangan, program ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan yang dihitung

⁸⁰Signalhire.com, “PT. Ousean Global Digital”, sebagaimana dikutip dari <https://www.signalhire.com/companies/ousean-group>, diakses 16 November 2023.

mulai dari tanggal 6 Maret 2023 hingga tanggal 6 Juni 2023. Baik peserta magang maupun pihak perusahaan memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja secara tertulis dengan menyertakan alasan paling tidak 30 (tiga puluh) hari kerja sebelumnya. Peserta magang diharapkan bersedia untuk mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Sistem pemagangan ini akan dilakukan secara work from home, dengan jam kerja efektif selama 4 (empat) jam setiap hari atau total 20 (dua puluh) jam dalam satu minggu, dimulai dari hari Senin hingga Jumat. Waktu maksimal untuk bekerja adalah pukul 22.00 WIB, sedangkan hari Sabtu dan Minggu dianggap sebagai hari libur. Apabila peserta magang tidak dapat memenuhi target jam kerja harian, wajib untuk memberitahukan Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) guna mendapatkan pengaturan jam kerja tambahan dalam jangka waktu 1 (satu) hari atau 1 (satu) minggu.

4. Bentuk Perjanjian Pemagangan

Dalam perjanjian pemagangan di PT. Ousean Global Digital bagian awal dari setiap perjanjian pemagangan dari beberapa perusahaan pasti adanya profil antara penyelenggara pemagangan dan peserta pemagangan yang biasanya juga meliputi

jabatan yang akan diemban oleh peserta pemagangan.

Sesuai dengan perjanjian pemagangan oleh PT. Ousean Global Digital hak dan kewajiban diatur dalam Pasal 6 yang membahas pengupahan dan Pasal 8 baik hak dan kewajiban peserta pemagangan maupun hak dan kewajiban penyelenggara magang. Jika dibandingkan dengan peraturan yang berlaku dalam tentang pemberian uang saku yang menjadi hak dari peserta pemagangan dan kewajiban dari penyelenggara.

Pengupahan yang dimaksud PT. Ousean Global Digital yakni penentuan *benefit* yang menjadi wewenang dari PT. Ousean Global Digital berdasarkan posisi atau jabatan yang diemban oleh peserta magang. *Benefit* yang dimaksud merupakan pemberian sertifikat dan penilaian magang, fasilitas pelatihan, webinar dan event nasional lainnya. Selain itu, peserta magang juga disebutkan akan mendapatkan rekomendasi LinkedIn apabila memperoleh penilaian terbaik. Jika ditinjau sesuai dengan Permenaker No. 6 tahun 2020, terdapat beberapa hal yang sesuai diantaranya yakni pemberian sertifikat, bimbingan dari pembimbing pemagangan, pemberian pelatihan, pemberian evaluasi, menaati tata tertib perusahaan, menjaga nama baik perusahaan dan sanksi yang akan

diberikan jika tidak menaati peraturan perusahaan. Tetapi terdapat hak peserta pemagangan dan kewajiban penyelenggara pemagangan yang tidak ditunaikan diantaranya menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, besaran uang saku kepada peserta pemagangan, dan mengikutsertakan peserta pemagangan dalam program jaminan sosial.

Selanjutnya dalam Pasal 10 huruf c Permenaker No. 6 tahun 2020 tentang program pemagangan dan diatur di perjanjian pemagangan PT. Ousean Global Digital dalam Pasal 5 membahas tentang sistem pemagangan secara jarak jauh atau *remote* dengan waktu pemagangan yang diatur dalam Pasal 7 yakni, jam kerja efektif selama 4 (empat) jam setiap hari atau total 20 (dua puluh) jam dalam satu minggu, dimulai dari hari Senin hingga Jumat. Waktu maksimal untuk bekerja adalah pukul 22.00 WIB, sedangkan hari Sabtu dan Minggu dianggap sebagai hari libur. Apabila peserta magang tidak dapat memenuhi target jam kerja harian, wajib untuk memberitahukan Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) guna mendapatkan pengaturan jam kerja tambahan dalam jangka waktu 1 (satu) hari atau 1 (satu) minggu.

Selain itu, Pasal 10 huruf d Permenaker No. 6 tahun 2020 tentang jangka waktu pemagangan

diatur dalam perjanjian pemagangan di Pasal 3 tentang jangka waktu pemagangan yang menjelaskan jangka waktu yang akan dilakukan peserta magang dalam menjalankan program pemagangannya di PT. Ousean Global Digital selama 3 (tiga) bulan yang dihitung mulai dari tanggal 6 Maret 2023 hingga tanggal 6 Juni 2023.

5. Perlindungan Hukum Bagi Peserta Magang

Perlindungan hukum menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi peserta magang dan penyelenggara pemagangan atau perusahaan untuk mendapatkan hak mereka. Dalam perjanjian pemagangan yang di salah satu hak bagi peserta magang yang diatur dalam pasal 13 peraturan menteri nomor 6 tahun 2020 yakni pemenuhan hak. Dimana hal ini menjadi salah satu parameter untuk perusahaan memberikan perlindungan hukum bagi peserta magang dengan cara memberikan hak-hak yang tertera dalam perjanjian pemagangan.

Perjanjian pemagangan di PT. Ousean Global Digital bahwa perlindungan hukum yang diberikan dalam bentuk pemberian pengupahan yang tercantum dalam perjanjian pemagangan antara peserta magang dan perusahaan. Dalam perjanjian pemagangan di PT. Ousean Global Digital terdapat dalam bagian pengupahan, yang mana pengupahan yang dimaksud PT. Ousean Global Digital yakni

diantaranya penentuan *benefit* yang menjadi wewenang dari PT. Ousean Global Digital berdasarkan posisi atau jabatan yang diemban oleh peserta magang. *Benefit* yang dimaksud merupakan pemberian sertifikat dan penilaian magang, fasilitas pelatihan, webinar dan event nasional lainnya. Selain itu, peserta magang juga disebutkan akan mendapatkan rekomendasi LinkedIn apabila memperoleh penilaian terbaik.

Dalam wawancara dengan perwakilan dari pihak PT. Ousean Global Digital, Sekar yang menjadi Manager di bagian HRD menyampaikan bahwa PT. Ousean Global Digital berusaha untuk memberikan perlindungan hukum terhadap peserta magang dalam bentuk pemenuhan hak-hak peserta magang yang tertulis dalam perjanjian pemagangan dengan syarat peserta magang juga melaksanakan kewajibannya dan mematuhi tata tertib, serta menyelesaikan program pemagangan dari awal pelaksanaan hingga selesai jangka waktu dari program pemagangan tersebut.⁸¹

⁸¹Sekar. *Wawancara*. 8 Desember 2023

BAB IV
ANALISIS HUKUM TERHADAP PERJANJIAN
MAGANG TANPA UPAH BERDASARKAN
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
NOMOR 6 TAHUN 2020

A. Implementasi Praktik Perjanjian Magang Tanpa Upah antara Peserta Magang dan Penyelenggara Magang

Setiap tahunnya, sejumlah besar mahasiswa dan *fresh graduate* dari berbagai perguruan tinggi mencari program pemagangan sebagai langkah transisi ke dunia kerja. Program pemagangan ini menjadi bagian penting dalam kurikulum universitas dengan tujuan memastikan mahasiswa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang studinya. Program pemagangan merupakan komponen pola percobaan karir yang disusun secara sistematis dengan instruksi lembaga *training* dengan langsung terjun ke lapangan untuk mendapatkan pengalaman secara kontan dengan bimbingan instruktur atau mentor dari pegawai yang berpengalaman.⁸²

Saat ini pemagangan menjadi peran yang penting karena di dalam pemagangan terdapat tujuan

⁸²Erna Susanti, “Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja Di Daerah Kabupaten / Kota Sebagai Regulasi Di Daerah”, *Risalah Hukum* 10, No. 1, 2014, 49–60.

yaitu mempromosikan formasi pembelajaran dan keterampilan, serta memfasilitasi tenaga kerja dengan menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia kerja juga pemagangan dapat membantu perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dan menyediakan pelatihan keterampilan bagi kaum muda untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Banyak perusahaan menawarkan program magang, baik yang mendapatkan upah atau paid internship maupun magang tanpa upah atau *unpaid internship*. Magang tanpa upah merupakan pelaksanaan program pemagangan oleh penyelenggara magang tanpa memberikan upah kepada peserta magang.⁸³ Hal ini tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri. Dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020, yang secara umum pemagangan dapat diartikan sebagai keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan, dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

⁸³Syakra. A, *Magang Tidak Dibayar di Masa Pandemi, Etiskah?*, sebagaimana diakses dari <https://yonulis.com/2021/02/21/magang-tidak-dibayar-di-masa-pandemi-etiskah/>,

Dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 diatur secara detail dan rinci mengenai penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri, diantaranya persyaratan, perjanjian pemagangan, hak dan kewajiban baik peserta pemagangan maupun penyelenggara, penyelenggaraan pemagangan, pemantauan dan evaluasi, pelaporan, hingga pembinaan dan pengawasan.

Sebelum perusahaan menyelenggarakan program pemagangan harus terlebih dahulu terpenuhinya persyaratan sesuai dengan Pasal 3 Permenaker No. 6 Tahun 2020, untuk menyelenggarakan pemagangan perusahaan harus memiliki diantaranya unit pelatihan, program pemagangan yang jelas, sarana dan prasarana, dan pembimbing pemagangan atau instruktur.⁸⁴

Dalam menjaga hubungan dalam pelaksanaan pemagangan antara kedua belah pihak agar tetap memiliki kedudukan yang sama baik dari penyelenggara magang maupun peserta magang, diwajibkan adanya perjanjian pemagangan. Dimana perjanjian pemagangan merupakan dasar penyelenggaraan pemagangan yang harus dibuat sesuai dengan ketentuan perjanjian pemagangan tercantum dalam Pasal 10 Permenaker No. 6 Tahun

⁸⁴Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

2020, yang memuat hak dan kewajiban peserta pemagangan, hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan, program pemagangan, jangka waktu pemagangan dan besaran uang saku. Pemagangan yang diselenggarakan tanpa perjanjian pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan.

Untuk bisa menyelenggarakan program pemerintah dalam konteks memberikan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan inovasi, serta mengadakan kesempatan bagi masyarakat secara keseluruhan untuk meningkatkan potensi dari tenaga kerja.⁸⁵ Namun, analisis terhadap implementasi perjanjian pemagangan terhadap 3 perusahaan yang berbeda yakni Whau World, PT. Talenta Sinergi Group, dan PT. Ousean Global Digital menunjukkan adanya kesenjangan antara praktek lapangan dan regulasi yang mengatur tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri. Dalam analisis yang dilakukan terhadap implementasi perjanjian praktik magang, data yang dikumpulkan melalui penelitian ini memberikan gambaran yang mendalam tentang kondisi aktual dalam tiga perusahaan *startup* yang

⁸⁵APINDO Research Center dan ILO. *Pembelajaran dan Praktik-Praktik Baik Program Pemagangan di Indonesia*. (Jakarta, Indonesia: Kantor Perburuhan Internasional, 2020)

berbeda sektor, yakni media digital, investasi dan industri teknologi, serta pengembangan proyek. Selain itu, dilakukannya wawancara terhadap peserta magang dan perwakilan dari penyelenggara magang untuk menghasilkan penelitian yang konkrit dan memperlihatkan faktor-faktor yang menjadi penyebab terlaksananya penyelenggaraan pemagangan tanpa upah ini.

Pada Pasal 1313 BW, perjanjian merupakan suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.⁸⁶ Perjanjian pemagangan merupakan suatu turunan perjanjian pada umumnya. Perjanjian pemagangan merupakan tergolong dalam perjanjian yang tak bernama (*innominaat*), maksud dari golongan ini yakni perjanjian yang timbul, tumbuh dan berkembang dalam praktek sebagaimana diatur dalam Pasal 1319 BW. Sehingga keabsahannya juga mengikuti keabsahan perjanjian pada umumnya sebagaimana syarat sahnya suatu perjanjian juga diatur dalam Pasal 1320 BW yakni:⁸⁷

1. Kesepakatan dalam mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;

⁸⁶Pasal 1313 Burgerlijk Wetboek (BW) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

⁸⁷Pasal 1320 Burgerlijk Wetboek (BW) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

3. Suatu pokok persoalan tertentu; dan
4. Kuasa yang diperbolehkan atau halal.

Dalam keempat syarat diatas merupakan syarat yang bersifat kumulatif, yang memiliki arti semuanya harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Apabila keempat syarat ini ada yang tidak dipenuhi maka mempunyai akibat hukum tersendiri. Terdapat pada syarat kesatu dan kedua merupakan syarat yang subyektif, yakni apabila tidak terpenuhi atau dilanggar oleh pihak yang bersangkutan maka berakibatkan perjanjian dapat dibatalkan. Sedangkan pada syarat ketiga dan keempat merupakan syarat yang obyektif, yakni apabila perjanjian tidak terpenuhi atau dilanggar oleh pihak maka berakibatkan perjanjian ini batal demi hukum.⁸⁸

Secara yuridis, isi dari perjanjian magang telah diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2023. Ketentuan-ketentuan tersebut seharusnya menjadi panduan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian. Namun demikian, pihak yang terlibat berhak menambahkan klausula atau persyaratan tambahan selama hal tersebut tidak merugikan kedua belah pihak dan yang paling esensial adalah ketentuan yang ditambahkan harus sesuai dengan prinsip-prinsip

⁸⁸Lalu Husni, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, dalam Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 45.

umum yang berlaku, termasuk tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.⁸⁹ Hal ini mencakup hak dan tanggung jawab kedua belah pihak, rincian program magang, durasi magang, serta tunjangan yang diberikan.

1. Implementasi Perjanjian Pemagangan di Whau World

Berdasarkan analisis penulis, tentang pelaksanaan pemagangan tanpa upah yang didasarkan pada perjanjian pemagangan di perusahaan *startup* Whau World ini banyak terjadi kesenjangan antara perjanjian pemagangan, pelaksanaan saat pemagangan berlangsung dan hubungannya dengan peraturan yang berlaku, yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang mengatur tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri.

Sesuai pengamatan atau observasi yang dilakukan penulis selama pelaksanaan program pemagangan tanpa upah ini banyak hal dalam perjanjian pemagangan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi selama program pemagangan tersebut sedang berlangsung, baik dalam segi hukum yang terkait dan perbedaan

⁸⁹*Ibid.*

antara apa yang diperjanjikan dan apa yang didapatkan. Jika ditinjau dalam segi hukum dengan perspektif Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 dapat dikatakan bahwa program pemagangan ini belum memenuhi persyaratan akan yang tercantum dalam Pasal 3 Permenaker No. 6 Tahun 2020, untuk menyelenggarakan pemagangan perusahaan harus memiliki diantaranya unit pelatihan, program pemagangan yang jelas, sarana dan prasarana, dan pembimbing pemagangan atau instruktur.

Pelaksanaan pemagangan di Whau World belum memiliki unit pelatihan yang memadai, dimana saat penulis melakukan observasi terjadi banyak perubahan dalam bentuk unit pelatihan di Whau World. Program pemagangan yang tidak jelas juga menjadi salah satu parameter bagi penulis dalam menganalisis program pemagangan yang dilaksanakan di Whau World. Whau World dalam melaksanakan pemagangan ini memiliki tujuan untuk memfasilitasi bagi para mahasiswa dan pencari kerja untuk mendapatkan pengalaman secara langsung dengan dunia kerja, tetapi menurut hasil pengamatan penulis tuntutan kerja yang seharusnya merupakan tanggung jawab pekerja

dialihkan kepada para peserta magang dengan harapan mereka harus bisa menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Dalam sarana dan prasarana, dikarenakan pelaksanaan pemagangan dilakukan secara jarak jauh atau *remote work* (WFH) sebagian besar sarana dan prasarana menggunakan milik individu masing-masing peserta magang, dimana seharusnya perusahaan memfasilitasi hal tersebut. Instruktur yang seharusnya memberikan bimbingan bagi peserta juga tidak memenuhi syarat dimana ada yang mendapatkan pembimbing atau instruktur yang ahli dibidangnya tetapi bagi sebagian peserta tidak mendapatkan bimbingan dari instruktur.

Selanjutnya bila dilihat melalui perjanjian pemagangan juga belum memenuhi syarat ketentuan menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 dikarenakan dalam hal ini perjanjian pemagangan di Whau World dapat dikatakan masih belum sesuai dengan Permenaker No. 6 Tahun 2020, yaitu bagian hak dan kewajiban baik peserta pemagangan maupun penyelenggara pemagangan masih perlu ditingkatkan sehingga dapat menyesuaikan dengan peraturan yang berlaku. Juga, hak peserta magang yang diatur dalam Pasal 13

Permenaker No. 6 Tahun 2020 hanya di huruf f yakni memperoleh sertifikat yang tercantum dalam perjanjian pemagangan ini. Selain itu, perlunya kejelasan dalam memberikan batasan waktu kerja sehingga mengurangi potensi eksploitasi terhadap peserta magang. Maka dapat disimpulkan bahwa, perjanjian pemagangan di Whau World melanggar hukum karena tidak sesuai dengan peraturan atau regulasi yang berlaku, sehingga dapat menyebabkan perjanjian ini batal demi hukum.

Selain, hal tersebut yang diamati oleh penulis yakni kesenjangan antara apa yang diperjanjikan dalam perjanjian pemagangan dan realita yang didapatkan oleh peserta pemagangan, diantaranya peserta pemagangan merasakan fleksibilitas kerja yang tercantum dalam perjanjian pemagangan sangat merugikan peserta pemagangan, dimana para peserta pemagangan seringkali melaksanakan pekerjaannya hingga larut malam. Perusahaan mencantumkan fleksibilitas dalam waktu kerja dikarenakan sebagian besar dari peserta magang merupakan mahasiswa yang memiliki tanggung jawab akademik masing masing yang mana hal ini bisa dilihat sebagai salah satu sisi positif tetapi dengan tidak memberikan batasan waktu

kerja menjadikan sangat sering terjadi eksploitasi tenaga kerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Juga sangat sering terjadi perbedaan pelaksanaan tanggung jawab dimana semakin lama peserta magang melaksanakan program pemagangan ini semakin banyak tanggung jawab yang diemban oleh peserta magang yang melenceng dari apa yang diperjanjikan di awal secara lisan tentang tanggung jawab kerja masing-masing peserta pemagangan, yang mana sangat berpengaruh terhadap stabilitas kesehatan mental yang terus ditekan dengan harapan peserta magang dapat memberikan manfaat lebih bagi perusahaan. Serta, bagian dimana pemberian penilaian atau *best intern* tidak dilaksanakan pihak perusahaan, sesuai dengan pengamatan penulis selama 2 batch atau kelompok peserta magang tidak ada peserta magang yang mendapatkan benefit sebagai *best intern* atau peserta magang terbaik.

Maka dari itu, pihak penyelenggara pemagangan harus menyesuaikan dengan kebijakan yang berlaku tentang pemagangan, dan penyelenggara magang wajib memenuhi apa yang telah diperjanjikan dengan peserta magang sesuai dengan perjanjian pemagangan yang tertulis.

2. Implementasi Perjanjian Pemagangan di PT. Talenta Sinergi Group

Berdasarkan analisis penulis, tentang pelaksanaan pemagangan tanpa upah yang didasarkan pada perjanjian pemagangan di perusahaan *startup* PT. Talenta Sinergi Group ini banyak terjadi kesenjangan antara perjanjian pemagangan, pelaksanaan saat pemagangan berlangsung dan hubungannya dengan peraturan yang berlaku, yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang mengatur tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri.

Perjanjian pemagangan di PT. Talenta Sinergi Group belum memenuhi syarat ketentuan menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 dikarenakan dalam hal ini perjanjian pemagangan di PT. Talenta Sinergi Group dapat dikatakan masih belum sesuai dengan Permenaker No. 6 Tahun 2020, Melihat fasilitas yang ditawarkan oleh PT. Talenta Sinergi Group ini terdapat beberapa hal yang sudah sesuai dengan hak yang harus diberikan oleh penyelenggara pemagangan terhadap peserta pemagangan, yakni bimbingan dari pihak PT. Talenta Sinergi Group jika mendapatkan

kesulitan selama masa magang hal ini diatur dalam Pasal 13 huruf a Permenaker No. 6 Tahun 2020, selain itu adanya pemberian sertifikat juga diatur dalam Pasal 13 huruf f Permenaker No. 6 Tahun 2020 sebagai salah satu hak yang wajib diberikan penyelenggara terhadap peserta pemagangan. Tetapi masih banyak hak yang tidak diatur dalam perjanjian pemagangan di PT. Talenta Sinergi Group, seperti memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan, memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan, memperoleh uang saku, diikutsertakan dalam program jaminan sosial. Hal-hal ini perlu ditinjau kembali oleh PT. Talenta Sinergi Group dalam memberikan hak-hak peserta sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Sehingga, perjanjian pemagangan setidaknya mengatur tentang hak dan kewajiban peserta pemagangan, hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan, program pemagangan, jangka waktu pemagangan dan besaran uang saku. Jika dilihat berdasarkan perjanjian pemagangan dari PT. Talenta Sinergi Group ini masih memiliki aspek-aspek yang perlu disesuaikan dengan Permenaker No. 6

Tahun 2020. Walaupun mengacu pada salah satu syarat keabsahan perjanjian yakni, adanya kesepakatan antara kedua belah pihak tetapi perjanjian pemagangan di PT. Talenta Sinergi Group ini melanggar hukum karena tidak sesuai dengan peraturan atau regulasi yang berlaku, sehingga dapat menyebabkan perjanjian ini batal demi hukum.

3. Implementasi Perjanjian Pemagangan di PT. Ousean Global Digital

Implementasi perjanjian pemagangan di PT. Ousean yang didasarkan atas analisis yang dilakukan penulis terhadap perjanjian pemagangan dengan fakta lapangan yang didapatkan oleh peserta pemagangan menunjukkan bahwa hal-hal yang tercantum dalam perjanjian pemagangan telah terlaksana dengan baik dari segi tanggung jawab yang tercantum, waktu kerja dan jangka waktu pelaksanaan, pemberian evaluasi yang membangun bagi para peserta pemagangan hingga pemberi hak yang sesuai dengan benefit dalam perjanjian pemagangan sudah dilaksanakan dengan baik. Tetapi tidak menutupi bahwa dalam perjanjian pemagangan yang dibuat oleh PT. Ousean Global Digital masih banyak yang perlu diperbaiki, yakni

program pemagangan sudah seharusnya diberi uang saku, dan uang transport bagi peserta pemagangan karena dalam pemberian uang saku ini merupakan syarat yang harus dicantumkan dalam membuat suatu perjanjian. Jika perjanjian ingin dianggap sah perusahaan dalam membuat perjanjian harus mencantumkan syarat syarat yang sesuai pada peraturan yang ditetapkan oleh Negara. Setiap perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belah pihak akan dianggap sah dan mengikat sejak adanya kesepakatan seperti yang diatur dalam pasal 1320 BW. Jika perjanjian itu melanggar Undang-Undang maka dapat dikatakan perjanjian ini dapat dibatalkan ataupun perjanjian pemagangan tersebut akan batal demi hukum dan posisi peserta pemagangan dapat berganti menjadi Pekerja/Buruh.

Dalam analisis penulis terhadap perjanjian pemagangan ketiga perusahaan, ketiganya tidak memberikan uang saku kepada peserta magang yang merupakan salah satu hak diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020, melainkan menggantinya dengan berbagai jenis benefit seperti sertifikat atau rekomendasi kerja.

Pada dasarnya program pemagangan sudah seharusnya diberi uang saku, dan uang transport bagi

peserta pemagangan karena dalam pemberian uang saku ini merupakan syarat yang harus dicantumkan dalam membuat suatu perjanjian.⁹⁰ Jika perjanjian ingin dianggap sah perusahaan dalam membuat perjanjian harus mencantumkan syarat syarat yang sesuai pada peraturan yang ditetapkan oleh Negara. Setiap perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belah pihak akan dianggap sah dan mengikat sejak adanya kesepakatan seperti yang diatur dalam pasal 1320 BW.

Analisis terhadap perjanjian pemagangan dari tiga perusahaan yang melaksanakan program tanpa upah menyoroti beberapa kekurangan dalam batasan waktu kerja dan penjelasan tanggung jawab posisi bagi peserta magang. Dua dari tiga perjanjian tidak mengatur batasan waktu kerja yang jelas, menciptakan ketidakpastian dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, penjelasan mengenai tanggung jawab posisi yang akan dijalankan oleh peserta magang juga terbukti kurang rinci. Kondisi ini berdampak pada pelaksanaan tugas peserta magang yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang seharusnya dilakukan, baik yang telah disampaikan secara lisan maupun yang tercantum dalam platform rekrutmen. Kejelasan dalam batasan waktu kerja dan tanggung

⁹⁰Alvian Ferry Mahandi, “Perjanjian Pemagangan yang Tidak Mengatur Ketentuan Besaran Uang Saku Bagi Pemagang”, *Jurist-Diction*, Volume 3 No. 6, November 2020, 1979-1996.

jawab posisi dalam perjanjian pemagangan menjadi kunci dalam menghindari kesalahpahaman antara peserta magang dan penyelenggara program, serta menjamin kesesuaian pelaksanaan tugas dengan yang diharapkan sesuai dengan perjanjian.

Data dari penelitian mengungkap bahwa perjanjian pemagangan dari ketiga perusahaan tidak memasukkan informasi mengenai besaran uang saku bagi peserta magang, yang diatur dalam Pasal 10 Peraturan Menteri No. 6 Tahun 2020, yakni tentang muatan perjanjian pemagangan. Ketidadaan ketentuan ini menunjukkan ketidaksesuaian dalam implementasi program magang dengan regulasi yang berlaku, berpotensi mengakibatkan ketidakvalidan hukum perjanjian tersebut. Ini menjadi permasalahan serius karena pelanggaran terhadap regulasi, khususnya dalam hal pemenuhan uang saku bagi peserta magang, dapat mengubah status peserta magang menjadi pekerja serta membuat perjanjian menjadi tidak sah secara hukum. Hal ini menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap regulasi yang mengatur hak-hak peserta magang demi menjaga validitas hukum perjanjian pemagangan.

Dalam praktik pemagangan, sesuai dengan perjanjian pemagangan yang diteliti oleh penulis dari ketiga perusahaan belum sesuai dengan apa yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undang,

karena faktanya dalam pelaksanaan praktek pemagangan masih saja dijumpai penyelenggara pemagangan yang belum menjalankan atau memenuhi kewajibannya terhadap peserta magang sebagaimana yang diamanatkan dalam ketentuan Pasal 13 Permenaker No. 6 Tahun 2020, dimana penyelenggaraan pemagangan yang tidak memberikan hak peserta magang dengan baik yaitu dengan tidak adanya uang saku, sehingga pemagangan hanya menjadi salah satu cara bagi perusahaan yang tidak bertanggungjawab untuk mendapatkan tenaga kerja murah.⁹¹

Perjanjian pemagangan menyangkut tentang perjanjian pemagangan mengenai hak dan kewajiban peserta magang dalam menerima hasil jerih payah ketika bekerja yaitu berupa besaran uang saku. Hak peserta pemagangan antara lain memperoleh uang saku dan/atau uang transport, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program. Tapi buktinya sesuai dengan hasil penelitian penulis, ketiga perusahaan yang memberlakukan magang secara cuma-cuma. Menurut perwakilan dari perusahaan mengapa mereka masih

⁹¹ Aep Risnandar, 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*, Volume 5. No. 2 Mei 2023, 61.

menyelenggarakan program pemagangan yang sudah dengan jelas berbeda dengan kebijakan yang berlaku dikarenakan sebagai perusahaan ingin memberikan wadah bagi para peserta pemagangan untuk mendapatkan pengalaman dalam bekerja dengan *project based* atau sesuai dengan proyek yang ada dimana hal ini dapat menjadi bekal dalam mencari pekerjaan kedepannya, dan manfaat dari program pemagangan ini tidak hanya menitikberatkan pada kemakmuran perusahaan saja tetapi juga memperhatikan perkembangan para peserta pemagangan.⁹²

Aturan mengenai upah peserta magang sendiri, tidak dijelaskan besarnya secara detail dalam UU Ketenagakerjaan maupun Permenaker No. 6 Tahun 2020. Perusahaan penyelenggara dan peserta magang akan menandatangani perjanjian pemagangan, dan disitulah besaran uang saku peserta magang akan disebutkan. Hal ini membuat pihak perusahaan yang akan mempekerjakan peserta magang dalam perhitungan menurut aturan pemberian uang saku peserta magang juga bingung dalam menentukan besaran yang layak bagi peserta pemagangan.⁹³ Maka, diharapkan pemerintah dapat menegaskan peraturan yang bersangkutan mengenai besaran upah yang wajib

⁹²Annora Arum dan Sekar, Wawancara, Semarang, 8 Desember 2023.

⁹³*Ibid.*

diberikan kepada para pemegang dan menerapkan sanksi yang tidak kalah tegas untuk para penyelenggara magang yang tidak mentaati peraturan tersebut.

Selain itu, berdasarkan perjanjian pemagangan dari ketiga perusahaan penulis menemukan program pemagangan yang masih kurang sesuai dan pembimbing atau instruktur yang belum memenuhi syarat untuk menjadi instruktur, bahkan dari ketiga perusahaan kedua diantaranya tidak memfasilitasi pembimbing untuk jalannya program pemagangan ini.

Secara keseluruhan, data yang diperoleh dari penelitian menggambarkan ketidaksesuaian yang cukup jelas antara praktik lapangan dalam pelaksanaan program magang tanpa upah dengan ketentuan hukum yang mengatur hak-hak peserta magang. Hal ini menyoroti perlunya perhatian yang lebih serius terhadap perlindungan dan penegakan hak peserta magang guna memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku, serta kesejahteraan mereka selama menjalani program magang.

Ketidakpatuhan dalam implementasi program pemagangan seolah menandakan adanya ketidakpatuhan terhadap hak-hak peserta magang. Uang saku bagi peserta magang menjadi salah satu aspek utama yang harus dipenuhi sesuai dengan regulasi yang ada. Ketiadaan pemenuhan terhadap hal

ini berpotensi membuat perjanjian menjadi tidak sah dan bahkan berubahnya status peserta magang, yang menekankan perlunya peran pemerintah dalam melakukan pengawasan yang lebih efektif terhadap implementasi program pemagangan. Ini penting untuk memastikan kepatuhan serta perlindungan hak-hak peserta magang sesuai dengan regulasi yang berlaku, demi mewujudkan kondisi yang adil dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dampak dari ketidaksesuaian perjanjian pemagangan melampaui masalah administratif, yang berpotensi mengubah status peserta magang menjadi pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan. Tanpa adanya perjanjian magang yang sah, peserta magang dapat dianggap sebagai pekerja, dengan hak dan kewajiban yang diatur sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini menyoroti konsekuensi negatif yang lebih luas akibat praktik pemagangan yang tidak sejalan dengan regulasi yang telah ditetapkan. Selain itu, berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap perwakilan perusahaan yang diteliti menyatakan bahwa tidak menutup kemungkinan jika kedepannya dalam perjanjian pemagangan akan diberikan upah saat perusahaan

sudah merasa stabil akan pemasukan dan pengeluaran mereka.⁹⁴

Dapat ditarik kesimpulan, penting untuk memahami bahwa aspek krusial dalam perjanjian pemagangan adalah hak peserta pemagangan untuk menerima uang saku yang mencakup biaya transportasi, makan, dan insentif. Ini merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh penyelenggara pemagangan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu perjanjian pemagangan termasuk dalam perjanjian formil karena perjanjian pemagangan ini harus dibuat dalam tertulis serta ditandatangani sebagaimana yang disyaratkan dalam Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Ketidakpatuhan atas kewajiban ini berpotensi membuat perjanjian menjadi batal demi hukum dan berubahnya status peserta magang menjadi pekerja. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif pemerintah untuk melakukan pengawasan yang lebih efektif guna memastikan kepatuhan dan perlindungan hak-hak peserta magang sesuai dengan regulasi yang berlaku.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Magang dalam Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

⁹⁴*Ibid.*

Perlindungan pelaksanaan pemagangan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Termasuk juga bentuk Pemagangan di Indonesia yang dibagi dalam dua jenis yaitu magang dalam negeri dan magang luar negeri. Pemagangan dalam negeri diatur dalam Pasal 1 angka 1 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, yang menyebutkan program magang yang disusun oleh perusahaan beralamatkan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peserta magang memerlukan perlindungan hukum yang jelas sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Meskipun magang bukanlah tujuan akademis atau persyaratan kurikulum, peserta magang tetaplah memiliki hak-hak yang perlu dijamin dan dipertimbangkan untuk memastikan bahwa kondisinya tidak dieksploitasi dan mendapatkan perlindungan yang layak.⁹⁵

Pertanyaan mengenai perlindungan bagi peserta pemagangan dalam konteks hukum menjadi penting mengingat kedudukan mereka yang berbeda dengan tenaga kerja konvensional. Peserta magang, sebagai calon pegawai atau ahli yang belum diangkat secara permanen dan umumnya belum menerima gaji, memperoleh hak-hak tertentu seperti uang saku,

⁹⁵Willia Wahyuni, “*Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Magang*”, sebagaimana dikutip dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/bentuk-perlindungan-hukum-tenaga-kerja-magang-lt6387e0d961cdf/?page=3>, diakses 5 Desember 2023.

jaminan sosial, dan sertifikat setelah menyelesaikan program. Meskipun demikian, pentingnya perlindungan hukum bagi mereka tidak boleh diabaikan. Perlindungan ini mencakup aspek kesejahteraan, termasuk kompensasi yang pantas atas kontribusi mereka, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang seharusnya memuat ketentuan terkait upah atau insentif bagi peserta magang.

Selanjutnya, keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja juga menjadi hal penting yang harus dipastikan bagi peserta magang. Mereka memiliki hak yang sama untuk bekerja dalam lingkungan yang aman, memperoleh pelatihan yang aman, dan perlindungan terhadap risiko kerja. Aspek kontrak atau perjanjian pemagangan antara peserta magang, institusi pendidikan, dan tempat magang juga perlu diperhatikan. Perjanjian pemagangan yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, hak, dan kewajiban masing-masing pihak akan melindungi peserta magang dari situasi yang merugikan atau ketidakpastian hukum yang dapat merugikan mereka secara finansial atau profesional.

Dalam kasus perselisihan atau pelanggaran hak peserta magang, pentingnya memiliki mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif dan adil dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi sangat

relevan.⁹⁶ Mekanisme ini harus memastikan bahwa peserta magang dapat menyampaikan keluhannya dan mendapatkan penyelesaian yang adil tanpa takut akan diskriminasi. Namun, saat ini, belum ada regulasi yang secara eksplisit mengatur mahasiswa sebagai peserta magang dalam kerangka ketenagakerjaan atau regulasi Kementerian Ketenagakerjaan, sehingga perlu adanya klarifikasi lebih lanjut untuk menjamin perlindungan hukum yang jelas bagi peserta magang, terutama mahasiswa, yang berkontribusi dalam program magang.

1. Perlindungan Hukum Bagi Peserta Magang di Whau World

Perlindungan hukum pada program pemagangan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020. Perlindungan hukum ini meliputi hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan, bentuk perjanjian magang, upah saku peserta magang, dan jaminan sosial tenaga kerja. Adanya perjanjian magang merupakan bentuk jaminan dan kepastian hukum untuk melindungi hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan.

⁹⁶Mila Wijayanti, Sugeng, dan Sri Wahyuni, “*Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang Melalui Jalur Non-Litigasi*”, *Widya Pranata Hukum* Vol.5 No.1, 2023, 89.

Tetapi dalam realita yang terjadi dalam pelaksanaan program pemagangan di Whau World berbeda dengan apa yang tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020. Baik dalam segi hak dan kewajiban peserta magang, uang saku, jaminan sosial hingga perjanjian pemagangan. Sesuai dengan observasi yang penulis lakukan perlindungan hukum di Whau World yang tertulis dalam perjanjian pemagangan dapat dikatakan sangat tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020, uang saku yang seharusnya menjadi hak peserta magang yang merupakan jerih payah atas pekerjaan yang dilakukan peserta magang pun ditiadakan dengan alih-alih memberikan pengalaman yang tidak bisa didapat dalam kampus, jaminan sosial yang seharusnya menjadi hak bagi peserta juga tidak diberikan, perjanjian pemagangan yang menjadi suatu pegangan atau jaminan kepastian hukum bagi peserta magang tidak mengatur waktu kerja dan tanggung jawab peserta pemagangan yang menjadikan peserta magang sering mengerjakan pekerjaan atau tugasnya hingga larut malam atau *overtime* serta tuntutan kerja yang tidak diatur secara jelas juga menjadikan peserta pemagangan tertekan atas

tekanan yang diberikan perusahaan terhadap masing-masing peserta pemagangan.

2. Perlindungan Hukum Bagi Peserta Magang di PT. Talenta Sinergi Group

Perlindungan hukum pada program pemagangan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020. Perlindungan hukum ini meliputi hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan, bentuk perjanjian magang, upah saku peserta magang, dan jaminan sosial tenaga kerja. Adanya perjanjian magang merupakan bentuk jaminan dan kepastian hukum untuk melindungi hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan.

Berdasarkan perjanjian pemagangan PT. Talenta Sinergi Group ini, tidak adanya upah yang diberikan kepada peserta pemagangan yang merupakan salah satu hal yang seharusnya tertulis dalam perjanjian pemagangan, dalam konteks hak dan kewajiban jaminan sosial peserta pemagangan juga tidak diberikan dari pihak PT. Talenta Sinergi Group. Tanggung jawab peserta magang atas tugas yang akan mereka emban juga tidak tercantum di perjanjian pemagangan yang menyebabkan terjadinya eksploitasi akan tenaga dari peserta pemagangan yang seharusnya

pekerjaan bagi pekerja atau buruh atau karyawan diserahkan pada peserta magang tanpa bimbingan yang terarah dari instruktur atau pembimbing pemagangan. Jika perjanjian pemagangan yang merupakan hal yang dijadikan pegangan oleh para peserta pemagangan dalam melindungi dirinya tidak sesuai dengan kebijakan yang berlaku, hal ini menjadikan kurangnya perlindungan hukum akan peserta pemagangan di PT. Talenta Sinergi Group.

3. Perlindungan Hukum Bagi Peserta Magang di PT. Ousean Global Digital

Perlindungan hukum pada program pemagangan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020. Perlindungan hukum ini meliputi hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan, bentuk perjanjian magang, upah saku peserta magang, dan jaminan sosial tenaga kerja. Dengan adanya perjanjian pemagangan antara penyelenggara pemagangan yakni PT. Ousean Global Digital dan peserta pemagangan merupakan suatu bentuk jaminan dan kepastian hukum untuk melindungi hak dan kewajiban peserta pemagangan. Tidak hanya hak peserta saja tetapi juga kewajiban peserta selama

penyelenggaraan program pemagangan berlangsung.

Tetapi sesuai dengan perjanjian pemagangan PT. Ousean Global Digital tidak adanya bagian yang mengatur tentang uang saku yang diberikan kepada peserta magang sebagai hasil dari jerih payah atas pekerjaan yang dilakukan oleh peserta magang, padahal jika ditinjau dalam perspektif Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 pemberian upah tercantum dalam muatan perjanjian pemagangan dan hak peserta pemagangan. Walaupun dalam perjanjian pemagangan tertulis bagian pengupahan juga tidak ada hal yang menyinggung tentang pemberian besaran upah yang ada hanya, sertifikat, penilaian dari pembimbing, rekomendasi, dan fasilitas pelatihan bagi peserta pemagangan. Selain, pemberian upah yang tidak tertulis di perjanjian pemagangan, pemberian fasilitas jaminan sosial bagi peserta pemagangan juga tidak tercantum dalam perjanjian pemagangan.

Sehingga, perjanjian pemagangan PT. Ousean Global Digital ini belum memenuhi syarat sesuai dengan perspektif Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri

baik dalam segi muatan serta hak dan kewajiban para peserta pemagangan yang seharusnya tertulis dalam perjanjian pemagangan.

Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga perusahaan *startup* tersebut belum memberikan perlindungan hukum bagi peserta pemagangannya. Dimana perjanjian pemagangan yang seharusnya menjadi jaminan akan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban belum bisa memberikan perlindungan hukum bagi para peserta pemagangan.

Dalam menanggulangi kepastian hukum terhadap pemenuhan hak peserta magang pentingnya perusahaan untuk mengetahui tentang prosedur pemagangan yakni serangkaian unsur yang harus dipatuhi baik oleh peserta magang maupun perusahaan yang mengadakan program magang. Prosedur ini meliputi persyaratan pelaksanaan program magang, syarat bagi peserta magang, pembuatan kontrak magang, durasi magang, dan pengawasan selama magang. Namun, tidak semua perusahaan bisa melaksanakan program magang, hanya yang memenuhi persyaratan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang mencakup unit pelatihan, program pemagangan, sarana dan prasarana, serta pembimbing pemagangan atau instruktur.

Syarat-syarat di atas penting untuk dipenuhi penyelenggara magang guna terciptanya pemagangan yang berkualitas, sebagaimana yang ditetapkan oleh *International Labour Organization* (ILO) dalam penelitiannya pada tahun 2017 yang menetapkan delapan komponen pemagangan, beberapa diantara yaitu kriteria pemagangan yang berkualitas, pelatihan teori (*off the job training*), perusahaan memiliki pembimbing pemagangan yang kompeten.⁹⁷ Sehingga, syarat-syarat diatas penting dilakukan guna menjamin kualitas pemagangan. Proses pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian magang antara peserta pemagangan dan pengusaha yang dibuat secara tertulis, hal tersebut termaktub pada ketentuan Pasal 22 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 22 ayat (2) diperjelas kembali bahwa perjanjian pemagangan setidaknya memuat ketentuan yang berisi hak dan kewajiban peserta dan pengusaha selama jangka waktu pemagangan. Berkaitan dengan perjanjian pemagangan juga diatur dalam Pasal 10 Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang kurang lebih berisi ketentuan yang sama yaitu mewajibkan kegiatan pemagangan didasarkan pada perjanjian pemagangan.

⁹⁷APINDO Research Center dan ILO. *Pembelajaran dan Praktik-Praktik Baik Program Pemagangan di Indonesia*. (Jakarta, Indonesia: Kantor Perburuhan Internasional, 2020).

Perjanjian magang dalam konteks hukum ketenagakerjaan adalah dokumen yang mengatur hubungan antara peserta magang dengan perusahaan yang menyelenggarakan program magang. Perjanjian ini menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak serta detail kegiatan magang yang akan dilaksanakan. Hal ini penting karena menjaga kejelasan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak yang terlibat dalam program magang.

Pasal 22 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Pasal 10 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 mengatur bahwa kegiatan magang yang tidak dilaksanakan berdasarkan perjanjian magang akan berakibat pada sah atau tidaknya kegiatan pemagangan tersebut. Artinya, jika tidak ada perjanjian yang mengatur, maka kegiatan magang tersebut tidak dianggap sah secara hukum.

Perlindungan hukum bagi peserta magang berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 adalah upaya yang mengatur hak dan kewajiban antara penyelenggara pemagangan dan peserta magang secara jelas dan terinci. Peraturan ini memberikan landasan hukum yang mengatur perjanjian pemagangan untuk menjamin perlindungan hak peserta magang di dalam negeri.

Salah satu bentuk perlindungan yang ditegaskan dalam peraturan ini adalah melalui pembuatan perjanjian pemagangan yang memuat hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Penyelenggara pemagangan dan peserta magang harus mematuhi isi perjanjian ini yang diatur dengan rinci mulai dari Pasal 13 hingga Pasal 16 Permenaker No. 6 Tahun 2020. Isi perjanjian tersebut menjelaskan hak dan kewajiban peserta magang dan penyelenggara pemagangan secara terinci.

Permenaker No. 6 Tahun 2020 menyebutkan bahwa perjanjian pemagangan minimal memuat hak peserta pemagangan untuk menerima uang saku yang meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif. Meskipun istilah "uang saku" tidak secara eksplisit disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan atau Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, namun hal ini menjadi bagian esensial dalam perlindungan peserta magang. Penegasan mengenai hak tersebut dalam perjanjian pemagangan memberikan jaminan bahwa peserta magang akan mendapatkan haknya atas biaya transportasi, makan, dan insentif yang harus mereka terima selama menjalani program magang.

Perlindungan hukum bagi peserta magang, yang ditetapkan dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020, menegaskan peran penting perjanjian pemagangan sebagai instrumen yang mengatur hak dan kewajiban.

Perjanjian ini merupakan dasar yang memberikan jaminan hak bagi peserta magang, termasuk hak atas uang saku, yang esensial dalam mencegah eksploitasi dan memastikan mereka menerima imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan peraturan yang terinci, hak dan kewajiban peserta magang diatur secara rinci, memberikan perlindungan substansial selama mereka menjalani program magang.

Perjanjian magang menetapkan berbagai aspek, seperti jam kerja, durasi magang, besaran uang saku, serta hak peserta magang untuk mendapatkan pembinaan dan pembekalan yang sesuai dengan tujuan magangnya. Selain itu, perjanjian ini juga bertujuan melindungi peserta magang dari eksploitasi tenaga kerja. Kejelasan yang diberikan kepada perusahaan melalui perjanjian mencakup tanggung jawabnya terhadap peserta magang, termasuk tugas yang diberikan, bimbingan, dan pembekalan yang sesuai dengan kebutuhan magang.

Dengan adanya perjanjian magang, hubungan antara peserta magang dan perusahaan terikat oleh kebijakan yang berlaku, mencegah terjadinya eksploitasi yang mungkin terjadi dalam konteks hubungan kerja. Bahkan, tanpa perjanjian tersebut, risiko eksploitasi terhadap peserta magang oleh perusahaan dapat meningkat karena ketiadaan aturan yang mengikat dan mengatur hubungan mereka. Oleh

karena itu, penting bagi kedua belah pihak untuk membuat perjanjian magang yang jelas, adil, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, perjanjian magang tidak hanya menjadi jaminan hak, tetapi juga sebagai langkah preventif untuk mencegah pelanggaran hak peserta magang dan memperkuat kerangka kerja sama yang adil antara peserta magang dan perusahaan.

Salah satu prosedur penting dalam pelaksanaan pemagangan adalah pengawasan pemagangan yang diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020, yang menyatakan bahwa pengawasan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan. Pada ayat (2), dinyatakan bahwa pengawasan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁹⁸ Ketentuan berkaitan dengan pengawasan kegiatan pemagangan dapat dikatakan masih sangat minim, misalnya dengan melihat ketentuan Pasal 28 tersebut, tidak diatur secara rigid berkaitan dengan teknis dan mekanisme pengawasan, namun di lain sisi pengawasan sangat penting untuk dilakukan. Dalam Pasal 25 Permenaker No. 6 Tahun 2020, memberikan kewenangan pada kepala dinas daerah provinsi atau kepala dinas daerah

⁹⁸Pasal 28 Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Kabupaten/Kota untuk melakukan pemantauan dan evaluasi yang merupakan salah satu bagian tidak terpisahkan dari pengawasan terhadap program magang yang berlangsung, namun tetap belum ada mekanisme yang jelas berkaitan dengan hal tersebut.⁹⁹

Dalam hal ini, sebenarnya pemerintah dapat memanfaatkan jejaring pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 Permenaker No. 6 Tahun 2020 dikarenakan salah satu fungsi yang diemban oleh Jejaring Pemagangan di sini adalah koordinasi dengan pihak perusahaan sebagai penyedia magang dan pihak pemerintah selaku regulator.¹⁰⁰ Pengawasan melalui Jejaring Pemagangan dapat dilakukan dengan cara pertama, jejaring Pemagangan digunakan sebagai forum evaluasi program pemagangan yang disediakan perusahaan untuk menentukan apakah program yang dibuat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kedua, jejaring Pemagangan dapat dimanfaatkan untuk melakukan pengawasan yaitu untuk menilai apakah perusahaan telah melaksanakan program pemagangan yang telah disepakati di awal. Namun dalam hal pemanfaatan fungsi pengawasan

⁹⁹Pasal 25 Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

¹⁰⁰Pasal 19 Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

melalui Jejaring Pemagangan, perlu diatur kembali dalam peraturan perundang-undangan.¹⁰¹

Apabila mengacu pada konteks pengawasan ketenagakerjaan konvensi ILO, setidaknya menilai berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan difungsikan untuk salah satunya menjamin penegakan hukum berkaitan dengan ketenagakerjaan.¹⁰² Salah satunya berkaitan dengan pemenuhan perjanjian kerja dalam konteks pemagangan hal ini juga dapat dikaitkan dengan pelaksanaan perjanjian pemagangan. Maka dari itu, selain pengawasan pemagangan oleh pengawas ketenagakerjaan, perlu peran serta pihak-pihak terkait misalnya seperti serikat buruh atau serikat pekerja dalam mengawasi pelaksanaan pemagangan dalam hal ini dengan pelibatan pihak serikat buruh/pekerja dalam memberikan masukan pada kurikulum maupun perjanjian pemagangan untuk memastikan hak dan kewajiban peserta pemagangan terpenuhi sehingga pengawasan tetap berlangsung baik dari pihak pengawasan ketenagakerjaan ataupun pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ada di dalam perusahaan tempat magang. Berkaitan dengan mekanisme pengawasan melalui pemanfaatan serikat

¹⁰¹Erlangga Yudha Prasetya, Kadek Anda Gangga Putri, dan Farhan Adin Nugroho, “*Praktik Unpaid Internship dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia*”, *Legislatif*, Volume 4 Nomor 2 Juni 2021, 198.

¹⁰²ILO, *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana*, Jakarta, Indonesia: ILO.

buruh perlu untuk diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan.

Prosedur pemagangan di atas perlu untuk diterapkan oleh kedua pihak baik peserta pemagangan ataupun perusahaan penyelenggara pemagangan guna menghindari perselisihan yang akan terjadi di masa depan dan sebagai jaminan hak baik untuk peserta pemagangan ataupun perusahaan. Ketentuan-ketentuan sebagaimana di atas ditujukan guna pemagangan terlaksana sebagaimana mestinya.

Oleh karena itu, perlindungan hukum yang jelas bagi peserta magang menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa mereka tidak menjadi sasaran eksploitasi, mendapatkan perlakuan yang adil, serta memiliki hak yang sama dengan pekerja lainnya terkait keamanan dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Ini merupakan elemen kunci dalam mendukung tujuan dari program magang itu sendiri, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja peserta magang dan mempersiapkan mereka dengan baik untuk memasuki dunia kerja.

Pentingnya perlindungan hak dan kewajiban bagi peserta magang di Indonesia bertujuan untuk mencegah adanya eksploitasi, memastikan kondisi keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, serta menegaskan bahwa pembinaan yang diberikan sesuai dengan tujuan dari program magang yang diikuti.

Melalui perjanjian yang jelas, peserta magang dapat terlibat dengan baik dalam program tersebut, sementara perlindungan hukum memberikan jaminan bagi mereka jika terjadi perselisihan atau pelanggaran hak. Dengan demikian, hal ini bertujuan agar peserta magang dapat menjadi suatu pengalaman kerja yang adil, aman, serta memberikan manfaat yang signifikan bagi perkembangan profesional baik dari pihak peserta magang maupun perusahaan penyelenggara pemagangan di masa yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, dapat ditarik kesimpulan yakni:

1. Implementasi tentang perjanjian pemagangan praktik magang tanpa upah berdasarkan perspektif peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2020, hasilnya masih sangat jauh untuk dikatakan memenuhi peraturan perundang-undangan. Dimana muatan tentang perjanjian pemagangan tercantum dalam pasal 10 peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2020 yakni hak dan kewajiban peserta pemagangan, hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan, program pemagangan, jangka waktu dan besaran uang saku. Kelima hal tersebut menjadi parameter dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian pemagangan. Berdasarkan analisis penulis atas perjanjian pemagangan di ketiga perusahaan *startup* masih sangat jauh dari kata sempurna untuk perjanjian pemagangan yang dilaksanakan. Dari tanggung jawab kerja yang tidak tercantum dalam perjanjian pemagangan, pelaksanaan waktu kerja yang fleksibel menyebabkan sangat sering peserta magang yang melaksanakan tugasnya hingga larut malam atau overtime, tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi juga menjadikan

kesehatan mental peserta pemagangan sering merasa tertekan, tenaga peserta pemagangan yang tidak dihargai dengan tidak adanya pemberian uang saku, serta bimbingan yang kurang dari instruktur atau pembimbing program pemagangan. Sehingga, implementasi perjanjian pemagangan dalam praktik magang tanpa upah ini sangat tidak sesuai dengan perspektif peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2020 dan juga apa yang diperjanjikan perusahaan dalam perjanjian pemagangan dengan apa yang terjadi saat program pemagangan hasilnya juga berbeda.

2. Meskipun Permenaker No. 6 Tahun 2020 ini menegaskan dengan jelas hak dan kewajiban yang seharusnya dipatuhi oleh semua pihak yang terlibat dalam program pemagangan, kenyataan lapangan menunjukkan adanya pelanggaran yang berkelanjutan. Analisis yang dilakukan terhadap tiga perjanjian pemagangan menggambarkan bahwa aspek krusial perlindungan hukum dan kepastian hukum seperti pemberian uang saku dan pemenuhan fasilitas keselamatan kerja masih diabaikan atau tidak menjadi prioritas. Situasi ini menciptakan situasi ketidakpastian mengenai hak-hak yang seharusnya dijamin dan dilindungi dalam perjanjian pemagangan. Ketidakjelasan dan minimnya pemenuhan hak-hak peserta magang ini memberikan dampak yang serius,

membuat mereka rentan terhadap eksploitasi oleh pihak penyelenggara magang.

B. Saran

Maka saran yang dapat penulis berikan, diperlukan tindakan yang lebih serius dan proaktif untuk meningkatkan pengawasan serta penegakan hukum guna memastikan bahwa perlindungan hukum bagi peserta pemagangan bukan hanya tercantum dalam dokumen perjanjian pemagangan, tetapi juga benar-benar dipatuhi dan dilindungi secara tegas dalam prakteknya. Perbaikan dalam pengawasan dan penegakan hukum menjadi kunci untuk memastikan bahwa peraturan yang telah ada tidak hanya sekadar formalitas, tetapi juga diimplementasikan dengan sungguh-sungguh demi melindungi hak-hak peserta magang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020. Upaya ini juga penting untuk memastikan bahwa peserta magang dapat menjalani program dengan aman, terhindar dari eksploitasi, dan mendapatkan manfaat sesuai dengan yang dijanjikan dalam perjanjian pemagangan. Walaupun pengalaman pemagangan merupakan suatu hal yang berharga bagi mahasiswa dan para pencari kerja bukan berarti hal ini dapat menjadi terobosan bagi perusahaan yang masih merintis untuk mendapatkan tenaga kerja secara gratis.

Diharapkan kedepannya bagi perusahaan yang masih menerapkan praktik magang tanpa upah dapat memenuhi syarat dan aturan yang berlaku tentang pemagangan baik

yang diselenggarakan di dalam negeri maupun di luar negeri. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, sehingga diharapkan untuk penelitian kedepan untuk menambahkan data wawancara pada pihak Dinas Ketenagakerjaan sehingga dapat secara mendalam mengetahui bagaimana peran pemerintah dalam pengawasan praktek pemagangan yang dilakukan oleh berbagai perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

APINDO Research Center, and ILO. *Pembelajaran dan Praktik-Praktik Baik Program Pemagangan di Indonesia*. Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_738183.pdf.

Ashofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta, PT. Rineka Cipta, 1996.

ILO. *Pedoman Untuk Pengusaha - Program Pemagangan Di Indonesia/Organisasi Perburuhan Internasional*. Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2015, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_371766.pdf.

ILO. *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana*. Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_189506.pdf.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar penelitian hukum*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), 2006.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. 10 ed., Jakarta, Djambatan, 1992.

Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2016.

Suryana. *Buku Ajar Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia, 2010.

Wahyudi, Eko, et al. *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta, Sinar Grafika, 2016.

Wijayanti, Asri. *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta, Sinar Grafika, 2016.

Jurnal

Anonymous. “Tinjauan Pustaka.” *UIN Maulana Malik Ibrahim*, 2018.

Arindrajaya, Safina Callistamalva, et al. “Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Terhadap Hak Mahasiswa Sebagai Peserta Pemagangan.” *Indonesian Law Reform Journal*, vol. 1, no. 2, 2021, pp. 197–208.

Bacon, Natalie. “Unpaid internships: The history, policy, and future implications of fact sheet# 71.” *Ohio State Entrepreneurial Business Law Journal*, vol. 6, no. 1, pp. 67-96, <https://core.ac.uk/download/pdf/159576296.pdf>.

Curiale, Jessica L. “America's new glass ceiling: unpaid internships, the Fair Labor Standards Act, and the urgent need for change.” *Hastings Law Journal*, vol. 61, no. 6, 2009, p. 1531, https://repository.uclawsf.edu/hastings_law_journal/vol61/iss6/8.

Jiuhardi, and Indah Sri Rahayu. “Pengaruh Investasi dan Upah Minimum Terhadap Kesempatan Kerja.”

KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, vol. 20, no. 1, 2023, pp. 107-114.

Kornelius, Benuf, and Muhamad Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer." *Jurnal Gema Keadilan*, vol. 7, no. 1, 2020.

Mahandi, Alvian Ferry. "Perjanjian Pemagangan yang Tidak Mengatur Ketentuan Besaran Uang Saku Bagi Pemegang." *Jurist-Diction*, vol. 3, no. 6, 2020, pp. 1979-1996, doi:10.20473/jd.v3i6.22953.

Nurhayati, Tri. "Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Aturan Turunannya." *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, vol. 9, no. 6, 2021, pp. 1032-1043, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/71930>.

Rothschild, Philip C., and Connor L. Rothschild. "The Unpaid Internship: Benefits, Drawbacks, and Legal Issues." *Administrative Issues Journal Education Practice and Research*, vol. 10, no. 2, 2020, pp. 1-17, <https://dc.swosu.edu/aij/vol10/iss2/5>.

Simons, Lori, et al. "Lessons Learned from Experiential Learning: What Do Students Learn from a Practicum/Internship?" *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, vol. 24, no. 3, 2014, pp. 325-334.

Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan

Ketenagakerjaan di Indonesia.” *Universitas Dirgantara Marsekal Surdayana*, 2020.

Soewono, Djoko Heroe. “Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan: Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap Tinjauan Perspektif Yuridis Sosiologis.” *Jurnal Ilmu Hukum (Yuris) Universitas Kadir*, vol. 2, no. 1, 2013.

Sonata, Depri Liber. “Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas Dalam Metode Meneliti Hukum.” *Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 8, no. 1, 2014.

Subkhi, Yusuf. “Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.” *UIN Maliki Malang*, 2012.

Susanti, Erna. “Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja Di Daerah Kabupaten / Kota Sebagai Regulasi Di Daerah.” *Risalah Hukum*, vol. 10, no. 1, 2014, pp. 49–60, <https://e-journal.fh.unmul.ac.id/index.php/risalah/article/view/99>

Tepper, Robert J., and Matthew P. Holt. “Unpaid Internships: Free Labor Or Valuable Learning Experience?” *Brigham Young University Education and Law Journal*, vol. 2015, no. 1, 2015, p. 323, <https://digitalcommons.law.byu.edu/elj/vol2015/iss1/11>

Wiantara, Ketut Alit. “Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber

Rasa di Desa Temukus Tahun 2014.” *Universitas Pendidikan Ganेशha*, vol. 5, no. 1, 2015.

Zhang, Jiahong, and Hora Matthew. “Who are the unpaid interns? Preliminary findings from 13 institutions in the College Internship Study.” *University of Wisconsin-Madison*, 2021.

Internet

A, Syahra. “Magang Tidak Dibayar di Masa Pandemi Etiskah?” *Younulis*, www.younulis.com. Accessed 19 November 2023.

Adinda, Permata. ““Saya Hanya Anak Magang”: Cerita 153 Responden Peserta Magang Survei #GenerasiBurnout.” *Project Multatuli*, 11 March 2022, <https://projectmultatuli.org/saya-hanya-anak-magang-cerita-153-responden-peserta-magang-survei-generasiburnout/>. Accessed 21 November 2023.

Justicia US Supreme Court Center. “Walling v. Portland Terminal Co. :: 330 U.S. 148 (1947).” *Justia US Supreme Court Center*, <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/330/148/>. Accessed 20 November 2023.

LinkedIn. “Whau World.” *LinkedIn*, <http://www.id.linkedin.com/company/whauworld>. Accessed 14 November 2023.

Munaswar, Indra. “Peserta Magang atau Peserta Magang?” *spsi bekasi*, 27 July 2019, <https://spsibekasi.org/2019/07/27/peserta-magang-atau-pekerja-magang/>. Accessed 17 November 2023.

Pologeorgis, Nicolas. "Unpaid Internships and the Impact on the Labor Market." *Investopedia*, <https://www.investopedia.com/articles/economics/12/impact-of-unpaid-internships.asp>. Accessed 22 September 2023.

Ravishankar, Rakshitha Arni. "It's Time to Officially End Unpaid Internships." *Harvard Business Review*, 26 May 2021, <https://hbr.org/2021/05/its-time-to-officially-end-unpaid-internships>. Accessed 22 September 2023.

Tim Companiesfacts. "Sinergi Talenta Indonesia Shareholders, Directors, Financials, Due Diligence Reports." *Company Registry, Incorporation reports*, <https://companiesfacts.id/sinergi-talenta-indonesia>. Accessed 14 November 2023.

Tim Glassdoor. "Boston Consulting Group Salaries in Jakarta." *Glassdoor*, 27 December 2023, https://www.glassdoor.com/Salary/Boston-Consulting-Group-Jakarta-Salaries-EI_IE3879.0,23_IL.24,31_IM1045.htm. Accessed 8 November 2023.

Tim Glassdoor. "Traveloka Intern Salaries in Jakarta." *Glassdoor*, 11 September 2023, https://www.glassdoor.com/Intern-Salary/Traveloka-Intern-Jakarta-Internship-Salaries-EJI_IE1032212.0,9_KO10,16_IL.17,24_IM1045.htm?filter.payPeriod=MONTHLY. Accessed 8 November 2023.

Tim Glints. "PT Ousean Global Digital Karir & Profil Terbaru 2023." *Glints*, <https://glints.com/id/companies/pt-ousean-global->

digital/79d88267-a60d-449a-80ea-ffb0ebe0fd56.
Accessed 16 November 2023.

Tim Hukumonline. “Ketentuan Pemagangan Agar Tak Menyalahi UU Ketenagakerjaan.” *Hukumonline*, 31 May 2017, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/ketentuan-pemagangan-agar-tak-menyalahi-uu-ketenagakerjaan-lt4c6cb635d9527/>. Accessed 17 November 2023.

Tim Hukumonline. “Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli.” *Hukumonline*, 29 September 2022, <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/>. Accessed 1 January 2024.

Tim Perusahaan. “PT. Talenta Sinergi Group Verified Details.” *Company House*, <https://companyhouse.id/talenta-sinergi-group>. Accessed 14 November 2023.

Tim Prosple. “Internship Program di Kalbe Farma.” *Prosple*, <https://id.prosple.com/graduate-employers/kalbe-farma/jobs-internships/internship-program>. Accessed 8 November 2023.

Tim Prosple. “Nesternship di Nestlé Indonesia.” *Prosple*, <https://id.prosple.com/graduate-employers/nestle-indonesia/jobs-internships/2023-nesternship>. Accessed 8 November 2023.

Tim Prosple. “Unilever Leadership Internship Program (ULIP) di Unilever Indonesia.” *Prosple*, <https://id.prosple.com/graduate-employers/unilever-indonesia/jobs-internships/unilever-leadership-internship-program-ulip>. Accessed 8 November 2023.

Tim Signalhire. “PT Ousean Global Digital Overview.” *SignalHire*, <https://www.signalhire.com/companies/ousean-group>. Accessed 16 November 2023.

US Department Of Labor. “Fact Sheet #71: Internship Programs Under The Fair Labor Standards Act.” *U.S. Department of Labor*, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/71-flsa-internships>. Accessed 20 November 2023.

Instagram. “WHAU (@whauworld) • Instagram photos and videos.” *Instagram*, <http://www.instagram.com/whauworld>. Accessed 14 November 2023.

Peraturan Hukum

Burgerlijk Wetboek (BW) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Narasumber Wawancara

Annora Arum, *Wawancara*, Semarang, 8 Desember 2023

Sekar, *Wawancara*, Semarang, 8 Desember 2023

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Perjanjian Pemagangan di Whau World



HUMAN CAPITAL DIVISION
CONFIDENTIAL

MEMORANDUM PENERIMAAN KARYAWAN

Nomor : WW/133/MOU/VII/2023

Berdasarkan hasil dari proses rekrutmen yang telah dilalui, maka Karyawan di bawah ini;

Nama : Nabila Qurrotu Aini
Tempat, Tanggal Lahir : Kendal, 20 Januari 2001
Kota Domisili : Kota Semarang, Jawa Tengah

telah diterima untuk bekerja di Whau World dengan ketentuan sebagaimana dimuat di dalam pasal-pasal berikut;

PASAL I TANGGUNG JAWAB KERJA

1. Karyawan wajib melaksanakan seluruh tanggung jawab kerja sesuai dengan detail berikut;

Posisi : People Development
Divisi : Office Division
Masa Kerja : 14 Juli 2023 s.d 14 November 2023
Durasi Kerja : 4 (empat) bulan
Status : *Intern*

2. Pekerjaan ini bersifat tidak berbayar (*unpaid*).
3. Sistem pekerjaan ialah *remote* maupun *Work From Home* (WFH).
4. Karyawan wajib melaksanakan tanggung jawab posisi yang diaman sebagai mana seharusnya.

PASAL II HARI DAN WAKTU KERJA

1. Hari kerja di Whau World adalah hari Senin hingga Sabtu.
2. Waktu kerja di Whau World adalah bersifat mengikuti kebijakan masing-masing Divisi / Departemen / Unit Kerja.
3. Karyawan wajib menghadiri pertemuan mingguan yang diadakan setiap hari Sabtu pukul 09.00 WIB.
4. Mengacu Pasal II ayat 3, jika Karyawan berhalangan hadir, maka diwajibkan untuk mengajukan izin kepada atasan yakni Head of Division / Head of Departemen / Head of Section dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

PASAL III HAK KARYAWAN

1. Sertifikat.
2. Paklaring atau Surat Rekomendasi Kerja.
3. Rekomendasi melalui LinkedIn bagi Karyawan yang memperoleh predikat *Best Intern* dalam kurun periode magang.
4. Hari istirahat (*break day*) dengan jumlah 1 (satu) hari yang dapat diambil setiap bulannya. *Break Day* wajib diajukan kepada atasan maksimal 3 (tiga) hari sebelum dijalankan.

WHAU WORLD

South Jakarta, Indonesia
Instagram. whauworld
Email. whauworld@gmail.com

5. Karyawan yang menunjukkan performa yang baik selama masa kerja akan mendapatkan rekomendasi untuk dipromosikan menjadi karyawan tetap.

**PASAL IV
PENYELESAIAN HUBUNGAN KERJA**

1. Karyawan yang hendak mengajukan pengunduran diri wajib mengirimkan surat pengunduran diri kepada atasan langsung dan Head of Human Capital Division maksimal 30 (tiga puluh) hari sebelum hari terakhir bekerja.
2. Karyawan yang mengundurkan diri sebelum masa kerja yang telah disepakati, tidak berhak mendapatkan Hak yang telah diatur pada Pasal III.
3. Karyawan yang menyelesaikan masa kerja dengan Whau World sesuai dengan yang telah disepakati berhak mendapatkan Hak yang telah diatur pada Pasal III.

**PASAL V
LAIN-LAIN**

1. Karyawan dapat diberikan Surat Peringatan (SP) terhadap perilaku indisipliner, tidak mematuhi kesepakatan kerja, serta tidak sesuai dengan Visi dan Misi Whau World.
2. Hal lainnya yang belum tercantum dalam Perjanjian Kerja ini akan didiskusikan lebih lanjut.


Jakarta, 13 Juli 2023

Menyetujui,

Karyawan

Nabila Qurrotu Aini

Head of Human Capital



Annora Arum M. P.

WHAU WORLD

South Jakarta, Indonesia
Instagram. whauworld
Email. whauworld@gmail.com

Lampiran 2. Perjanjian Pemagangan di PT. Talenta Sinergi Group

PERJANJIAN MAGANG PT. TALENTA SINERGI GROUP

No. : MOU/**NAMA**/DD/MM/YYYY/JAM TTD KONTRAK

Dibuat di : **Kota**

Tanggal : **Tanggal**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Dodi Prakoso Wibowo
Jabatan : Direktur PT. Talenta Sinergi Group
Alamat : Jl. Ringroad Utara no 34 maguwoharjo Yogyakarta
No. Telp : 087 888 666 531

Dalam hal ini bertindak atas nama PT. Talenta Sinergi Group yang berlokasi di Jln.Ringroad Utara no 34 maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta dan selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA.**

2. Nama :
Tempat / tanggal Lahir :
Pendidikan terakhir :
Alamat :
Nomor telepon :

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama pribadi dan selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA.**

Kedua belah pihak sepakat untuk mengadakan perjanjian dalam **Program Magang PT. Talenta Sinergi Group** yaitu **Pihak kedua** bersedia menjalani magang selama **3/6** bulan **Fasilitas yang didapatkan pihak kedua**

1. Pengalaman bekerja di perusahaan
2. Bimbingan dari pihak PT. Talenta Sinergi Group jika mendapatkan kesulitan selama masa magang
3. Sertifikat magang
4. Penilaian aktivitas magang yang objektif

Kewajiban pihak kedua

1. Aktif mengikuti kegiatan magang dari Senin-Jumat 7 jam produktif setiap hari termasuk meeting singkat setiap hari di jam yang ditentukan.
2. Pengunduran diri hanya diperbolehkan apabila sudah mendapatkan persetujuan dan replacement peserta magang untuk menggantikan posisinya
3. Mengikuti semua peraturan dan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan
4. Memberikan informasi valid yang dibutuhkan tanpa ada niat mengelabui
5. Bersedia menjadi ketua tim divisi apabila telah ditunjuk

PERJANJIAN KERAHASIAAN

Dengan ini **PIHAK KEDUA** berkomitmen untuk :

1. Menjaga semua data / asset / source code / apapun itu yang selanjutnya akan di sebut sebagai **DATA** yang telah diberikan
 - a. Tidak dipergunakan selain untuk kepentingan **PIHAK PERTAMA**
 - b. Tidak diduplikasi / dirombak tanpa persetujuan **PIHAK PERTAMA**
 - c. Tidak memberi tahu atau memberikan ke **PIHAK LAIN** baik sengaja / tidak sengaja
 - d. Berhati - hati dan menjaga agar tidak ada **PIHAK LAIN** yang dapat memperoleh dan mengakses **DATA** yang telah diberikan **PIHAK PERTAMA** yang mana keteledoran memiliki konsekuensi pelanggaran
 - e. Tidak melakukan apapun yang dapat merugikan **PIHAK PERTAMA**

Dengan ini **PIHAK KEDUA** bersedia menanggung konsekuensi HUKUM dan denda dari **PIHAK PERTAMA** apabila terjadi wanprestasi atas perjanjian ini sesuai dengan undang-undang berlaku.

Kota, Tanggal

Pihak Kedua

(NAMA)

Lampiran 3. Perjanjian Pemagangan di PT. Ousean Global

Digital



PT Ousean Global Digital

Alamat: Jl. Surya Kencana, Komp. Pamulang Elok, D1, Tangerang Selatan, Banten
Email: helloteam@ousean.com | No. HP: +20 155 241 2927
Website: www.ousean.com

PERJANJIAN PEMAGANGAN
ANTARA
PERUSAHAAN DENGAN PESERTA MAGANG
Nomor: 14/00/PT-TGI/III/2023

Pada hari ini tanggal 6 Maret 2023, telah ditandatangani Perjanjian Magang antara PT Ousean Global Digital dalam hal ini diwakili oleh:

1. Nama : Muhammad Alif Hafidz
Jabatan : Chief Executive Officer
Perusahaan : PT Ousean Global Digital
Email : helloteam@ousean.com

Bertindak untuk dan atas nama perusahaan Ousean Indonesia, untuk selanjutnya dalam hal ini disebut sebagai “**PIHAK PERTAMA**”

2. Nama : Sharen Gracia Amanda
Jabatan : PIC Organizational Development
Umur : 21 tahun
Alamat : Griya Asri G4 no. 35
No. HP : 081906106781

Bertindak atas nama pribadi, selanjutnya disebut sebagai “**PIHAK KEDUA**”

PIHAK PERTAMA dan **PIHAK KEDUA** untuk selanjutnya disebut “**PARA PIHAK**”. **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** dengan ini mengikat suatu kontrak kerja dengan keadaan dan syarat-syarat sebagai berikut:

PASAL 1
KETENTUAN UMUM

Ayat 1

PT Ousean Global Digital merupakan perusahaan rintisan berbasis teknologi dengan produk dan layanan terdiri atas pendampingan persiapan karir mulai dari proses *screening, mentoring*, hingga menyediakan *account base* untuk para *job seekers* dan



PT Ousean Global Digital

Alamat: Jl. Surya Kencana, Komp. Pamulang Elok, D1, Tangerang Selatan, Banten
Email: helloteam@ousean.com | No. HP: +20 155 241 2927
Website: www.ousean.com

internship seekers. Serta bimbingan pengembangan diri baik keterampilan dalam bidang *hardskill* maupun *softskill*.

Ayat 2

PIHAK KEDUA bersedia tunduk atas tata tertib yang berlaku di perusahaan serta kebijakan yang telah dibuat oleh **PIHAK PERTAMA** dan atau wakil dari PT Ousean Global Digital.

Ayat 3

Apabila **PIHAK KEDUA** melakukan pelanggaran maka **PIHAK PERTAMA** berhak memberi sanksi kepada **PIHAK KEDUA** sesuai pelanggaran yang dilakukan oleh **PIHAK KEDUA**.

PASAL 2

JABATAN, JENIS, DAN TANGGUNG JAWAB

Ayat 1

PIHAK KEDUA akan bekerja sebagai PIC *Organizational Development* pada *Department of HRD*.

Ayat 2

Tugas dan tanggung jawab **PIHAK KEDUA** adalah sebagai berikut:

1. Melakukan *controlling* ke setiap departemen melalui HR visit.
2. Mengadakan *personal session* dengan setiap departemen sebagai bentuk monitoring.
3. Membuat dan melaksanakan *performance appraisal*.

Ayat 3

Dalam menjalankan tugasnya **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab kepada Head of HRD.



PT Ousean Global Digital

Alamat: Jl. Surya Kencana, Komp. Pamulang Elok, D1, Tangerang Selatan, Banten
Email: helloteam@ousean.com | No. HP: +20 155 241 2927



PT Ousean Global Digital

Alamat: Jl. Surya Kencana, Komp. Pamulang Elok, D1, Tangerang Selatan, Banten
Email: helloteam@ousean.com | No. HP: +20 155 241 2927
Website: www.ousean.com

PASAL 3 JANGKA WAKTU PEMAGANGAN

Ayat 1

PIHAK PERTAMA menyatakan menerima **PIHAK KEDUA** sebagai peserta magang di PT Ousean Global Digital yang beralamat di Jl Surya Kencana, Komp. Pamulang Elok, D1, Tangerang Selatan, Banten dan **PIHAK KEDUA** dengan ini menyatakan kesediaannya.

Ayat 2

Jangka waktu pelaksanaan pemagangan adalah selama tiga (3) bulan, terhitung sejak tanggal 6 Maret 2023 dan berakhir pada tanggal 6 Juni 2023.

Ayat 3

Selama jangka waktu tersebut masing-masing pihak dapat memutuskan hubungan magang dengan pemberitahuan *resign* secara tertulis dengan menyertakan alasan minimal 30 hari kerja (*one month notice*).

PASAL 4 TATA TERTIB PERUSAHAAN

Ayat 1

PIHAK KEDUA menyatakan kesediaannya untuk mematuhi serta mentaati seluruh peraturan tata tertib perusahaan yang telah ditetapkan **PIHAK PERTAMA**.

Ayat 2

Peraturan tata tertib yang dimaksud berbentuk:

1. Pemagang yang tidak mengisi *daily report* dan *working hours* selama 5 hari kerja tanpa konfirmasi ke departemen terkait dan/atau konfirmasi dengan alasan yang tidak dapat diterima akan dianggap meninggalkan pekerjaan.
2. Pemagang yang tidak dapat dan/atau sulit dihubungi selama 5 hari berturut-turut dianggap meninggalkan pekerjaan.
3. Dengan sengaja atau karena lalai sehingga mengakibatkan dirinya dalam keadaan sedemikian rupa sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaan dan mengganggu stabilitas tim.
4. Memproduksi atau menyebarluaskan informasi yang memiliki muatan yang menimbulkan rasa kebencian atau permusuhan individu atau kelompok



PT Ousean Global Digital

Alamat: Jl. Surya Kencana, Komp. Pamulang Elok, D1, Tangerang Selatan, Banten
Email: helloteam@ousean.com | No. HP: +20 155 241 2927
Website: www.ousean.com

berhak untuk mendapatkan *benefit* setelah menyelesaikan pekerjaan.

Ayat 3

PIHAK PERTAMA wajib untuk memberikan pelatihan peningkatan *soft skill* dan *hard skill* kepada **PIHAK KEDUA** sebagai pemberi magang serta **PIHAK KEDUA** sebagai pemangag berhak untuk mendapatkan hal tersebut untuk meningkatkan kompetensinya.

PASAL 9

LARANGAN BAGI PIHAK KEDUA

Ayat 1

PIHAK KEDUA dilarang melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang ada di dalam Tata Tertib Perusahaan maupun ketentuan yang ada di dalam Peraturan Perundang-Undangan.

Ayat 2

Pelanggaran terhadap ketentuan yang ada di dalam Tata Tertib Perusahaan akan dikenakan sanksi sesuai dengan Tata Tertib Perusahaan yang berlaku serta pelanggaran terhadap ketentuan yang ada di dalam Peraturan Perundang-Undangan akan dikenakan hukuman sesuai dengan hukum yang berlaku di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

PASAL 10

FORCE MAJEURE

Ayat 1

Keadaan memaksa (*force majeure*) adalah peristiwa yang terjadi di luar kekuasaan para pihak, termasuk tapi tidak terbatas pada: bencana alam, banjir, gempa bumi, perang, huru-hara, kerusuhan sosial, pemogokan atau perubahan dalam kebijakan Pemerintah yang mencegah atau melarang suatu pihak untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya berdasarkan Perjanjian ini, atau hal-hal lain mengenai keadaan memaksa (*force majeure*) yang akan ditentukan di kemudian hari.

Ayat 2

Masing-masing pihak tidak dapat dituntut karena kegagalan atau keterlambatan



PT Ousean Global Digital

Alamat: Jl. Surya Kencana, Komp. Pamulang Elok, D1, Tangerang Selatan, Banten
Email: helloteam@ousean.com | No. HP: +20 155 241 2927
Website: www.ousean.com

dalam melakukan setiap kewajibannya jika dapat dibuktikan bahwa kegagalan atau keterlambatan tersebut terjadi di luar kontrol para pihak karena keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak dapat dihindari.

PASAL 11 PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Ayat 1

Perjanjian ini tunduk pada hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Ayat 2

Para pihak sepakat untuk menyelesaikan setiap perbedaan pendapat dan atau perselisihan yang timbul dalam melaksanakan perjanjian ini, akan diselesaikan secara kekeluargaan dengan musyawarah untuk mufakat.

Ayat 3

Dalam hal musyawarah tidak berhasil mencapai kata mufakat, maka para pihak setuju untuk memilih tempat kedudukan yang tetap di kantor kepaniteraan Pengadilan Negeri Tangerang.

PASAL 12 KETENTUAN PENUTUP

Perjanjian ini dibuat mempunyai kekuatan hukum yang sama setelah ditandatangani **PARA PIHAK**. Perjanjian ini berlaku efektif sejak tanggal ditandatangani bersama oleh **PARA PIHAK**. Hal-hal yang tidak atau belum diatur dalam Perjanjian Pemagangan ini akan diatur kemudian oleh **PARA PIHAK** berdasarkan kesepakatan bersama.

Demikian Perjanjian ini dibuat, tanpa ada tekanan dari pihak manapun dan oleh siapapun. Dibuat dalam keadaan sadar, sehat jasmani dan rohani. Setelah dibaca dan dimengerti serta disetujui isinya, kemudian ditandatangani oleh kedua belah pihak.



PT Ousean Global Digital

Alamat: Jl. Surya Kencana, Komp. Pamulang Elok, D1, Tangerang Selatan, Banten
Email: helloteam@ousean.com | No. HP: +20 155 241 2927
Website: www.ousean.com

Tangerang Selatan, 06-03-2023

PIHAK PERTAMA	PIHAK KEDUA
<p><u>M. Alif Hafidz</u> Chief Executive Officer</p>	<p><u>Sharen Gracia Amanda</u></p>

Lampiran 4. Hasil Wawancara dengan Perwakilan Whau World

Wawancara dengan perwakilan Whau World yakni Annora Arum yang merupakan *Head of Human Capital Division* di Whau World yang dilakukan pada tanggal 5 Desember 2023. Wawancara ini dilakukan secara daring. Wawancara ini menggali pengetahuan Whau World tentang peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 terhadap program pemagangan tanpa upah yang dilaksanakan di Whau World.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan perusahaan *startup* yang bergerak dibidang media kreatif ini mengetahui tentang peraturan perundang-undangan mengenai penyelenggaraan program pemagangan di dalam negeri. Menurut Annora Arum, Whau World telah memenuhi persyaratan yang tercantum dalam pasal 3 Permenaker No. 6 Tahun 2020, yakni adanya unit pelatihan, pelatihan, program pemagangan yang jelas, sarana dan prasarana, dan pembimbing pemagangan atau instruktur. Saat ditanya mengenai mengapa target dari peserta pemagangan kebanyakan merupakan mahasiswa, Annora Arum menjawab karena Whau World memiliki tujuan dalam menyelenggarakan program pemagangan ini untuk memberikan pengalaman kerja secara langsung kepada para mahasiswa untuk mempersiapkan mereka dalam dunia kerja

kedepannya, serta karena target pemagangan merupakan mahasiswa kami juga memberikan waktu kerja yang fleksibel agar tidak mengganggu peserta pemagangan dengan situasi akademik mereka. Saat ditanyai mengenai klausula tanggung jawab pekerjaan yang akan dilakukan mengapa tidak dicantumkan dalam perjanjian pemagangan karena sebelumnya saat dalam tahap *interview* terhadap kandidat peserta magang mereka telah memberitahukan secara lisan tentang kewajiban atas pekerjaan peserta pemagangan. Selain itu, saat ditanya mengapa masih melaksanakan program pemagangan tanpa upah walaupun mengetahui bahwa peserta magang memiliki hak untuk mendapatkan uang saku, Annora Arum menjelaskan sesuai dengan tujuan kami dalam memberikan tempat untuk memiliki pengalaman sebelum bekerja, kami juga merupakan perusahaan yang masih merintis yang belum memiliki pemasukan yang stabil tetapi kami juga mengganti uang saku tersebut dengan hak lain diantaranya sertifikat, surat rekomendasi kerja, penilaian dan evaluasi bagi peserta pemagangan dari pembimbing, serta kelas peningkatan *soft skill* dan *hard skill*.

Lampiran 5. Hasil Wawancara dengan Perwakilan PT. Ousean Global Digital

Wawancara dengan perwakilan PT. Ousean Global Digital yakni Sekar sebagai *Manager Human Resource Development* di Whau World yang dilakukan pada tanggal 5 Desember 2023. Wawancara ini dilakukan secara daring. Wawancara ini menggali pengetahuan PT. Ousean Global Digital tentang peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 terhadap program pemagangan tanpa upah yang dilaksanakan di PT. Ousean Global Digital.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan perusahaan *startup* yang bergerak dibidang pendidikan dan pengembangan ini mengetahui tentang peraturan perundang-undangan mengenai penyelenggaraan program pemagangan di dalam negeri. Menurut Sekar, PT. Ousean Global Digital telah memenuhi persyaratan yang tercantum dalam pasal 3 Permenaker No. 6 Tahun 2020, yakni adanya unit pelatihan, pelatihan, program pemagangan yang jelas, sarana dan prasarana, dan pembimbing pemagangan atau instruktur. Saat ditanya mengenai mengapa target dari peserta pemagangan kebanyakan merupakan mahasiswa, Sekar menjawab karena PT. Ousean Global Digital memiliki tujuan dalam menyelenggarakan program pemagangan ini untuk menjembatani kepada para mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja lewat

program yang dilakukan menginginkan *impactnya* berdampak yang sebelumnya pengalaman ini tidak bisa didapat di lingkungan kampus atau akademik. Saat ditanyai mengenai jangka waktu pelaksanaan pemagangan yang akan dilakukan, Sekar menjelaskan sampai saat ini sudah ada 7 *batch* yang telah terlaksana dan untuk jangka waktunya sendiri 4 bulan setiap *batch*nya. Selain itu, saat ditanyai mengapa masih melaksanakan program pemagangan tanpa upah walaupun mengetahui bahwa peserta magang memiliki hak untuk mendapatkan uang saku, Sekar menjelaskan sesuai dengan tujuan kami dalam menjembatani teman-teman mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman di dunia kerja yang tidak bisa didapat di lingkungan akademik, kami juga merupakan perusahaan yang masih merintis yang belum memiliki pemasukan yang stabil tetapi kami juga melakukan pemenuhan hak bagi peserta dengan hak lain diantaranya sertifikat, surat rekomendasi kerja, penilaian dan evaluasi yang bagi peserta pemagangan dari pembimbing, serta kelas peningkatan *soft skill* dan *hard skill* bagi setiap peserta pemagangan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nabila Qurrotu Aini

NIM : 2002056053

Program Studi : Ilmu Hukum

Alamat : Jl. Jeruk 1 Blok A2 No.3
RT03 RW09 Kelurahan
Jatisari Kecamatan Mijen
Kota Semarang

Pendidikan Formal :

1. TK ABA 45 Semarang
2. SDN Tambangan 01 Semarang
3. SMPN 18 Semarang
4. SMAN 8 Semarang
5. UIN Walisongo Semarang

Pengalaman Organisasi :

1. Walisongo English Club
UIN Walisongo
2. Permahi DPC Semarang
Raya
3. Palang Merah Remaja
4. Organisasi Intra Sekolah

Pengalaman Kerja dan Magang :

1. Tutor Privat SD
2. Kejaksaan Negeri
Semarang
3. Pengadilan Agama
Ambarawa
4. Pengadilan Negeri
Ungaran
5. People Development di
Whau World