

HAK TENAGA KERJA MAGANG DALAM MENDAPATKAN UPAH DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DI INDONESIA¹

Lady Mayleen Elisabeth Lowing²
Jacobus Ronald Mawuntu³
Hendrik Pondaag⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan hukum antara tenaga kerja magang dan penyelenggara pemagangan dalam melaksanakan program magang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan untuk mengetahui perlindungan bagi tenaga kerja magang terhadap penyelenggaraan pemagangan tanpa upah. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yang kemudian ditarik kesimpulan : 1. Perjanjian pemagangan sebagai salah satu komponen penting dalam pelaksanaan pemagangan, yang muatan hak dan kewajiban tenaga kerja magang dan penyelenggara, program pemagangan, jangka waktu serta besaran uang saku bagi pemagangan di dalam negeri. Dan uang saku dan transport, perlindungan bagi tenaga kerja magang, pembiayaan program magang serta penyelesaian perselisihan bagi pemagangan di luar negeri. Apabila pemagangan tidak didasari oleh perjanjian pemagangan maka pemagangan tersebut dianggap tidak sah yang berakibatkan status tenaga kerja magang berubah menjadi tenaga kerja atau buruh di perusahaan tersebut. Dan apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian pemagangan maka terjadi wanprestasi antara kedua belah pihak. 2. Upah sebagai salah satu hak tenaga kerja magang yang mana melalui regulasi yang ada telah menyebutkan secara jelas bahwa tenaga kerja magang berhak untuk mendapatkan upah, sehingga telah tergambar adanya jaminan kepastian dan perlindungan bagi tenaga kerja magang. Sebab hukum yang memiliki sifat memaksa, maka ketentuan sebagaimana yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan harus dijalankan. Selain itu dengan

adanya perjanjian pemagangan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja magang sehingga dapat terpenuhinya hak terutama mengenai upah.

Kata Kunci : *Pemagangan, Hak, Upah*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan aktifitas yang harus dilakukan untuk dapat mencapai suatu kesejahteraan. Dalam pembukaan UUD NRI 1945 menyebutkan salah satu tujuan negara Indonesia yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum. Kesejahteraan sendiri memiliki arti keadaan dimana masyarakat Indonesia merasa sejahtera yang dalam hal ini dapat terpenuhinya kebutuhan hidup pribadi individu maupun kelompok masyarakat. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sehingga seluruh masyarakat Indonesia berhak untuk kehidupan yang sejahtera yang mana untuk mencapai suatu kesejahteraan tersebut dibutuhkan sebuah pekerjaan yang berprestasi.

Dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja baru, mayoritas perusahaan sangat memprioritaskan pengalaman yang dimiliki oleh calon tenaga kerja. Oleh sebab itu pentingnya sebuah pengalaman menjadi faktor yang cukup berdampak bagi para tenaga kerja, termasuk pihak yang akan memasuki dunia pekerjaan.

Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketemapilan atau keahlian tertentu.⁵

Dalam Pasal 13 ayat (1) huruf d regulasi penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri menyebutkan memperoleh uang saku⁶ sebagai

¹ Artikel Skripsi.

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat. NIM 20071101012.

³ Fakultas Hukum Unsrat. Guru Besar Hukum Administrasi Negara.

⁴ Fakultas Hukum Unsrat. Magister Ilmu Hukum.

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (11).

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

salah satu hak tenaga kerja magang, kemudian pada ayat (2) menjelaskan uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan.⁷ Selanjutnya pada Pasal 20 ayat (1) huruf a dalam regulasi penyelenggaraan pemagangan di luar negeri juga menyebutkan salah satu hak tenaga kerja magang yaitu mendapatkan uang saku dan transport sesuai dengan perjanjian antara peserta pemagangan dengan penyelenggara pemagangan.⁸

Dalam prakteknya masih terdapat pemagangan yang tidak diselenggarakan sebagaimana yang telah diatur dalam regulasi penyelenggaraan pemagangan, seperti tidak adanya pemberian upah bagi tenaga kerja magang,⁹ upah yang diberikan bagi tenaga kerja magang yang sangat minim,¹⁰ hingga tidak adanya perjanjian pemagangan dalam penyelenggaraan pemagangan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 22 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Hal-hal tersebut berpotensi mengakibatkan timbulnya pemanfaatan demi keuntungan perusahaan tempat pemagangan berlangsung, dimana seringkali tenaga kerja magang diberikan berbagai beban pekerjaan selayaknya tenaga kerja tetap di perusahaan tersebut dengan bayaran yang sangat tidak sesuai hingga tanpa bayaran apapun yang diberikan. Sebagaimana yang diketahui bahwa status tenaga kerja magang tidak dapat dipersamakan dengan tenaga kerja tetap, sebab perbedaan hak dan kewajiban serta tujuan yang dimiliki.

Hak dan kewajiban merupakan hubungan timbal balik yang timbul akibat adanya suatu hubungan hukum. Hak merupakan sesuatu yang harus didapatkan, sedangkan kewajiban merupakan sesuatu yang harus diberikan. Pentingnya dalam penyelenggaraan pemagangan didasari oleh perjanjian

pemagangan. Dalam UU Ketenagakerjaan menyebutkan penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.¹¹ Selanjutnya dijelaskan perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.¹² Sehingga perjanjian pemagangan harus dibuat secara tertulis dan minimal mengatur mengenai hak serta kewajiban tenaga kerja magang dan penyelenggara pemagangan.

Upah sebagai salah satu hak tenaga kerja magang merupakan imbalan yang diberikan. Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mendefinisikan upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja, upah dan gaji merupakan salah satu komponen imbalan.¹³ Gaji merupakan imbalan yang didapatkan secara rutin oleh pekerja atau karyawan, sedangkan upah merupakan imbalan yang didapatkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan.¹⁴

Pelatihan kerja di Indonesia dibedakan menjadi 2 (dua) bentuk kegiatan magang yaitu *apprenticeship* dan *internship*. *Apprenticeship* merupakan bentuk kegiatan magang yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian serta keterampilan dalam melakukan pekerjaan, sedangkan *Internship* merupakan kegiatan pelatihan bagi pelajar atau mahasiswa untuk mempraktekan berbagai teori yang didapat dalam pembelajaran dan juga menjadi sarana

⁷ *Ibid.*

⁸ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

⁹ Annasa Rizki Kamalina. *Stafus Sri Mulyani Benarkan Magang di Kemenkeu Tak Dibayar*. (2023, Oktober 8). Diakses pada 5 Desember 2023. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20231008/9/1702010/stafus-sri-mulyani-benarkan-magang-di-kemenkeu-tak-dibayar>

¹⁰ *Viral Anak Magang Digaji Rp.100 Ribu, Kemnaker Sidak ke Campuspedia*. (2021, November 1). Diakses pada 5 Desember 2023.

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211101125826-92-714990/viral-anak-magang-digaji-rp100-ribu-kemnaker-sidak-ke-campuspedia>

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Op.cit.* Pasal 22 ayat (1).

¹² *Ibid.* ayat (2)

¹³ Oki Wahyu Budijanto. *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM*. Jurnal Penelitian DE JURE. Vol. 17 No. 3. 2017. hlm. 400.

¹⁴ *Ibid.*

untuk melakukan penelitian dalam bidang pendidikan.

Pada Pasal 9 ayat (1) Permenker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menyebutkan peserta pemagangan di dalam negeri meliputi :

- a. Pencari kerja; atau
- b. Pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Sehingga sebagaimana yang dimaksud dengan pemagangan sebagai bagian dari 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.¹⁵ Pelatihan untuk mengembangkan *softskill* serta *hardskill* dalam bidang pekerjaan dapat dilakukan di dalam maupun di luar negeri.

Pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menyebutkan penyelenggara pemagangan adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pemagangan di dalam negeri. Selain itu terdapat lembaga tetap yang diberikan wewenang oleh undang-undang untuk menyelenggarakan pemagangan di dalam negeri. Pada Pasal 1 ayat (6) mengatakan lembaga pelatihan kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri menyebutkan penyelenggara pemagangan di luar negeri terdiri dari LPK swasta; perusahaan; instansi pemerintah; lembaga pendidikan. LPK swasta hanya dapat menyelenggarakan pemagangan untuk masyarakat umum,¹⁶ perusahaan hanya dapat menyelenggarakan pemagangan untuk

pekerjanya,¹⁷ instansi pemerintah yaitu instansi yang menyelenggarakan pemagangan untuk masyarakat umum,¹⁸ lembaga pendidikan yaitu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pemagangan untuk siswa/mahasiswa¹⁹.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan hukum antara tenaga kerja magang dan penyelenggara dalam melaksanakan program magang berdasarkan peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimana perlindungan bagi tenaga kerja magang terhadap tidak adanya pembayaran upah?

C. Metode Penelitian

Untuk menjawab permasalahan yang ada, metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis normatif atau juga dikenal sebagai penelitian hukum normatif.

PEMBAHASAN

A. Hubungan Hukum Antara Tenaga Kerja Magang dan Penyelenggara Dalam Melaksanakan Program Magang Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Hubungan hukum merupakan hubungan yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum tertentu yang didalamnya terdapat akibat hukum²⁰ Hubungan hukum muncul dari sebuah perikatan yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih melalui perjanjian. Dalam terjalannya hubungan hukum, terjalin pula hubungan timbal balik yaitu hak dan kewajiban. Pasal 1313 KUHPerduta mendefinisikan perjanjian sebagai situasi dimana dua pihak atau lebih saling mengikatkan diri. Perjanjian merupakan hubungan yang terjalin karena keinginan para pihak untuk melakukan perikatan. Perikatan merupakan salah satu hubungan hukum²¹ yang didalamnya terdapat pihak yang memiliki hak dan pihak lainnya yang memiliki kewajiban untuk dipenuhi²².

Penyelenggaraan pemagangan dilandasi dengan perjanjian pemagangan. Sebagaimana

¹⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Op.cit.* Pasal 1 ayat (9).

¹⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008. *Op.cit.* Pasal 2 ayat (2).

¹⁷ *Ibid.* Ayat (3).

¹⁸ *Ibid.* Ayat (4).

¹⁹ *Ibid.* Ayat (5).

²⁰ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. 2009. hlm.56.

²¹ Martha Eri Safira. *Hukum Perdata*. CV. Nata Karya. 2017. hlm. 84.

²² Ayu Lestari, Ardiyanti. *Macam-Macam Serta Sumber Perikatan dan Hukum Perjanjian Dalam Hukum Perdata di Masyarakat*. Projustitia. Vol. 2 No. 1. 2020.

tertulis dalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian antar peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis. Serta pada ayat (2) yang menyebutkan bahwa perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Dalam pembahasan ini yang dimaksud dengan peserta yaitu tenaga kerja magang dan pengusaha ialah penyelenggara pemagangan. Dalam Pasal 22 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

1. Hubungan Hukum Antara Tenaga Kerja Magang dan Penyelenggara Pemagangan di Dalam Negeri

Berdasarkan Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menyebutkan perjanjian pemagangan memuat :

- a. Hak dan kewajiban peserta pemagangan; Peserta pemagangan mempunyai hak untuk²³
 - 1) Memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur;
 - 2) Memperoleh pemenuhan hak sesuai perjanjian pemagangan;
 - 3) Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
 - 4) Memperoleh uang saku;
 - 5) Diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
 - 6) Memperoleh sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.Peserta pemagangan mempunyai kewajiban untuk²⁴
 - 1) Mentaati perjanjian pemagangan;

- 2) Mengikuti program pemagangan sampai selesai;
 - 3) Mentaati tata tertib yang berlaku di penyelenggara pemagangan; dan
 - 4) Menjaga nama baik penyelenggara pemagangan.
- b. Hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan; Penyelenggara pemagangan mempunyai hak untuk²⁵
 - 1) Memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
 - 2) Memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemaganganPenyelenggara pemagangan mempunyai kewajiban²⁶
 - 1) Membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
 - 2) Memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - 3) Menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 4) Memberikan uang saku kepada peserta pemagangan;
 - 5) Mengikutsertakan peserta pemagangan dalam program jaminan sosial;
 - 6) Mengevaluasi peserta pemagangan; dan
 - 7) Memberikan sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.
 - c. Program pemagangan; Program pemagangan sebagai kegiatan pelatihan kerja yang berguna untuk melatih serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan. Dalam Pasal 5 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menyebutkan program pemagangan meliputi :
 - 1) Teori dan praktik simulasi; dan
 - 2) Praktik kerja di unit produksi perusahaan.
 - d. Jangka waktu pemagangan; Jangka waktu pemagangan bertujuan memberikan kejelasan dan kepastian berapa lama atau sampai dimana status, serta hak dan kewajiban sebagai tenaga

²³ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. *Op.cit.* Pasal 13 ayat (1).

²⁴ *Ibid.* Pasal 14.

²⁵ *Ibid.* Pasal 15.

²⁶ *Ibid.* Pasal 16.

kerja magang berakhir. Dalam Pasal 5 ayat (5) menyebutkan bahwa jangka waktu pemagangan paling lama 1 (satu) tahun.

e. Besaran uang saku.

Sebagaimana disebutkan uang saku sebagai salah satu hak tenaga kerja magang yang pada Pasal 13 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menyebutkan uang saku sebagaimana dimaksud meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan. Uang saku sebagai bentuk apresiasi bagi tenaga kerja magang yang mana mengenai besarnya diatur lebih lanjut dalam perjanjian pemagangan.

Suatu hubungan hukum didalamnya terdapat hubungan timbal balik, dimana ada hak yang akan diperoleh maka terdapat pula kewajiban yang harus dipenuhi. Apabila dalam sebuah perjanjian pemagangan telah memenuhi ketentuan syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta serta termuat juga mengenai hak dan kewajiban antara tenaga kerja magang dan penyelenggara berdasarkan regulasi pemagangan yang berlaku, ketika diantara salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang telah termuat dalam perjanjian pemagangan maka terjadi ingkar janji (wanprestasi).

2. Hubungan Hukum Antara Tenaga Kerja Magang dan Penyelenggara Pemagangan di Luar Negeri

Dalam ketentuan Pasal 17 ayat (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan perjanjian pemagangan sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban para pihak antara lain :

- a. Uang saku dan transport bagi peserta pemagangan;
- b. Perlindungan bagi peserta pemagangan antara lain : asuransi kecelakaan, kesehatan, kematian, fasilitas keselamatan dan keselamatan kerja;
- c. Pembiayaan program magang;
- d. Penyelesaian perselisihan.

Ketentuan lebih lengkap mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja magang dan penyelenggara pemagangan diatur dalam Pasal 20 PER.08/MEN/V/2008. Pada ayat (1) menyebutkan peserta pemagangan di luar negeri berhak untuk :

- a. Mendapatkan uang saku dan transport sesuai dengan perjanjian antara peserta pemagangan dengan penyelenggara pemagangan;
- b. Mendapatkan perlindungan asuransi kecelakaan, kesehatan, dan kematian yang preminya ditanggung oleh penyelenggara pemagangan;
- c. Mendapatkan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti magang;
- d. Mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan pengakuan kualifikasi kompetensi;
- e. Mendapatkan sertifikat apabila telah menyelesaikan program pemagangan.

Selanjutnya pada Pasal 21 ayat (2) menyebutkan peserta pemagangan di luar negeri berkewajiban untuk :

- a. Mentaati perjanjian pemagangan;
- b. Mentaati peraturan yang berlaku di LPK swasta dan/atau perusahaan;
- c. Mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tempat magang.

Dimana terdapat hak maka disitu juga terdapat kewajiban. Dalam Pasal 20 ayat (2) menyebutkan penyelenggara pemagangan di luar negeri berhak untuk :

- a. Hasil kerja/jasa peserta pemagangan;
- b. Mengevaluasi peserta pemagangan;
- c. Memberhentikan peserta pemagangan yang melanggar perjanjian pemagangan.

Kemudian pada Pasal 21 ayat (1) menuliskan penyelenggara pemagangan di luar negeri berkewajiban untuk :

- a. Menyediakan uang saku dan transport sesuai dengan perjanjian antara peserta pemagangan dengan penyelenggara pemagangan;
- b. Menyediakan fasilitas pelatihan;
- c. Menyediakan instruktur dan tenaga kepelatihan;
- d. Menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti magang;
- e. Menyediakan perlindungan asuransi kecelakaan, kesehatan, kematian yang preminya ditanggung oleh lembaga penyelenggara yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tempat dilaksanakannya pemagangan;
- f. Mengikutkan peserta pemagangan dalam uji kompetensi untuk mendapatkan pengakuan kualifikasi kompetensi;

- g. Memberikan sertifikat kepada peserta pemagangan yang telah menyelesaikan program pemagangan;
- h. Menjamin penyelenggara pemagangan tidak melanggar norma kesusilaan;
- i. Menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh peserta pemagangan selama berada di negara tempat magang;
- j. Memulangkan peserta pemagangan baik yang telah selesai mengikuti program magang maupun yang melanggar perjanjian pemagangan.

B. Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Magang Terhadap Pemagangan Tanpa Upah

Perlindungan dalam konteks ini merupakan langkah untuk menjamin salah satu pihak terhindar dari kerugian akibat tindakan pihak lain. Simanjuntak mengemukakan pandangannya mengenai sebuah perlindungan sehingga dapat disebut sebagai perlindungan hukum apabila terkandung didalamnya :²⁷

- a. Adanya perlindungan yang diberikan oleh pemerintah kepada warganya;
- b. Adanya jaminan kepastian hukum;
- c. Adanya kaitan dengan hak warga negara;
- d. Adanya sanksi hukuman bagi pelanggar.

Sehingga perlindungan hukum merupakan jaminan yang diberikan oleh negara atau pemerintah kepada warga negara yang merupakan subjek hukum terhadap hak dan kepentingan hukumnya.²⁸

Berdasarkan dalam Pasal 22 ayat (2) Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan hak peserta pemagangan antara lain memperoleh uang saku dan/atau uang transpor, serta kewajiban pengusaha antara lain menyediakan uang saku dan/atau uang transpor bagi peserta pemagangan. Kemudian dalam Pasal 13 ayat (1) huruf d Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menyebutkan memperoleh uang saku sebagai salah hak peserta pemagangan. Ketentuan upah bagi tenaga kerja magang juga diatur dalam

Pasal 20 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri yang menyebutkan peserta pemagangan di luar negeri berhak untuk mendapatkan uang saku dan transport sesuai dengan perjanjian antara peserta pemagangan dengan penyelenggara pemagangan.

Upah merupakan salah satu hak dari tenaga kerja magang yang dalam peraturan pemagangan disebut dengan uang saku. Dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mendefinisikan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Prof. Dr. Notonagoro mendefinisikan hak sebagai kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang seharusnya dibawah kendali pihak tertentu yang dapat dituntut secara paksa oleh pemilik kuasa tersebut.²⁹ Hukum memiliki sifat yang mengikat dan memaksa sehingga apa yang telah diatur dalam undang-undang harus dipatuhi dan dijalankan. Oleh sebab itu sebagaimana ketentuan hak tenaga kerja terutama mengenai upah tenaga kerja magang yang telah diatur dalam regulasi penyelenggaraan pemagangan harus dipenuhi oleh penyelenggara pemagangan. Melalui ketentuan hak tenaga kerja magang yang harus dipenuhi telah memberikan sebuah jaminan kepastian dan perlindungan terutama mengenai upah bagi tenaga kerja magang. Sebab hukum memiliki sifat yang memaksa maka segala ketentuan yang telah diatur harus dijalankan sebagaimana mestinya.

Pada Pasal 10 ayat (2) huruf e Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di

²⁷ *Ini Pendapat Andi Hamzah dan Simanjuntak Soal Perlindungan Hukum.* <https://www.merdeka.com/pendidikan/ini-pendapat-andi-hamzah-dan-simanjuntak-soal-perlindungan-hukum.html>. (Diakses pada 14 Januari 2024).

²⁸ Febi Cindy Milenia, Agus Mulya Karsona, Holyness N. Singadimedja. *Perlindungan Peserta Magang Dalam*

Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jurnal Sains Sosio Humaniora. Vol. 6 No. 1. Juni 2022. hlm. 135.

²⁹ *Hak dan Kewajiban Warga Negara Indonesia Dengan UUD* 45. <https://www.mkri.id/index.php?id=11732&page=web.Berita> (diakses pada 9 Januari 2024).

Dalam Negeri menyebutkan dalam perjanjian pemagangan memuat salah satunya mengenai besaran uang saku. Kemudian pada Pasal 20 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri menyebutkan peserta pemagangan di luar negeri berhak untuk mendapatkan uang saku dan transport sesuai dengan perjanjian antara peserta pemagangan dengan penyelenggara pemagangan. Sehingga pengaturan lebih lanjut mengenai uang saku yang merupakan upah bagi tenaga kerja magang tertuang dalam perjanjian pemagangan antara tenaga kerja magang dan penyelenggara pemagangan. Perjanjian pemagangan menjadi sarana untuk memastikan segala hak dan kewajiban antara tenaga kerja magang dan penyelenggara pemagangan terpenuhi satu dengan yang lain. Pasal 1338 KUHPerduta menyebutkan perjanjian yang dibuat secara sah berdasarkan undang-undang yang berlaku maka berlaku juga sebagai undang-undang bagi pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut. Yang dimaksud dengan dibuat secara sah, pada Pasal 1320 KUHPerduta mensyaratkan 4 unsur sehingga suatu perjanjian menjadi sah dimata hukum, yakni adanya kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak, adanya objek tertentu, serta sebab halal yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perjanjian pemagangan sebagai salah satu komponen penting dalam pelaksanaan pemagangan, yang berisikan muatan hak dan kewajiban tenaga kerja magang dan penyelenggara, program pemagangan, jangka waktu serta besaran uang saku bagi pemagangan di dalam negeri. Dan uang saku dan transport, perlindungan bagi tenaga kerja magang, pembiayaan program magang serta penyelesaian perselisihan bagi pemagangan di luar negeri. Apabila pemagangan tidak didasari oleh perjanjian pemagangan maka pemagangan tersebut dianggap tidak sah yang berakibatkan status tenaga kerja magang berubah menjadi tenaga kerja atau buruh di perusahaan tersebut. Dan apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajiban maka

terjadi wanprestasi antara kedua belah pihak.

2. Upah sebagai salah satu hak tenaga kerja magang yang mana melalui regulasi yang ada telah menyebutkan secara jelas bahwa tenaga kerja magang berhak untuk mendapatkan upah, sehingga telah tergambar adanya jaminan kepastian dan perlindungan bagi tenaga kerja magang. Sebab hukum yang memiliki sifat memaksa, maka ketentuan sebagaimana yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan harus dijalankan. Selain itu dengan adanya perjanjian pemagangan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja magang sehingga dapat terpenuhinya hak terutama mengenai upah.

B. Saran

1. Hubungan hukum antara tenaga kerja magang dan penyelenggara pemagangan sudah tergambar cukup jelas dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, namun hal sebaliknya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri, yang mana kurangnya pembahasan mengenai muatan dalam perjanjian pemagangan di luar negeri. Sehingga diperlukannya pembaharuan terhadap regulasi penyelenggaraan pemagangan di luar negeri yang membahas lebih terperinci mengenai perjanjian pemagangan di luar negeri.
2. Sebagaimana regulasi pemagangan telah mengatur mengenai hak untuk memperoleh upah bagi tenaga kerja magang dan menjadi kewajiban dari penyelenggara pemagangan untuk memberikan upah, menjadi sebuah himbauan kepada perusahaan atau Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) untuk dapat lebih memperhatikan ketentuan pemagangan yang telah diatur dan ditetapkan dalam regulasi-regulasi pemagangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.

Safira, Martha Eri. 2017. *Hukum Perdata*. CV. Nata Karya.

Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

Jurnal

Lestari, Ayu. Ardiyanti. (2022). *Macam-Macam Serta Sumber Perikatan dan Hukum Perjanjian Dalam Hukum Perdata di Masyarakat*. Projustitia. Vol.2, No.1.

Milenia, Febi Cindy, Agus Mulya Karsona, Holyness N. (2022). *Singadimedja. Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indoneisa*. Jurnal Sains Sosio Humaniora, Vol.6, No.1.

Budijanto, Oki Wahyu. (2017). *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Persfektif Hukum dan HAM*. Jurnal Penelitian Hukum DE JURE. Vol. 17. No. 3.

Internet

Kamalina, Annasa Rizki. *Stafsus Sri Mulyani Benarkan Magang di Kemenkeu Tak Dibayar*. (2023). <https://ekonomi.bisnis.com/read/20231008/9/1702010/stafsus-sri-mulyani-benarkan-magang-di-kemenkeu-tak-dibayar>

Viral *Anak Magang Digaji Rp100 Ribu, Kemnaker Sidak Ke Campuspedia*. (2021). <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211101125826-92-714990/viral-anak-magang-digaji-rp100-ribu-kemnaker-sidak-ke-campuspedia>

Ini Pendapat Andi Hamzah dan Simanjuntak soal perlindungan Hukum.

<https://www.merdeka.com/pendidikan/ini-pendapat-andi-hamzah-dan-simanjuntak-soal-perlindungan-hukum.html>

Hak dan Kewajiban Warga Negara Indonesia Dengan UUD 45. (2015). <https://www.mkri.id/index.php?id=11732&page=web.Berita>