



## Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang Melalui Jalur Non-Litigasi

Mila Wijayanti<sup>a</sup>, Sugeng<sup>b</sup>, Sri Wahyuni<sup>c</sup>

<sup>abc</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: sri.wahyuniok17@gmail.com

### Abstrak

Pada dasarnya penyelenggaraan program pemagangan untuk mencapai kadar kualitas dan kompetensi kerja dibidang tertentu sebagai bagian dari sistem ruang lingkup pelatihan kerja dalam rangka penguasaan keterampilan bidang tertentu. Dalam penguasaan materi, peserta magang diposisikan pada pekerjaan paruh waktu melalui perjanjian kerja waktu tertentu, dan bukan pekerjaan bersifat utama yang umumnya dilakukan karyawan tetap pada perusahaan. Penelitian ini melakukan studi kasus pada PT. Yhi Shen Industrial, untuk menganalisis permasalahan mengenai apakah perjanjian pemagangan yang telah dibuat sudah di penuhi oleh PT. Yhi Shen Industrial dan bagaimana penyelesaian sengketa yang dilakukan secara Non-Litigasi. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif-yuridis, penelitian ini menggunakan teori kepastian hukum dan perlindungan hukum dengan pendekatan kasus dan bahan hukum primer yang digunakan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, 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 dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program magang pada PT. Yhi Shen Industrial ditemukan fakta dilapangan bahwa perjanjian magang pada PT. Yhi Sen Industrial belum sepenuhnya di penuhi. Hal ini di sebabkan masih adanya penyimpangan ketentuan hukum yang dilakukan oleh penyelenggara pemagangan.

**Kata kunci :** Perjanjian, Magang, Pemagangan, Sengketa.

### ABSTRACT

*Basically the implementation of apprenticeship programs to achieve levels of quality and work competence in certain fields as part of the scope of work training system in order to master skills in certain fields. In mastering the material, apprentices are positioned in part-time jobs through work agreements for a certain time, and not the main work that is generally done by permanent employees at the company. In this thesis do a case study at PT. Yhi Shen Industrial, to analyze the problem regarding whether the apprenticeship agreement that has been made has been fulfilled by PT. Yhi Shen Industrial and how to resolve non-litigation disputes. This research method uses a normative-juridical type of research, this thesis uses the theory of legal certainty and legal protection with a case study approach and primary legal materials used the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, the Civil Code, the Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Regulation of the Minister of Manpower Number 6 of 2020 concerning the Implementation of Domestic Apprenticeships and interviews. The results of this study indicate that the implementation of the apprenticeship program at PT. Yhi Shen Industrial found facts in the field that the apprenticeship agreement at PT. Yhi Sen Industrial has not been fully fulfilled. This is because there are still deviations from legal provisions carried out by apprentice organizers*

**Keywords :** Agreement, Internship, Apprenticeship, Dispute

### A Pendahuluan

Secara yuridis magang berarti bagian dari sistem pelatihan yang diselenggarakan secara terpadu dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau

pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa diperusahaan. pasal 1 angka 11 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2013.<sup>1</sup> Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.<sup>2</sup> Magang, praktek kerja, atau internship merupakan sebuah program pelatihan, yang dimana kesempatan tersebut diberikan perusahaan/industri, kepada individu atas suatu bidang pekerjaan tertentu. Tidak harus selalu *freshgrad*, yang sudah berpengalaman pun bisa mencoba sebagai karyawan magang. Namun, individu tersebut belum menjadi bagian seutuhnya dari sebuah perusahaan. Jika dilihat pada Pasal 5 ayat (5) Permenaker 6 Tahun 2020, menjelaskan bahwa durasi program internship, ternyata tidak boleh lebih dari satu tahun.<sup>3</sup>

Di dalam ketentuan Permenaker 6 Tahun 2020 jika melebihi durasi, karyawan magang

justru akan rugi di waktu. Mereka menjadi tidak bisa berkesempatan untuk mendapatkan status kerja yang lebih pasti. Selain itu, perusahaan yang mempekerjakan karyawan magangnya lebih dari satu tahun maka akan dikenakan sanksi dari instansi terkait. Selain durasi kerja, waktu atau jam kerja juga perlu diketahui bagi kedua pihak. Di mana jam kerjanya karyawan magang, mengikuti jam kerja pada perusahaan. Jadi, jam kerja antara anak magang dan karyawan biasa, sama. Akan tetapi, untuk urusan lembur, atau kegiatan lainnya, karyawan magang tidak boleh mengikuti kegiatan tersebut. Magang kerja, masuk dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pada Pasal 21 sampai dengan Pasal 29 yang membahas mengenai sistem permagangan. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewing-wenang pihak pengusaha.<sup>4</sup>

Selain durasi kerja dan jangka waktu kerja karyawan magang ada pula hak dan kewajiban karyawan magang yang harus dipenuhi oleh perusahaan..

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>2</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri, Pasal 1 Ayat (1).

<sup>3</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri, Pasal 5 Ayat (5).

<sup>4</sup> R Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 67.

Adapun, hak dan kewajiban tersebut telah tertuang dalam Pasal 15 Ayat (1) dan (2) serta Pasal 16 Ayat (1) dan (2) Permenakertrans Nomor PER/22/MEN/IX/2009. Dalam suatu perjanjian Ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.<sup>5</sup>

Suatu janji (*promise*) merupakan pernyataan yang dikemukakan oleh seseorang (*promisor*) terhadap pihak lain yang sifatnya mengikat, untuk melakukan suatu perbuatan tertentu (*specific act*) dan memberikan hak kepada pihak lain (*promisee*) untuk menuntut pihak yang mengemukakan janji tersebut untuk memenuhi janjinya. Dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Per) syarat-syarat terjadinya suatu persetujuan yang sah adalah kesepakatan mereka yang mengikat dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu dan suatu sebab yang tidak terlarang.<sup>6</sup> Definisi tersebut

memberikan abstraksi bahwa dalam suatu janji, setidaknya terdapat lima unsur utama, pihak yang berjanji (*promisor*) yaitu pihak yang menyampaikan suatu janji kepada pihak lainnya, pihak yang dijanjikan (*promisee*) yaitu pihak menerima janji dari pihak yang menjanjikan (*the person receiving the promise*), pernyataan (*declaration*) yaitu pernyataan secara tegas dari pihak yang berjanji bahwa ia akan melakukan suatu perbuatan, perbuatan tertentu (*specific act*) yaitu hal atau perbuatan yang dijanjikan oleh pemberi janji, hak untuk menuntut pemenuhan suatu janji (*the right to expect performance*) yaitu hak dari pihak yang menerima janji untuk menuntut pemberi janji melaksanakan atau memenuhi janji yang telah diucapkannya.<sup>7</sup>

Pelaksanaan program magang merujuk pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. Berdasarkan kedua hukum di atas, untuk mendapatkan perlindungan, peserta magang dan perusahaan harus menandatangani surat perjanjian pemagangan yang disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan di daerah setempat.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 73.

<sup>6</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang Perikatan, Pasal 1320.

<sup>7</sup> M. Natsir Asnawi, "Aspek Hukum Janji Prakontrak Dalam Pranata Hukum Kontrak Indonesia", *Jurnal Hukum & Pembangunan* 49 No. 3 2019, hlm. 502.

Dari perjanjian pemagangan tersebut, Dinas Ketenagakerjaan akan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban dalam program pemagangan.<sup>8</sup> Dalam hubungan kerja pasti selalu ada perselisihan . yang dimaksud dengan Perselisihan Hak menurut Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>9</sup>

Dalam hal ini yang menjadi perdebatan utama adalah masih sangat sulit untuk menarik garis kesimpulan di antara mana yang adil dan mana yang eksploitatif sebab, hal ini sangat subjektif dan tanpa adanya pengawasan hukum yang tepat perilaku perusahaan terhadap peserta magang semakin lama

akan semakin sewenang-wenang. Hukum Ketenagakerjaan dapat berfungsi sebagai salah satu pencegahan dari terjadinya perbudakan, perhambaan, maupun kerja paksa atau rodi, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja akan kedudukan hukum yang sama serta seimbang tanpa diskriminasi, perlindungan untuk tidak kehilangan pekerjaan, serta kehidupan ekonomi yang layak demi kesejahteraan masyarakat.<sup>10</sup>

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada dunia perindustrian memang sangat beragam. Proses penyelesaian hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial adalah melalui bipartit, tripartit mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial kemudian ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), apabila upaya hukum non-litigasi (kecuali arbitrase) tersebut

<sup>8</sup> Fasta Umbara Azied, "*Sistem magang berdasarkan undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*" Skripsi (Untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta), 20 Juli 2022, hlm. 4.

<sup>9</sup> Pengadilan Negeri Bandung., Putusan No. 88/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg. antara PT. Hitachi melawan Rizal Setiawan, Agus Ari Wibowo, Bangun Wijaya.

<sup>10</sup> Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Visi Media, 2020, hlm. 4.

tidak tercapai. Telah di lampirkan Putusan yang amarnya ditolak Putusan Nomor 88/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Bdg, Putusan Nomor 154/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Jkt.Pst., Putusan Nomor 148/Pdt.Sus-Phi/2020/PN.Bdg.

Sesuai dengan permasalahan diatas terlepas dari perdebatan yang telah peneliti paparkan, mengacu pada latar belakang mengenai ketidak sesuaian pelaksanaan magang dengan perjanjian magang. berbagai permasalahan yang dapat dijadikan sebagai pijakan dalam penulisan karya tulis ini adalah pelaksanaan program magang pada PT. Yi Shen Industrial dengan Hary Fergiawan selaku peserta magang, yang dalam proses pemagangan tersebut ada beberapa perjanjian yang tidak di tepati, surat pemagangan tersebut di tanda tangani di Yayasan Sahabat Selamat Indonesia.

Dalam permasalahan yang telah di paparkan oleh penulis pada latar belakang, identifikasi yang muncul pada permasalahan yang penulis paparkan adalah perjanjian magang yang tidak sesuai atau tidak di penuhi oleh perusahaan. Bagaimana perlindungan hukum bagi peserta magang yang pelaksanaan magangnya

lebih kepada pelaksanaan pekerja biasa dan cara penyelesaiannya. Untuk itu diperlukan keadilan terhadap peserta magang yang mengalami eksploitasi, dan pengawasan terhadap perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan magang, yang salah satu kasusnya penulis contohkan di PT. Yi Shen Industrial. Bagaimana perlindungan hukum dan optimalisasi penyelesaian sengketa hak-hak peserta magang dalam perjanjian yang tidak di penuhi PT. Yhi Sen Industrial ?

## **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Kualitatif Normatif dengan Pendekatan Kasus yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang meliputi peraturan perundang-undangan dalam bidang hukum ketenagakerjaan sebagai bahan hukum primer dalam menyusun kerangka konseptual. Normatif merujuk kepada kajian-kajian mengenai aturan-aturan hukum tertulis saja, sebab yang dinamakan hukum positif adalah hukum yang dibuat oleh penguasa. Pendekatan kasus dengan jenis yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum

utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian kualitatif cenderung menganalisis data mereka secara induktif. Penelitian kualitatif disajikan dengan deskriptif.

### C. Pembahasan

Penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui 2 proses. Proses penyelesaian sengketa tertua melalui proses litigasi di dalam pengadilan, kemudian berkembang proses penyelesaian sengketa melalui kerjasama diluar pengadilan. Proses litigasi menghasilkan kesepakatan yang bersifat adversarial yang belum mampu merangkul kepentingan bersama, cenderung menimbulkan masalah baru, lambat dalam penyelesaiannya, membutuhkan biaya yang mahal, tidak responsive, dan menimbulkan permusuhan diantara pihak yang bersengketa. Sebaliknya, melalui proses di luar pengadilan menghasilkan kesepakatan yang bersifat win-win solution, dijamin kerahasiaan sengketa para pihak, dihindari keterlambatan

yang diakibatkan karena hal procedural dan adminintratif, menyelesaikan masalah secara komprehensif dalam kebersamaan, dan tetap menjaga hubungan baik. Satu-satunya kelebihan proses Non-litigasi ini sifatnya kerahasiaannya, karena proses persidangan dan bahkan hasil keputusannya pun tidak di publikasikan. Penyelesaian sengketa diluar pengadilan ini umumnya dinamakan dengan Alternative Dispute Resolution.

Dalam hal ini karena adanya hubungan timbal balik yang erat antara teori dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan kontruksi.<sup>11</sup> Adapun teori yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam kasus ini ialah :

Teori Perlindungan Hukum, dalam Bahasa Inggris perlindungan hukum disebut sebagai legal protection, sedangkan dalam bahasa belanda dikenal dengan kata *Rechts bescherming*, Perlindungan hukum merupakan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain yang mana perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat

---

<sup>11</sup> L. Moeleng , *metode penelitian kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002, hlm. 34—35.

menikmati hak-hak dan perlindungan yang diberikan oleh hukum.<sup>12</sup> Secara tata Bahasa perlindungan hukum memiliki unsur-unsur yaitu tindakan melindungi, pihak-pihak yang dilindungi dan cara-cara melindungi. Sehingga dapat di simpulkan bahwa perlindungan memiliki makna sebagai sebuah tindakan perlindungan atau tindakan melindungi dari pihak-pihak tertentu untuk pihak tertentu dan menggunakan cara tertentu.<sup>13</sup>

Teori Kepastian Hukum, kepastian memiliki arti ketentuan atau ketetapan.<sup>14</sup> Kepastian hukum itu sendiri dapat diartikan berlakunya hukum secara tegas di tengah-tengah masyarakat. Hal itu sesuai dengan pendapat beberapa ahli hukum, antaranya Sudikmo Mertokusumo yang menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan perlindungan *justiabel* terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.<sup>15</sup> Perjanjian sebagai figure hukum mengandung kepastian hukum.

Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikatnya perjanjian, yaitu sebagai Undang-Undang bagi yang membuatnya *Pacta Sunt Servanda*.<sup>16</sup>

Optimalisasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah tertinggi, paling baik, sempurna, terbaik, paling menguntungkan. Mengoptimalkan berarti menjadikan sempurna, menjadikan paling tinggi, menjadikan maksimal, Optimalisasi berarti pengoptimalan. Ada tiga elemen permasalahan optimalisasi yang harus diidentifikasi, yaitu tujuan, alternative keputusan, dan sumberdaya yang dibatasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan bisa berbentuk maksimisasi atau minimisasi. Bentuk maksimisasi digunakan jika tujuan pengoptimalan berhubungan dengan keuntungan, penerimaan, dan sejenisnya. Bentuk minimisasi akan dipilih jika tujuan pengoptimalan berhubungan dengan biaya, waktu, jarak, dan sejenisnya. Penentuan tujuan harus memperhatikan apa yang

<sup>12</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 54.

<sup>13</sup> Fasta Umbara Azied, *Op. Cit.* hlm. 32.

<sup>14</sup> Nyoman Gede Remaja, "Makna Hukum dan Kepastian Hukum," Kertha Widya, Th.2/No. 1 / 2014. hlm. 1.

<sup>15</sup> Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan dan Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, Jakarta : Sinar Grafika, 2019, hlm. 113.

<sup>16</sup> Sri Wahyuni, *et al.*, *Hukum Perikatan*, Depok: Rajawali Pers, 2021, hlm. 24.

- diminimumkan atau maksimumkan.
2. Alternatif Keputusan Pengambilan keputusan dihadapkan pada beberapa pilihan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Alternatif keputusan yang tersedia tentunya alternatif yang menggunakan sumberdaya terbatas yang dimiliki pengambil keputusan. Alternatif keputusan merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.
  3. Sumberdaya yang dibatasi sumberdaya merupakan pengorbanan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Ketersediaan sumberdaya ini terbatas. Keterlibatan ini yang mengakibatkan dibutuhkan proses optimalisasi.<sup>17</sup>

Sementara sengketa sebagai *dispute* didefinisikan sebagai sesuatu yang menyebabkan perbedaan, pendapat, pertengkaran, perbantahan, sehingga

dapat dikatakan bahwa konflik adalah sebuah situasi di mana dua pihak atau lebih dihadapkan pada perbedaan kepentingan, sementara *dispute* adalah perasaan tidak puas pada salah satu pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain dengan memunculkan persoalan tersebut kepermukaan untuk dicari pemecahannya. Sengketa dapat berkembang dari sebuah konflik yang telah mencapai eskalasi tertentu atau memuncak.<sup>18</sup> Ketentuan yang mengatur tentang bagaimana caranya penggugat mengajukan gugatan kepada tergugat di pengadilan negeri, bagaimana hakim mengadili perkara tersebut sampai dengan penjatuhan putusan serta pelaksanaan putusan dikenal dengan istilah hukum acara perdata.<sup>19</sup>

Hak adalah kemampuan melakukan tindakan secara otonom, sedangkan hukum adalah pembatas yang ditetapkan dari luar.<sup>20</sup> Tujuan hak adalah agar orang memperlakukan sesamanya sebagai makhluk yang memilih sendiri.<sup>21</sup> Singkatnya hak bukan sekedar

---

<sup>17</sup> Gede Agus Jaya Negara, et. al, *Transformasi Media Pembelajaran Sebagai Upaya Optimalisasi Perkuliahan*, Bali: Yayasan Mertajati Widya Mandala, 2021, hlm. 22—23.

<sup>18</sup> Desriza Ratman, *Mediasi Non Litigasi Terhadap Sengketa Medik Dengan Konsep Win-Win Solution*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012, hlm. 4.

<sup>19</sup> Rahman Amin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019, hlm. 226.

<sup>20</sup> Ian Shapiro, *Evolusi Haj Dalam Teoru Liberal*, Jakarta: PT Bumi Grafika Jaya, 2006, hlm. 105

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 209

kolerasi kewajiban yang ditentukan dari luar tetapi juga mencerminkan kemampuan individu melakukan tindakan otonom yang bertujuan.<sup>22</sup> Beberapa ahli menyetujui bahwa eksistensi beberapa hak dasar bersifat independen dari hukum dan perjanjian internasional.<sup>23</sup> Peserta magang merupakan seseorang yang mayoritas adalah anak-anak muda yang masih memiliki semangat tinggi dan antusiasme terhadap sebuah bidang pekerjaan. Pemagangan merupakan proses pembelajaran di mana seseorang memperoleh dan menguasai suatu keterampilan tanpa dan atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu. Ketidaksesuaian adalah tidak terpenuhinya persyaratan yang berkaitan dengan tujuan yang telah ditentukan.<sup>24</sup> Dengan dibuatnya perjanjian/kontrak, jika ada pihak yang tidak melaksanakan apa yang telah dijanjikan atau telah melanggar perjanjian dalam arti merugikan pihak lawan.<sup>25</sup> Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara

peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.<sup>26</sup> Surat perjanjian Program Magang (*Internship Agreement*) dibuat dan disetujui antara peserta magang dan perusahaan, selanjutnya dalam perjanjian ini disebut “Perusahaan”. Penyelesaian melalui jalur Non-Litigasi adalah penyelesaian diluar pengadilan atau menggunakan lembaga alternatif penyelesaian sengketa, selain arbitrase ada beberapa bentuk penyelesaian sengketa non-litigasi diantaranya adalah konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.<sup>27</sup> Perjanjian berasal dari kata dasar janji yang berarti perkataan yang menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu, atau pernyataan dua pihak untuk menyanggupi atau sedia berbuat sesuatu.<sup>28</sup> Menurut Agus Sardjono yang menggunakan istilah “kontrak” yaitu suatu persetujuan antara dua orang atau lebih yang mengikatkan diri untuk

---

<sup>22</sup> *Ibid.* hlm. 110

<sup>23</sup> Muhammad Ashri, *Hak Asasi Manusia*, Makasar: CV Sosial Politic Genius, 2018, hlm. 5.

<sup>24</sup> Feby Cindy Milenia, et. al., “*Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*”, *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, Th.6/ No. 1 / 2022. hlm. 129.

<sup>25</sup> Agus Sugiarto & Lina Sinarta, *Aneka Surat Perjanjian*, Jakarta: PT Prestasi Pustaka, 2012, hlm. 3

<sup>26</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri, Pasal 1 Ayat (7).

<sup>27</sup> *Penyelesaian sengketa Non-Litigasi melalui proses Mediasi*, <https://www.djkn.kemenukue.go.id>, diakses 8 Februari 2023.

<sup>28</sup> Peter Salim & Yenny Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press, 2002, hlm. 601.

melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.<sup>29</sup> Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua belah pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hak dari pihak lain.<sup>30</sup> Dalam hal perjanjian dibuat secara tertulis maka perjanjian ini dapat dijadikan sebagai alat bukti dalam suatu perkara yang sedang diperiksa oleh Hakim di persidangan Pengadilan.<sup>31</sup> Terhadap perkataan “dari undang-undang” sebagai akibat perbuatan orang dapat ditemukan lagi subnya yang diatur dalam Pasal 1353 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).<sup>32</sup> Prestasi dari memberikan sesuatu adalah berupa menyerahkan sesuatu barang atau memberikan kenikmatan atas suatu barang. Jika barang tersebut tidak dirawat atau tidak dapat diserahkan kembali sebagaimana telah diperjanjikan maka harus diberikan ganti rugi karena barang tersebut menjadi tanggungan sejak perikatan lahir.<sup>33</sup>

Asas-asas perikatan dikenal adanya lima asas, yaitu kebebasan berkontrak, konsensualisme, *pacta sunt servada* (kepastian hukum), itikad baik, dan kepribadian.<sup>34</sup> Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), Para pihak yang terlibat di dalamnya memiliki kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, persyaratan dan menentukan bentuk perjanjian yaitu tertulis atau lisan.<sup>35</sup>

Kesepakatan ditentukan bahwa kedua belah pihak dalam perjanjian harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dari kemauan itu harus dinyatakan, baik secara tegas maupun diam-diam. Dikatakan adanya penipuan apabila salah satu pihak dengan sengaja memberikan keterangan-keterangan yang tidak benar atau menyesatkan, disertai dengan kecurangan-kecurangan, sehingga pihak lainnya terbujuk untuk menyetujui suatu perjanjian.<sup>36</sup>

<sup>29</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 1987, hlm. 1.

<sup>30</sup> Sri Wahyuni, *et.al, Op. Cit.*, hlm. 35.

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm. 36.

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 37.

<sup>33</sup> *ibid*, hlm. 36.

<sup>34</sup> H. Salim, *Perancangan Kontrak & memorandum of Understanding*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm. 1.

<sup>35</sup> Ike Farida, *Op. Cit.*, hlm. 29.

<sup>36</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang Syarat-syarat Terjadinya Suatu Persetujuan yang Sah, Pasal 1328.

Kecakapan berarti cakap artinya mampu, kecakapan berarti kemampuan. Seseorang dapat disebut cakap atau mampu untuk membuat perikatan artinya bahwa menurut hukum orang tersebut diperbolehkan atau diijinkan untuk membuat suatu perikatan karena telah mencapai usia dewasa, tidak gila, atau hilang ingatan. Sedangkan mereka yang termasuk dalam kategori tidak cakap yaitu anak yang belum dewasa, orang yang ditaruh dibawah pengampunan, perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan Undang-Undang dan pada umumnya semua orang yang oleh Undang-Undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.<sup>37</sup>

Suatu hal tertentu adapun yang dimaksud sebagai hal tertentu dalam sebuah perjanjian adalah isi prestasi yang menjadi objek perjanjian. Di mana objek tersebut harus dinyatakan dan ditentukan secara jelas dan disepakati oleh para pihak. Undang-Undang tidak melarang para pihak untuk memperjanjikan sesuatu yang baru akan ada di kemudian hari sebagai isi pokok perjanjian, asalkan memenuhi tata cara pemenuhan prestasi.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang Syarat-syarat Terjadinya Suatu Persetujuan yang Sah, Pasal 1330.

Suatu sebab yang halal Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengaturnya dalam Pasal 1337 yang menyatakan bahwa suatu sebab dikatakan terlarang apabila sebab tersebut dilarang atau bertentangan dengan tiga hal, yaitu Undang-Undang, kesusilaan, atau ketertiban umum. Keempat syarat disebutkan sebelumnya, dapat dikategorikan ke dalam dua kategori, yaitu sebagai syarat subjektif dan syarat objektif. Disebut sebagai syarat subjektif, karena syarat tersebut menyangkut para pihak atau subjek dari perjanjian, yang termasuk dalam kategori ini adalah syarat adanya kesepakatan dan kecakapan. Sedangkan syarat objektif terkait pada perjanjian itu sendiri atau terhadap objek dari perbuatan hukum yang terkait dengan perjanjian itu sendiri, yaitu menyangkut syarat untuk suatu hal tertentu dan sebab yang halal.<sup>39</sup>

### **Hak-Hak Peserta Magang**

Sebagai peserta magang dan penyelenggara pemagangan, keduanya terikat dalam surat perjanjian pemagangan dan peraturan yang berlaku tentang pemagangan. Dalam

<sup>38</sup> Ike Farida, *Op. Cit.*, hlm. 41.

<sup>39</sup> Ike Farida, *Op. Cit.*, hlm. 42.

Permenakertrans Republik Indonesia (RI) No. Per.22/Men/IX/2009, hak dan kewajiban peserta magang dan penyelenggaraan pemagangan. Peserta pemagangan memiliki hak memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan. Memperoleh uang saku dan/atau transportasi. Memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian, dan memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.<sup>40</sup>

#### **Kewajiban Peserta Magang**

Kewajiban peserta magang menaati perjanjian pemagangan, mengikuti program pemagangan sampai selesai, menaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan dan menjaga nama baik perusahaan penyelenggaraan pemagangan.<sup>41</sup>

#### **Hak-hak Penyelenggara**

##### **Pemagangan**

Perusahaan yang menyediakan program pemagangan pun sama-sama memiliki hak seperti peserta magang, hak-hak penyelenggara pemagangan yaitu memperoleh hasil kerja peserta

pemagangan, dan memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.<sup>42</sup>

#### **Kewajiban Penyelenggara**

##### **Pemagangan**

Selain hak-hak, perusahaan penyelenggara pemagangan memiliki kewajiban untuk membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan, memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan, menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta, memberikan uang saku dan atau uang transportasi peserta, mengevaluasi peserta pemagangan dan memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus. Dalam paparan yang penulis jelaskan di atas bahwa pemagangan adalah bagian dari pelatihan kerja. Pemagangan tidak hanya bisa dilakukan di dalam negeri, tetapi juga diluar negeri.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Jakarta : PT. Visimedia Pustaka, 2016, hlm. 30.

<sup>41</sup> *Ibid.*

<sup>42</sup> *Ibid*, hlm. 30.

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm. 30.

### **Perseroan Terbatas**

Perseroan terbatas yang selanjutnya disebut sebagai perseroan adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasar perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.<sup>44</sup> Umum berpendapat, kata perseroan atau korporasi yang dipakai sekarang berasal dari Bahasa latin *corpus* yang berarti badan, tubuh atau raga. Kata itulah yang berkembang menjadi *corporation* atau perseroan yang lahir dan dicipta melalui proses hukum.<sup>45</sup>

Pemagangan merupakan proses pembelajaran di mana seseorang memperoleh dan menguasai suatu keterampilan tanpa dan atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu.<sup>46</sup> Dalam Peraturan Menteri tersebut pemagangan diartikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara

terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruksi atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan dan keahlian.<sup>47</sup>

Sebagaimana tertulis dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Sesuai dengan ketentuan yang dimuat dalam Pasal 10 ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020, disebutkan bahwa penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan, di mana menurut Pasal 10 ayat (2) Permenaker

<sup>44</sup> Pasal 1 Angka 1 Tahun 2007 tentang Undang-Undang Perseroan Terbatas.

<sup>45</sup> M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm. 53.

<sup>46</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua

Belas, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 77.

<sup>47</sup> M. Yusril Helmi Setyawan & Aip Suprpto Munari, *Membangun Sistem Monitoring Kinerja Mahasiswa Intership Berbasis Web Dan Global Positioning System*, Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020, hlm. 2.

No. 6 Tahun 2020, Perjanjian Pemagangan tersebut harus memuat:

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

Pelaksanaan suatu kegiatan pemagangan tidak dapat terlaksana begitu saja tanpa didasari dengan perjanjian tertulis antara peserta magang dengan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, oleh sebab itu, dalam pemagangan wajib diadakan perjanjian sebelum berlangsungnya kegiatan pemagangan dan perjanjian tersebut harus dibuat secara tertulis.<sup>48</sup>

Menurut Imam Soepomo karena jenis perlindungan teknis tersebut berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga

pekerja dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan-kegiatan saat bekerja terutama mengenai penggunaan alat-alat kerja atau bisa disebut sebagai perlindungan keselamatan kerja dan yang keempat adalah memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.<sup>49</sup> Peserta Pemagangan di Dalam Negeri meliputi pencari kerja atau pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.<sup>50</sup> Sehingga jika anak-anak muda tersebut mendapat bimbingan yang tepat maka tenaga kerja peserta magang bisa ikut berkontribusi atau terlibat dan mendorong produktivitas sebuah perusahaan. Jadi peserta magang pun memiliki *job desk* atau pekerjaan yang jelas.<sup>51</sup>

Perselisihan hubungan industrial jika melihat pada jenis-jenisnya, maka dapat disimpulkan bahwa perselisihan hubungan industrial pada dasarnya merupakan perselisihan perdata yang bersifat khusus karena

<sup>48</sup> Jurnal Sains Sosio Humaniora, *Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Volume 6, Nomor 1, Juni 2022, hlm. 129.

<sup>49</sup> Jurnal Kertha Semaya, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Magang (Trainee) di Hotel Kelas Bintang Lima*, Vol. 8 No. 4 Tahun 2020, hlm. 614--615.

<sup>50</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, Penjelasan Pasal 9.

<sup>51</sup> Karyawan Magang Adalah, <https://www.mas-software.com.blog/karyawan-magang-adalah#1-Pengertian-Karyawan-Magang>, Diakses pada 9 Januari 2023.

berhubungan dengan hubungan perikatan yang terjalin antara pengusaha, pekerja/buruh, maupun serikat pekerja/serikat buruh dan menyangkut persoalan pelaksanaan suatu pekerjaan terkait produksi barang dan jasa.<sup>52</sup> Perselisihan hak adalah perselisihan yang berkaitan dengan pelaksanaan hak yang telah diperjanjikan dalam Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perselisihan yang terakhir adalah perselisihan antar serikat kerja yang merupakan perselisihan serikat kerja dalam suatu perusahaan mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatkerjaan.<sup>53</sup> Hasil penyelesaian diharapkan berupa Persetujuan Bersama (PB), sedangkan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan produk yang bernama anjuran tertulis. Apabila anjuran tidak di terima oleh salah satu atau kedua belah pihak, maka pihak-pihak dapat mengajukan penyelesaian ke Peradilan Hubungan Industrial.<sup>54</sup> Putusan

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dapat di kasasi oleh pihak-pihak ke Mahkamah Agung.<sup>55</sup>

Setiap individu memiliki hak atas rasa aman dan perlindungan dari adanya ancaman untuk berbuat atau melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan hak asasi manusia.<sup>56</sup> prinsip pengakuan dan perlindungan pada hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan pada hak-hak asasi manusia, serta menerima tempat utama dan disebut sebagai tujuan masa depan dari negara hukum.<sup>57</sup> Menurut pasal 29 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya perlindungan yang ketiga dengan adanya aturan lebih rinci mengenai hak dan kewajiban dari para pihak, untuk hak dari peserta magang dijelaskan secara detail bahwa peserta magang memiliki hak untuk menerima uang saku dan transportasi, menerima perlindungan kecelakaan, kesehatan dan kematian yang preminya di tanggung oleh pihak perusahaan, menerima fasilitas keselamatan dan

---

<sup>52</sup> Wayan Agus Vijayantera & Nyoman Jaya Kesuma, *Penyelesaian Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi)*, Denpasar: Mahasaraswati Press, 2022, hlm. 121--122.

<sup>53</sup> Adjat Daradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial*, Bandung: Alfabeta, 2018, hlm. 172--173.

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm. 175.

<sup>55</sup> *Ibid.*, hlm. 177.

<sup>56</sup> Fasta Umbara, *Loc. Cit.*, hlm. 33.

<sup>57</sup> Fasta Umbhara, *Loc. Cit.*, hlm. 35—36.

kesehatan kerja, mengikuti ujian kompetensi, menerima pengakuan kompetensi dan menerima sertifikat lulus pemagangan, hal ini telah ditegaskan di dalam Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.<sup>58</sup>

### **Penyelesaian Melalui Jalur Non-Litigasi Studi Kasus PT. Yhi Sen**

Pada kasus yang penulis sampaikan pada skripsi ini, sebagai bahan atau data pendukung karya penulis melakukan wawancara dengan salah satu peserta magang yang mengalami ketidaksesuaian karena ada beberapa perjanjian magang yang tidak sesuai dengan isi perjanjian. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) Pasal tersebut dapat diartikan bahwa ketentuan tersebut dapat memberikan jaminan kepada setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.<sup>59</sup> Perjanjian magang yang dibuat oleh Harry sebagai peserta magang dengan perusahaannya dikatakan sudah mengikuti arahan seperti yang tertera di dalam lampiran Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri karena di dalamnya memuat hak dan kewajiban. Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320 tentang syarat-syarat terjadinya suatu persetujuan yang sah, jika di lihat dari pasal tersebut perjanjian yang telah dibuat oleh perusahaan dengan Harry sudah memenuhi syarat. Perjanjian magang yang ditandatangani oleh Harry berjangka waktu selama 6 bulan, di dalam pelaksanaan magang Harry mengatakan bahwa ia mengalami beberapa perbedaan antara isi perjanjian dengan pelaksanaan magang yang telah di tempuhnya. Hak peserta magang yang tertulis dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri Pasal 18 ayat (2) penyelenggaraan pemagangan yang berbunyi :

“Dalam hal waktu kerja di perusahaan menggunakan sistem shift, untuk shift malam hanya diperbolehkan dengan persyaratan:

<sup>58</sup> Adjat Daradjat Kartawijaya, *Op. Cit.*, hlm. 220—221.

<sup>59</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 Ayat (2)

- a. Usia peserta Pemagangan paling rendah 18 (delapan belas) tahun
- b. Menyediakan transportasi antar jemput
- c. Memberikan makanan yang sesuai dengan standar gizi yang ditentukan; dan
- d. Sesuai dengan jenis kompetensi yang dibutuhkan.”<sup>60</sup>

Sedangkan pada kenyataan pemagangan point (b) tidak dipenuhi oleh perusahaan, Harry selama dikenakan shift malam tidak mendapatkan fasilitas antar jemput, Harry selama mendapatkan shift malam mengendarai sendiri kendaraan pribadi, dalam kasus ini sangat menarik perhatian tentang berapa besar persentasi kecelakaan kerja yang terjadi setelah seorang pekerja mendapatkan shift malam.

Dalam wawancara yang dilakukan, Harry mengatakan bahwa pihak yayasan bertanggung jawab atas perjanjian yang tidak dipenuhi oleh perusahaan, sebagai pihak ketiga yang akan melakukan musyawarah. Perjanjian pemagangan ditandatangani

oleh Harry di yayasan, perjanjian tersebut di jelaskan oleh pihak yayasan, maka pada saat Harry mengalami ketidaksesuaian dalam pelaksanaan magangnya yayasan dapat membantu dan mengambil tindakan agar ketidaksesuaian tersebut dapat diperbaiki oleh perusahaan. Mengingat pada jejaring pemagangan yang di jelaskan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi :

1. Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan penyelenggaraan Pemagangan, dibentuk jejaring Pemagangan.
2. Jejaring Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan forum komunikasi atau wadah yang beranggotakan unsur-unsur dari perusahaan, pemerintah, asosiasi, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), dan para pemangku kepentingan lainnya untuk memfasilitasi penyelenggaraan pemagangan.<sup>61</sup>

<sup>60</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelaksanaan Pemagangan Di Dalam Negeri, Pasal 18 ayat (2)

<sup>61</sup> Peraturan Menteri Ketenakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, Penjelasan Pasal 19 Ayat (1) dan (2).

Hasil dari musyawarah yang dilakukan membuahkan hasil untuk salary dan jaminan Harry, pembayaran salary yang dituliskan pada perjanjian telah dibayarkan sebagaimana mestinya pertanggal yang telah dituliskan pada perjanjian yaitu pertanggal 5 dan telah di daftarkan pada jaminan sosial oleh pihak perusahaan.

### **Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang dalam Perjanjian yang Tidak di Penuhi PT. Yhi Sen Industrial**

Walaupun hanya berstatus sebagai pemagang, mereka juga wajib menerima hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena telah menyumbangkan tenaga mereka untuk bekerja pada perusahaan.<sup>62</sup> Dalam wawancara yang dilakukan dengan salah satu peserta magang PT. Yhi Sen Indonesia yang bernama Harry bahwa menurut informasi yang penulis dapatkan, bahwa Harry melakukan pemagang di PT. Yhi Sen melalui yayasan Sahabat Selamat Indonesia dengan proses interview dan dalam perjanjian waktu pemagangannya selama 6 bulan dimulai sejak 6 September 2022 sampai dengan

5 Februari 2023, Harry menepati posisi operator dan menjalankan mesin grinding. Harry mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 120.000.- /satu shift jika diminta lembur. Jika Harry ijin tidak masuk maka perhari itu pula gajinya tidak dibayarkan. Pelaksanaan magang dilakukan 2 shift yaitu pagi dan malam, ketentuan-ketentuan yang ada didalam perjanjian magang tersebut di jelaskan oleh pihak yayasan, dengan menandatangani surat perjanjian magang yang di dalamnya terdapat beberapa perjanjian yang juga terdapat pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 dalam lampiran surat pemagangan kerja, dalam perjanjian tersebut dituliskan besar upah tertulis Rp. 3.700.000,- yang dibayarkan 5 hari setelah karyawan diberi salary, dikatakan jika karyawan di beri salary pertanggal 5 maka peserta magang mendapatkan salary pada tanggal 10.

Pada permasalahan salary Harry sering mendapatkan ketidaksesuaian ketepatan tanggal terhadap pembayaran salary bisa melebihi tanggal yang telah di jelaskan oleh pihak yayasan. Dalam perjanjian magang

<sup>62</sup> Jurnal Sains Sosio Humaniora, *Perlindungan Peserta Magang Dalam*

*Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Volume 6, Nomor 1, Juni 2022, hlm. 134.

tersebut dituliskan juga bahwa peserta magang di ikut sertakan dalam jaminan sosial tetapi pada kenyataannya Harry tidak mendapatkan bukti kalau di ikut sertakan dalam jaminan sosial oleh perusahaan dan sampai saat ini belum mendapatkan bukti fisik. Di dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 dijelaskan pada lampiran mengenai surat perjanjian magang yang di dalamnya memuat hak-hak dan kewajiban penyelenggara magang dan peserta magang. Harry mengatakan bahwa pihak yayasan bertanggung jawab atas perjanjian yang tidak dipenuhi oleh perusahaan, sebagai pihak ketiga yang akan melakukan musyawarah. Perjanjian pemagangan ditandatangani oleh Harry di yayasan, perjanjian tersebut di jelaskan oleh pihak yayasan, maka pada saat Harry mengalami ketidaksesuaian dalam pelaksanaan magangnya yayasan dapat membantu dan mengambil tindakan menginformasikan kepada perusahaan agar ketidaksesuaian tersebut dapat diperbaiki oleh perusahaan. Hasil dari musyawarah antara pihak yayasan dengan perusahaan menemukan titik terang dengan lebih diperhatikannya

lagi pemberian salary Harry dan mengenai jaminan sosialnya. Mengingat pada jejaring pemagangan yang di jelaskan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2). Hasil dari musyawarah yang dilakukan membuahkan hasil untuk salary dan jaminan Harry, pembayaran salary yang dituliskan pada perjanjian telah dibayarkan sebagaimana mestinya pertanggal yang telah dituliskan pada perjanjian yaitu pertanggal 5 dan telah di daftarkan pada jaminan sosial oleh pihak perusahaan.

Pembimbing pemagangan adalah tenaga pelatihan yang merupakan tenaga penyelia atau pekerja yang kompeten dan ditunjuk oleh penyelenggara pemagangan untuk membimbing peserta pemagangan di perusahaan.<sup>63</sup> Titik berat pada sebuah pelaksanaan magang yang di dasari oleh perjanjian magang tertulis jelas pada point (b) bahwa peserta magang memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian magang, pada point ini Harry mengatakan bahwa ada perjanjian yang tidak dipenuhi oleh perusahaan adanya sebuah perjanjian adalah agar dapat melindungi dan juga

---

<sup>63</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang

Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, Penjelasan Pasal 1 Ayat (8).

harus di jalani dengan asas itikad baik yang disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata berbunyi “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.<sup>64</sup> Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 87.<sup>65</sup> Pasal 14 yang mengatur kewajiban peserta magang menjadi salah satu tanggung jawab, peran dan tanggung jawab peserta magang melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab, mempelajari hal-hal teknis di unit kerjanya dalam rangka me mahami kompetensi teknis sesuai dengan ruang lingkup kerjanya, menerima *feed back* secara konstruktif serta membuat laporan dan mepresentasikan temuan masalah yang dihadapi berikut dengan pemecahan masalahnya atau perbaikan bila ada.<sup>66</sup> Di dalam penyelesaian kasus jalur Litigasi dan Non-Litigasi ada beberapa point perjanjian yang memang tidak dipenuhi dan yang dipenuhi oleh perusahaan, dari kasus Harry sebagai peserta magang di PT. Yhi Sen yang penyelesaiannya secara Non-Litigasi:

Tidak di ikut sertakan dalam program jaminan sosial, Pembayaran salary tidak sesuai pada tanggal perjanjian, Mendapatkan shift.

Yang di penuhi oleh PT. Yhi Sen pertama, Memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur, kedua, Memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur, ketiga, Memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.

Di dalam kasus yang dialami dengan Harry di PT. Yhi Sen yang diselesaikan secara non-litigasi dan kasus-kasus litigasi pada putusan-putusan yang penulis lampirkan memiliki kasus yang sama, yaitu perjanjian-perjanjian yang tidak di penuhi oleh perusahaan. Dalam kasus PT. Yhi Sen, Harry sebagai karyawan magang menyelesaikan permasalahannya dengan memberitahukan kepada pihak yayasan mengenai perjanjian dengan tidak dipenuhi, dengan itikad baik dari pihak yayasan yang menyampaikan kepada

<sup>64</sup> Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 10.

<sup>65</sup> Abdurrozzaq Hasibuan, et al., *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Indonesia: Yayasan Kita Menulis, 2020, hlm. 3.

<sup>66</sup> Yusril Helmi Setyawan & Aip Suprpto Munari, *Panduan Lengkap Membangun Sistem Monitoring Kinerja Mahasiswa Inter Web dan Global Positioning System*, Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020, hlm. 6.

pihak PT. Yhi Sen agar memperbaiki pelaksanaan magang dengan perjanjian yang dibuat. Pada putusan yang penulis lampirkan bahwa para peserta magang mendapatkan sifit dan mendapatkan uang saku, pelaksanaan magang tersebut tidaklah sesuai dengan isi perjanjian yang telah dibuat, sehingga melanggar ketentuan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020.

#### D. Penutup

Melihat maraknya penyimpangan oleh perusahaan akan pemenuhan hak peserta magang mengenai pelaksanaan magang, terdapat urgensi akan eksistensi serta penerapan pengawasan yang lebih intensif terhadap penyelenggaraan pemagangan. Dalam hal ini, seharusnya pemerintah dapat lebih memanfaatkan jejaring pemagangan atau memfokuskan pemanfaatan serikat buruh sebagai bentuk dari mekanisme pengawasan. Hal ini tentunya dapat terwujud apabila disertai dengan penguatan terhadap regulasi pemagangan di Indonesia, seperti melalui Keputusan Menteri sebagai pelaksana dari Peraturan Menteri atau pada Peraturan Daerah. Penambahan

ketentuan mengenai akibat hukum ataupun sanksi bagi pihak penyelenggara pemagangan yang melanggar peraturan pemagangan diharapkan dapat memberi kesadaran bagi perusahaan akan pentingnya pemberian uang saku sebagai wujud pemenuhan hak bagi peserta magang, sehingga terciptalah payung hukum yang kuat bagi peserta magang dalam mempertahankan haknya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozzaq Hasibuan, et al., *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Indonesia: Yayasan Kita Menulis, 2020, hlm. 3.
- Adjat Daradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Agus Sugiarto & Lina Sinarta, *Aneka Surat Perjanjian*, Jakarta: PT Prestasi Pustaka, 2012.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua Belas, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Desriza Ratman, *Mediasi Non Litigasi Terhadap Sengketa Medik Dengan Konsep Win-Win Solution*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012.
- Fasta Umbara Azied, “*Sistem magang berdasarkan undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*” Skripsi (Untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta), 20 Juli 2022.
- Feby Cindy Milenia, et. al., “*Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*”, *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, Th.6/ No. 1 / 2022.
- Gede Agus Jaya Negara, et. al, *Transformasi Media Pembelajaran Sebagai Upaya Optimalisasi Perkuliahan*, Bali: Yayasan Mertajati Widya Mandala, 2021

- H. Salim, *Perancangan Kontrak & memorandum of Understanding*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Ian Shapiro, *Evolusi Haj Dalam Teori Liberal*, Jakarta: PT Bumi Grafika Jaya, 2006.
- Jurnal Kertha Semaya, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Magang (Trainee) di Hotel Kelas Bintang Lima*, Vol. 8 No. 4 Tahun 2020.
- Jurnal Sains Sosio Humaniora, *Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Volume 6, Nomor 1, Juni 2022.
- Jurnal Sains Sosio Humaniora, *Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Volume 6, Nomor 1, Juni 2022.
- Karyawan Magang Adalah, <https://www.mas-software.com.blog/karyawan-magang-adalah#1-Pengertian-Karyawan-Magang>, Diakses pada 9 Januari 2023.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang Perikatan, Pasal 1320.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang Syarat-syarat Terjadinya Suatu Persetujuan yang Sah, Pasal 1328.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang Syarat-syarat Terjadinya Suatu Persetujuan yang Sah, Pasal 1330.
- L. Moeleng, *metode penelitian kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- M. Natsir Asnawi, “*Aspek Hukum Janji Prakontrak Dalam Pranata Hukum Kontrak Indonesia*”, Jurnal Hukum & Pembangunan 49 No. 3 2019.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- M. Yusril Helmi Setyawan & Aip Suprpto Munari, *Membangun Sistem Monitoring Kinerja Mahasiswa Internship Berbasis Web Dan Global Positioning System*, Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020.
- Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan dan Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, Jakarta : Sinar Grafika, 2019.
- Muhammad Ashri, *Hak Asasi Manusia*, Makasar: CV Sosial Politic Genius, 2018.
- Nyoman Gede Remaja, “*Makna Hukum dan Kepastian Hukum*,” Kertha Widya, Th.2/No. 1 / 2014.
- Pasal 1 Angka 1 Tahun 2007 tentang Undang-Undang Perseroan Terbatas.
- Pengadilan Negeri Bandung., Putusan No. 88/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg. antara PT. Hitachi melawan Rizal Setiawan, Agus Ari Wibowo, Bangun Wijaya.
- Penyelesaian sengketa Non-Litigasi melalui proses Mediasi*, <https://www.djkn.kemenduk.go.id>, diakses 8 Februari 2023.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri.
- Peter Salim & Yenny Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press, 2002.
- R Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Rahman Amin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Sri Wahyuni, *et al.*, *Hukum Perikatan*, Depok: Rajawali Pers, 2021.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 1987.
- Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Jakarta : PT. Visimedia Pustaka, 2016.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 Ayat (2)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wayan Agus Vijayantera & Nyoman Jaya Kesuma, *Penyelesaian Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi)*, Denpasar: Mahasaraswati Press, 2022, hlm. 121--122.
- Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Visi Media, 2020
- Yusril Helmi Setyawan & Aip Suprpto Munari, *Panduan Lengkap Membangun Sistem Monitoring Kinerja Mahasiswa Inter Web dan Global Positioning System*, Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020, hlm. 6.



# UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

## FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jl. Harsono RM No. 67 Ragunan Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12140  
Tlp: 021. 7231948 7267655 Fax: 7267657  
Kampus II : Jl. Perjuangan Raya Marga Mulya Bekasi Utara Telp: 021. 88955882

### SURAT TUGAS

Nomor : ST/019-D/III/2023/FH-UBJ

Tentang

### PELAKSANAAN PENELITIAN

### PRODI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAYA SEMESTER GENAP T.A. 2022/2023

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAYA

- Menimbang : Sehubungan dengan kegiatan pelaksanaan penelitian Dosen Tetap pada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, maka dipandang perlu mengeluarkan Surat Tugas.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.  
2. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.  
3. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Undang-Undang No. 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.  
5. Program Kerja Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Tahun Akademik 2023.  
6. Kalender Akademik Universitas Bhayangkara Jakarta Raya T.A. 2022-2023.

### MENUGASKAN :

- Kepada : 1. Nama : **Dr. SUGENG, S.H., M.H.**  
NIDN : 0304027301  
2. Nama : **SRI WAHYUNI, S.H., M.H.**  
NIDN : 0322078304
- Untuk : 1. Melaksanakan tugas penelitian Dosen pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Semester Genap Tahun Akademik 2022-2023 pada Widya Pranata Hukum : Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum Volume 5 Nomor 1, dengan judul "**Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang Melalui Jalur Non-Litigasi**".  
2. Kegiatan penelitian dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya Surat Tugas ini.  
3. Melaporkan hasil kegiatan penelitian kepada Dekan Fakultas Hukum.  
4. Melaksanakan tugas ini dengan penuh tanggung jawab.

Selesai.

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 1 Maret 2023

Dekan Fakultas Hukum,



**Dr. Slamet Pribadi, S.H., M.H.**  
NIP. 1901381