

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan suatu Negara hukum yang didalamnya memiliki suatu aturan hukum yang sangat berguna untuk masyarakat, dan hukum harus memberikan manfaat dan tujuan untuk masyarakat. Dalam melaksanakan aturan hukum jangan sampai terjadi suatu kejadian yang dapat menimbulkan keresahan yang ada pada masyarakat.. hukum juga bertujuan sebagai pelindung dalam hak dan kewajiban di setiap perorangan ataupun berkelompok.¹ Perlindungan hukum merupakan suatu hal terpenting pada unsur Negara hukum seperti Negara Indonesia. Mengapa dianggap penting? Karena dalam aturan hukum yang telah dibentuk pada suatu Negara telah mengatur pada tiap tiap warga negaranya, namun dapat dirasa perlindungan hukum sangatlah penting dan juga merupakan suatu kewajiban bagi Negara itu sendiri. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Hal ini juga terdapat dalam sila ke lima dalam Pancasila berbunyi “ Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” serta terdapat juga Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 pasal 28D ayat (2) “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.

¹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hal.155-158.

Khususnya pada hal Ketenagakerjaan, secara umum ketenagakerjaan dibagi menjadi 2(dua), yaitu hukum imperatif dan hukum fakultatif, dimana hukum imperatif hukum yang ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif hukum yang dapat dikesampingkan bahwa hukum fakultatif biasanya menurut pada perjanjian.² Selanjutnya pada Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ketenagakerjaan ini dan sesuai dengan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yang mana membahas tentang maksud 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. Maksud dari pelatihan kerja ini penulis tujukan kepada orang yang melakukan suatu kegiatan dalam program pemagangan. Pengertian dari pemagangan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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.

²Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hal. 9.

Pada suatu perusahaan tentu melibatkan para pihak yakni pekerja dalam maksud pemegang dan penerima pekerja magang ,dalam hal ini tentu keduanya memiliki hak dan kewajiban dalam melakukan suatu pekerjaan. Maka dalam hal ini tentu diciptakannya hubungan kerja, dimana hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dan penerima pekerja, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada perusahaan.³ Sebagaimana yang tertulis pada Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memberikan suatu perwujudan hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja. perjanjian kerja disini baik dilakukan secara tertulis atau lisan yang mana perjanjian kerja ini atas dasar hak dan kewajiban pemegang dan perusahaan serta ketentuan ketentuan juga dapat pula ditetapkan dalam suatu perjanjian.⁴ Yang mana hak dan kewajiban pemegang antara lain menaati perjanjian pemagangan, serta mengikuti tata tertib pada perusahaan dan kewajiban pada perusahaan antara lain memenuhi hak karyawan magang sesuai perjanjian, membimbing karyawan magang sesuai dengan program , memberikan tata tertib pemagangan

Pekerja magang juga tidak memiliki pilihan lain selain melakukan pelatihan kerja terhadap perusahaan yang ia pilih untuk melakukan suatu pekerjaan. Karena secara yuridis dalam hukum perburuhan Dalam hal ini tentu saja pekerja magang akan tidak bebas dalam melakukan pekerjaannya. Maka dalam hal ini perlu adanya

³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1990, hal.53.

⁴ Lanny Ramly, *Hukum ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, hal.24.

campur tangan pada pemerintahan guna mendapatkan perlindungan hukum dalam hubungan kerja pada pemagang

Namun dewasa ini banyak perusahaan yang kurang 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 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagang di dalam Negeri bahwa hak dan kewajiban pemagang untuk memperoleh besaran uang saku dari perusahaan yang dipilih untuk program pelatihan kerja atau magang. Banyak tempat perusahaan yang memberlakukan tenaga kerja magang ini merasa dieksploitasi, meskipun tidak semua perusahaan seperti itu. Tujuan dari pemagang memang untuk meningkatkan atau mengembangkan kompetensi sebelum ia terjun di dunia kerja, akibat hal seperti ini banyak perusahaan yang meremehkan sehingga terjadi pengurangan hak dan kewajiban pemagang yang tertulis dalam perjanjian pemagang, salah satunya ketentuan pemberian besaran uang saku kepada pemagang.

Dalam praktik pemagangan hasilnya memang masih banyak perusahaan yang tidak memberikan besaran uang saku. Pada dunia perusahaan tenaga kerja merupakan salah satu pengeluaran terbesar dalam dunia perusahaana, maka dalam hal ini jika tenaga kerja (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 (Pemagangan) dan juga Perusahaan. Pemagang tentu tidak mendapatkan haknya dalam pemberian besaran uang saku yang jelas jelas sudah tertulis dalam regulasi pemerintah, begitupun pihak perusahaan pemberi kerja pemagang tidak mematuhi dalam memberikan perjanjian perusahaan berdasarkan ketentuan yang ada pada pemerintahan. Terlebihnya kepada pekerja program pemagangan, walaupun ia hanya berstatus pemagang sejatinya ia adalah pegawai perusahaan yang wajib menerima hak dan kewajibannya pada perusahaan pemagangan.

berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan diatas , peneliti bermaksud untuk mengkaji terkait masalah dalam “PERJANJIAN PEMAGANGAN YANG TIDAK MENGATUR KETENTUAN BESARAN UANG SAKU BAGI PEMAGANG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang dapat dikaji dalam penulisan rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keabsahan perjanjian pemagangan tanpa menyertakan suatu besaran uang saku?
2. Apa upaya hukum pemagang terhadap perjanjian pemagangan tanpa menyertakan besaran uang saku?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan penulis dalam menyusun penulisan ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mengenai keabsahan perjanjian pemagangan, jika perusahaan lalai dalam membuat suatu perjanjian kepada pemegang yang tidak menyertakan besaran uang saku kepada peserta magang.
2. Untuk mengetahui upaya hukum apa yang dapat diberikan untuk pemegang terhadap perusahaan jika pemegang tidak mendapatkan haknya dalam mendapatkan besaran uang saku dari perusahaannya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penulisan ini, penulis berharap dalam melakukan penelitian ini dapat memberikan suatu manfaat, yakni :

1. Manfaat secara teoritis dari penulisan ini adalah penulis memberikan suatu pengetahuan kepada pembaca dalam hal keabsahan perjanjian pemegang yang telah di buat oleh perusahaan tidak sesuai peraturan perundang-undangan Indonesia yakni dalam menyertakan besaran uang saku kepada pekerja berstatus pemegang
2. Manfaat secara praktis dari penulisan ini diharapkan dapat menjadi bahan dalam kepentingan ilmu pengetahuan dan memberikan suatu manfaat bagi pemegang, perusahaan penerima pemagangan, dan perusahaan pemberi pemagangan. Serta memberikan manfaat bagi pemerintah agar memberikan pengawasan serta menegakkan hukum terkait ketentuan-ketentuan pemegang di Indonesia.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian

Pada penulisan ini penulis menggunakan tipe penelitian yang bersifat Yuridis Normatif, yakni objek penelitian dalam penulisan ini adalah peraturan perundang-undangan literatur yang berkaitan dengan pembahasan ini. Sehingga penulisan dapat memberikan suatu pemahaman yang terkait dengan ketentuan perjanjian pemagangan tanpa menyertakan besaran uang saku terhadap pekerja magang

1.5.2 Pendekatan Masalah

Pada Pada penulisan ini, penulis akan menggunakan 3 (tiga) pendekatan masalah. Diantaranya terdapat pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan Pendekatan Kasus (*case approach*). Pendekatan Undang-Undang ini dilakukan dengan mengumpulkan semua Undang-Undang dan regulasi pemerintah yang dapat disangkut pautkan dengan isu hukum yang sedang di lakukan penelitian pada penulis. Pendekatan Konseptual merupakan pendekatan yang dilakukan untuk merujuk dalam prinsip hukum ,dan Pendekatan Kasus dilakukan untuk mencari nilai-nilai kebenaran dalam peristiwa hukum yang terjadi tentunya sesuai dengan prinsip-prinsip hukum.⁵ Maka dengan menggunakan pendekatan ini, penulis dapat dengan mudah menganalisis ketentuan-ketentuan isu hukum ini.

⁵Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011, hal. 93

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

1. Bahan Hukum Primer

- 1.) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.
- 2.) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3.) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Didalam Negeri.
- 4.) Nomor Per.22/Men/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Didalam Negeri.
- 5.) Peraturan Menteri 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggara Pemagangan Dalam Negeri.
- 6.) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

2. Bahan Hukum Sekunder

- 1.) Jurnal, Internet yang terkait dengan isi permasalahan penulis.
- 2.) Buku-buku yang terkait dengan isi permasalahan.

1.5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan serta pengolahan dalam penelitian ini meliputi:

1. Membaca buku-buku serta literature yang berkaitan dengan isi permasalahan penulis

2. Mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isi permasalahan penulis, serta mengklasifikasi bahan-bahan hukum yang diperoleh sesuai dengan isi dari permasalahan penulis.

1.5.5 Analisis Bahan Hukum

Setelah penulis mendapatkan bahan-bahan hukum, penulis akan menganalisis permasalahannya dengan menggunakan bahan-bahan hukum yang sudah penulis dapatkan, yang akan dijabarkan dalam bentuk penulisan.

1.6 Sistematika Penelitian

Dalam BAB I, merupakan pendahuluan yang didalamnya memaparkan latar belakang permasalahan hukum serta metode dalam penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam BAB II, merupakan pembahasan penulis dari bab bagian rumusan masalah yang berjudul keabsahan perjanjian pemagangan tanpa menyertakan suatu besaran uang saku serta menguraikan dengan peraturan yang terdapat pada regulasi pemerintah.

Dalam BAB III, penulis akan menjelaskan bentuk upaya hukum pemegang terhadap perjanjian pemagangan tanpa menyertakan besaran uang saku dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam BAB IV, merupakan penutup dari penulisan serta penulis akan memaparkan kesimpulan hasil dari penelitian yang telah dibuat serta saran agar dalam penelitian ini penulis dapat memberi manfaat kepada pembaca.

BAB II

KEABSAHAN PERJANJIAN PEMAGANGAN TANPA MENYERTAKAN KETENTUAN BESARAN UANG SAKU

2.1 Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan kedua belah pihak antara pekerja/buruh dengan pihak pemberi pekerjaan, yang mana pekerja/buruh bersedia menyatakan kesanggupannya dalam hal bekerja dan pemberi kerja menyatakan kesanggupannya dalam mempekerjakan pekerja./buruh dan sebagai timbal balik pemberi pekerja memberikan imbalan atau upah kepada pekerja. Dengan maksud hubungan kerja merupakan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan pemberi pekerja. Dalam konsep ini pemagangan juga termasuk dalam kategori hukum perburuhan, hukum perburuhan juga berasal dari kata *arbeidsrecht*. Kata *arbeidsrecht* itu sendiri banyak batasan pengertiannya. Berikut ini merupakan pendapat yang telah dikemukakan oleh sarjana-sarjana, yakni

- Molenaar

Arbeidsrecht merupakan bagian hukum yang mengatur suatu hubungan antara pekerja dengan pengusaha, antara pekerja dengan pekerja, dan antara pekerja dengan penguasa. Jadi menurut definisi Molenaar, hukum perburuhan melibatkan tiga pihak, yakni pekerja, majikan dan penguasa (dalam hal ini pemerintah).