KEABSAHAN PERJANJIAN MAGANG (*INTERNSHIP*) TANPA BATAS WAKTU KERJA DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020

SKRIPSI



Oleh:

MAYANJANA DWIPA SUGIARTO

No. Mahasiswa: 19410329

Program Studi Hukum Program Sarjana

Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta

2023

KEABSAHAN PERJANJIAN MAGANG (*INTERNSHIP*) TANPA BATAS WAKTU KERJA DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna memperoleh
Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta

Oleh:

MAYANJANA DWIPA SUGIARTO

No. Mahasiswa: 19410329

Program Studi Hukum Program Sarjana

Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

KEABSAHAN PERJANJIAN MAGANG (*INTERNSHIP*) TANPA BATAS WAKTU KERJA DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020

HALAMAN PERSETUJUAN

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk Diajukan ke Depan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/Pendadaran

Pada Tanggal 21 September 2023

Yogyakarta, 21 September 2023

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

(Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.)

KEABSAHAN PERJANJIAN MAGANG (*INTERNSHIP*) TANPA BATAS WAKTU KERJA DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam ujianm Tugas Akhir /

Pendadaran pada tanggal 18 Oktober 2023 dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 18 Oktober 2023

Tim Penguji: Tanda Tangan

1. Moh. Hasyim, S.H., M., Hum
2. Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.
3. Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.

Mengetahui:

Dekan

Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.

NIK. 014100109

SURAT PERNYATAAN

Orisinalitas Karya Tulis Ilmiah/Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : **MAYANJANA DWIPA SUGIARTO**

No. Mahasiswa : **19410329**

Adalah benar-benar mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi dengan judul:

KEABSAHAN PERJANJIAN MAGANG (INTERNSHIP) TANPA BATAS WAKTU KERJA DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020

Karya Tulis Ilmiah ini akan saya ajukan kepada tim penguji dalam ujian pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini Saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada perpustakaan Fakultas Hukum UII dan Perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya tulis ilmiah tersebut.

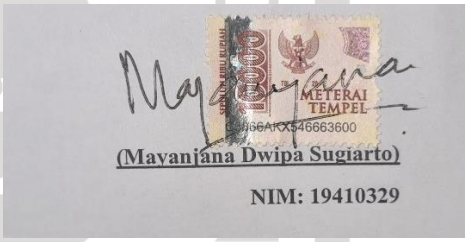
Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama penyertaan butir nomor 1 dan 2, saya sanggup menerima sanksi administrative, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersifat kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta

menandatangani berita acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan "Majelis" atau "TIM" Fakultas Hukum UII yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada atau terjadi pada karya ilmiah saya oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 21 September 2023

Yang membuat pernyataan,



(Mayanjana Dwipa Sugiarto)

NIM: 19410329

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Mayanjana Dwipa Sugiarto
2. Tempat Lahir : Sleman
3. Tanggal Lahir : 06 Mei 2001
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : B
6. Alamat Terakhir : Niten RT006/RW012, Nogotirto, Gamping, Sleman, DI Yogyakarta.
7. Alamat Asal : Niten RT006/RW012, Nogotirto, Gamping, Sleman, DI Yogyakarta.
8. Identitas Orang Tua/Wali
   a. Nama Ayah : Agus Sugiarto, S.E.
      Pekerjaan Ayah : Petani
   b. Nama Ibu : Sri Yuliatun Eri Kentarti, S. Pd.
      Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
9. Alamat Orang Tua : Jl. Pepaya No 29, Pagar Sari RT01 RW01, Bagan Bhakti, Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau.
10. Riwayat Pendidikan:
    a. SD : SDN 014 Bagan Bhakti
    b. SMP : SMP Islam Al-Azhar 26 Yogyakarta
    c. SMA : SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta
11. Organisasi :
    a. Fungsionaris Lembaga Eksekutif Mahasiswa FH UII (LEM FH UII) periode 2021/2022
    b. Anggota Badan Legislasi Dewan Permusyawaratan Mahasiswa UII (Baleg DPM UII) periode 2022
    c. Dewan Pengarah Tafakkur Alam SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta (DP FALAHI) periode 2021/2022
12. Pengalaman Lainnya:
    a. Volunteer DEDICATION 2021 AMSA-UGM x SOLAR CHAPTER
    b. Panitia Peradilan Rechtsilience 2021
    c. Magang di Kantor Notaris & PPAT Dewi Lestari Kabupaten Bantul (11 Januari – 11 Februari 2022)
    d. Magang di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman (17 Juli – 31 Agustus 2023)
    e. Juri Lomba Lintas Alam Moehi National Competition 2023 (LLA MONACO)
13. Alamat Email : mayanjanads@gmail.com
14. Hobi : Badminton dan *Road Trip*

HALAMAN MOTTO

"*… dan aku belum pernah kecewa dalam berdoa kepada-Mu, ya Tuhanku*"
(QS. Maryam:4)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Skripsi ini penulis persembahkan untuk

Ayah dan Mama

Kakak Perempuanku

Diriku sendiri

Para sahabat

Almamater Universitas Islam Indonesia

Dan seluruh pihak yang senantiasa mendukung penulis hingga detik ini

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaykum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan dan tauladan kita Rasulullah Muhammad SAW. Atas rahmat dan karunia-Nya, *alhamdulillah* penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **"KEABSAHAN PERJANJIAN MAGANG (*INTERNSHIP*) TANPA BATAS WAKTU KERJA DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020"**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan studi Strata-1 pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa tanpa kehadiran pihak-pihak yang memberi dukungan dan bantuan, maka penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Orang tua tercinta, Agus Sugiarto dan Sri Yuliatun Eri Kentarti, yang senantiasa mendukung, mendoakan, memberi kasih sayang, serta memotivasi penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
2. Kakak ku tersayang, Rachel Kalis Sugiarto, S.Sn yang telah menjaga asupan gizi penulis demi kelancaran penyusunan skripsi.
3. Dosen Pembimbing yang terhormat, Ibu Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H yang dengan penuh kesabaran dalam membimbing dan memberi masukan

selama proses penulisan skripsi. Semangat dan motivasi yang beliau berikan sangat membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Seluruh jajaran Dosen Fakultas Hukum UII, yang telah memberikan wawasan dan pengetahuannya.
5. Bapak Daldiri selaku Staf Perkuliahan Fakultas Hukum UII yang dengan sabar dan ikhlas dalam memberikan informasi terkait perkuliahan kepada penulis sejak awal menjadi mahasiswa hingga menjelang kelulusan dari Fakultas Hukum UII.
6. Bapak Bahari Toharuddin, S.E dan Bapak Suprihatin selaku Staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang telah bersedia meluangkan waktunya menjadi narasumber untuk berbagi ilmu terkait ketenagakerjaan.
7. Sahabatku, Sarwendah Putri Larasati, S.H., Wulan Endrasari, Shafa Zola Khansa, S.H., Rahmatika Nur Khumairoh, S.Gz. yang telah berpartisipasi secara langsung dalam memaksimalkan penulisan skripsi ini, serta member grup Jempon, Sonda, Api Cactus, dan NapakFala yang saya sayangi.
8. Seluruh pihak yang telah berjasa dalam hidup penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Dengan hadirnya skripsi ini diharapkan dapat memberi manfaat positif serta menjadi pendukung keberhasilan proses belajar mengajar mahasiswa dan seluruh pihak yang membaca, untuk kemudian dipergunakan sebagai referensi dalam menambah keilmuan.

Billahi fii sabililhaq fastabiqul khairaat
Nuun wal qalami wa maa yasturuun
Wassalamu'alaykum warahmatullahi wabarakatuh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL 1
HALAMAN PENGAJUAN i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
SURAT PERNYATAAN iv
CURRICULUM VITAE vi
HALAMAN MOTTO vii
HALAMAN PERSEMBAHAN viii
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI xi
ABSTRAK 1
BAB I 2
PENDAHULUAN 2
A. Latar Belakang Masalah 2
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 8
D. Orisinalitas Penelitian 8
E. Tinjauan Pustaka 9
F. Metode penelitian 15
G. Sistematika Penulisan 19
BAB II 20
TINJAUAN TENTANG KEABSAHAN PERJANJIAN MAGANG (*INTERNSHIP*) TANPA BATAS WAKTU KERJA DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020 20
A. Tinjauan Umum tentang Magang 20
1. Definisi Magang 20
2. Landasan Hukum Pelaksanaan Magang 22
3. Ruang Lingkup Magang 23
4. Tujuan Magang 24

5. Manfaat Magang 25
B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Magang 26
1. Pengertian Perjanjian Magang 26
2. Unsur Perjanjian 27
3. Asas Perjanjian 29
4. Syarat-Syarat Sah Perjanjian 31
5. Landasan Yuridis 32
C. Tinjauan Umum tentang Waktu Kerja 33
1. Waktu Kerja 33
2. Landasan Hukum Waktu Kerja 33
3. Waktu Kerja Lembur 34
D. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum 35
1. Definisi Perlindungan Hukum 35
2. Peraturan Mengenai Perlindungan Hukum 36
3. Bentuk Perlindungan Hukum 38
4. Perlindungan Hukum Pekerja dan Magang 39
E. Tinjauan Umum tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 40
1. Konsep Perselisihan Hubungan Industrial 40
2. Bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 42
F. Perjanjian Kerja dalam Islam 44
1. Pengertian Perjanjian (Akad) 44
2. Konsep Perjanjian Kerja (Ijarah) 45
3. Rukun Ijarah 47
4. Syarat Ijarah 48
5. Berakhirnya masa *ijarah* 49
BAB III 51
PEMBAHASAN 51
A. Keabsahan Perjanjian Magang Tanpa Batas Waktu Kerja Ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri 51
B. Bentuk Perlindungan Hukum bagi Peserta Magang yang Memiliki Waktu Kerja Tanpa Batas Waktu 60

BAB IV 66
PENUTUP 66
A. Kesimpulan 66
B. Saran 67
DAFTAR PUSTAKA 68

ABSTRAK

Abstract

This research is based on the problem of how the validity of an open-ended internship agreement can be reviewed in light of the Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020 concerning the Implementation of Apprenticeship in the Country, and how legal protection can be provided for interns who work without a fixed term. The research methodology used in this study is normative legal research with a legislative and case study approach, as well as qualitative analysis. The results of this research indicate that the open-ended internship agreement belonging to PT. DPI is considered invalid and legally void due to several points in the internship agreement that are not in accordance, particularly in the naming of the internship agreement and the points regarding the internship working hours, which are in contradiction with Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020. This is also inconsistent with Article 52 of the Manpower Law, paragraph (1) letter d, rendering the internship agreement of PT. DPI legally void. Legal protection for interns whose rights are not fulfilled can be sought by reporting the matter to the Regional Office of Manpower for further action. Disputes related to internships cannot be resolved using the Industrial Relations Dispute Settlement Law as interns are not considered employees, but rather pre-employees.

***Keywords**: Internship, Apprenticeship Agreement, Working Hours, and Working Deadlines*

Abstrak

Penelitian ini didasari oleh rumusan masalah yaitu bagaimana keabsahan perjanjian magang tanpa batas waktu kerja jika ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri dan bagaimana bentuk perlidungan hukum bagi peserta magang yang memiliki waktu kerja tanpa batas waktu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan metode pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus, serta analisis secara kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perjanjian magang tanpa batas waktu kerja milik PT. DPI dinilai tidak sah serta batal demi hukum sebab terdapat beberapa poin perjanjian magang yang tidak sesuai khususnya pada bagian nama perjanjian magang dan poin waktu kerja magang yang bertentangan dengan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Hal tersebut juga tidak sesuai dengan Pasal 52 UUK ayat (1) huruf d sehingga perjanjian magang PT. DPI batal demi hukum. Perlindungan hukum bagi peserta magang yang haknya tidak terpenuhi yaitu dapat melapor ke Dinas Tenaga Kerja setempat untuk kemudian ditindak lanjuti. Perselisihan pemagangan tidak dapat diselesaikan menggunakan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebab peserta magang bukan merupakan pekerja melainkan pra pekerja.

Kata kunci: Magang, Perjanjian Pemagangan, Waktu Kerja, Batas Waktu Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kerangka sistem pendidikan tinggi Indonesia menempatkan program magang sebagai suatu proses peralihan pendidikan antara belajar di perguruan tinggi dengan belajar di tempat kerja.[1] Pengadaan kegiatan magang/latihan kerja dinilai sebagai bentuk pengimplementasian dari ilmu atau teori-teori oleh mahasiswa yang didapat selama masa perkuliahan.[2] Pemerintah pada tahun 2020[3] melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbud Ristek) mengadakan program magang yang disebut dengan Program Merdeka Belajar - Kampus Merdeka (MBKM) sebagai bentuk dukungan terhadap mahasiswa dalam mengembangkan potensi diri dan mempersiapkan rencana karir dimasa depan.[4]

Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (disingkat UUK) menyatakan:

> "Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan

---

[1] Oemar Hamalik, *Sistem Internship Kependidikan Teori dan Praktek*, Ctk. Pertama, CV. Mandar Maju, Bandung, 1990, hlm. 7.

[2] Daryanto, "Kegiatan Magang/Latihan Kerja Bagi Mahasiswa", *Jurnal Nasional*, Vol. 2 No. 1, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2009, hlm. 2.

[3] Elok Nuri, "Program Kampus Merdeka 2023 Dibuka Untuk 15.000 Mahasiswa," terdapat dalam Program Mahasiswa Kampus Merdeka 2023 Dibuka untuk 15.000 Mahasiswa | Narasi TV, Jan. 3, 2023. Diakses tanggal 14 April 2023 pukul 21:38 WIB

[4] Ayunda Pininta Kasih, "Nadiem: Program Kampus Merdeka Bantu Mahasiswa Kembangkan Potensi", terdapat dalam Nadiem: Program Kampus Merdeka Bantu Mahasiswa Kembangkan Potensi Halaman all - Kompas.com, Agust. 30, 2021. Diakses tanggal 12 April 2023 pukul 21:23 WIB

keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan."

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UUK menyebutkan:

> "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."

Pasal 10 ayat (1), ayat (2), ayat (3), serta ayat (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (disingkat Permenaker) menjelaskan bahwa Pemagangan dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Pemagangan dengan memuat: hak serta kewajiban peserta dan penyelenggara Pemagangan; Program Pemagangan; jangka waktu Pemagangan; dan besaran uang saku. Selanjutnya, Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta Magang dapat berubah menjadi pekerja Perusahaan terkait apabila dilaksanakan tanpa adanya Perjanjian Pemagangan. Bentuk Perjanjian Pemagangan yang dimaksud harus sesuai dengan yang telah ditentukan oleh Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Dalam dunia kerja terdapat beberapa jenis magang diantaranya yaitu *internship* dan *apprenticeship*. *Internship* diartikan sebagai suatu periode waktu dimana seseorang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan pengalaman dari jenis pekerjaan tertentu, sedangkan *apprenticeship* adalah magang dengan program pelatihan jangka panjang yang menawarkan

kesempatan kepada seseorang untuk memperdalam keahlian pada suatu bidang pekerjaan sembari menerima upah yang layak.[5] Perbedaan utama antara *internship* dengan *apprenticeship* terdapat pada tujuannya dimana *internship* bertujuan untuk edukasi dan *apprenticeship* bertujuan untuk peningkatan *skill* atau keahlian. Selanjutnya kata "magang" yang tercantum dalam penelitian ini akan mengarah kepada jenis magang *internship.*

Undang-Undang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan tidak menjelaskan definisi dari Pemagangan tetapi menjelaskan mengenai pelaksanaan Pelatihan Kerja. Penjelasan lain terdapat dalam Pasal 1 angka 1 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang menyebutkan:

> "Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatih di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompetensi dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu."

Pasal 9 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menyebutkan yang dimaksud Peserta Pemagangan di Dalam Negeri meliputi: pencari kerja atau pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Dirjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Budi Hartawan menyampaikan pandangannya mengenai definisi magang dalam (*International Labour Conference*) atau ILC ke-111 bahwa magang adalah proses pengembangan

[5]Indeed Editorial Team "Apprenticeship vs. Internship: What's the Difference?", terdapat dalam https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/apprenticeship-vs-internship , Okt. 28, 2022. Diakses tanggal 11 Maret 2023 pukul 23:47 WIB.

Sumber Daya Manusia untuk memiliki, meningkatkan dan memperbarui keterampilan secara berkelanjutan di pasar tenaga kerja yang berubah secara cepat.[6]

Dapat diketahui bahwa definisi pemagangan yang terdapat dalam beberapa peraturan di atas merujuk pada magang *apprenticeship* dimana pada praktiknya terdapat jenis magang *internship* yang seharusnya juga diatur dalam sebuah peraturan sehingga peserta magang *internship* memiliki dasar untuk melaksanakan pemagangan serta memiliki payung hukum yang dapat melindungi mereka. Permasalahan yang sering muncul dalam pelaksanaan *internship* salah satunya mengenai jam waktu kerja, dimana peserta *internship* adalah bukan termasuk pekerja/buruh dan ketika mereka bekerja melebihi waktu yang telah tercantum dalam Perjanjian Pemagangan maka Perjanjian magang tersebut tidak dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan sebab Perjanjian Pemagangan bukan merupakan dasar hukum.

Dilansir dari "Hotel Bintang 4 di Bekasi Eksploitasi Siswa Magang", tertanggal 7 Maret 2022 Hubert ialah orang tua dari salah satu siswa peserta magang melaporkan dugaan eksploitasi terhadap anaknya oleh pihak hotel bintang empat di kawasan Summarecon, Kota Bekasi dengan nomor laporan LP/784/K/III/SPKT/2022/Restro Kota Bekasi. Hubert menganggap hal ini sebagai eksploitasi sebab anaknya dan beberapa siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) lainnya yang menjadi peserta magang di hotel bintang empat tersebut dipekerjakan

[6] Media Indonesia, Hasil Positif Konferensi Perburuhan Internasional ke-111 untuk Indonesia, terdapat dalam Hasil Positif Konferensi Perburuhan Internasional ke-111 untuk Indonesia (mediaindonesia.com), Juni 18, 2023. Diakses tanggal 2 Juni 2021 pukul 23:30 WIB.

full time layaknya karyawan hotel, dengan waktu kerja 9-12 jam sehari. Selain itu peserta magang juga sering dipekerjakan pada malam hari.[7]

Pemaparan kasus eksploitasi magang pada laman "Eksploitasi Magang di Perusahaan Startup" yang dikutip dari ungkapan salah satu peserta magang melalui akun media sosialnya yaitu Twitter bernama @jabbarp_. Ia menjelaskan tindakan eksploitasi magang ini dilakukan oleh sebuah perusahaan di Kota Medan yang bergerak di bidang desain. Peserta magang dipekerjakan dari hari Senin hingga Sabtu dengan durasi kerja selama 14 jam perhari, yaitu dari pukul 08:00 sampai 20:00 WIB. Selain itu peserta magang juga harus membayar biaya magang mulai dari Rp25.000, - untuk wilayah luar Kota Medan hingga Rp150.000,- untuk wilayah Kota Medan.[8]

Kasus lainnya terdapat dalam Magang PT. Sofia Sukses Sejati, anggota Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) Retno Listyarti mengatakan PT. Sofia Sukses Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengarahan tenaga kerja telah melakukan eksploitasi peserta magang dan perdagangan anak di bawah umur dengan berkedok magang bagi siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Peserta magang ini merupakan siswa dan lulusan SMK, mereka mendaftar ke PT. Sofia Sukses Sejati untuk magang ke luar negeri, berangkat ke luar negeri

[7] Bam Sinulingga, Hotel Bintang 4 di Bekasi Dilaporkan Terkait Dugaan Eksploitasi Siswa Magang, terdapat dalam https://www.liputan6.com/news/read/4985027/hotel-bintang-4-di-bekasi-dilaporkan-terkait-dugaan-eksploitasi-siswa-magang, Juni 13, 2022. Diakses tanggal 9 Mei 2023 pukul 5:35 WIB.

[8] Yulistyo Pratomo, Viral Perusahaan Startup Eksploitasi Program Magang, dari Bayar Hingga KPI Berat, terdapat dalam https://www.idxchannel.com/economics/viral-perusahaan-startup-ekploitasi-program-magang-dari-bayar-hingga-kpi-berat/all, Des. 27, 2022. Diakses tanggal 9 Mei 2023 pukul 5:38 WIB.

dengan biaya orang tua, tinggal dengan biaya sendiri tetapi dipekerjakan belasan jam per hari tanpa gaji dan istirahat yang layak. Menurut Retno sekitar 86 pelajar SMK dari Nusa Tenggara Timur dan 52 pelajar asal Kabupaten Kendal, Jawa Tengah telah menjadi korban dari modus magang SMK. Pendapat Retno tersebut berdasar pada data yang dihimpun oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Jawa Tengah.[9]

Mengacu pada uraian mengenai magang yang telah dipaparkan, maka penulis menilai bahwa isu hukum ini layak untuk diteliti dan pembahasannya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan mengangkat judul "**KEABSAHAN PERJANJIAN MAGANG (*INTERNSHIP*) TANPA BATAS WAKTU KERJA DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020**"

B. Rumusan Masalah

1. Apakah perjanjian pemagangan tanpa batas waktu kerja sah atau tidak jika ditinjau dari Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri?
2. Apa bentuk perlindungan hukum bagi peserta magang yang memiliki waktu kerja tanpa batas waktu?

[9] BBC, Magang ke Luar Negeri, Pelajar SMK Rentan Jadi Korban Perdagangan Manusia, terdapat dalam Magang ke luar negeri, pelajar SMK rentan jadi korban perdagangan manusia - BBC News Indonesia, April 4, 2018. Diakses tanggal 9 Mei 2023 pukul 06:32 WIB.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji keabsahan Perjanjian Pemagangan tanpa batas waktu kerja ditinjau dari Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi peserta magang yang memiliki waktu kerja tanpa batas waktu.

D. Orisinalitas Penelitian

Penelitian Hukum berupa skripsi yang disusun oleh penulis dengan judul "Keabsahan Perjanjian Magang (*Internship*) Tanpa Batas Waktu Kerja Ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020" bukan merupakan penelitian yang dilakukan dengan plagiasi atau duplikasi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain.

Penelitian dengan pembahasan serupa dalam bentuk jurnal hukum pernah dilakukan oleh Mila Wijayanti, Sugeng, dan Sri Wahyuni Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan judul "Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang Melalui Jalur Non-Litigasi". Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis angkat terdapat pada objek penelitiannya.

Penelitian lain mengenai magang dalam bentuk skripsi pernah dilakukan oleh Renaldi Dharmesta Anwar Universitas Airlangga dengan judul "Perlindungan Hukum Bagi Peserta Program Magang (Study Kasus Pada PT. Circleka Indonesia Utama)". Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis angkat terdapat pada objek penelitian dan study kasus penelitiannya.

Selain itu terdapat penelitian serupa lainnya yang pernah dilakukan oleh Fasta Umbara Azied, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul "Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis angkat terdapat pada tinjauan peraturan yang digunakan dalam penelitiannya.

Meski penelitian ini serupa dan mengangkat permasalahan yang sama, namu tetap terdapat pembeda yakni penelitian yang penulis lakukan lebih fokus kepada keabsahan perjanjian magang internship ditinjau dari Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

E. Tinjauan Pustaka

A. Magang

Pemagangan adalah program pelatihan kerja bagi peserta pemagangan dalam proses produksi barang/jasa pada sebuah perusahaan yang bersifat tidak tetap, namun tetap fokus pada program menguasai keahlian tertentu di perusahaan atau tempat penyelenggara pemagangan.[10] Pada proses pelaksanaan pemagangan terdapat aktivitas serta program pelatihan kerja yang diadakan secara perorangan maupun diadakan oleh lembaga pelatihan guna memberi pengalaman serta pembelajaran dalam proses menguasai keahlian atau keterampilan tertentu dalam dunia kerja.[11]

---

[10] Djoko Heroe Soewono, "Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan: Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap Ditinjau Perspektif Juridis Sosiologis", *Jurnal Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Kadiri, 2015, hlm. 3.

[11] Tim Visi Yustisia, *Pekerja Melek Hukum; Hak & Kewajiban Pekerja Kontrak*, Ctk. Pertama, Visimedia, Jakarta, 2016, *e-book*, hlm. 25.

Magang juga memberikan pembelajaran bagaimana cara berkomunikasi dan berhubungan antar individu dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dapat dikatakan bahwa rangkaian dari kegiatan pemagangan adalah proses menanamkan kompetensi individu yang berkelanjutan dan berdampak, seperti (a) kompetensi profesional yaitu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah ditentukan; (b) kompetensi personal yaitu etos kerja, tanggungjawab, antusiasme; (c) kompetensi sosial adalah kapabilitas berinteraksi, kerjasama dan komunikasi.[12]

B. Perjanjian Magang

Hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan dasarnya adalah perjanjian kerja, sementara dalam pemagangan hubungan antara perusahaan penyelenggara pemagangan dengan peserta magang dasarnya adalah perjanjian pemagangan, yaitu perjanjian antara penyelenggara pemagangan dengan peserta magang yang dibentuk secara tertulis memuat hak dan kewajiban serta jangka waktu pemagangan.[13] Perjanjian Pemagangan juga dapat diartikan sebagai kesepakatan yang disetujui oleh

[12] Rosa Nikmatul Fajri, *Perencanaan, Pelaksanaan, Penulisan Laporan Pemagangan (Panduan Praktis Mahasiswa Yang Akan Menyongsong Dunia Kerja Yang Disertai dengan Contoh Laporan Magang)*, Ctk. Pertama, Deepublish, Yogyakarta, 2018, hlm. 1.

[13] Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Pekerja Melek Hukum, Jadi Karyawan Kaya: Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan,* Ctk. Pertama, Visimedia, Jakarta, 2016, hlm. 16.

peserta magang dan penyelenggara program pemagangan berisikan hak serta kewajiban yang bersifat saling mengikat.[14]

Pasal 22 ayat (1) UUK mengharuskan adanya perjanjian pemagangan sebagai dasar pelaksanaan magang. Selain itu, Pasal 10 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri juga menyebutkan bahwa penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan.

C. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan waktu dimana seorang pekerja melakukan pekerjaan yang dilekati oleh peraturan atau kebijakan di tempat ia bekerja dimana jika pelaksanaan kerja melewati batas waktu kerja yang wajar maka hal tersebut dapat dinyatakan sebagai lembur.[15] Waktu kerja ditentukan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut.

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

---

[14] Merisa Puspitasari, "Tinjauan Yuridis Mengenai Perjanjian Pemagangan Tidak Tertulis", *Jurnal Hukum*, Edisi No. 4 Vol. 3, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum Universitas Negeri Surabaya, 2014, hlm. 5.

[15] Tuti Amalia, Skripsi, "*Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Tegal*", (Kota Tegal:Politeknik Harapan Bersama, 2019), hlm. 15.

D. Pelindungan Hukum

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata perlindungan berarti tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi. Sedangkan hukum yaitu peraturan, undang-undang, patokan, keputusan dan sebagainya untuk mengatur kehidupan masyarakat.

Beberapa konsep perlindungan hukum menurut para ahli. C.S.T Kansil, "perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun".[16]

Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa perlindungan hukum berarti memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum berarti berbagai perlindungan hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara fisik maupun pikiran dari gangguan dan ancaman pihak manapun.[17]

Philipus M. Hadjon menjelaskan perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak

---

[16] C.S.T Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Ctk. Ketujuh, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm 40.

[17] Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, dikutip dari Mahrus Ali, *Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kejahatan,* Cetakan Pertama, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2020, hlm. 1.

asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.[18]

Perlindungan hukum merupakan perlindungan dan pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum dalam sebuah negara berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.[19]

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga menyebutkan:

> "perlindungan adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, atau pihak lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan."

E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat dengan UU PPHI) menyebutkan:

> "Perselisihan Hubungan Industrial adalah Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan."

---

[18] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Ibid.*

[19] Socha Tcefortin Indera Sakti dan Ambar Budhisulistyawati, "Perlindungan Hukum Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Jual Beli Tanah Letter C Di Bawah Tangan", *Jurnal Privat Law*, Edisi No. 1 Vol. 8, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2020, hlm. 145.

Pasal 2 UU PPHI menyebutkan tentang jenis-jenis perselisihan hubungan industrial, meliputi: (a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK); dan (d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 3 UU PPHI mewajibkan adanya upaya penyelesaian pada perselisihan hubungan industrial. Adapun tahapan penyelesaiannya menurut UU PPHI sebagai berikut:

a. Perundingan bipartit, merupakan perundingan/musyawarah antar buruh/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit ini merupakan tahap perundingan yang harus dilalui dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika perundingan bipartit ini tidak dilaksanakan maka tahap penyelesaian perselisihan berikutnya tidak dapat ditempuh.
b. Konsiliasi, yaitu tahap penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang/lebih konsiliator netral.
c. Arbitrase hubungan industrial merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak

yang berselisih, kemudian diserahkan kepada arbiter yang putusannya bersifat final dan mengikat.

d. Mediasi hubungan industrial adalah tahap penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh mediator netral.
e. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
f. Upaya Hukum, pihak yang tidak puas terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial hanya dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung sebab putusan perselisihan hubungan industrial bersifat final sehingga dalam perselisihan ini tidak mengenal banding.[20]

F. Metode penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif (*normatif law system*), yaitu penelitian hukum yang mengkaji konsep hukum ditinjau dari hirarki perundang-undangan (vertikal) dan

[20] Abdul Rachmad Budiono, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", Makalah Disampaikan dalam Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang 30-31 Oktober 2013, hlm. 11-20.

hubungan antar perundang-undangan (horizontal) sebagai norma atau kaidah yang menjadi landasan perilaku di masyarakat.[21]

1. Pendekatan Penelitian

   Berdasarkan pada metode penelitian yang digunakan, pendekatan penelitian pada penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).

2. Objek Penelitian

   Objek penelitian ini adalah perjanjian pemagangan pada PT. DPI yang terletak di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Sumber Data

   Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari:

   a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari subjek penelitian
   b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang berupa bahan-bahan hukum, seperti:
      1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang memiliki otoritas yang terdiri dari:[22]
         a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
         b) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga

[21] Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Ctk. Pertama, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 29-30.

[22] *Ibid,* hlm. 181.

c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

d) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Industrial.

e) Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Magang di Dalam Negeri.

f) Peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, seperti buku-buku teks hukum, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, hasil penelitian, karya ilmiah dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.[23]

3) Bahan Hukum Tersier merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang terdiri dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Inggris-Indonesia.

4. Subjek Penelitian

a. Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul;

[23] *Ibid*

b. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul;
c. Peserta magang PT. DPI di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyampaikan daftar pertanyaan kepada subyek penelitian guna memperoleh jawaban terhadap isu/permasalahan dalam penelitian ini. Teknik selanjutnya yaitu dengan studi dokumen atau mempelajari, mengkaji, dan menelaah bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan penelitian.

6. Analisis Data

Data yang telah terkumpul dari penelitian lapangan dan studi dokumen kemudian dianalisis secara kualitatif yaitu: metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian menurut kualitas dan kebenarannya, kemudian dihubungkan dengan teori-teori dari studi kepustakaan sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini. Pada bagian analisis data ini digunakan cara berfikir induktif, yaitu menyimpulkan hasil penelitian dari hal yang bersifat khusus kemudian diambil kesimpulan yang bersifat umum.[24]

[24] Santoso Agung Nugroho, Skripsi, "*Pemanfaatan Tanah Kas Desa Setelah Berlakunya Peraturan Gubernur Nomor 34 Tahun 2017 Di Kabupaten Sleman*, dikutip dari Soerjono Soekanto

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini dilakukan dengan sistematika penulisan yang terdiri dari empat bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

BAB I memuat: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Kerangka Penelitian.

BAB II TINJAUAN UMUM

BAB II Tinjauan Umum yang memuat dan membahas penjelasan tentang teori-teori, hasil penelitian tentang fokus penelitian.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

BAB III Analisis dan Pembahasan yang memuat tentang hasil penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti yaitu mengenai Keabsahan Perjanjian Magang (*Internship*) Tanpa Batas Waktu Kerja Ditinjau dari Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Magang di Dalam Negeri.

BAB IV PENUTUP

Memuat kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat",* (Kota Yogyakarta:UII, 2018), hlm. 28.

BAB II

TINJAUAN TENTANG KEABSAHAN PERJANJIAN MAGANG (*INTERNSHIP*) TANPA BATAS WAKTU KERJA DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020

A. Tinjauan Umum tentang Magang

Penjelasan mengenai magang yang akan dipaparkan meliputi definisi, dasar hukum, ruang lingkup, tujuan magang, dan manfaat magang.

1. Definisi Magang

Magang adalah kegiatan yang dilakukan oleh calon karyawan atau orang yang belum ditetapkan sebagai penerima upah sebab masih dalam proses belajar menjadi seorang karyawan tetap, proses belajar yang dimaksud adalah tahap memperdalam ilmu pengetahuan dan hal-hal praktis dalam dunia pekerjaan.[25] Pemagangan adalah program yang mengarah pada pengembangan pengetahuan, memperdalam keterampilan, serta pengukuhan sikap melalui proses belajar secara langsung.[26] Program magang adalah kegiatan pembelajaran yang dilakukan dengan cara berkontribusi dan berkarya secara langsung dalam dunia kerja.[27]

---

[25] Halim HS, *Peraturan Jabatan Notaris,* Ctk, Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hlm. 48.

[26] Edi Azwar, "Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi", *Jurnal Penjaskesrek,* Edisi Nomor 2 Vol. 6, Universitas Serambi Mekkah, 2019, hlm. 211.

[27] Dian Nugraheni dan Lina Sinatra Wijaya, "Pelaksanaan Program *Internship* Dalam Upaya Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan (Studi Kasus:Fakultas Teknologi Informasi–Universitas Kristen Satya Wacana)", *Jurnal SCRIPTURA,* Edisi Nomor 2 Vol. 7, Universitas Kristen Satya Wacana, 2017, hlm. 48.

Pasal 1 angka 9 UUK menyatakan:

> "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."

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UUK menyebutkan:

> "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."

Pasal 1 angka 1 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang menyebutkan:

> "Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatih di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompetensi dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu."

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa magang adalah suatu kegiatan proses belajar memperdalam ilmu dan keahlian atau *skill* serta pengembangan diri yang akan digunakan pada dunia kerja. Magang yang dimaksud adalah magang

(*internship*) yang dilakukan oleh mahasiswa di tempat penyelenggara pemagangan dengan tujuan edukasi.

2. Landasan Hukum Pelaksanaan Magang

Terdapat beberapa peraturan yang mengatur mengenai pelaksanaan magang, diantaranya yaitu:

Pasal 81 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut dengan UU Ciptaker) menjelaskan tentang pelaksanaan pelatihan kerja sebagai berikut:

(1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
   a. lembaga Pelatihan Kerja pemerintah;
   b. lembaga Pelatihan Kerja swasta; atau
   c. lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan.

(2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja

(3) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

(4) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan wajib mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

Pasal 9 sampai dengan Pasal 20 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang tata cara pelaksanaan

Pelatihan kerja. Pasal 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan sistem pemagangan. Selanjutnya Pasal 22 sampai dengan Pasal 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai tata cara pelaksanaan pemagangan.

Pasal 10 ayat (1), ayat (2), ayat (3), serta ayat (4) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menjelaskan bahwa Pemagangan dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Pemagangan dengan memuat: hak serta kewajiban peserta dan penyelenggara Pemagangan; Program Pemagangan; jangka waktu Pemagangan; dan besaran uang saku. Selanjutnya, Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta Magang dapat berubah menjadi pekerja Perusahaan terkait apabila dilaksanakan tanpa adanya Perjanjian Pemagangan. Bentuk Perjanjian Pemagangan yang dimaksud harus sesuai dengan yang telah ditentukan oleh Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

3. Ruang Lingkup Magang

Pelaksanaan magang pada umumnya menyesuaikan kondisi tempat penyelenggaraan magang, mulai dari prosedur pelaksanaan hingga program-program yang akan dilaksanakan oleh penyelenggara pemagangan. Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.22/MEN/IV/2009 menyatakan

bahwa pemagangan harus memiliki program pemagangan; sarana dan prasarana; tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan pendanaan. Indikator untuk menilai apakah magang yang dijalankan berhasil atau tidak dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan menyelenggarakan pelatihan tentang teori; praktik; bekerja secara langsung dibawah mentor yang sesuai dengan program pemagangan; dan Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3).[28]

4. Tujuan Magang

Salah satu tujuan utama dari magang adalah untuk memastikan kelancaran transisi dari masa sekolah ke pekerjaan. Program magang memberikan kesempatan bagi peserta magang untuk menguji keterampilan, pemahaman, dan sikap mereka terkait dengan penugasan pekerjaan atau jalur karir tertentu. Hal ini memungkinkan peserta magang untuk menjembatani kesenjangan antara teoritis dan realitas kerja praktis. Mahasiswa memiliki kesempatan untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari di universitas ke pekerjaan nyata dan mendapatkan pandangan pragmatis tentang tantangan kerja. Program magang dapat memperkuat keterampilan teknis, meningkatkan keterampilan analitis, dan mengembangkan kesadaran akan kebutuhan

[28] Rosa Nikmatul Fajri, *Perencanaan, Pelaksanaan, Penulisan Laporan Pemagangan (Panduan Praktis Mahasiswa Yang Akan Menyongsong Dunia Kerja Yang Disertai dengan Contoh Laporan Magang)*, Ctk. Pertama, Deepublish, Yogyakarta, 2018, hlm. 2.

berkelanjutan, kemampuan beradaptasi dan kreativitas di dunia pekerjaan yang terus berubah.[29]

5. Manfaat Magang

Magang memberikan manfaat berupa memungkinkan mahasiswa untuk memperoleh tawaran menjadi karyawan yang mendapat posisi dan upah tetap di tempat penyelenggara pemagangan, magang membuat mahasiswa semakin sadar akan jalur karir yang mereka pilih. Terdapat tiga jenis manfaat dari pelaksanaan magang bagi mahasiswa, yaitu: (a) peningkatan kesempatan kerja; (b) peningkatan keterampilan dan kompetensi; dan (c) pengalaman pada eksplorasi karir.[30]

Manfaat lain yang didapat dari mengikuti proses magang adalah mengenali minat diri sebelum menentukan pekerjaan yang diinginkan dan diminati, mengubah minat menjadi keterampilan atau *skill* yang akan diterapkan pada dunia kerja serta memberikan kontribusi yang baik bagi pekerjaan.[31]

[29] Eryd Saputra, Krismadinata dan Nizwardi Jalinus, "Analisis Perspektif Pelaksanaan Magang dan Peluang Kerja dalam Menilai Kesiapan Kerja Mahasiswa", *Jurnal Inovasi, vokasional dan Teknologi*, Edisi Nomor 3 Vol. 20, Universitas Negeri Padang, 2020, hlm. 107-108.

[30] *Ibid*, hlm. 108.

[31] Rosa Nikmatul Fajri, *Op. Cit*, hlm. 3.

B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Magang

Penjelasan mengenai Perjanjian Magang yang akan dipaparkan meliputi pengertian, dasar hukum, unsur dalam perjanjian, asas dalam perjanjian dan syarat sahnya perjanjian.

1. Pengertian Perjanjian Magang

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia perjanjian merupakan persetujuan (lisan atau tulisan) yang dibuat oleh dua belah pihak atau lebih, dan masing-masing akan menaati apa yang tersebut dalam perjanjian itu. Perjanjian adalah perikatan atau sumber lain dari perikatan yaitu undang-undang yang menghasilkan hubungan hukum antara para pihak dan saling mengikat.[32] Salah satu ahli hukum Prof. R. Subekti, S.H, memberikan pengertian perjanjian adalah peristiwa yang dilakukan oleh dua orang atau lebih sehingga menimbulkan perikatan dalam bentuk perjanjian berupa rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan secara lisan atau tulisan.[33]

Pasal 1 angka 7 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menyatakan:

> "Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan perusahaan yang dibuat secara tertulis."

---

[32] Billy Subagja, Skripsi, "*Wanprestasi Perusahaan Konsultan Surveyor Kadastral Terhadap Kantor Pertanahan Dalam Perjanjian Kerjasama Pengukuran Tanah Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Dihubungkan Dengan Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata",* (Bandung: Unpas, 2019), hlm. 39.

[33] Prof. R. Subekti, S.H., *Hukum Perjanjian,* dikutip dari Djohari Santoso dan Achmad Ali, *hukum Perjanjian Indonesia,* Cetakan Pertama, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1983, hlm. 15.

Definisi lain menjelaskan Perjanjian Magang merupakan bentuk jaminan dari adanya perlindungan dan kepastian hukum dalam melindungi hak dan kewajiban baik untuk peserta magang maupun penyelenggara pemagangan.[34] Perjanjian magang hampir sama dengan perjanjian kerja, dimana perjanjian magang harus memuat hak dan kewajiban peserta dan penyelenggara magang, program magang, dan besaran upah, serta Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat harus mengetahui dan mengesahkan perjanjian magang yang dibentuk.[35]

2. Unsur Perjanjian

Dalam sebuah perjanjian memuat beberapa unsur, yaitu:[36]

a. Para Pihak

Setidaknya harus ada dua pihak dalam perjanjian. Para pihak adalah subjek dari perjanjian. Subjek dapat terdiri dari individu atau badan hukum. Apabila para pihak terdiri dari orang, maka orang tersebut harus sudah dewasa secara hukum dan cakap untuk mengadakan hubungan hukum.

---

[34] Lusy Septiani dan Deddy Effendy, "Perjanjian Pekerja antara Perusahaan dengan Pekerja Magang dalam Hal pengupahan pada Startup X Ditinjau dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum,* Edisi Nomor 1 Vol. 3, Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, 2023, hlm. 204.

[35] Fasta Umbara Azied, Skripsi, "*Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*", (Jakarta: UIN, 2022), hlm. 21.

[36] Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja,* Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm. 10-12.

b. Persetujuan antara para pihak

Sebelum memuat sesuatu perjanjian ataupun dalam membuat sesuatu perjanjian para pihak wajib diberikan kebebasan saat mengadakan *bargaining* ataupun tawar-menawar atau penerapan asas konsensualitas dalam sesuatu perjanjian.

c. Tujuan yang akan dicapai

Perjanjian menjadi sarana dalam mencapai suatu tujuan, maka dari itu penting bagi sebuah perjanjian untuk memiliki tujuan yang harus dicapai oleh subyek dalam perjanjian. Tercapainya tujuan menunjukkan keberhasilan dari dibentuknya perjanjian tersebut. Perlu digaris bawahi bahwa tujuan dalam perjanjian tidak boleh bertentangan dengan ketentuan undang-undang, norma kesusilaan dan ketertiban umum.

d. Prestasi yang dilaksanakan

Prestasi dalam perjanjian berupa kewajiban dan hak yang harus dilaksanakan oleh para pihak. Jika pihak pertama melakukan kewajiban maka pihak kedua melaksanakan hak, begitupun sebaliknya.

e. Bentuk tertentu

Perjanjian dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan, apabila perjanjian berbentuk tulisan dan dituangkan dalam akta

perjanjian maka akta tersebut dapat dibentuk secara otentik (*outhentyk)* ataupun di bawah tangan (*underhands).* Akta otentik adalah akta perjanjian yang dibuat dihadapan notaris sebagai pejabat umum yang berwenang dalam hal tersebut.

f. Syarat-syarat tertentu

Pasal 1338 KUHPerdata menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Untuk mencapai "sah" maka harus terdapat syarat-syarat tertentu dalam perjanjian.

3. Asas Perjanjian

Terdapat 4 (empat) asas pokok perjanjian untuk membentuk sebuah perjanjian yang tercantum dalam KUHPerdata, diantaranya yaitu:[37]

a. Asas Konsensualitas

Perjanjian akan menimbulkan hak, kewajiban dan akibat hukum yang akan mengikat bagi para pihak sejak mereka menyepakati hal-hal pokok yang tercantum dalam perjanjian.

b. Asas kebebasan berkontrak

Bahwa setiap pihak bebas dalam menentukan hal-hal apa saja yang akan tercantum dalam perjanjian yang dibuat akan

[37] Sisilia Maria Fransiska, Mengenal Asas-Asas Dalam Perjanjian, terdapat dalam https://lbhpengayoman.unpar.ac.id/mengenal-asas-asas-dalam-perjanjian, Agustus 4, 2022. Diakses tanggal 17 Mei 2023 pukul 19:43 WIB.

tetapi kebebasan tersebut tidak boleh bertentangan dengan apa yang termuat dalam Buku III KUHPerdata. Secara historis asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan dalam hal:

1) membuat atau tidak membuat perjanjian;
2) memilih dengan siapa akan membuat perjanjian;
3) menentukan isi perjanjian;
4) menentukan bentuk perjanjian; dan
5) menentukan cara penutupan perjanjian.

c. Asas Mengikat Sebagai Undang-Undang

Asas ini terkandung dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, lebih tepatnya pada kalimat "*berlaku sebagai undang-undang*" yang berarti bahwa perjanjian akan bersifat mengikat seperti undang-undang bagi para pihak yang membuat dan menyepakatinya.

d. Asas Kepribadian

Maksud dari asas ini adalah bahwa perjanjian hanya mengikat bagi para pihak yang bersangkutan. Asas ini memiliki pengecualian, yaitu dalam Pasal 1316 KUHPerdata tentang perjanjian garansi dan dalam Pasal 1317 KUHPerdata tentang *derden beding.*

4. Syarat-Syarat Sah Perjanjian

Suatu perjanjian dianggap sah apabila memenuhi ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdata yang menentukan 4 (empat) syarat sah perjanjian, yaitu:[38]

a. Kecakapan para pihak dalam membuat suatu perjanjian (*bekwaamheid*);
b. Adanya kata sepakat dari para pihak (*toestemming*)
c. Mengenai suatu hal tertentu (*bepaalde onderwerp*)
d. Adanya kausa yang halal (*geoorloofde oorzaak*)

Syarat Kecakapan para pihak dan kesepakatan para pihak disebut dengan syarat subjektif, jika syarat subjektif ini tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan atau dimintakan pembatalan, namun perjanjian ini tetap mengikat selama tidak dibatalkan oleh hakim. Kemudian syarat mengenai suatu hal tertentu dan syarat adanya kausa yang halal disebut dengan syarat objektif, apabila syarat objektif tidak terpenuhi maka perjanjian yang dibentuk dianggap tidak pernah ada.[39]

[38] Novi Ratna Sari, "Komparisi Syarat Sah Perjanjian Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Dan Hukum Islam", *Jurnal Repotorium*, Edisi Nomor 2 Vol. 4, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2017, hlm. 81.

[39] Frans Satriyo Wicaksono, *Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak*, Ctk. Pertama, Visi Media, Jakarta, 2008, hlm. 7-8.

5. Landasan Yuridis

Terdapat pasal-pasal yang mengatur tentang perjanjian pemagangan, antara lain sebagai berikut:

a. Pasal 22 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengharuskan adanya perjanjian pemagangan sebagai dasar pelaksanaan magang. Selain itu, Pasal 10 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri juga menyebutkan bahwa penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan.
b. Pasal 10 ayat (1), ayat (2), ayat (3), serta ayat (4) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menjelaskan bahwa Pemagangan dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Pemagangan dengan memuat: hak serta kewajiban peserta dan penyelenggara Pemagangan; Program Pemagangan; jangka waktu Pemagangan; dan besaran uang saku. Selanjutnya, Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta Magang dapat berubah menjadi pekerja Perusahaan terkait apabila dilaksanakan tanpa adanya Perjanjian Pemagangan. Bentuk Perjanjian Pemagangan yang dimaksud harus sesuai dengan yang telah ditentukan oleh Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

C. Tinjauan Umum tentang Waktu Kerja

Penjelasan mengenai Waktu Kerja yang akan dipaparkan meliputi pengertian waktu kerja, landasan hukum waktu kerja, waktu kerja lembur.

1. Waktu Kerja

Waktu kerja atau jam kerja adalah penetapan waktu kerja agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhannya.[40] Penetapan jam kerja ditentukan oleh pimpinan perusahaan, dalam penetapan jam kerja terdapat proses penetapan jumlah waktu kerja bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu.[41] Waktu kerja ditentukan berdasarkan waktu yang paling efektif untuk bekerja sebab waktu kerja yang baik mempengaruhi kondisi kerja, *output* atau hasil kerja, kelayakan upah serta kualitas sumber daya manusia.[42]

2. Landasan Hukum Waktu Kerja

Kewajiban bagi pengusaha untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja tercantum dalam Pasal 77 ayat (1) UUK. Pengaturan mengenai waktu kerja tercantum dalam Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

---

[40] Cindy Sutanto Novalia, Skripsi, "*Analisis pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Kompensasi Finansial Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Tekno Asia",* (Jakarta: Binus University, 2019), hlm. 28.

[41] *Ibid*

[42] Riska Nurmajidah, Skripsi, "*Pengaruh Jam kerja, Upah Dan Usia Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak",* (Riau:UIR), hlm. 9.

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut.

c. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
d. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu kerja di atas tidak berlaku bagi sektor pekerjaan tertentu. Pasal 23, Pasal 24 dan Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa perusahaan pada sektor usaha tertentu dapat menerapkan waktu kerja kurang dari atau lebih dari yang telah ditentukan oleh Pasal 22, seperti waktu kerja fleksibel atau mengerjakan pekerjaan di luar lokasi kerja sepanjang sesuai dengan ketetapan Menteri. Pelaksanaan waktu kerja fleksibel tersebut harus diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama.

3. Waktu Kerja Lembur

Seorang pekerja yang memiliki waktu kerja lebih dari apa yang telah ditetapkan oleh peraturan terkait maka, hal tersebut termasuk sebagai waktu kerja lembur. Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa waktu kerja lembur dapat dikerjakan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

KEP.102/MEN/VI/2004 dijelaskan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam/hari dan 19 jam dalam 1 (satu) minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi. Pemberi kerja diperbolehkan memberi kerja lembur kepada para pekerja dengan syarat atas persetujuan dari pekerja yang melaksanakan kerja lembur.[43]

D. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

Penjelasan mengenai Perlindungan Hukum yang akan dipaparkan meliputi pengertian Perlindungan Hukum, peraturan mengenai Perlindungan Hukum, bentuk Perlindungan Hukum, Perlindungan Hukum tenaga kerja.

1. Definisi Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan sebuah peraturan yang pemberlakuannya bersifat memaksa dengan tujuan memberikan perlindungan kepada para subyek hukum ketika terjadi pelanggaran hukum yang menyangkut kepentingan masyarakat termasuk pekerja.[44] Menurut Setiono "perlindungan hukum merupakan tindakan melindungi masyarakat dari perbuatan penguasa yang bertindak secara sewenang-wenang dan bertentangan dengan aturan

[43] Lusiani Julia, Program Officer *International Labor Organization* (ILO) Jakarta, terdapat dalam https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_550899.pdf, April 2017. Diakses tanggal 21 Mei 2021 pukul 15:52 WIB.

[44] I Kadek Putra Sutarmayasa, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Panjang pekerja di Grand Istana Rama Hotel", *Jurnal Magister Hukum,* Edisi Nomor 2 Vol. 9, Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2020, hlm. 347.

hukum, perlindungan tersebut berfungsi untuk menciptakan ketertiban dan ketentraman bagi masyarakat".[45] Definisi lain dari perlindungan hukum yaitu sebagai bentuk perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah atau penguasa melalui peraturan yang berlaku.[46]

2. Peraturan Mengenai Perlindungan Hukum

Negara memberi perlindungan hukum kepada masyarakat melalui beberapa peraturan seperti:

a. Pasal 28 d ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa:

> "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum."

b. Terdapat dua hal utama pada aspek perlindungan terhadap pekerja, yaitu perlindungan dari kewenangan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan:

> "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan."

---

[45] Muhammad Faiz Falatehan, Skripsi, "*Perlindungan Hukum Kepada Pemegang Hak Cipta Dalam Aktivitas Pengcoveran Lagu Di Media Sosial Youtube"*, (Malang:UMM, 2019), hlm. 13.

[46] Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum kabupaten Sukoharjo, Pengertian Perlindungan hukum dan Cara Memperolehnya, terdapat dalam https://jdih.sukoharjokab.go.id/informasi/detail/90#:~:text=Semua%20orang%20sebagaimana%20dinyatakan%20Pasal,perbuatan%20yang%20merugikan%20kepada%20polisi, Okt. 3, 2022. Diakses tanggal 23 Mei 2023 pukul 23:11 WIB.

Frasa diskriminasi diartikan sebagai membedakan seseorang atau sekelompok orang berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, pandangan politik serta kelompok difabel.[47]

c. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen menyebutkan bahwa:

> "Perlindungan Konsumen adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada konsumen."

d. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga menyebutkan:

> "perlindungan adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, atau pihak lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan."

e. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang perlindungan Anak menyebutkan bahwa:

> "Perlindungan Anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi Anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat

[47] Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, *Jurnal Jurisprudentie*, Edisi Nomor 2 Volume 3, Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar, 2016, hlm. 65.

dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi."

f. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) memberikan perlindungan hukum terhadap pihak yang mengalami kerugian berupa ganti kerugian. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 1365 KUHPer menyebutkan:

> "Tiap Perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian tersebut."

3. Bentuk Perlindungan Hukum

Pada dasarnya, terdapat dua bentuk perlindungan hukum, yaitu:

a. Perlindungan Hukum *Preventif*

Secara singkat preventif diartikan sebagai pencegahan, pemerintah memberikan perlindungan ini dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan pencegahan terhadap segala bentuk pelanggaran dan memberikan batasan dalam bertindak.[48]

b. Perlindungan Hukum *Represif*

Perlindungan hukum represif berupa sanksi seperti denda, hukuman penjara dan sanksi tambahan lainnya yang diberikan setelah terjadinya suatu pelanggaran.[49]

[48] Dyah Permata Budi Asri, "Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Ekspresi Budaya Tradisional di Daerah istimewa Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undang nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta", *Journal of Intellectual Property*, Edisi Nomor 1 Vol. 1, Fakultas Hukum Universitas Janabadra Yogyakarta, 2018, hlm. 18.

[49] *Ibid.*

4. Perlindungan Hukum Pekerja dan Magang

Peran pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum pada pekerja dalam hal hubungan industrial termuat dalam beberapa peraturan/kebijakan, dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat termasuk pekerja.[50] Beberapa kebijakan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan peraturan turunannya, Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan;
b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Kesehatan Sosial Tenaga kerja (JAMSOSTEK);
d. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
e. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan;
f. Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Magang di Dalam Negeri.

[50] Ashabul Kahfi, *Op. Cit*, hlm. 62.

E. Tinjauan Umum tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penjelasan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang akan dipaparkan meliputi konsep Perselisihan Hubungan Industrial dan bentuk penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1. Konsep Perselisihan Hubungan Industrial

Konsep yang mengatur hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yang mendanai sebuah organisasi industrial disebut dengan konsep hubungan industrial.[51] Hubungan Industrial dapat juga disebut sebagai keterkaitan antara pekerja dengan pengusaha, dimana dari adanya hubungan tersebut besar kemungkinan berpotensi menimbulkan perselisihan/konflik.[52] Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menyebutkan:

> ”Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan,”

[51] Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial,* Ctk. Pertama, Deepublish, Yogyakarta, 2018, *e-book*, hlm. 3.

[52] Meifi Meilani Paparang, “Penyelesaiaan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”, *Jurnal Hukum,* Edisi Nomor 8 Vol. 3, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, 2015, hlm. 148.

Pasal 2 UU PPHI menyebutkan jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

a. perselisihan hak;
b. perselisihan kepentingan;
c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
d. perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 1 angka 2 UU PPHI menjelaskan 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 kerjasama.

Pasal 1 angka 3 UU PPHI menjelaskan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama.

Pasal 1 angka 4 UU PPHI menjelaskan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

2. Bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan sebaiknya segera dilakukan oleh pihak yang bersangkutan sebab Pasal 3 UU PPHI mewajibkan adanya upaya penyelesaian pada perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui jalur litigasi (pengadilan) atau non litigasi (luar pengadilan). Penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi merujuk pada hukum acara yang mengatur persyaratan serta upaya yang dapat dilakukan, sedangkan penyelesaian melalui jalur non litigasi berarti prosedur penyelesaian sepenuhnya diserahkan oleh para pihak yang berselisih, penyelesaian non litigasi dapat dilakukan dengan cara negosiasi, medaisi, konsiliasi dan arbitrase.[53] Adapun tahapan penyelesaiannya menurut UU PPHI sebagai berikut:

g. Perundingan bipartit, merupakan perundingan/musyawarah antar buruh/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit ini merupakan tahap perundingan yang harus dilalui dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika perundingan bipartit ini tidak dilaksanakan maka tahap penyelesaian perselisihan berikutnya tidak dapat ditempuh.
h. Konsiliasi, yaitu tahap penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat buruh

[53] *Ibid,* hlm. 150.

hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang/lebih konsiliator netral.

i. Arbitrase hubungan industrial merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih, kemudian diserahkan kepada arbiter yang putusannya bersifat final dan mengikat.

j. Mediasi hubungan industrial adalah tahap penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh mediator netral.

k. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

l. Upaya Hukum, pihak yang tidak puas terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial hanya dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung sebab putusan perselisihan hubungan industrial bersifat final sehingga dalam perselisihan ini tidak mengenal banding.[54]

[54] Abdul Rachmad Budiono, *Op. Cit*

F. Perjanjian Kerja dalam Islam

1. Pengertian Perjanjian (Akad)

Terdapat dua arti dalam penerjemahan kata akad, yang pertama secara bahasa. Akad berasal dari bahasa Arab yaitu عَقَّدَ يَعْقِدُ عَقْدًا yang berarti perjanjian atau persetujuan. Kata akad secara bahasa juga dapat diartikan sebagai perikatan sebab akad sifatnya mengikat bagi orang yang melakukan akad. Dalam kitab fiqih sunnah, kata akad diartikan sebagai hubungan (الرّبْط) dan kesepakatan (الإِتِفَاق).[55]

Arti akad yang kedua adalah secara istilah fiqih, definisi akad yaitu "pertalian ijab (pernyataan penerima ikatan) dan kabul (pernyataan penerimaan ikatan) sesuai dengan syari'at dan berpengaruh terhadap objek perikatan."[56]

Al-Sanhury memberikan definisi akad sebagai "perikatan ijab qabul ysng dibenarkan syara' yang menetapkan kerelaan kedua belah pihak".[57]

---

[55] Universitas An Nur Lampung, "Pengertian Akad, Kedudukan, Fungsi, Ketentuan dan pengaruh Aib Akad", terdapat dalam https://an-nur.ac.id/pengertian-akad-kedudukan-fungsi-ketentuan-dan-pengaruh-aib-akad/, Agust. 16, 2021. Diakses terakhir tanggal 29 Mei 2023.

[56] Ahyuani, A., Thesis, "*Tinjauan Hukum Islam tentang Penarikan Uang Kembali Untuk Program Donasi (Studi Kasus Alfamart Prasanti II Bandar Lampung)",* (Bandar Lampung: UIN RadenIntan, 2017), hlm. 17.

[57] *Ibid.*

2. Konsep Perjanjian Kerja (Ijarah)

Dalam literatur ilmu fiqih muamalah disebutkan bahwa salah satu turunan dari akad yaitu *ijarah* atau perjanjian kerja.[58] *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadhu* atau ganti.[59] Definisi *ijarah* adalah akad dalam pemindahan hak guna terhadap barang maupun jasa dengan pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan.[60] Menurut *Syara' ijarah* adalah menyerahkan suatu hal berupa barang berharga atau tempat kepada pihak lain dengan tujuan mengambil manfaat dan pihak yang menerima manfaat memberikan imbalan berupa upah atas barang atau tempat yang telah digunakan tersebut.[61]

Makna *ijarah* secara luas adalah suatu akad dengan proses penukaran manfaat atas sesuatu (barang/jasa) dengan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.[62] Kelompok Hanafiah memaknai

---

[58] Fajar Nurul Hikam, Neneng Nurhasanah, *Et.al*, "Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap Penerapan Gharamah pada Calon Karyawan, *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah,* Edisi No. 2 Vol. 5, Fakultas Syariah Universitas Islam Bandung, 2019, hlm. 385.

[59] Saifudin, "Relevan Perjanjian Kerja Dalam UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam", *Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam,* Edisi No. 1 Vol. 4, Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah Lamongan, 2020, hlm. 39.

[60] Fajar Nurul Hikam, Neneng Nurhasanah, *Et.al, Op. Cit.*

[61] Saifudin, *Op. Cit.*

[62] Moh Ainun Najib dan Trianah Sofian, "Penyelesaian Wanprestasi Akibat Itikad Tidak Baik Pada Perjanjian Kerjasama (*Ijarah)* Antara Pengusaha Batik Dengan Pengrajin Batik di Kota Pekalongan", *Journal of Islamic Economic Law*, Edisi No. 1 Vol. 3, Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, 2023, hlm. 8.

ijarah sebagai akad yang berisi pemilikan manfaat tertentu dari suatu benda yang diganti dengan pembayaran dalam jumlah yang sudah ditentukan.[63]

Dalam pandangan Hukum Islam hubungan kerja antara majikan dengan pekerja merupakan kontrak *ijarah,* yang berisikan berbagai ketentuan, peraturan, dan kaidah kontrak kerja antara pekerja dengan majikan yaitu akad *ijarah al-amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan yakni hubungan antara dua pihak (majikan dengan pekerja) yang objeknya adalah jasa dengan imbalan berupa upah atas suatu pekerjaan tertentu.[64]

Adapun dasar hukum hubungan antara majikan dengan pekerja dalam akad *ijarah* terdapat dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 90:

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسَانِ وَاِيْتَآئِ ذِى الْقُرْبٰى وَيَنْهٰى عَنِ
اَلْفَحْشَآءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْنَ

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."

[63] *Ibid.*
[64] Saifudin, *Op. Cit.* hlm. 39-40

Ayat tersebut menjelaskan bahwa majikan atau pemberi kerja diharuskan untuk berlaku adil, baik perilakunya, serta dermawan kepada para pekerja. Majikan juga diwajibkan untuk mensejahterakan para pekerja dengan memberi upah yang layak serta dilarang untuk berlaku berlaku keji dan semena-mena terhadap para pekerja. [65]

Dalam surah Al-Qasas ayat: 26

قَالَتْ اِحْدٰىهُمَا يٰٓاَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖاِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْاَمِيْنُ

"Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya"

Surah Al-Qasas ayat: 26 ini membahas tentang *Ijarah* dari segi upah atau bayarannya. Dikisahkan bahwa Nabi Musa bertemu dengan kedua putri Nabi Syuaib dan putri Nabi Syuaib menyukai kinerja Nabi Musa. Kemudian mereka meminta kepada ayahnya untuk mengambil Nabi Musa agar bekerja kepada mereka.[66]

3. Rukun Ijarah

[65] Saifudin, *Op. Cit.* hlm. 40

[66] Umi Cholifah, "Fiqih Muamalah: Ijarah", terdapat dalam https://youtu.be/VeoOh3sQ-wc?si=5rSLp6T19avqT-WO , diakses terakhir tanggal 19 Oktober 2023.

Dalam Hukum Islam sutau perjanjian kerja atau akad dapat dikatakan sah apabila sudah terpenuhinya rukun dan syarat akad. Adapun rukun *ijarah* adalah sebagai berikut:[67]

a. *Aqid* (orang yang berakad) terdiri dari *Mu'jir* dan *Musta'jir* yang sudah baligh, berakal dan cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta). *Mu'jir* adalah pihak yang memberikan upah atau menyewakan dan *musta'jir* adalah pihak yang menerima upah untuk melakukan sesuatu atau menyewa sesuatu.
b. *Sighat* (ijab qabul) antara Mu'jir dan Musta'jir yang diucapkan secara jelas.
c. *Ujrah* (upah) yang nominalnya diketahui secara jelas oleh kedua belah pihak baik dalam transaksi sewa menyewa ataupun upah mengupah.
d. Persetujuan dari kedua belah pihak
e. Objek akad yang manfaatnya harus memiliki kejelasan.

4. Syarat Ijarah

Adapun syarat dalam *ijarah* yang berkaitan dengan upah yaitu:[68]

[67] Fajar Nurul Hikam, Neneng Nurhasanah, *Et.al, Op. Cit.*
[68] Saifudin, *Op. Cit.* hlm. 41

a. Upah harus berupa *mal mutaqawwim*[69] dan harus dinyatakan secara jelas;
b. Upah tidak boleh sama dengan jenis objeknya;
c. Upah harus disebutkan di awal transaksi;
d. Upah harus sepadan dengan pekerjaan dan ditentukan berdasarkan daerah kerja atau Upah Minimum Regional (UMR).

Syarat dalam *ijarah* yang berkaitan dengan manfaat dari barang atau jenis pekerjaan sebagai objek *ijarah* yaitu:

a. Barang atau jasa harus memiliki manfaat sesuai dengan yang dikehendaki penyewa:[70]
b. Barang atau jasa yang disewa dapat diserahkan secara langsung kepada pihak penyewa;
c. Barang dan jasa yang disewa tidak boleh bertentangan dengan hukum Islam maupun hukum Konstitusi;
d. Benda atau jasa yang disewa harus wujudnya harus tetap utuh atau ada sampai jangka waktu sewa berakhir.

5. Berakhirnya masa *ijarah*

Terdapat beberapa sebab yang menjadikan suatu akad *ijarah* berkahir, yaitu:[71]

[69] Menurut Wahbah Zuhaili(1989,IV,hal.44), al-maal al mutaqawwim adalah harta yang dicapai atau diperoleh manusia dengan sebuah upaya, dan diperbolehkan oleh syara' untuk memanfaatkannya, seperti makanan, pakaian, kebun apel, dan lainnya

[70] Saifudin, *Op. Cit.* hlm. 42

[71] Saifudin, *Op. Cit.*

a. Ulama Hanafiyah sepakat apabila meninggalnya salah satu pihak dapat membatalkan *ijarah* sebab akad *ijarah* tidak dapat diwariskan.
b. Adanya Iqalah atau pembatalan dari kedua belah pihak.
c. Objek yang disewakan rusak atau hilang, dalam kontrak kerja adanya ketidak mampuan baik majikan atau pekerja dalam menunaikan kewajibannya.
d. Berakhirnya waktu sewa atau kerja yang disepakati, kecuali dalam kondisi darurat pihak majikan atau pekerja menangguhkan atau menambah masa kontrak.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Keabsahan Perjanjian Magang Tanpa Batas Waktu Kerja Ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

Pasal 1 angka 1 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang menyebutkan:

> "Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatih di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompetensi dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu."

Dalam pelaksanaan pemagangan di Indonesia terdapat beberapa jenis magang, diantaranya yaitu magang *apprenticeship* dan magang *internship*. Magang *apprenticeship* adalah magang dengan tujuan mematangkan kompetensi peserta magang dan mengarahkan pada kualifikasi jabatan dengan basis pendidikan dan industri.[72] Sedangkan magang *internship* merupakan pemagangan dengan tujuan menyediakan pengalaman kerja bagi siswa/mahasiswa peserta magang.[73]

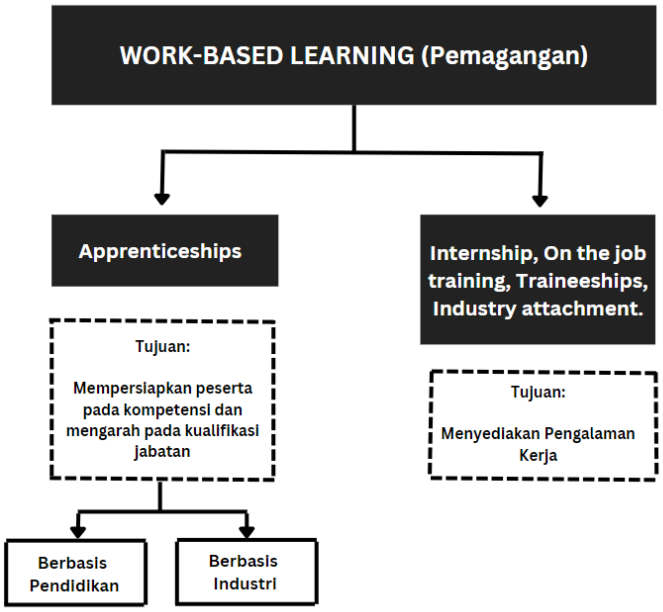
Pemagangan dapat juga didefinisikan sebagai pelatihan berbasis kerja, yaitu pelatihan yang dilakukan di tempat kerja untuk mendapatkan

[72] International Labour Organization (ILO), *Buku Informasi Pemagangan (Apprenticeship) untuk Kaum Muda*, Ctk. Pertama, Organisasi Perburuhan Internasional, Indonesia, 2019, hlm. 5.

[73] *Ibid.*

pengalaman kerja dan keterampilan baik teknis maupun keterampilan bekerja sesuai dengan kebutuhan tempat kerja.[74]

Pelatihan berbasis kerja atau pemagangan dapat dibagi berdasarkan tujuannya:[75]



Bahasa Indonesia hanya memiliki satu istilah yaitu magang untuk mendefinisikan kegiatan pelatihan berbasis kerja, padahal dalam praktiknya terdapat beberapa bentuk pemagangan yang kerap terlaksana di Indonesia, yaitu:[76]

1. Praktik Kerja Industri/ Praktik Kerja Lapangan
   a. Pemagangan ini merupakan bagian dari kelulusan baik di tingkat sekolah menengah maupun tinggi.

[74] *Ibid.*
[75] *Ibid.*
[76] *Ibid*, hlm. 6

b. Jangka waktu pemagangan ini singkat, kurang dari enam bulan dan bertujuan untuk mendapatkan pengalaman kerja.

2. *On the Job Training*
    a. Pelatihan kerja dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan atau keterampilan tertentu dengan jangka waktu pendek sesuai kebutuhan.
3. *Internship*
    a. Pelatihan di tempat kerja yang tidak memiliki struktur dengan penugasan kerja tergantung dari ketersediaan kerja yang dinilai sesuai.
    b. Tujuannya untuk mendapatkan pengalaman kerja dan membangun jejaring kerja sesuai dengan sektor industri.
4. *Apprenticeship*
    a. Program pelatihan terstruktur guna mempersiapkan peserta magang untuk jabatan atau kompetensi tertentu. Beberapa perusahaan menginisiasi program pemagangan untuk mengembangkan dan mendapatkan pekerja terampil yang diperlukan untuk bisnis inti mereka.
    b. Tujuan dari program ini adalah untuk mendapatkan kompetensi tertentu sesuai kebutuhan perusahaan.

Peraturan yang mengatur mengenai pelaksanaan pemagangan di Indonesia yaitu Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Tetapi Permenaker ini hanya mengatur mengenai magang *apprenticeship*, hal tersebut berdasar pada Pasal 9 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, disebutkan bahwa Peserta Pemagangan di dalam negeri meliputi pencari kerja atau pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya. Sedangkan Peserta Pemagangan *internship* merupakan siswa/mahasiswa aktif yang menjalani magang dengan tujuan menambah pengalaman kerja.

Menurut Suprihatin selaku staf Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dan Transmigrasi Bantul Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, sebab belum adanya peraturan terkait magang *internship* maka dalam pelaksanaan magang *internship* mengacu pada Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri dan perjanjian magang dari masing-masing perusahaan.[77]

Pelaksanaan magang dapat dilakukan apabila terdapat perjanjian magang, hal tersebut sesuai dengan Pasal 10 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Apabila magang dilaksanakan tanpa Perjanjian Pemagangan maka magang tersebut dianggap tidak sah dan peserta magang statusnya berubah menjadi pekerja perusahaan.

[77] Wawancara dengan Suprihatin, Staf Disnaker Bantul Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, di Yogyakarta, 15 Juni 2023.

Perjanjian magang adalah perjanjian dalam bentuk tertulis antara Perusahaan dengan peserta Pemagangan.[78] Terdapat syarat-syarat yang harus terpenuhi agar Perjanjian pemagangan dianggap sah. Seperti dalam perjanjian kerja terdapat syarat-syarat materiil yang harus dipenuhi untuk menentukan keabsahan perjanjian kerja tersebut. Ketentuan Pasal 52 UUK menyatakan, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

a. kesepakatan kedua belah pihak;
b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibentuk oleh kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha apabila bertentangan dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) huruf a dan b UUK maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Kemudian, perjanjian kerja yang dibentuk oleh para pihak dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d UUK maka perjanjian tersebut batal demi hukum.[79]

[78] Mila Wijayanti *Et.al*, "Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Magang Melalui Jalur Non-Litigasi", *Jurnal Hukum*, Edisi No. 1 Vol. 5, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2023, hlm. 82.

[79] Dian Samudra, Ujang Hibar, "Studi Komparasi Sahnya Perjanjian antara Pasal 1320 K.U.H.Perdata dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum*, Edisi Nomor 1 Vol. 1, Fakultas Hukum Universitas Bina Bangsa, 2021, hlm. 28.

Frasa dapat dibatalkan memiliki makna bahwa salah satu pihak dapat mengajukan pembatalan, dan selama hakim belum memutus pembatalan dari perjanjian yang diajukan pembatalannya maka perjanjian tersebut sifatnya masih mengikat bagi kedua belah pihak.[80]

Makna dari frasa batal demi hukum adalah perjanjian tersebut sejak awal dianggap tidak pernah ada atau dengan kata lain suatu perikatan tidak pernah lahir apabila suatu perjanjian tidak memenuhi syarat objektif yang terdapat dalam Pasal 52 ayat 1 huruf c dan d UUK.[81]

Mengenai syarat dalam Perjanjian Pemagangan, Pasal 10 ayat (2) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menjelaskan Perjanjian Pemagangan harus memuat:

a. hak dan kewajiban Peserta Pemagangan;
b. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
c. program Pemagangan;
d. jangka waktu Pemagangan; dan
e. besaran uang saku.

Penulis mengangkat permasalahan mengenai Perjanjian Pemagangan tanpa batas waktu kerja yang dibentuk oleh salah satu Perseroan Terbatas (PT) di Kabupaten Bantul yang akan penulis sebut dengan PT DPI. Waktu kerja menurut UUK adalah waktu yang digunakan

[80] *Ibid.*
[81] *Ibid.*

untuk melakukan pekerjaan baik dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari.

Pasal 1 angka 2 Perjanjian Kerja Magang PT DPI menyebutkan:

> 2. Kerja Magang dilaksanakan pada jam kerja untuk setiap hari kerja, yaitu hari Selasa sampai dengan Minggu. Jam kerja yang diberikan adalah FLEKSIBEL sesuai kebutuhan yang sudah di tentukan oleh Tim PT DPI.

Dalam Pasal 1 angka 2 Perjanjian Magang PT DPI tertulis hari kerja yaitu hari Selasa sampai dengan hari Minggu yang mana pada praktiknya peserta magang sering kali tetap bekerja di hari Senin.[82] Kemudian tertulis juga jam kerja fleksibel sesuai kebutuhan yang sudah ditentukan oleh TIM PT DPI dan menurut keterangan WE selaku peserta pemagangan di PT DPI yang terjadi di lapangan adalah peserta magang kerap dihubungi oleh Pimpinan PT DPI untuk diberi pekerjaan di luar jam kerja dan tanpa persetujuan dari Tim PT DPI, sehingga hanya persetujuan sepihak dari pimpinan PT DPI. Peserta magang beberapa kali diberi pekerjaan di atas pukul 21:00 WIB atau pukul 22:00 WIB, yang mana di pagi hingga sore harinya peserta magang tetap bekerja WFH (*Work from Home*) dengan durasi kerja sama seperti WFO (*Work from Office*) yaitu pukul 09:00 WIB sampai pukul 16:00 WIB.

[82] Wawancara dengan WE, peserta Pemagangan PT DPI, di Yogyakarta, 22 Februari 2023.

Sistem kerja PT DPI sendiri yaitu *WFH* (*Work From Home*) dan *WFO* (*Work From Office)* dengan jam kerja dimulai dari jam 10:00-16:00.[83] Pada saat WFH Pimpinan PT DPI biasanya menghubungi peserta magang dan memberi pekerjaan di luar jam kerja WFO yang jika dihitung maka jam kerja tersebut telah melebihi ketentuan jam kerja dimana durasi kerja peserta magang seharusnya kurang dari sama dengan yang tercantum dalam Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, durasi kerja adalah sebagai berikut:

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ditinjau dari Permenaker maka Perjanjian Kerja Magang PT DPI dapat dikatakan tidak sah sebab Pasal 1 angka 2 Perjanjian Kerja Magang PT DPI tidak melaksanakan apa yang tercantum dalam Pasal 18 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri mengenai jangka waktu pemagangan yang di dalamnya juga mengatur mengenai durasi waktu kerja. Dalam Pasal 18 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tertulis;

> "Waktu penyelenggara Pemagangan disesuaikan dengan jam kerja perusahaan."

[83] *Ibid.*

Dengan begitu seharusnya PT DPI sebagai perusahaan penyelenggara pemagangan mengatur dengan jelas dan tidak multitafsir mengenai durasi waktu pelaksanaan magang yang harus dilakukan oleh peserta pemagangan.

Faktor lain perjanjian pemagangan PT DPI dapat dinilai tidak sah yaitu terkait nama perjanjian pemagangan milik PT DPI. Dalam regulasi nama perjanjian magang tertulis Perjanjian Pemagangan tetapi nama perjanjian magang milik PT DPI adalah Perjanjian Kerja Magang. Hal tersebut tidak sesuai sebab peserta magang bukanlah pekerja dan mereka tidak sedang bekerja untuk sebuah perusahaan.

Ketentuan Pasal 52 UUK menyatakan, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

a. kesepakatan kedua belah pihak;
b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibentuk oleh kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha apabila bertentangan dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) huruf a dan b UUK maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Kemudian, perjanjian kerja yang dibentuk oleh para pihak dan

bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d UUK maka perjanjian tersebut batal demi hukum.[84]

Frasa dapat dibatalkan memiliki makna bahwa salah satu pihak dapat mengajukan pembatalan, dan selama hakim belum memutus pembatalan dari perjanjian yang diajukan pembatalannya maka perjanjian tersebut sifatnya masih mengikat bagi kedua belah pihak.[85]

Makna dari frasa batal demi hukum adalah perjanjian tersebut sejak awal dianggap tidak pernah ada atau dengan kata lain suatu perikatan tidak pernah lahir apabila suatu perjanjian tidak memenuhi syarat objektif yang terdapat dalam Pasal 52 ayat 1 huruf c dan d UUK.[86]

Perjanjian magang milik PT DPI tidak sesuai dengan Pasal 52 UUK huruf d sehingga perjanjian pemagangan tersebut dianggap batal demi hukum sejak awal.

B. Bentuk Perlindungan Hukum bagi Peserta Magang yang Memiliki Waktu Kerja Tanpa Batas Waktu

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan pengertian terminologi perlindungan hukum, yaitu arti perlindungan adalah proses, cara dan perbuatan melindungi. Sedangkan perlindungan hukum merupakan tindakan melindungi subyek hukum berdasar pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika dilihat dari tata bahasa dalam perlindungan

[84] Dian Samudra, Ujang Hibar, *Op. Cit*
[85] Dian Samudra, Ujang Hibar, *Op. Cit.*
[86] Dian Samudra, Ujang Hibar, *Op. Cit.*

hukum terdapat unsur-unsur berupa tindakan melindungi, pihak-pihak yang dilindungi serta cara-cara memberikan perlindungan.[87] Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah tindakan memberi pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan oleh pihak lain dan perlindungan hukum diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum.[88]

Kaitannya dalam penelitian ini yaitu pemenuhan hak bagi peserta magang di PT DPI. Pasal 13 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 menyebutkan Peserta Pemagangan mempunyai hak untuk:

a. memperoleh bimbingan dari Pembimbing Pemagangan atau instruktur;
b. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
c. memperoleh fasilitas keselamatan dan Kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
d. memperoleh uang saku;
e. diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
f. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

[87] Mila Wijayanti, *Et.al*, *Op. Cit,* hlm. 80.

[88] Christian Johanes Rondonuwu, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT.PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo", *Jurnal Hukum*, Edisi Nomor 1 Vol. 7, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, 2019, hlm. 96

Pasal 14 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 menyebutkan tentang kewajiban Peserta Pemagangan:

a. mentaati Perjanjian Pemagangan;
b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
c. mentaati tata tertib yang berlaku di Penyelenggaraan Pemagangan; dan
d. menjaga nama baik Penyelenggara Pemagangan.

Pasal 3 Perjanjian Kerja Magang PT DPI membahas mengenai hak dan kewajiban peserta magang (Pihak Kedua) yaitu:

Pihak Kedua mempunyai hak-hak sebagai berikut:

1. mendapatkan akses PT DPI untuk mengerjakan semua tugas yang diperlukan dan sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Diperbolehkan untuk tidak masuk kerja dengan alasan yang masuk akal (izin sakit, kepentingan keluarga yang mendesak).
3. Memperoleh sertifikat kerja Internship di akhir masa magang yang telah dilaksanakan dengan baik.

Pihak Kedua mempunyai kewajiban sebagai berikut:

1. Mengikuti program kerja internship hingga selesai.
2. Mematuhi seluruh ketentuan yang diatur dalam Pelanggaran Tata Tertib Kerja.
3. Mentaati segala instruksi dari TIM PT DPI

4. Mengembalikan semua akses yang telah diberikan oleh PT DPI setelah berakhirnya masa magang.
5. Tidak menyebarluaskan tugas-tugas, akses dan hal-hal private yang ada dalam PT DPI ke masyarakat luar
6. Jika ingin izin sakit maupun kuliah, harap memberitahu ke founder/orang yang ditunjuk oleh founder
7. Seluruh aktivitas kirim pesan harus melalui google chat.

Penulis tidak menemukan ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf a, b, c, d, dan e Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dalam Pasal 3 Perjanjian Kerja Magang PT DPI. Selain itu menurut hemat penulis, hak-hak peserta magang yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Magang PT DPI khususnya pada angka 1 bukan untuk mensejahterakan peserta magang tetapi lebih mengarah pada peningkatan operasional PT DPI itu sendiri.

WE selaku peserta magang PT DPI menyampaikan peserta magang tidak mendapat bimbingan yang jelas mengenai tugas yang mereka kerjakan saat magang. Founder PT DPI juga tidak membimbing peserta magang, beliau hanya memberi tugas-tugas tanpa menjelaskan lebih lanjut mengenai tugas tersebut.

Dari analisa Perjanjian Kerja Magang PT DPI dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dapat dilihat bahwa Perjanjian Pemagangan PT DPI tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada, hal tersebut jelas

menimbulkan kerugian pada peserta magang sebab banyak dari hak-hak peserta magang yang tidak terpenuhi.

Pemerintah memberikan perlindungan hukum kepada pihak yang haknya tidak terpenuhi dan merasa dirugikan melalui perundang-undangan dan peraturan yang berlaku. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui bipartite, tripartite mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial kemudian jika tetap tidak tercapai dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).[89]

Suprihatin selaku staf Disnaker Bantul Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja menjelaskan bahwa di wilayah Bantul masih terdapat beberapa perusahaan yang tidak patuh peraturan, terutama perusahaan kecil dan hal tersebut cukup sulit untuk ditindak terkait keterbatasan jumlah petugas sidak dari Disnaker, sehingga rawan terjadi pelanggaran hak khususnya terhadap peserta magang seperti yang telah penulis paparkan. Apabila ada peserta magang yang mengalami tidak terpenuhinya hak sebagai peserta magang maka dapat melaporkan hal tersebut untuk kemudian diproses oleh Disnaker.[90]

[89] Mila Wijayanti, *Et.al*, *Op. Cit,* hlm. 77.

[90] Wawancara dengan Suprihatin, *Op. Cit.*

Mengenai perselisihan peserta pemagangan dengan penyelenggara pemagangan khususnya di wilayah Kabupaten Bantul pada umumnya penyelesaian perselisihannya hanya sampai tahap mediasi dimana Disnaker menjadi mediator dan perselisihan tersebut diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat. Mengingat Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial tidak dapat diterapkan kepada peserta pemagangan sebab peserta pemagangan bukan pekerja melainkan pra pekerja.[91]

[91] Wawancara dengan Bahari Toharuddin, S.E., Staf Disnaker Bantul Bidang Hubungan Industrial, di Yogyakarta, 15 Juni 2023.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan bab-bab sebelumnya dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Substansi Perjanjian Kerja Magang PT DPI banyak yang tidak sesuai dengan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Magang di Dalam Negeri terkhusus pada bagian jangka waktu pemagangan terkait durasi jam kerja yang dimana pada pelaksanaannya PT DPI melenceng dari perjanjian pemagangan, hal tersebut bertentangan dengan Pasal 18 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Sebab terdapat peraturan yang dilanggar maka Perjanjian Pemagangan PT DPI tidak memenuhi ketentuan Pasal 52 UUK huruf d, dimana Pasal 52 UUK huruf d termasuk ke dalam syarat objektif perjanjian. Menurut Pasal 1320 KUH Perdata, jika terdapat sebuah perjanjian yang tidak memenuhi syarat objektif perjanjian maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Sehingga dapat dikatakan bahwa perjanjian magang PT DPI tidak sah. Meskipun magang pada PT DPI merupakan magang *internship* tetapi selama belum ada peraturan resmi yang mengatur tentang magang *internship* maka PT DPI dalam menyelenggarakan pemagangan harus berlandaskan pada Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Magang di Dalam Negeri.
2. Perlindungan hukum bagi peserta magang yang haknya tidak dipenuhi selama magang adalah peserta magang dapat melaporkan permasalahan

terkait pemenuhan hak peserta magang kepada Disnaker setempat agar kemudian Disnaker dapat membantu proses penyelesaian permasalahan tersebut. Dalam hal pelaksanaan magang mekanisme penyelesaian perselisihan tidak dapat dilakukan menggunakan UU PPHI sebab hubungan industrial merupakan hubungan antara pekerja (buruh), pengusaha dan pemerintah sedangkan peserta pemagangan bukan termasuk pekerja melainkan pra pekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, Penulis akan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya dipisahkan antara pengaturan magang *internship* dengan magang *apprenticeship*, agar dalam pelaksanaan magang *internship* tidak terjadi lagi hak-hak peserta magang yang tidak terpenuhi serta mekanisme pelaksanaan magang *internship* menjadi lebih jelas sama seperti magang *apprenticeship*.
2. Sebaiknya regulator segera membentuk dan mengesahkan peraturan mengenai magang *internship* yang mencakup perlindungan peserta magang dan mengatur terkait penyelesaian sengketa bagi peserta magang *internship* agar peserta magang *internship* memiliki payung hukum guna memberikan perlindungan serta kepastian hukum bagi peserta magang *internship*. Sebab meskipun status mereka masih sebagai peserta magang *internship* tetapi bukan berarti hak-hak peserta magang *internship* dapat dikesampingkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

(ILO), I. L. (2019). *Buku Informasi Pemagangan (Apprenticeship) untuk Kaum Muda.* Organisasi Perburuhan Internasional Indonesia.

Ali, M. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kejahatan.* Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

Aria Mulyapradana, M. H. (2016). *Pekerja Melek Hukum, Jadi Karyawan Kaya: Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keungan Karyawan* . Jakarta: Visimedia.

Djohari Santoso, A. A. (1983). *Hukum Perjanjian Indonesia.* Yogyakarta: Fakultas Hukum Universtas Islam Indonesia.

Djumadi. (1992). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja.* Jakarta: Rajawali Pers.

Fajri, R. N. (2018). *Perencanaan, Pelaksanaan, Penulisan Laporan Pemagangan (Panduan Praktis Mahasiswa Yang Akan Menyongsong Dunia Kerja Yang Disertai dengan Contoh Laporan Magang).* Yogyakarta: Deepublish.

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia.* Surabaya: Surabaya Bina Ilmu.

Hamalik, O. (1990). *Sistem Internship Kependidikan Teori dan Praktek.* Bandung: CV. Mandar Maju.

HS, H. (2018). *Peraturan Jabatan Notaris.* Jakarta: Sinar Grafika.

Idris, F. (2018). *Dinamika Hubungan Industrial.* Yogyakarta: Deepublish.

Kansil, C. (1989). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka.

Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum.* Mataram: Mataram University Press.

Wicaksono, F. S. (2008). *Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak.* Jakarta: Visi Media.

Yustisia, T. V. (2016). *Pekerja Melek Hukum: Hak & Kewajiban Pekerja Kontrak.* Jakarta: Visimedia.

Jurnal

Asri, D. P. (2018). Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Ekspresi Budaya Tradisional di Daerah Istimewa Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undnag Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Jurnal of Intellectual Property.

Azwar, E. (2019). Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi. Jurnal Penjaskesrek.

Daryanto. (2009). Kegiatan Magang/Latihan Kerja Bagi Mahasiswa. Jurnal Nasional.

Dian Nugraheni, L. S. (2017). Pelaksanaan Program Magang Internship Dalam Upaya Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan (Studi Kasus:Fakultas Teknologi Informasi Universitas Kristen Satya Wacana). Jurnal Scriptura.

Dian Samudra, U. H. (2021). Studi Komparasi Sahnya Perjanjian antara Pasal 1320 K.U.H. Perdata dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Jurnal Hukum.

Eryd Saputra, K. N. (2020). Analisis Persektif Pelaksanaan Magang dan Peluang Kerja dalam Menilai Kesiapan Kerja Mahasiwa. Jurnal Inovasi, Vokasional dan Teknologi.

Et.al, M. W. (2023). Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Melalui Jalur Non-Litigasi . Jurnal Hukum.

Fajar Nurul Hikam, N. N. (2019). Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap Penerapan Gharamah pada Calon Karyawan . Jurnal Hukum Ekonomi Syariah.

Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja . Jurnal Jurisprudentie.

Lucy Septiani, D. E. (2023). Perjanjian Pekerja antara Perusahaan dengan Pekerja Magang dalam Hal Pengupahan pada StartUp X Ditinjau dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Magang di Dalam Negeri Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kete. Jurnal Hukum.

Moh Ainun Najib, T. S. (2023). Penyelesaian Wanprestasi Akibat Itikad Tidak Baik Pada Perjanjian Kerjasama (Ijarah) Antara Pengusaha dengan Pengrajin Batik di Kota Pekalongan. Journal of Islamic Economic Law.

Paparang, M. M. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Jurnal Hukum.

Puspitasari, M. (2014). Tinjauan Yuridis Mengenai Perjanjian Pemagangan Tidak Tertulis. Jurnal Hukum.

Rondonuwu, C. J. (2019). Tinjauan Kerja PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Jurnal Hukum.

Saifudin. (2020). Relevan Perjanjian Kerja Dalam UU No. 13 Tahun 2013 tentnag Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam. Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam.

Socha Tcefortin Indera Sakti, A. B. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Jual Beli Tanah Letter C di Bawah Tangan. Jurnal Privat Law.

Soewono, D. H. (2015). Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan: Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap Ditinjau Perspektif Juridis Sosiologis. Jurnal Hukum.

Sutarmayasa, I. K. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Panjang Pekerja di Grand Istana Rama Hotel. Jurnal Magister Hukum.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Kesehatan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Industrial.

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

Dokumen Elektronik

Ayunda Pininta Kasih, “Nadiem: Program Kampus Merdeka Bantu Mahasiswa Kembangkan Potensi”, terdapat dalam Nadiem: Program Kampus Merdeka Bantu Mahasiswa Kembangkan Potensi Halaman all - Kompas.com, Agust.30, 2021. Diakses tanggal 12 April 2023 pukul 21:23 WIB.

Bam Sinulingga, Hotel Bintang 4 di Bekasi Dilaporkan Terkait Dugaan Eksploitasi Siswa Magang, terdapat dalam https://www.liputan6.com/news/read/4985027/hotel-bintang-4-di-bekasi-

dilaporkan-terkait-dugaan-eksploitasi-siswa-magang, Juni 13, 2022. Diakses tanggal 9 Mei 2023 pukul 5:35 WIB.

BBC, Magang ke Luar Negeri, Pelajar SMK Rentan Jadi Korban Perdagangan Manusia, terdapat dalam Magang ke luar negeri, pelajar SMK rentan jadi korban perdagangan manusia - BBC News Indonesia, April 4, 2018. Diakses tanggal 9 Mei 2023 pukul 06:32 WIB.

Elok Nuri, "Program Kampus Merdeka 2023 Dibuka Untuk 15.000 Mahasiswa," terdapat dalam https://narasi.tv/read/narasi-daily/program-mahasiswa-kampus-merdeka-2023-dibuka-untuk-15000-mahasiswa, Jan. 3, 2023. Diakses tanggal 14 April 2023 pukul 21:38 WIB.

Indeed Editorial Team "Apprenticeship vs. Internship: What's the Difference?", terdapat dalam https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/apprenticeship-vs-internship, Okt. 28, 2022. Diakses tanggal 11 Maret 2023 pukul 23:47 WIB.

Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kabupaten Sukoharjo, Pengertian Perlindungan hukum dan Cara Memperolehnya, terdapat dalam https://jdih.sukoharjokab.go.id/informasi/detail/90#:~:text=Semua%20orang%20sebagaimana%20dinyatakan%20Pasal,perbuatan%20yang%20merugikan%20kepada%20polisi, Okt. 3, 2022. Diakses tanggal 23 Mei 2023 pukul 23:11 WIB.

Lusiani Julia, Program Officer *International Labor Organization* (ILO) Jakarta, terdapat dalam https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_550899.pdf, April 2017. Diakses tanggal 21 Mei 2023 pukul 15:52 WIB.

Media Indonesia, Hasil Positif Konferensi Perburuhan Internasional ke-111 untuk Indonesia, terdapat dalam Hasil Positif Konferensi Perburuhan Internasional ke-111 untuk Indonesia (mediaindonesia.com), Juni 18, 2023. Diakses tanggal 22 Juni 2023 pukul 23:30 WIB.

Sisilia Maria Fransiska, Mengenal Asas-Asas Dalam Perjanjian, terdapat dalam https://lbhpengayoman.unpar.ac.id/mengenal-asas-asas-dalam-perjanjian, Agustus 4, 2022. Diakses tanggal 17 Mei 2023 pukul 19:43 WIB.

Umi Cholifah, "Fiqih Muamalah: Ijarah", terdapat dalam https://youtu.be/VeoOh3sQ-wc?si=5rSLp6T19avqT-WO , Januari 5, 2021. Diakses terakhir tanggal 19 Oktober 2023.

Universitas An Nur Lampung, "Pengertian Akad, Kedudukan, Fungsi, Ketentuan dan pengaruh Aib Akad", terdapat dalam https://an-nur.ac.id/pengertian-akad-kedudukan-fungsi-ketentuan-dan-pengaruh-aib-akad/, Agust. 16, 2021. Diakses terakhir tanggal 29 Mei 2023.

Yulistyo Pratomo, Viral Perusahaan Startup Eksploitasi Program Magang, dari Bayar Hingga KPI Berat, terdapat dalam https://www.idxchannel.com/economics/viral-perusahaan-startup-ekploitasi-program-magang-dari-bayar-hingga-kpi-berat/all, Des. 27, 2022. Diakses tanggal 9 Mei 2023 pukul 5:38 WIB.

Lain-lain

Ahyuani, A. (2017), "*Tinjauan Hukum Islam tentang Penarikan Uang Kembali Untuk Program Donasi (Studi Kasus Alfamart Prasanti II Bandar Lampung)", Thesis*.

Budiono, A. R. (2013, Oktober 30-31). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial . *Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial*.

Cindy Sutanto Novalia (2019), "*Analisis pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Kompensasi Finansial Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Tekno Asia",* Skripsi.

Fasta Umbara Azied (2022), "*Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*", Skripsi.

Muhammad Faiz Falatehan (2019), "*Perlindungan Hukum Kepada Pemegang Hak Cipta Dalam Aktivitas Pengcoveran Lagu di Media Sosial Youtube"*, Skripsi.

Riska Nurmajidah (2020), "*Pengaruh Jam kerja, Upah Dan Usia Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak",* Skripsi.

Santoso Agung Nugroho (2018), "*Pemanfaatan Tanah Kas Desa Setelah Berlakunya Peraturan Gubernur Nomor 34 Tahun 2017 Di Kabupaten Sleman*, dikutip dari Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat",* Skripsi.

Tuti Amalia (2019), "*Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Tegal*", (Kota Tegal:Politeknik Harapan Bersama), Skripsi.

E, W. (2023, Februari 22). Peserta Magang PT. DPI. (M. D. Sugiarto, Interviewer)

Suprihatin. (2023, June 15). Staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. (M. D. Sugiarto, Interviewer)

Toharuddin, B. (2023, June 15). Staf Disnaker Bantul Bidang Hubungan Industrial. (M. D. Sugiarto, Interviewer)

Lampiran

FAKULTAS HUKUM
Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Jl.Kaliurangkm 14,5 Yogyakarta55584
T. (0274)7070222
E. fh@uii.ac.id
W.law.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 387/Perpus-S1/20/H/IX/2023

Bismillaahhirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: **M. Arief Satejo Kinady, A.Md.**
NIK	: **001002450**
Jabatan	: **Kepala Divisi Adm. Akademik Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Mayanjana Dwipa Sugiarto
No Mahasiswa	: 19410329
Fakultas/Prodi	: Hukum
Judul karya ilmiah	: KEABSAHAN PERJANJIAN MAGANG (INTERNSHIP) TANPA BATAS WAKTU KERJA DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020.

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **20**.%

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26 September 2023 M
11 Rabbiul Awwal 1445 H

Kepala Divisi Adm. Akademik

M. Arief Satejo Kinady, A.Md

1/6

FAKULTAS HUKUM
Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Jl.Kaliurangkm14,5 Yogyakarta55584
T. (0274)7070222
E. fh@uii.ac.id
W.law.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
DAN PENYERAHAN CD TUGAS AKHIR

No. : 415/Perpus-BPS1/20/H/X/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	:	**Mayanjana Dwipa Sugiarto**
No. Mahasiswa	:	**19410329**
Keterangan	:	**Wisuda**
Judul Skripsi	:	**KEABSAHAN PERJANJIAN MAGANG (INTERNSHIP) TANPA BATAS WAKTU KERJA DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020**

Sudah menyerahkan Softcopy/CD Tugas Akhir dan tidak mempunyai pinjaman buku/bebas pada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
Demikian surat keterangan ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Oktober 2023
Kepala Divisi Adm. Akademik

M. Arief Satejo Kinady, A.Md