

# ANALISIS YURIDIS PEMAGANGAN TANPA UANG SAKU PADA PERUSAHAAN *START UP*

**Rezi Wanda Huzaimi**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

## Abstrak

Hak peserta pemagangan telah diatur pada Pasal 13 ayat (1) huruf d Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang menyatakan bahwa peserta pemagangan berhak untuk mendapatkan uang saku. Pada faktanya masih banyak lowongan pemagangan yang dilakukan oleh Perusahaan *Start Up* dan secara tersurat menyatakan bahwa lowongan tersebut bersifat tidak dibayar. Adapun tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lowongan pemagangan yang bersifat tidak dibayar pada Perusahaan *Start Up* dapat dibenarkan jika ditinjau dari hukum ketenagakerjaan dan upaya hukum apa yang dapat dilakukan agar mendapatkan hak uang saku. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif dengan pendekatan penelitian peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, sumber bahan hukum yang digunakan adalah menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan dianalisis menggunakan teknik preskriptif. Berdasarkan metode penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa lowongan pemagangan tanpa uang saku pada perusahaan *Start Up* tidak dapat dibenarkan karena melanggar aturan mengenai hak mendapatkan uang saku pada peserta pemagangan. Upaya hukum bagi peserta pemagangan agar mendapatkan hak uang saku dapat dilaksanakan sesuai dengan regulasi yaitu pada Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

**Kata Kunci:** Pemagangan, Uang saku, Perusahaan *Start Up*

## Abstract

*The rights of apprenticeship participants are regulated in Article 13 paragraph (1) letter d of the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 6 of 2020 concerning the Implementation of Domestic Apprenticeships which states that apprenticeship participants have the right to receive pocket money. In fact, there are still many apprenticeship vacancies held by Start Up Companies and they explicitly state that these vacancies are unpaid. The purpose of this research is to find out whether unpaid apprenticeship vacancies at Start Up Companies can be justified if viewed from employment law and what legal efforts can be taken to get the right to pocket money. This type of research is a type of normative research with a statutory research approach and a conceptual approach, the source of legal materials used is primary, secondary and tertiary legal materials. The technique for collecting legal materials is carried out by means of literature study and analyzed using prescriptive techniques. Based on this research method, the results showed that apprenticeship vacancies without pocket money at start-up companies cannot be justified because they violate the rules regarding the right to receive pocket money for apprentices. Legal measures for apprenticeship participants to obtain pocket money rights can be implemented in accordance with regulations, namely Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes.*

**Key Words :** Apprenticeships, Pocket money, Start Up Companies

## PENDAHULUAN

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) merupakan parameter pembangunan yang berkelanjutan, berkesinambungan dan mengedepankan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan. Diketahui bahwa Pancasila adalah pedoman dalam melaksanakan kehidupan berbangsa dan bernegara serta memuat cita

bangsa sehingga produk hukum yang dihasilkan harus tidak bertentangan dengan Pancasila. Adanya keterkaitan dalam Pancasila membuat sebuah tumpuan tersebut tidak dapat dipisahkan karena hakikat hukum merupakan keadilan.

“Pemahaman bahwa penerapan hukum harus memperhatikan aspek kepastian hukum, penegakan hukum, dan masyarakat sekitar. Suatu negara hukum harus dimanifestasikan dalam bentuk regulasi yang mempunyai keabsahan yuridiksi hukum, hukum yang pastim dan

bernilai keadilan. Di sisi lain, jika terjadi gap yang cukup signifikan antara aturan hukum dan realitas sosial, maka nilai dari hukum akan berkurang” (Djoko Heroe Soewono 2013)

Pada masa perkembangan teknologi saat ini memudahkan perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen bagi pekerja guna memenuhi kebutuhan perusahaan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Lulusan sarjana dari perguruan tinggi setiap tahunnya bertambah banyak sehingga menyebabkan kurangnya lapangan pekerjaan jika dibandingkan dengan angka kelulusan sarjana perguruan tinggi. Dalam Pasal 28 A Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) menyebutkan bahwa “ Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.” Maka setiap warga negara memiliki hak yang sama perihal pengembangan diri dalam ranah ketenagakerjaan yang salah satunya adalah pemagangan.

Secara yuridis pemagangan memiliki arti suatu bagian dari program pelatihan yang dikelola oleh lembaga dengan melakukan proses kerja sama. Pasal 1 Angka 11 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003) tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa

“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.”

Peserta pemagangan memiliki hak untuk dapat ikut serta program peningkatan keterampilan serta pekerjaan sesuai dengan bidang yang ada dalam proses pemagangan. Ketika berada dalam masa pergantian dari masa perkuliahan menuju masa kerja membutuhkan pengalaman yang relevan untuk menjadi salah satu kriteria mendapatkan pekerjaan. Sehingga, pemagangan digunakan *fresh graduate* untuk mendapatkan pengalaman dan sertifikat guna menunjang kemampuan pada *Curriculum Vitae*.

Saat ini banyak lowongan pemagangan tanpa uang saku atas inisiatif perusahaan *Start Up*. Salah satu pertimbangan diadakannya lowongan pemagangan tanpa uang saku oleh perusahaan *Start Up* adalah membuka peluang bagi *Fresh Graduate* yang mencari pengalaman kerja sebanyak-banyaknya dan tidak mengedepankan salah satu hak peserta pemagangan yaitu uang saku.

Lowongan pemagangan sering diselenggarakan oleh Perusahaan *Start Up* dengan kualifikasi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan tersebut. Istilah Perusahaan *Start Up* berkaitan dengan usaha yang baru dibangun dan masih berkembang serta identic dengan

teknologi. Perusahaan *Start Up* memang dirancang untuk mengatasi pertumbuhan ekonomi yang pesat dan tidak dibatasi dengan keadaan geografi dalam hal ini berarti perusahaan *Start Up* dapat menjangkau ke seluruh wilayah, hal inilah yang membedakan perusahaan *Start Up* dengan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

Kesenjangan yang terjadi pada peraturan perundang-undangan dan realitas sosial terlihat pada salah satu isu hukum pada September 2022. PT. UA merupakan sebuah perusahaan *Start Up* yang didirikan pada 2 Mei 2020 dan bergerak pada sector pembelajaran media online dan merupakan wadah pendidikan karir. Perusahaan *Start Up* ini berdomisili di Jakarta Selatan, DKI Jakarta. PT. UA merupakan perusahaan *Start Up* yang memiliki branding mengutamakan pembelajaran dan kursus berbasis online dalam bidang kedokteran gigi, kedokteran, ilmu kesehatan dengan memakai aplikasi by PT. UA untuk memudahkan pengguna aplikasi dalam mencari informasi. PT. UA membuka lowongan pemagangan dengan dengan berbagai posisi diantaranya :

- a. *Administrative and People Development*
- b. *Creative Designer*
- c. *Social Media Marketing*
- d. *Relations and Partnership*
- e. *Academic Operations*
- f. *Research and Development*

Lowongan pemagangan ini dibagikan melalui media sosial seperti Instagram dan LinkedIn. Target dari PT. UA adalah *fresh graduate* yang sedang mencari pengalaman kerja di bidang *Start Up*. Deskripsi pekerjaan pada lowongan pemagangan ini berbeda-beda sesuai dengan posisi kualifikasi masing-masing.

Dalam poster lowongan pemagangan yang dilakukan oleh PT. UA dijelaskan bahwa lowongan pemagangan ini adalah bersifat tidak dibayar atau dikenal dengan istilah *Unpaid Internship* dan pada kualifikasi disebutkan bahwa persyaratan utama adalah *fresh graduate* untuk menjadi kandidat peserta pemagangan dan dalam hal ini *fresh graduate* tidak memiliki kepentingan mata kuliah terkait pemagangan untuk keperluan konversi Satuan Kredit Semester (SKS). Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam mengenai apakah lowongan pemagangan perusahaan *Start Up* yang meniadakan uang saku pada peserta pemagangan dapat dibenarkan jika ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan jika tidak dibenarkan menurut Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia lalu upaya hukum apa yang bisa dilakukan oleh peserta pemagangan untuk mendapatkan hak uang saku.

Terdapat gap antara peraturan perundang-undangan dan realita sosial yang terjadi di masyarakat khususnya tentang hak – hak peserta pemagangan pada

perusahaan. Adapun kemudian berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Yuridis Pemagangan Tanpa Uang Saku Pada Perusahaan *Start Up*”.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut yaitu 1. Apakah pemagangan perusahaan *Start Up* yang meniadakan uang saku pada peserta pemagangan dapat dibenarkan jika ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan? 2. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan peserta pemagangan untuk mendapatkan hak uang saku?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah pemagangan perusahaan *Start Up* yang meniadakan uang saku pada peserta pemagangan dapat dibenarkan jika ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Untuk menganalisis upaya hukum apa yang dapat dilakukan peserta pemagangan untuk mendapatkan hak uang saku

## METODE

Berdasarkan uraian permasalahan dalam penelitian ini, maka penelitian ini masuk dalam kategori jenis penelitian hukum yuridis normatif. Jenis penelitian hukum yuridis normatif merupakan penelitian yang berdasar pada produk hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud merupakan bagian dari norma, asas, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan serta doktrin.

Penelitian hukum normatif juga merupakan metode untuk mendapatkan sebuah aturan hukum, asas hukum, dan doktrin hukum guna keperluan menanggapi permasalahan hukum yang sedang terjadi. Penelitian hukum normatif dilaksanakan agar dapat menciptakan argumentasi, teori baru sebagai upaya penyelesaian masalah (Peter Mahmud Marzuki 2005). Permasalahan yang akan diteliti merupakan hal mengenai lowongan pemagangan tanpa uang saku atas inisiatif perusahaan *Start Up* berdasarkan regulasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan akan diteliti menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif.

Dalam pengkajian artikel ini, penulis menggunakan beberapa pendekatan guna mendapatkan hasil yang ilmiah, Metode pendekatan penelitian pada penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan konsep (*Conceptual Approach*). Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) merupakan pendekatan yang mengkaji perundang-undangan dan sistem regulasi terkait dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti dengan cara menganalisa aturan dan regulasi yang terkait dengan penelitian ini. Berdasarkan penelitian, terdapat sebuah penyimpangan pada Permenaker No.6 Tahun 2020 tentang Pemagangan dengan lowongan pemagangan tanpa uang saku pada perusahaan yang dapat

mengakibatkan ketimpangan bagi peserta pemagangan dan tidak terpenuhinya hak untuk mendapatkan uang saku. Selain itu, peneliti menggunakan peraturan perundang-undangan dan konvensi internasional. Pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) merupakan pendekatan yang mengkaji dan memahami konsep hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan isu dalam penelitian ini.

Sumber bahan hukum di dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bahan Hukum Primer
  - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
  - 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
  - 4) Undang – Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri;
  - 6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua
- b. Bahan Hukum Sekunder
  - 1) Analisis dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian dan sebagai dasar pedoman bahan hukum primer;
  - 2) Buku-buku bacaan yang menjelaskan mengenai hukum ketenagakerjaan, pemagangan dan perusahaan *Start Up*;
  - 3) Hasil penelitian terdahulu baik skripsi maupun jurnal tentang lowongan pemagangan tanpa uang saku pada perusahaan dalam konteks hukum ketenagakerjaan;
  - 4) Doktrin atau pendapat ahli atau yang terkemuka berkaitan dengan isu hukum hak uang saku pada peserta pemagangan.
- c. Bahan Hukum Tersier  
Bahan hukum tersier merupakan pelengkap dari bahan hukum sebelumnya yaitu bahan hukum primer dan sekunder. Sifatnya memberikan sebuah petunjuk (Soerjono Suekanto 2003). Bahan hukum tersier juga biasa disebut dengan Bahan nonhukum

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan yang ingin mendapatkan input pekerja yang berkompeten umumnya melakukan penajangan bagi calon pekerja. Penajangan tersebut dilakukan dalam bentuk pembukaan program pemagangan yang dilaksanakan untuk meningkatkan program kerja dari perusahaan. Pemagangan ini dilaksanakan sebagai bentuk pelatihan pada peserta pemagangan untuk dapat mempersiapkan diri menjadi pekerja yang berkualitas. Aturan mengenai pemagangan diatur sedemikian rupa pada hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini dilakukan untuk dapat melindungi dan mengedepankan kesejahteraan pekerja yang dalam konteks ini adalah peserta pemagangan pada saat melaksanakan pemagangan.

Tepat pada tanggal 25 Maret 2003 pemerintah menetapkan regulasi mengenai Ketenagakerjaan yang diatur pada UU No.13 Tahun 2003 dan bertujuan untuk mengatur segala aspek tentang ketenagakerjaan bagi warga negaranya. Pada penjelasan umum alinea II UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :

“Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha”. Berlandaskan pada uraian ini maka dapat diambil kesimpulan awal bahwa pelaksanaan ketenagakerjaan harus bertujuan untuk mengutamakan kepentingan kesejahteraan serta keadilan bagi pekerja dan keluarganya.

Setiap warga negara berhak untuk mengikuti kegiatan yang berekanaan dengan upaya meningkatkan kemampuan masing-masing khususnya di bidang ketenagakerjaan. Dengan adanya lowongan pemagangan serta pelaksanaannya diharapkan para pencari kerja lebih mudah untuk mengasah kemampuan yang telah dimiliki sebelum berhadapan langsung dengan dunia kerja. Pelaksanaan pemagangan ini dilindungi hak dan kewajibannya karena sudah ada kepastian hukumnya yang diatur secara khusus pada Permenaker No.6 Tahun 2020.

Pelaksanaan pemagangan pada PT. UA memiliki tujuan untuk membangun karakter pada peserta pemagangan, sehingga dapat menyalurkan ide kreatif untuk kemajuan pendidikan di Indonesia khususnya di bidang kedokteran. Pemagangan pada PT. UA ini memiliki beberapa divisi, yaitu Research and Development, Academic Operations, Relations and Partnership, Social Media Marketing, Creative Design, dan Administrative and People Development. Pelaksanaan pemagangan ini dimulai dengan melakukan registrasi pendaftaran pemagangan pada 25 September – 10 Oktober 2022 dengan cara mengumpulkan berkas administrasi. Pada tahap berikutnya adalah sesi wawancara yang dilaksanakan pada 12 – 19 Oktober 2022, dan diadakan pengumuman lolos atau

tidaknya peserta pada 24 – 26 Oktober 2022. Pendaftaran pelaksanaan pemagangan ini dilaksanakan melalui website resmi dari PT. UA khusus berkenaan tentang rekrutmen peserta pemagangan.

Berdasarkan informasi dari peserta pemagangan pada PT. UA memberikan penjelasan mengenai manfaat yang diberikan oleh PT. UA pada peserta pemagangannya namun tidak tertulis pada perjanjian pemagangan.

yaitu, melatih public speaking bagi peserta pemagangan karena harus berhadapan langsung pada pengguna aplikasi by PT. UA dan mendapatkan kelas tentang kesehatan secara gratis dari PT. UA. Sebelum melaksanakan proses pemagangan, PT. UA memberikan perjanjian kepada peserta pemagangan dan berikut merupakan perjanjian pelaksanaan pemagangan pada PT. UA divisi akademik. Pada Pasal 1 ayat (2) Perjanjian pemagangan pada PT. UA menyatakan bahwa “Jangka waktu tertentu dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini adalah untuk selama 3 bulan” Hubungan pemagangan ini dilandasi perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana pada

“Pasal 59 UU No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa sebuah perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dikategorikan untuk sebuah pekerjaan tertentu dengan waktu yang telah ditentukan yaitu :

1. “Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.” (Fauzi 2006)

Pada Pasal 2 Perjanjian pemagangan PT. UA memuat mengenai ruang lingkup pekerjaan dimana pada peserta pemagangan ditempatkan pada divisi sesuai pilihan dan kompetensinya. Lebih spesifik lagi pada Pasal 2 ayat (7) ini menyebutkan mengenai deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan oleh peserta pemagangan saat pelaksanaan pemagangan berlangsung, dan berikut merupakan deskripsi pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh peserta pemagangan pada PT. UA Deskripsi Pekerjaan

1. “Melakukan konfirmasi dan finalisasi data pretest / posttest pada platform yang akan digunakan sebelum pelaksanaan live class;
2. Menjalankan operasional zoom meeting (membuat dan membuka room, memberikan informasi melalui chat room, share screen dan mengolah hasil recording meeting);
3. Mendata durasi mengajar dan laporan kelas dari masing – masing tutor di program online class;
4. Mengumpulkan dan mengolah data konten belajar website dan apps mobile hingga tahap kurasi final;

5. Melakukan riset pasar produk akademik secara berkala.”

Lebih lanjut, PT. UA mengatur hak dan kewajiban dari penyelenggara pemagangan dan peserta pemagangan yang diatur pada Pasal 3 perjanjian pemagangan PT. UA adalah sebagai berikut

- (1) “Hak dan Kewajiban PIHAK PERTAMA
  - i. PIHAK PERTAMA berhak untuk menerima hasil pekerjaan dari PIHAK KEDUA dengan ruang lingkup pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 perjanjian ini;
  - ii. PIHAK PERTAMA berhak untuk membuat keputusan PIHAK PERTAMA dalam rangka melaksanakan perjanjian ini.
- (2) Hak dan Kewajiban PIHAK KEDUA
  - a. PIHAK KEDUA berkewajiban untuk melaksanakan ruang lingkup pekerjaan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 perjanjian ini.”

Pada pasal hak dan kewajiban, perjanjian PT. UA ini tidak menyebutkan adanya hak bagi pihak kedua atau dalam konteks ini adalah peserta pemagangan.

Pada Pasal 22 UU No.13 Tahun 2003 dijelaskan jika perjanjian program pemagangan memuat hak dan kewajiban ketika melaksanakan magang. Berdasarkan ketentuan pada Pasal 13 ayat (2) Permenaker No.6 Tahun 2020 hak yang harus didapat oleh peserta pemagangan adalah mendapatkan uang saku yang dalam hal ini dapat berupa uang makan, uang transportasi, atau biaya insentif peserta pemagangan. Selain tentang uang saku, peserta pemagangan berhak untuk mendapatkan program jaminan sosial sesuai pada Pasal 13 ayat 1 huruf e. Jaminan sosial yang harusnya menjadi hak dari peserta pemagangan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi peserta pemagangan selama menjalankan kegiatan pemagangan. Berdasarkan Pasal 35 ayat (1) dan (3) Permenaker No.5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua menyebutkan bahwa pada jaminan sosial peserta pemagangan ini mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

Untuk penyelesaian perselisihan ketika pelaksanaan pemagangan di PT. UA ini diatur pada Pasal 7

1. “Dalam hal timbul perselisihan diantara PARA PIHAK sebagai akibat dari pelaksanaan perjanjian ini, maka PARA PIHAK sepakat untuk menyelesaikan secara musyawarah dan kekeluargaan;
2. Dalam hal penyelesaian perselisihan secara musyawarah dan kekeluargaan tidak mencapai kesepakatan, maka PARA PIHAK sepakat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui mediasi dengan melibatkan pihak ketiga sebagai mediator;
3. Dalam hal penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak juga dapat menyelesaikan perselisihan, maka PARA PIHAK sepakat untuk menyelesaikannya

secara hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial.”

Pada perjanjian yang telah dibuat dan dilaksanakan oleh PT. UA ini menunjukkan bahwa adanya keterikatan antara kedua belah pihak antara peserta pemagangan dan perusahaan. Peserta pemagangan menyetujui perjanjian yang dibuat oleh perusahaan sebelum melaksanakan program pemagangan. Perusahaan yang akan melaksanakan program pemagangan diwajibkan untuk memiliki sebuah program yang sudah disusun dan didasarkan pada standart kompetensi kerja nasional Indonesia, standart kompetensi kerja Internasional, dan khusus. Sebuah program pemagangan yang baik akan memberikan peningkatan keterampilan, teori dan praktik, melaksanakan praktik kerja dengan baik di perusahaan, sarana prasarana yang memadai, sebagaimana tertuang pada perjanjian pemagangan.

Syarat tersebut penting untuk ditaati oleh perusahaan sebagai penyelenggara pemagangan untuk menciptakan program pemagangan yang baik dan berkualitas sesuai dengan ketetapan *International Labour Organization* (ILO 2020). Pelaksanaan pemagangan dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemagangan yang diatur juga pada Pasal 22 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis” dan dijelaskan lebih lanjut pada Pasal 22 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa “Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan”.

Pelaksanaan pemagangan diawali dengan dibukanya lowongan pemagangan pada platform perusahaan masing-masing, lalu setelah adanya proses untuk dapat menjadi peserta pemagangan tersebut dibuatlah sebuah perjanjian untuk dapat dikatakan sebagai pihak yang melaksanakan perikatan. Pemagangan yang dilaksanakan tidak berdasarkan pada perjanjian pemagangan berlaku tidak sah, karena perjanjian pemagangan tidak sah dan peserta pemagangan akan mengalami perubahan status menjadi pekerja/buruh pada perusahaan tersebut.

### **Pemagangan pada perusahaan *Start Up* yang meniadakan uang saku bertentangan dengan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.**

Setiap adanya sebuah lowongan pemagangan, untuk dapat dikategorikan sebagai sebuah perikatan harus disertai adanya perjanjian. Hal ini akan memberikan bukti bahwa kedua belah pihak yang dalam konteks ini adalah peserta pemagangan dan perusahaan telah menjalankan kontrak dan siap untuk melaksanakan program pemagangan. Isu hukum yang terdapat pada penelitian skripsi ini adalah

pertentangan norma dimana pada Pasal 1338 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut BW) bertentangan dengan Pasal 52 Ayat 1 huruf d Undang – Undang No.13 Tahun 2003. Pada Pasal 1338 BW menyebutkan bahwa

“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”

Bertentangan dengan Pasal 52 Ayat 1 huruf d UU No. 13 Tahun 2003. “Pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 ini menyatakan bahwa 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, peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Dalam perjalanan hukum perdata kita mengenal adanya Asas Kebebasan berkontrak yang merupakan sebuah asas dengan posisi sentral pada sebuah hukum kontrak. Untuk dapat dikategorikan sebagai kebebasan berkontrak harus disertai adanya kesepakatan dari kedua belah pihak. Adanya konsensus dari kedua belah pihak akan menimbulkan kekuatan yang mengikat perjanjian pemagangan ini untuk mengikat peserta pemagangan yang setuju adanya lowongan pemagangan ini dengan penyelenggara pemagangan. Adanya lowongan pemagangan merupakan langkah awal adanya perikatan pelaksanaan pemagangan ini, tanpa adanya lowongan pemagangan tidak akan terjadi pelaksanaan pemagangan karena tidak ada pemberitahuan mengenai posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan *Start Up*. Asas kebebasan berkontrak pada Pasal 1338 BW ini menekankan pada frasa “semua” dimana hal ini menunjukkan jika semua hal dapat dikatakan dan diperbolehkan untuk mengikatkan sebagaimana perjanjian yang telah dibuat.

Pembatasan pada kebebasan berkontrak diatur pada Pasal 52 UU No.13 Tahun 2003 mengisyaratkan setiap adanya perjanjian kerja yang dalam hal ini adalah perjanjian pemagangan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika tidak dibatasi maka akan memberikan kesempatan bagi penyelenggara pemagangan untuk memiliki kedudukan yang kuat dan melemahkan peserta pemagangan karena memiliki perjanjian yang berlandaskan kebebasan berkontrak tersebut. Sedangkan, pada Pasal 10 ayat (2) Permenaker No.6 Tahun 2020 mengisyaratkan sebuah pemagangan harus berdasarkan perjanjian pemagangan yang salah satu muatannya berisi uang saku.

Perjanjian pemagangan memiliki peran yang penting untuk menjamin kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban peserta pemagangan dan perusahaan sebagai penyelenggara pemagangan. Sesuai dengan Pasal 9 ayat (1) Permenaker No.6 Tahun 2020 mengisyaratkan bahwa program pemagangan diprioritaskan bagi pencari kerja atau pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya. Hal ini menunjukkan adanya hubungan kerja yang timbul akibat adanya perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh peserta pemagangan dan perusahaan. Isi dari perjanjian yang diberikan oleh PT. UA kepada peserta pemagangan ini tidak memenuhi isi perjanjian yang diatur pada Pasal 10 ayat (2) Permenaker No.6 Tahun 2020 yang salah satu isinya adalah memuat uang saku. Hal ini disebabkan karena terdapat perjanjian yang dimuat pada perjanjian pemagangan PT. UA. Pasal 3 perjanjian pemagangan ini hanya memuat hak bagi para penyelenggara pemagangan dan tidak mencantumkan hak bagi peserta pemagangan.

Besaran sebuah uang saku pada program pemagangan menjadi pembicaraan utama pada sebuah perjanjian pemagangan sebagaimana termuat dalam Permenaker No.6 Tahun 2020. Pengertian uang saku tidak dijelaskan secara definitif pada regulasi tentang pemagangan baik di dalam, di luar negeri, aturan pokok mengenai hukum ketenagakerjaan di UU No.13 Tahun 2003, dan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Pada era saat ini tidak ada sebuah perhitungan resmi mengenai banyaknya praktik Unpaid Internship atau program pemagangan yang tidak dibayar. Praktik Unpaid Internship sudah menjadi kebiasaan bagi Jobseeker atau pencari kerja untuk merintis karir (Wage 2011). Adanya lowongan pemagangan tanpa uang saku pada PT. UA ini didukung dengan tujuan perusahaan *Start Up* untuk menekan pengeluaran karena masih pada masa perintisan sebuah perusahaan. Hal inilah yang menjadi sebuah fenomena yang disalahgunakan PT. UA untuk mendapatkan peserta tanpa menggunakan adanya uang saku, tetapi tetap dapat menjalankan program kerja dari perusahaan.

Dengan adanya perjanjian pemagangan yang dilaksanakan sebelum memulai sebuah pelaksanaan pemagangan akan digunakan sebagai perjanjian yang mengedepankan hak yang akan didapatkan oleh kedua belah pihak. Hal ini juga yang menjadi sebuah kewajiban dari pihak perusahaan *Start Up* untuk memberikan uang saku kepada peserta pemagangan, namun jika ketentuan ini dilanggar dan tidak dapat terpenuhi karena dalam lowongan dan perjanjian tidak termuat mengenai uang saku sebagai salah satu hak yang didapatkan peserta pemagangan. Maka perjanjian ini tidak sah dan status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja pada perusahaan *Start Up*. sehingga, perlu adanya tindakan dan

pengawasan dari pemerintah mengenai pelaksanaan pemagangan.

Dewasa ini terdapat peristiwa lowongan pemagangan tanpa uang saku atas inisiatif dari perusahaan *Start Up*. Adanya peristiwa hukum tersebut menimbulkan konflik hukum. Berdasarkan hal ini diperlukan adanya analisa untuk mengetahui dan menjawab dari permasalahan ini. Berikut adalah unsur – unsur dari pemagangan pada perusahaan

a. Penyelenggara Pemagangan

Dalam melaksanakan program pemagangan, sebuah lowongan pemagangan dibuat oleh penyelenggara pemagangan yang dalam hal ini adalah perusahaan *Start Up* yaitu PT. UA yang berdiri pada Perusahaan PT. Umma Bright Indonesia. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang memiliki platform pembelajaran tentang Kedokteran dan Pendidikan Karier Online No.1 di Indonesia bernama Umeds serta memiliki fokus utama pada bidang pendidikan dokter. Secara yuridis, penyelenggara pemagangan diatur pada Pasal 1 Angka 3 Permenaker No.6 Tahun 2020 yang menyebutkan bahwa “Penyelenggara pemagangan adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pemagangan di Dalam Negeri.”

Penyelenggara pemagangan disini adalah sebuah perusahaan yang memiliki definisi secara yuridis dan diatur pada Pasal 1 Angka 4 huruf a Permenaker No.6 Tahun 2020 yang menyatakan bahwa

“Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Penelitian ini mengusung PT. UA sebagai contoh kasus pada penelitian skripsi ini dan berperan sebagai penyelenggara pemagangan serta pihak yang membuat lowongan pemagangan tanpa uang saku atas inisiatif sendiri. PT. UA merupakan wajah dari perusahaan yang merupakan Badan Hukum Perseroan Terbatas yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian Nomor 03 dan dibuat di hadapan Notaris pada tanggal 5 Februari 2021 serta telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Menurut website resmi PT. UA sebagai penyelenggara pemagangan ini juga merupakan perusahaan *Start Up* besar dengan pencapaian 3.000 (tiga ribu) lebih pengguna aplikasi, 15.000 (lima belas ribu) lebih mahasiswa yang terdaftar

dan menjadi anggota aplikasi pembelajaran, 78 (tujuh puluh delapan) lebih universitas yang telah bergabung, serta 50 (lima puluh) lebih pengajar.

Berdasarkan uraian dari latar belakang perusahaan *Start Up* PT. UA merupakan perusahaan yang memenuhi karakteristik perusahaan dapat dikategorikan sebagai perusahaan *Start Up*, sehingga dapat menjadi contoh kasus pada penelitian ini.

b. Peserta Pemagangan

Secara definitive peserta pemagangan tidak dijelaskan secara eksplisit pada regulasi hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan pengertian pemagangan baik pada UU No.13 Tahun 2003 atau Permenaker No.6 Tahun 2020 mengisyaratkan bahwa peserta pemagangan merupakan setiap orang yang melaksanakan pembelajaran kepada pengusaha serta mendapatkan hak seperti uang saku. Jika ditinjau lebih dalam, pekerja dan peserta pemagangan memiliki perbedaan karena pada konteks peserta pemagangan merupakan proses untuk melaksanakan pembelajaran dan bukan untuk bekerja.

Hak dan kewajiban pada pekerja dan peserta pemagangan juga berbeda sebagaimana telah diatur pada peraturan perundang-undangan. Dapat diambil kesimpulan bahwa pekerja dan peserta pemagangan tidak dapat disamakan.

Berkaca kepada konflik hukum yang terjadi, kualifikasi peserta pemagangan pada lowongan pemagangan yang diselenggarakan PT. UA merupakan *fresh graduate*. Pada dasarnya pemagangan merupakan program pelatihan yang diberikan penyelenggara pemagangan untuk peserta pemagangan dan mencapai tujuan tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa pemagangan bukan merupakan pelatihan yang diberikan kepada siswa untuk menyelesaikan kurikulumnya. Pemagangan yang dilaksanakan oleh mahasiswa dalam rangka untuk pemenuhan nilai persyaratan akademis tidak dapat diklasifikasikan sebagai peserta pemagangan di dalam negeri sebagaimana diatur pada Pasal 9 ayat (1) Permenaker No.6 Tahun 2020 yang menyatakan bahwa “Peserta pemagangan di dalam negeri meliputi a. Pencari kerja; b. Pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya” dan lebih lanjut mengenai persyaratan peserta pemagangan diatur pada Pasal 9 ayat (2) Permenaker No.6 Tahun 2020 yang menyatakan bahwa

“Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat a. Usia

paling rendah 17 tahun untuk pencari kerja, b. sehat jasmani dan rohani, c. lulus seleksi”

Berdasarkan pemaparan tersebut pemagangan yang dilaksanakan oleh mahasiswa tidak dapat dikategorikan sebagai pemagangan yang diatur pada Permenaker No.6 Tahun 2020. Peserta pemagangan dalam konteks ini adalah pencari kerja yang akan meningkatkan kemampuan dalam kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga, peserta pemagangan pada PT. UA yang merupakan *fresh graduate* berhak untuk mendapatkan uang saku.

c. Perjanjian Pemagangan

Perjanjian pemagangan memiliki peran penting untuk memberikan kepastian hukum bagi peserta dan perusahaan dan bertujuan untuk menghindari adanya praktik eksploitasi kepada peserta pemagangan misalnya hal yang berkaitan dengan jangka waktu, jam kerja, pekerjaan yang dilakukan. Perjanjian kerja diawasi oleh pengawasan di bidang ketenagakerjaan untuk menjaga pemenuhan unsur pada perjanjian pemagangan ini. Hal ini diatur pada Pasal 28 ayat (1) Permenaker No.6 Tahun 2020 yang mengisyaratkan bahwa perjanjian pemagangan diawasi oleh pengawas dinas ketenagakerjaan untuk memastikan hak dan kewajiban yang dilaksanakan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Persoalannya, pada perjanjian pemagangan PT. UA sama sekali tidak mencakup hak apapun bagi peserta pemagangan yang seharusnya mereka dapatkan dan ditulis dalam perjanjian pemagangan PT. UA sebagai hak peserta pemagangan. Melihat dan memperhatikan karakteristik dari perjanjian pemagangan PT. UA yang tidak mencantumkan adanya hak pada peserta pemagangan ini sangat memungkinkan untuk menguntungkan salah satu pihak saja yaitu pihak yang membuat perjanjian pemagangan ini (Maram Darus Badruzaman 1994)

Seperti yang telah diatur pada Pasal 10 ayat (2) Permenaker No.6 Tahun 2020, perjanjian pemagangan diharuskan memuat adanya uang saku bagi peserta pemagangan. Jika unsur uang saku tersebut tidak dimasukkan pada perjanjian magang maka perjanjian dianggap tidak sah, dan berakibat hukum peserta pemagangan berubah menjadi pekerja. Secara yuridis perjanjian pemagangan telah diatur pada Pasal 10 Permenaker No.6 Tahun 2020 dan sudah seharusnya ditaati serta diterapkan pihak penyelenggara pemagangan yaitu perusahaan *Start Up*. Perjanjian pemagangan juga akan batal demi

hukum jika melanggar syarat perjanjian kerja pada Pasal 52 UU No.13 Tahun 2003.

d. Uang Saku

Ketika selesai melaksanakan pemagangan, peserta pemagangan berhak untuk mendapatkan haknya yang salah satunya merupakan hak mendapatkan uang saku. Sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) Permenaker No.6 Tahun 2020 menjelaskan bahwa

“Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan”.

Dalam hal ini uang saku berbeda dengan upah yang diberikan karyawan perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No.13 Tahun 2003 mengisyaratkan bahwa upah diberikan kepada pekerja dan merupakan hak mereka, berbentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pengusaha tidak diperkenankan membayar upah karyawan melebihi batas minimum dari adanya upah yang dijelaskan pada Pasal 90 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih murah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

Berdasarkan uraian di atas, frasa uang saku dan upah merupakan hal yang berbeda. Besaran atau nominal uang saku pada peserta pemagangan tidak diatur secara eksplisit pada regulasi ketenagakerjaan. Berbicara mengenai bentuk uang saku, sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) Permenaker No.6 Tahun 2020, biaya transportasi merupakan biaya yang harus diberikan untuk sebuah proses lalu lintas yang dijalankan (Timboeleng and Kaseke 2015), biaya makan merupakan biaya yang harus diberikan kepada peserta pemagangan sebagai bentuk dari uang saku. Sebagaimana menjadi haknya, dan insentif peserta pemagangan merupakan tambahan atas kinerja peserta pemagangan tersebut.

Pada lowongan pemagangan yang digagas oleh PT. UA menyatakan bahwa lowongan ini bersifat tidak dibayar, begitu pula pada perjanjian pemagangan yang disepakati oleh kedua belah pihak tidak menyertakan hak apa saja yang semestinya didapatkan oleh peserta pemagangan, sehingga hal ini menyalahi aturan mengenai hak yang harus diberikan kepada peserta pemagangan.

Berdasarkan informasi dari peserta pemagangan PT. UA menyatakan bahwa mereka mendapatkan akses kelas gratis pada Umeds aplikasi dari PT. UA, yang jika diubah menjadi

nominal uang yaitu sebesar Rp2.000.000,- (dua juta rupiah). Kelas gratis yang diberikan kepada peserta pemagangan meliputi video pembelajaran mengenai kedokteran, materi pada yang disajikan pada power point, dan dapat mengakses soal dengan gratis.

Pemberian akses kelas gratis yang diberikan oleh PT. UA pada peserta pemagangan tidak dapat dikategorikan sebagai uang saku karena berdasarkan Daftar Format 3 Permenaker No.6 Tahun 2020 yang menjelaskan tentang format perjanjian pemagangan menyebutkan bahwa pada Pasal 6 Perjanjian Pemagangan adalah pasal mengenai uang saku dan berisi “PIHAK KEDUA berhak memperoleh uang saku sebesar Rp.. (... terbilang) dari PIHAK KESATU”.

Hal tersebut menjadi dasar tidak terpenuhinya unsur uang saku pada pemberian kelas gratis pada peserta pemagangan. Pemberian manfaat ini tidak mencakup uang makan, uang transportasi, dan insentif peserta pemagangan sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) Permenaker No.6 Tahun 2020. Selain itu, tidak ada nominal uang saku yang tertulis pada perjanjian pemagangan PT. UA sesuai dengan format perjanjian pemagangan yang diatur pada Permenaker No.6 Tahun 2020. Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa program kelas gratis untuk peserta pemagangan PT. UA tidak dapat dikategorikan sebagai uang saku pemagangan.

Berdasarkan analisis dan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak dapat dibenarkan adanya perusahaan *Start Up* yang membuka lowongan pemagangan dan tidak memberikan uang saku, dalam hal ini melanggar Pasal 52 ayat (1) huruf d UU No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa “pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Lebih lanjut, peraturan perundang-undangan yang dilanggar adalah Pasal 22 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 jo Pasal 10 ayat (1) Permenaker No.6 Tahun 2020 sebagai regulasi landasan pelaksanaan perjanjian dan penyelenggaraan pemagangan.

Bahwa adanya pemagangan tanpa uang saku pada perusahaan *Start Up* ini tidak dapat dibenarkan karena bertentangan dengan regulasi hukum ketenagakerjaan yaitu Pasal 13 ayat (1) huruf d Permenaker No.6 Tahun 2020 yang menyatakan bahwa peserta pemagangan berhak mendapatkan uang saku, hal ini menjadi evaluasi bagi para pengusaha khususnya pengusaha di perusahaan *Start Up* untuk memperhatikan lowongan yang menjadi jalan awal proses rekrutmen peserta pemagangan.

### **Upaya hukum non litigasi bagi peserta pemagangan untuk mendapatkan hak uang saku.**

Pada dunia ketenagakerjaan banyak terjadi perselisihan karena perbedaan kepentingan di dalam perusahaan tersebut. Dunia ketenagakerjaan di Indonesia merupakan hubungan kemitraan yang dapat memberikan potensi permasalahan yang berhubungan dengan adanya perlindungan hukum pada tenaga kerja di Indonesia. Perlu adanya pendekatan secara realitis untuk dapat menghadapi kemajuan digitalisasi kerja dengan upah yang rendah (Santoso Amedeo (ed), Oliver R. Goodenough (ed), and Tomasi Marta (ed) 2015)

Prosedur pelaksanaan program pemagangan adalah mengenai pengawasan pada pelaksanaan pemagangan tersebut yang telah diatur regulasinya pada Pasal 26 ayat (1) dan (2) Permenaker no.6 Tahun 2020 yang menyatakan bahwa :

“(1) Penyelenggara pemagangan wajib menyampaikan laporan hasil penyelenggaraan Pemagangan kepada :

- a. Direktur Jenderal dengan tembusan kepada kepala Dinas Daerah Provinsi untuk penyelenggaraan Pemagangan di lebih dari 1 (satu) provinsi;
- b. Kepala Dinas Daerah Provinsi dengan tembusan kepada kepala Dinas Daerah Kabupaten/Kota untuk penyelenggaraan Pemagangan di lebih dari satu Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) wilayah provinsi; atau
- c. Kepala Dinas Daerah Kabupaten/Kota untuk penyelenggaraan Pemagangan dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.

(2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara daring atau luring paling lama 1 (satu) bulan setelah perusahaan selesai menyelenggarakan pemagangan.”

Tidak dijelaskan secara eksplisit mengenai mekanisme dan teknis mengenai pelaksanaan pengawasan dari pemerintah kepada perusahaan *Start Up* ketika menjalankan pemagangan. Di sisi lain, pengawasan ini sangat diperlukan untuk menghindari pengurangan hak yang seharusnya didapatkan oleh peserta pemagangan. Tidak terpenuhinya hak uang saku pada peserta pemagangan ini masuk pada kategori perselisihan hak dan harus diselesaikan dengan prosedur pada UU PPHI.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur pada UU PPHI untuk menyelesaikan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Pada konteks penelitian ini perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh peserta Pemagangan dan perusahaan, karena peserta pemagangan tidak mendapatkan uang saku sebagai haknya. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini memberikan sebuah perlindungan bagi peserta pemagangan untuk mendapatkan keadilan di bidang

hubungan industrial yang menyelesaikan penyelesaian dengan tepat, cepat, murah, serta adil. Perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi beberapa kategori yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antara serikat pekerja.

Perselisihan antara peserta pemagangan dan perusahaan *Start Up* ini masuk dalam kategori perselisihan hak. Secara yuridis perselisihan hak diatur dalam Pasal 1 angka 2 UU PPHI yang menyatakan bahwa

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam konteks perselisihan hak yang terjadi karena tidak terpenuhinya hak mendapatkan uang saku pada perusahaan *Start Up* dapat dilakukan upaya non litigasi melalui proses Bipartit dan Tripartit dengan upaya mediasi. Pada perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dan perusahaan *Start Up* akan memuat mengenai cara penyelesaian perselisihan ketika terjadi perselisihan hubungan industrial. Upaya non litigasi dapat dilakukan peserta pemagangan untuk mendapatkan haknya dalam mendapatkan uang saku.

Alasan untuk mengedepankan upaya non litigasi dibandingkan upaya litigasi diatur pada Pasal 6 ayat (1) UU Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase yang menyatakan bahwa

“Sengketa atau beda pendapat dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternative penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri”

Ketika terjadi perselisihan hubungan industrial diutamakan dengan melaksanakan upaya non litigasi. Selain itu, aturan mengenai keutamaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara non litigasi juga diatur pada Pasal 136 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat”

Perselisihan hubungan industrial yang terdapat pada pemagangan PT. UA ini disebabkan karena adanya unsur hak yang tidak terpenuhi. Hak uang saku yang seharusnya didapatkan oleh peserta pemagangan PT. UA tidak dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan terjadinya perselisihan hak antara peserta pemagangan dan penyelenggara pemagangan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada perselisihan hak diawali dengan proses Bipartit yang sesuai dengan Pasal 3 UU PPHI yang memberikan sebuah isyarat jika perundingan Bipartit

dilaksanakan di setiap adanya perselisihan hubungan industrial.

Perundingan bipartit dimulai dengan melakukan sebuah musyawarah mufakat pada forum penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini berdasarkan regulasi hukum ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 3 ayat (1) UU PPHI yang menyatakan bahwa

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.

Perundingan bipartit merupakan langkah awal untuk menyelesaikan sebuah perselisihan hubungan industrial. Perundingan ini wajib diupayakan untuk menjadi solusi dalam perselisihan yang terjadi. Hal ini berkaitan dengan tujuan hukum yang menyusun peradaban untuk kebaikan manusia (I Made Sukadana 2012)

Berdasarkan uraian mengenai makna dari perundingan bipartit dapat diambil intisari dari makna tersebut bahwasannya dalam keperdataan bipartit dikenal dengan istilah negosiasi. Perundingan bipartit merupakan golongan alternatif penyelesaian sengketa dan mengutamakan musyawarah mufakat. Pada hakikatnya musyawarah merupakan sebuah kegiatan untuk saling mendengar dan menerima adanya pendapat dari kedua belah pihak yang sedang menghadapi perselisihan (H. Amran Suadi 2017)

Penyelesaian perselisihan secara non litigasi yang diupayakan melalui perundingan bipartit diharapkan dapat menghasilkan win-win solution. Menurut Susanti Adi Nugroho, pada sebuah perundingan bipartit untuk dapat dikatakan efektif dan mencapai kesepakatan sebagaimana pada aturan yang berlaku, maka ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan perundingan tersebut, yaitu

1. “Pihak yang bernegosiasi secara sukarela berdasarkan kesadaran penuh
2. Para pihak siap melakukan negosiasi
3. Mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan
4. Memiliki kekuatan yang relatif dan seimbang, sehingga dapat menciptakan saling ketergantungan
5. Mempunyai kemauan untuk menyelesaikan masalah” (Susanti Adi Nugroho 2015)

Berdasarkan Pasal 1 Angka 10 UU PPHI menyatakan bahwa “Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”.

Proses penyelesaian Bipartit dapat dilakukan dengan jangka waktu 30 hari kerja sejak perundingan tersebut dimulai. Selanjutnya jika perundingan secara musyawarah ini dapat menemukan kesepakatan, maka dibuatlah sebuah Perjanjian Bersama dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Dalam hal ini, jika pada jangka waktu 30 hari salah

satu pihak tidak memberikan tanggapan atau bahkan menolak, maka berarti bahwa perundingan Bipartit ini tidak mencapai kesepakatan dan dinyatakan gagal sesuai dengan Pasal 3 ayat (3) UU PPHI.

Langkah selanjutnya jika Bipartit dinyatakan gagal adalah mencatatkan kepada dinas ketenagakerjaan setempat. Bukti adanya upaya secara Bipartit dilengkapi dan digunakan untuk dilakukan pendaftaran, setelah itu dinas ketenagakerjaan akan memberikan penawaran kepada para pihak untuk memberikan kesepakatan atau dilanjutkan pada upaya mediasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi adalah upaya penyelesaian perselisihan yang dianggap tepat, cepat, dan efektif dan memberikan akses kepada pihak yang berselisih untuk mengungkapkan hal yang menjadi keinginannya. Mediasi diharapkan menjadi media perdamaian yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak yang sedang berselisih. Penyelesaian ini merupakan penyelesaian yang difasilitasi oleh mediator yang terdapat pada Dinas terkait, yang dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan. Mediator akan membantu menjembatani sebuah perselisihan ini untuk mendapatkan jalan keluar yaitu perdamaian kedua belah pihak.

Penyelesaian perselisihan hak secara mediasi ini dapat diselesaikan dan mendapatkan kesepakatan dari kedua belah pihak, maka dibuatlah Perjanjian Bersama dan ditanda tangani oleh pihak. Penanda tanganan ini dilakukan oleh yang bersangkutan dengan disaksikan oleh mediator lalu didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak yang menyelesaikan perselisihan ini. Akta bukti pendaftaran akan didapatkan setelah diajukannya Perjanjian Bersama pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan perselisihan hak yang terjadi antara peserta pemagangan dan PT. UA diperlukan adanya analisa untuk mengetahui dan menjawab dari permasalahan ini. Dalam hal ini penyelesaian selanjutnya adalah mediasi. Berikut adalah analisa langkah – langkah penyelesaian secara mediasi yang didasarkan pada Bagian Kedua UU PPHI yang berkenaan dengan mediasi. Berikut merupakan langkah – langkah melakukan mediasi

a. Persetujuan

Persetujuan kedua belah pihak yang sedang berselisih merupakan langkah awal untuk adanya mediasi. Upaya mediasi merupakan penyelesaian yang dibutuhkan sifat sukarela dari kedua belah pihak dan tidak boleh ada unsur paksaan.

b. Mediator

Tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan dimulai dari tahap pengaduan yang disampaikan kepada resepsionis dan dilakukan pendataan pada surat masuk di bidang administrasi. Pengaduan

akan dinaikan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan diberikan keterangan untuk disampaikan kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial.

Pengaduan perselisihan hubungan industrial akan dilakukan disposisi oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan disampaikan kepada Kepala Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial. Lalu dianalisis dan ditentukan siapa mediator yang akan menanganinya sesuai dengan kompetensi dari mediator. Analisis yang dilakukan ini berdasarkan pada Pasal 10 UU PPHI yang menyatakan bahwa “Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi”. Disposisi disampaikan kepada mediator dan akan dianalisis permasalahannya, apakah masuk dalam ranah hubungan industrial atau normative ke pengawasan.

Upaya mediasi dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan. Sebelum dilaksanakannya upaya mediasi, akan dipilih mediator yang berkompeten dalam perselisihan yang terjadi. Hal ini penting dilakukan karena seorang mediator harus bersifat netral dan dapat dipercaya untuk menyelesaikan perselisihan ini. Berdasarkan Pasal 8 UU PPHI menyatakan bahwa

“Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota ”

c. Pertemuan Mediator dan Pihak yang Bersangkutan

Sebelum dimulainya upaya mediasi, mediator akan bertemu dengan kedua belah pihak secara terpisah. Pertemuan ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran mengenai proses mediasi yang akan dilakukan. Setelah itu, mediator akan mempersilakan masing-masing pihak yang ditemui secara terpisah untuk menjelaskan permasalahan yang dialami.

d. Proses Mediasi

1) Melaksanakan proses identifikasi dan penjelasan mengenai permasalahan pada perselisihan hak yang terjadi. Para pihak yang sedang berselisih diberikan kesempatan untuk dapat memberikan pernyataan mengenai apa yang menjadi hak dan kebutuhan tentang perselisihan ini.

- 2) Pada langkah selanjutnya, dibuat sebuah ringkasan permasalahan yang terjadi untuk dapat memudahkan para pihak dalam memahami. Mediator akan memberikan fasilitas untuk dapat dilakukan pembahasan pada permasalahan dan dapat dilaksanakan upaya mediasi secara efektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Proses diskusi pada upaya mediasi dilakukan. Pada tahap ini para pihak yang sedang berselisih saling mendengarkan pernyataan satu sama lain. Jika dalam berjalannya upaya mediasi perlu adanya saksi atau saksi ahli, maka mediator berhak memanggil dan mendatangkan pada forum mediasi. Hal ini berdasarkan Pasal 11 ayat (1) UU PPHI yang menyatakan bahwa  
 “Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.”
- 4) Perihal kesiapan pemecahan sebuah masalah, akan dilakukan pemeriksaan jawaban kepada kedua belah pihak oleh mediator. Pemeriksaan ini dilakukan setelah masing-masing pihak memberikan pernyataan apa yang menjadi hak dan kebutuhan pada perselisihan hak ini untuk dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini bertujuan untuk memudahkan penyelesaian perselisihan hak.
- 5) Para pihak yang berselisih akan bersama-sama mencari jalan keluar dengan difasilitasi oleh mediator. Upaya yang dilakukan oleh mediator tersebut adalah membantu memberikan opsi terbaik yang dapat menyelesaikan perselisihan hak tersebut.
- 6) Langkah terakhir pada proses mediasi yang berlangsung adalah menentukan opsi yang diberikan oleh mediator. Opsi ini ditujukan apakah kedua belah pihak yang dalam hal ini adalah peserta pemagangan dengan penyelenggara pemagangan yaitu Perusahaan PT. UA atau bahkan menolak. Jika berhasil, mediator melakukan pemeriksaan perihal persetujuan dari kedua belah pihak tersebut. Hal ini bertujuan untuk dapat dilaksanakannya kewajiban yang telah disepakati pada Perjanjian Bersama. Lalu perjanjian ini akan ditanda tangani oleh pihak yang berangkutan dengan disaksikan oleh mediator.

Upaya non litigasi secara mediasi jika pada saat dilaksanakannya tidak mampu mencapai kesepakatan,

maka akan dibuatkan anjuran tertulis oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan. Anjuran ini dibuat dalam jangka waktu 10 hari kerja dihitung sejak dilaksanakannya sidang mediasi pertama. Para pihak akan memberikan sebuah jawaban yang ditulis kepada mediator apakah memberikan persetujuan atau bahkan memberikan penolakan. Batas waktu yang diberikan sekurang-kurangnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran. Apabila setuju maka dibuatlah Perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila mendapatkan penolakan dari salah satu pihak atau kedua belah pihak maka dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan Pasal 5 UU PPHI yang menyatakan bahwa

“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial”.

Berdasarkan uraian tersebut maka jika terdapat perselisihan hak yang disebabkan tidak dipenuhinya hak yang seharusnya didapatkan oleh peserta pemagangan dalam hal ini hak mendapatkan uang saku, maka dapat diselesaikan melalui perundingan Bipartit terlebih dahulu dengan cara musyawarah, lalu Tripartit yaitu penyelesaian secara mediasi apabila tidak menemukan kesepakatan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan penelitian yang telah di tulis, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Pemagangan tanpa uang saku tidak dapat dibenarkan menurut hukum ketenagakerjaan sebagaimana bertentangan dengan aturan yang berlaku pada Pasal 13 ayat (1) huruf d yang secara tersurat memberikan pemaparan bahwa setiap peserta pemagangan berhak mendapatkan uang saku dari penyelenggara pemagangan yang dalam konteks ini adalah perusahaan *Start Up*.
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh peserta pemagangan untuk mendapatkan hak uang saku adalah melalui :
  - a. Bipartit, yaitu diadakan musyawarah antara peserta pemagangan dengan penyelenggara pemagangan yaitu perusahaan *Start Up* untuk dapat mencapai sebuah kesepakatan dalam menyelesaikan perselisihan hak. Jika upaya Bipartit gagal dilakukan, maka dilakukan upaya Tripartit.
  - b. Upaya Tripartit pada kasus ini adalah melalui upaya mediasi karena merupakan perselisihan hak.

## Saran

1. Pelaksanaan program pemagangan yang diselenggarakan oleh PT. UA mengesampingkan adanya sebuah prosedur penyelenggaraan pemagangan. Hal ini sebagaimana telah diatur regulasinya pada Permenaker No.6 Tahun 2020 dan pemagangan tanpa uang saku ini bertentangan dengan hukum. Jika terus masih dilakukan adanya lowongan pemagangan tanpa uang saku akan berpotensi adanya eksploitasi pada peserta pemagangan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan kembali adanya urgensi pada eksistensi pengawasan yang lebih diutamakan agar penyelenggaraan pemagangan ini dapat berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Peserta pemagangan yang akan melaksanakan pemagangan harus mengetahui dan lebih detail dalam mencari lowongan pemagangan sebagaimana telah diatur regulasinya pada Permenaker No.6 Tahun 2020 agar peserta pemagangan tidak kehilangan haknya yaitu mendapatkan uang saku di masa akhir pelaksanaan pemagangan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Kementrian Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua

### Jurnal dan Buku

Djoko Heroe Soewono. 2013. “Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan : Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil - Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap.” 1–16.

Fauzi, M. 2006. “Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing).” [12] *Risalah Hukum: Jurnal Hukum*.

H. Amran Suadi. 2017. *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori Dan Praktik*. Jakarta: Kencana.

I Made Sukadana. 2012. *Peradilan Mediasi Dalam*

*Sistem Peradilan Perdata Indonesia Dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan Yang Sederhana, Cepat, Dan Biaya Ringan*. Jakarta.

Maram Darus Badruzaman. 1994. *Aneka Hukum Bisnis*. Bandung.

Peter Mahmud Marzuki. 2005. *Penelitian Hukum, Kencana*.

Santosuosso Amedeo (ed), Oliver R. Goodenough (ed), and Tomasi Marta (ed). 2015. *The Challenge of Innovation in Law: The Impact of Technology and Science on Legal Studies and Practice*.

Soerjono Suekanto, and Sri Mamudi. 2003. *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Susanti Adi Nugroho. 2015. *Penyelesaian Sengketa Arbitrase Dan Penerapan Hukumnya*. Jakarta: Kencana.

Wage, The. 2011. “Unpaid Internship : The History, Policy, and Future Implications of Fact Sheet.”