

Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan

Rindika Triananda Agista^{1*}, Siti Ngaisah²
¹rindi.agista@gmail.com, ²ngaisah@ubhara.ac.id
Universitas Bhayangkara Surabaya

*Corresponding Author: Rindika Triananda Agista
Email: rindi.agista@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai bentuk perjanjian magang dan bentuk perlindungan hukum pekerja magang serta ketetapan upah tenaga kerja magang. Metode penelitian yuridis normatif. Bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan terutama mengenai bagaimana pemenuhan hak seorang tenaga kerja magang yang telah memenuhi seluruh kewajiban dalam pelaksanaan program pemagangan. Penelitian ini sangat penting dilakukan karena hak dan kewajiban tenaga kerja magang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Mengenai hak dan kewajiban pekerja magang sesuai dengan PERMENAKER 6/2020. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah secara bertahap terlibat dalam menangani masalah ketenagakerjaan sejak saat itu melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian pengaturan mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Perjanjian magang dilakukan berdasarkan: Hak dan kewajiban pesertamagang, hak dan kewajiban penyedia pemagangan, program magang, periode Pelajar dan jumlah uang saku yang diatur dalam PERMENAKER No. 6 dari 2020. Upah sesuai dengan Hukum Ketenagakerjaan adalah hak pemagang yang diterima uang saku dari perusahaan yang ditentukan sesuai dengan kontrak kerja, perjanjian atau persyaratan hukum, termasuk ganjaran kepada pekerja magang. Undang-Undang No. 13 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: perlindungan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan perlindungan norma kerja perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja.

Kata Kunci: *Pekerja Magang, Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk yang lebih tinggi dan distribusi sumber daya yang tidak merata merupakan pendorong utama krisis tenaga kerja di Indonesia. Sejarah hubungan industrial di Indonesia dalam literatur hukum perburuhan berawal dari masa yang sangat kelam, yaitu era perbudakan, ketekatekanan dan sikap rakyat melebihi humanisme dari penguasa-penguasa partai sosial ekonomi yang berkuasa saat itu

Jika hubungan antara pemegang dan perusahaan diserahkan sepenuhnya pada kebijaksanaan para pihak, maka tujuan hukum perburuhan untuk mencapai keadilan sosial dalam angkatan kerja akan sangat sulit karena kekuatannya yang selalu ingin mendominasi yang lemah. Perusahaan akan selalu menghadapi kritik dari pekerja. Pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial dan ekonomi akan selalu menindas pekerja yang berada pada posisi lemah/rendah.

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah secara bertahap terlibat dalam menangani masalah ketenagakerjaan sejak saat itu melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian pengaturan mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan ini bersifat fundamental dan dilaksanakan dalam bentuk program jaminan sosial bagi tenaga kerja berdasarkan prinsip kegotongroyongan, kekeluargaan, dan kegotongroyongan. yang tertuang dalam semangat dan semangat Pancasila dan UUD 1945.¹

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang terjadi setelah berakhirnya kontrak kerja. Pasal 13, Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan pengusaha-pekerja menurut suatu perjanjian kerja yang meliputi unsur kerja, upah, dan perintah. Jelas bahwa kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja menciptakan korelasi kerja

Pada saat yang sama, masih banyak pekerja yang tidak mengetahui hak dan kewajibannya. Banyak pekerja magang yang merasa dirugikan dan tidak puas karena perusahaan memaksakan kehendaknya kepada pekerja magang dengan cara menekan atau tidak mematuhi peraturan kontrak kerja bagi pekerja magang. Isi pelaksanaan hubungan kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang bersifat wajib atau aturan kesusilaan sosial dan kemasyarakatan, dalam hal ini kontrak kerja dianggap tidak efektif dan batal

Kontrak kerja memainkan peran penting dan merupakan alat untuk mencapai hubungan industrial yang baik dalam praktik sehari-hari. Oleh karena itu, kontrak kerja

¹ F.X. Djumaldji and Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1982).

pada umumnya hanya berlaku bagi pekerja dan pengusaha yang menandatangani kontrak kerja. Melalui kontrak kerja, pengusaha harus dapat melakukan arbitrase perintah/mediasi kerja terkait kewajiban pencarian kerja atau mediasi tenaga kerja, yang hanya akan mengurangi pengangguran industri di Indonesia.

Meskipun kontrak kerja bersifat mengikat para pihak, namun pelaksanaannya seringkali tidak berjalan sesuai rencana, misalnya dalam hal jam kerja, masalah gaji, sehingga menimbulkan perbedaan nilai penting dalam hubungan kerja dan kemungkinan dipecat

Pekerja sering diperlakukan dengan tidak adil, jam kerja melampaui batas ketentuan, upah tidak adil, upah minimum tidak ditegakkan, jaminan sosial tidak dihormati, pekerja masih hidup dalam kemiskinan. Tujuan para pekerja adalah untuk mendapatkan uang atas kerja yang mereka lakukan, dan upah bagi pekerja karena kontrak kerja adalah faktor utama karena gaji merupakan tujuan penting dari pekerja untuk menghidupi pekerja dan keluarganya

Ada dua pandangan yang bertentangan tentang upah antara bisnis dan pekerja. Artinya, pekerja perlu mencapai upah dan upah yang tertinggi agar mereka dapat melihatnya sebagai jaminan hidup, dan pengusaha melihat upah sebagai bagian integral dari biaya produksi. Oleh karena itu, upah harus dijaga serendah mungkin. Perbedaan pendapat dan pengaruh dua sudut pandang seringkali menjadi penyebab konflik. Status pekerja sebagai individu dalam hubungan kerja relatif lemah, dan dalam hal ini pekerja sering meminta kenaikan gaji yang tidak dapat dipenuhi oleh pemberi kerja atau perusahaan. Proses karyawan tidak mungkin berhasil, tetapi peringatan dan ancaman pemecatan akan selalu menutupi kesuksesan jika karyawan bertentangan dengan niat perusahaan

Pengusaha meminta pekerja untuk bekerja lebih keras karena mereka memiliki tujuan akan tetapi perusahaan tersebut tidak ingin menaikkan upah pekerja. Selain upaya kontraktor dalam menghadapi kenaikan harga BBM, upah lembur pekerja juga harus dinaikkan agar pekerja bisa bekerja keras. Namun, dengan situasi ekonomi yang tidak stabil saat ini, semangat kerja pekerja berkurang karena tingginya harga barang kebutuhan sehari-hari, sehingga pendapatan pekerja tidak otomatis terpenuhi, kebutuhan hidup mereka, serta semangat kerja para pekerja. juga menurun

Banyak faktor yang menyebabkan demoralisasi, antara lain upah rendah, insentif tidak langsung, kondisi kerja yang buruk, dan kondisi sosial yang tidak menyenangkan. Dalam hubungan kerja, konflik antara pengusaha dan pekerja sering terjadi karena alasan lain. Dalam hubungan perburuhan, perselisihan antara pengusaha dan pekerja umumnya diakibatkan oleh perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha memiliki kebijakan yang bermaksud baik dan diterima oleh karyawan, tetapi pekerja yang terkena dampak memiliki alasan dan pandangan yang berbeda.

Pekerja yang tidak puas berbagi penurunan moral sampai konflik terjadi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang mendukung pembangunan negara. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu ditingkatkan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dalam hal ini, dunia pendidikan berperan penting dalam meningkatkan dan memajukan kualitas dan jumlah talenta. Dalam praktik kerja lapangan diharapkan pekerja magang dapat langsung beralih ke dunia kerja dengan kemampuannya sendiri, Setelah lulus, menjadi pekerja profesional dan siap bekerja sesuai harapan peserta magang yang merupakan bagian dari sistem pendidikan terpadu sekolah, yang bekerja langsung di bawah bimbingan dan manajemen instruktur dan pekerja berpengalaman. Undang-Undang No. 13 Tahun 2013

KAJIAN PUSTAKA

Perlindungan Hukum

Pengertian hukum menurut JCT Simorangkir, dikutip oleh CST Kansil, adalah “Hukum adalah peraturan yang bersifat wajib dan menentukan tingkahlaku manusia dalam suatu lingkungan masyarakat yang dirancang oleh suatu badan publik yang terakreditasi.”² Menurut Kamus Hukum, pengertian hukum adalah “peraturan-peraturan wajib yang ditetapkan oleh badan-badan resmi yang berwenang yang menentukan tingkah laku manusia dalam suatu masyarakat, yang pelanggarannya menimbulkan perbuatan.”³ Pengertian hukum pula dikatakan oleh Sudikno Martokusumo bahwa: Martokusumo mengatakan bahwa hukum adalah daftar hukum umum dan hukum alam, dan hukum itu universal karena berlaku untuk semua orang dan prinsipnya adalah memilih apa yang harus dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan atau apa yang harus dilakukan. Selesai. Itu harus dilakukan dan memilih bagaimana menghormati hukum dan memilih bagaimana caranya melaksanakan kepatuhan di kaedah kaedah.⁴

Fungsi hukum menurut Satjipto Raharjo berarti melindungi kepentingan individu dengan memberdayakan mereka untuk bertindak sesuai dengan kepentingan tersebut. Distribusi kekuasaan ini dapat diukur dalam arti dipengaruhi oleh luas dan dalamnya. Perlindungan didefinisikan sebagai tindakan untuk menjamin perdamaian, keamanan, kebahagiaan dan ketenangan sekaligus melindungi orang yang dilindungi dari bahaya atau risiko yang mengancamnya.

Perlindungan biasanya berarti melindungi sesuatu dari hal-hal yang merugikan atau lebih negatif. Ini bisa menjadi keuntungan, objek, atau komoditas. Perlindungan

² C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989).

³ Subekti and R. Tjitrosoedibio, *Kamus Hukum*, Cet. 5. (Jakarta: Pradnya Paramita, 1980).

⁴ Sudikno Mertokusum, *Mengenal Hukum : Suatu Pengantar*, Ed.1 Cet.1. (Yogyakarta: Liberty, 2005).

juga mencakup konsep perlindungan yang diberikan kepada yang rentan. Oleh karena itu, perlindungan hukum berarti negara melakukan segala upaya untuk menjamin kepastian hukum dan pelakunya dihukum sesuai dengan hukum guna menjamin perlindungan warga negara agar hak-haknya sebagai warga negara tidak dilanggar.

Tenaga Kerja Magang

Tenaga Kerja Magang merupakan anak muda yang masih mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi pada bekerja. lantaran ingin menerima nilai yg layak selain latihan. Dengan demikian, menggunakan bimbingan yg tepat, pekerja magang bisa membantu menaikkan kinerja suatu perusahaan.

Magang diatur oleh undang-undang perburuhan. Menurut undang-undang, pelatihan kejuruan adalah salah satu sistem pelatihan yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pendidikan dan bekerja di bawah pengawasan dan bimbingan langsung seorang instruktur atau staf yang lebih berpengalaman, itu adalah departemen. Target adalah karyawan yang tertarik untuk memperoleh atau meningkatkan keterampilan tertentu.

Menurut undang-undang Ketenagakerjaan, Magang sebaiknya tidak lebih dari satu tahun. Selama magang, pekerja magang berhak atas tunjangan dan/atau tunjangan perjalanan, pengakuan perusahaan atas kualifikasi mereka dan asuransi kecelakaan kerja (jaminan sosial tenaga kerja).

Hak dan Kewajiban Pekerja Magang:

Peserta Pemagangan memiliki hak untuk:

1. mendapat bimbingan dari pembimbing atau instruktur pemagangan
2. memperoleh pelaksanaan hak berdasarkan perjanjian pemagangan
3. Akses ke fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama magang
4. Mendapatkan uang saku
5. Mendaftar dalam skema jaminan sosial

Selain hak, pekerja magang juga mempunyai kewajiban :

1. Mentaati Perjanjian Pemagangan
2. Mengikuti program Pemagangan hingga selesai
3. Mentaati tata tertib yang berlaku pada Penyelenggara Pemagangan
4. Menjaga nama baik Penyelenggara Pemagangan
5. Ketentuan Upah Tenaga Kerja Magang

Setiap perusahaan memiliki komponen atau besaran penilaian yang berbeda-beda tergantung dari kebijakan perusahaan tempat pelatihan tersebut berada. Pemagangan berhak atas hak mereka sendiri berdasarkan Pasal 22(2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak-hak yang dimaksud misalnya, uang saku dan pendapatan transportasi, tenaga kerja dan jaminan sosial, asuransi kompensasi pekerja, kematian magang khusus

Perjanjian Kerja

Pasal 1-15 UU 2003 13 (UU Ketenagakerjaan) Hubungan kerja dalam angkatan kerja adalah hubungan antara majikan dengan pekerja/buruh berdasarkan suatu kontrak kerja, yang meliputi unsur kerja, upah, dan perintah. Oleh karena itu, hubungan kerja tidak boleh timbul dari perjanjian kemitraan, tetapi dari kontrak kerja. Kontrak Kerja/Kontrak Kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 1. 13/2003 adalah kontrak antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pengusaha, termasuk syarat, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Artinya, penyelidikan hukum yang dilakukan dengan mencari peraturan dan literatur tentang masalah yang diselidiki dan mempertimbangkan bahan pustaka dan data sekunder sebagai sumber penyelidikan.

Untuk jenis penelitian hukum normatif, maka tipe penelitiannya adalah yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif ialah Pendekatan tersebut didasarkan pada bahan hukum primer dengan mengkaji teori, konsep, asas hukum dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini. Pendekatan ini disebut juga dengan pendekatan perpustakaan, yaitu dengan melihat buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hak dan Kewajiban Pekerja Magang serta Perusahaan

Pelaksanaan hak dan kewajiban yang adil dalam hubungan perburuhan bermanfaat bagi kedua belah pihak. Bagi pekerja, menjalankan hak dasar untuk menjadi pekerja tidak hanya meningkatkan keuntungan, tetapi juga memotivasi

mereka untuk bekerja.⁵

Jika ingin menumbuhkan motivasi ini, ada kebutuhan yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha untuk memahami apa yang memotivasi pekerja/buruhnya, dan penting bagi pengusaha untuk memahami motivasi pekerja/karyawan. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut menentukan jalan untuk mencapai tujuan perusahaan. Teori motivasi eksternal menyatakan bahwa kekuatan individu ditentukan oleh faktor internal yang dikelola oleh manajer, lingkungan kerja misalnya upah kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, promosi dan tanggung jawab.

Hubungan antara perusahaan dan peserta pelatihan disebut hubungan manajemen kerja dan pada dasarnya merupakan proses yang mendorong komunikasi dan keselarasan. Didukung dengan proposal dan negosiasi, serta kompetensi dan komitmen yang tinggi dari seluruh elemen perusahaan.

Pengertian hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 nomor 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan. Mengatur hubungan antara pelaku produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hubungan kerja diciptakan untuk menemukan keseimbangan kepentingan pekerja. Pengusaha dan pemerintah memiliki kepentingan masing-masing pada ketiga faktor tersebut. Perusahaan merupakan tempat bekerja bagi peserta pelatihan dan pelatihan kejuruan, dan merupakan sumberpendapatan. Perusahaan dapat menjadi tempat dimana para pengusaha dapat menggunakan modalnya untuk memperoleh keuntungan. Bisnis sangat penting bagi pemerintah, karena bisnis terkecil sekalipun merupakan bagian dari kekuatan ekonomi untuk menciptakan produk dan jasa yang memenuhi kebutuhan masyarakat

Hak peserta pelatihan yang ketiga adalah memperoleh perlindungan berupa jaminan terhadap kecelakaan kerja dan kematian. Menurut ImamSoepomo, hak ketiga ini dapat digolongkan sebagai perlindungan teknis. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa jenis perlindungan teknis ini sangat relevan untuk melindungi pekerja dari kerugian yang terkait dengan tindakan saat menangani peralatan kerja dan keselamatan kerja

Karena mereka berhak atas manfaat pelatihan, Perusahaan dapat mempekerjakan mereka sesuai dengan peran mereka, sebagaimana didefinisikan dalam Perjanjian Pelatihan. Di bawah bimbingan staf yang berpengalaman, peserta pelatihan dapat dikelola untuk menjaga perusahaan tetap berjalan dan meningkatkan produktivitas

⁵ Sukanto Reksohadiprodjo and T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur Dan Perilaku*, Cet.ke-12. (Yogyakarta: BPFE, 2000).

Namun, perusahaan tidak boleh menyalahgunakan kontrak magang untuk menerima tenaga kerja murah, memanfaatkan magang, dan memberikan uang saku sebagai kompensasi.

Penetapan Upah Tenaga Magang

Menurut UU Ketenagakerjaan, upah adalah balas jasa dari seorang pemberi kerja atau pemberi kerja kepada seorang pekerja/buruh, yang dipungut dan dinyatakan dalam bentuk uang, ditentukan dan dibayarkan sesuai dengan kontrak, perjanjian atau peraturan ketenagakerjaan. / hak pekerja. Termasuk tunjangan pekerjaan/tenaga kerja. Pekerjaan dan/atau jasa yang dilakukan atau akan dilakukan oleh karyawan dan keluarganya

Komponen uang saku atau upah dengan tunjangan tetap yang ditambahkan sekurang-kurangnya 75 persen dari gaji pokok. Upah juga diatur agar tidak jatuh di bawah upah minimum. Tunjangan, di sisi lain, tidak diatur dan tidak diizinkan oleh undang-undang ketenagakerjaan atau peraturan upah negara. Uang saku juga dibayarkan menurut kinerja perusahaan, bukan pembayaran pokok pekerjaan yang dibayarkan dalam satuan jam atau hasil

Oleh karena itu, uang jajan bukanlah gaji pegawai, tetapi bisa disebut tunjangan. Jika pembayaran bulanan adalah jumlah tetap, lump sum disertakan. Namun, jika jumlahnya berkaitan dengan kehadiran siswa, manfaat sementara seperti biaya perjalanan juga harus diperhitungkan

Upah magang umumnya jauh lebih rendah daripada upah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Dengan demikian, program pemagangan rentan disalahgunakan oleh perusahaan yang ingin menghindari aturan dan mendapatkan magang yang "berkualitas" setiap tahun tanpa membayar upah minimum. Misalnya, seorang pemegang mungkin tidak secara sadar memperoleh gelar karena gelar itu berulang di tahun kedua, yang dapat mengubah tujuan awal pemegang untuk memperoleh keterampilan dari pelatihan kejuruan menjadi eksploitasi

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Magang

Magang adalah bagian dari sistem pelatihan kejuruan yang terintegrasi dengan pelatihan di lembaga pendidikan dan bekerja langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur dan pekerja yang berpengalaman luas dalam produksi barang dan jasa di rumah. Magang dirancang bagi siswa untuk mendapatkan keterampilan dan kemampuan tertentu.

Setelah berhasil menyelesaikan pelatihan, peserta pelatihan berhak atas pengakuan atau sertifikasi oleh perusahaan masing-masing. Perusahaan tidak boleh membebankan biaya kepada peserta pada setiap tahap proses pelatihan.

Magang tidak hanya melengkapi CV pelamar dengan bukti pengalaman profesional, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Dalam praktik SDM saat ini, kualitas kewirausahaan sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan.

Perusahaan yang menerapkan dan mengembangkan budaya kolaboratif, nilai dan etika bisnis yang kuat, serta kepemimpinan yang kuat dan menginspirasi biasanya memberikan pengalaman magang yang positif. Ini memiliki reputasi yang baik dan memberikan kesan bahwa itu adalah tempat terbaik untuk magang. Hal ini memudahkan perusahaan untuk menarik dan bekerja dengan talenta terbaik

Tenaga Kerja Magang merupakan anak muda yang masih mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi pada bekerja. lantaran ingin menerima nilai yg layak selain latihan. Dengan demikian, menggunakan bimbingan yg tepat, pekerja magang bisa membantu menaikkan kinerja suatu perusahaan.

Pelatihan tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan. Menurut undang-undang, pelatihan kejuruan diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pendidikan dan pekerjaan di bawah pengawasan dan bimbingan langsung seorang pelatih atau karyawan yang berpengalaman di departemen, salah satunya adalah sistem. Tujuannya adalah karyawan yang tertarik untuk memperoleh atau meningkatkan keterampilan tertentu.

Pelatihan biasanya dilakukan oleh siswa di tahun terakhir mereka. Sebelum lulus, kamu perlu merasakan langsung bagaimana rasanya memasuki dunia kerja yang sebenarnya. Magang membutuhkan kesepakatan tertulis antara mahasiswa dan perusahaan. Jika tidak tercapai kesepakatan, masa magang akan berakhir dan status peserta sebagai karyawan perusahaan akan berubah. Apalagi jika ingin magang di luar negeri harus mendapat izin dari Menteri.

Menurut undang-undang Ketenagakerjaan, Magang sebaiknya tidak lebih dari satu tahun. Selama magang, pekerja magang berhak atas tunjangan dan/atau tunjangan perjalanan, pengakuan perusahaan atas kualifikasi mereka dan asuransi kecelakaan kerja (jaminan sosial tenaga kerja).

Perlindungan hukum dipahami sebagai perlindungan atau perlindungan hukum melalui sarana hukum, yang bertujuan untuk melindungi kepentingan tertentu, yaitu mengubah kepentingan yang dilindungi menjadi hak hukum. dalam hukum. "Hak" juga dikenal sebagai hak subjektif. Hukum subjektif adalah aspek positif dari hubungan hukum yang didefinisikan oleh hukum objektif

Perlindungan hukum preventif yang dirancang untuk mencegah terjadinya perselisihan. Dalam perlindungan hukum ini, subjek hukum diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapat sebelum pemerintah mengambil keputusan akhir

Jika peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mewajibkan atau memaksa pengusaha untuk bertindak sesuai dengan hukum benar-benar ditegakkan oleh semua pihak, maka perlindungan hukum terhadap kekuatan kewirausahaan tercapai karena efektifitas hukum tidak dapat diukur dengan undang-undang, tetapi oleh undang-undang. Diukur secara sosiologis dan filosofis. Pada saat yang sama, perlindungan pekerja/karyawan dapat dilaksanakan melalui pelatihan, kompensasi atau peningkatan kesadaran akan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui peraturan perusahaan

Perlindungan terhadap pekerja magang menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dengan alasan apapun untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pemagang dan untuk mencapai kesejahteraan pemagang dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha.

Perjanjian Antara Pekerja Magang dengan Perusahaan

Pasal 1 UU No. 15. Keputusan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan kontrak kerja yang meliputi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Oleh karena itu, hubungan kerja tidak boleh timbul dari perjanjian kemitraan, tetapi dari kontrak kerja. Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, kontrak kerja/kontrak kerja adalah kontrak antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pengusaha, termasuk peningkatan syarat, hak, dan kewajiban kedua belah pihak

Pada dasarnya kontrak magang tidak jauh berbeda dengan kontrak kerja atau kontrak kerja. Menurut keputusan menteri tersebut di atas, perjanjian magang sekurang-kurangnya memuat empat unsur, yaitu hak dan kewajiban peserta diklat, hak dan kewajiban penyelenggara peserta diklat, rencana diklat, dan besaran kocek. Uang

Dinas Tenaga Kerja kabupaten/kota harus mengetahui dan menyetujui kontrak pelatihan. Jika departemen tidak memberikan persetujuannya dalam waktu 3 hari kerja, perjanjian magang tidak dapat dilaksanakan.

Pemenuhan Hak dan Kewajiban Peserta Program Magang di Dalam Perjanjian Sesuai Dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan R.I Nomor 6 Tahun 202

Menurut ayat 1 Pasal 1 Peraturan Menteri Sumber Daya Manusia Republik Indonesia tentang penyelenggaraan prakerin di rumah tahun 2020, pemagangan dipahami sebagai suatu metode pembelajaran terpadu dalam suatu lembaga pendidikan yang berfungsi langsung di bawah pengawasan. Pengajar atau pengawas pekerja/buruh yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan jasa di perusahaan untuk memperoleh keterampilan tertentu

Perguruan tinggi biasanya mengirimkan mahasiswa pada semester sebelumnya untuk mengambil program studi di perusahaan atau kantor yang terkait dengan bidang keahliannya. Program perguruan tinggi biasanya termasuk dalam kredit yang harus diperoleh siswa. Memastikan program pembelajaran dijalankan oleh siswa karena memenuhi syarat untuk menyelesaikan beban belajar. Sebagai peserta penelitian, mahasiswa akan dilindungi secara hukum berdasarkan Peraturan Menteri Kependidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri

Menurut Pasal 10 Peraturan Menteri Sumber Daya Manusia Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Prakerin, pelatihan harus dimulai dan didasarkan pada kesepakatan tertulis antara peserta Prakerin dengan peserta magang. Penyedia layanan. diketahui dan disetujui oleh pemerintah kabupaten/kota

Pelaksanaan magang dikawal oleh Peraturan No. 6 Tahun 2020 Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. Statut itu adalah payung undang-undang untuk penganjur pemerdagangan dan peserta magang.

Dalam sosiologi hukum, hukum berperan sebagai alat kontrol sosial, yang bertujuan untuk menentukan perilaku manusia, menyeimbangkan masyarakat, dan menciptakan keadaan yang serasi antara stabilitas sosial dan perubahan.⁶ Keabsahan suatu hukum adalah proses penegakan hukum itu. Dalam hal ini, Keputusan Menteri Sumber Daya Manusia Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemberlakuan Pemagangan merupakan salah satu alat kontrol sosial bagi penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan. Siswa yang dituntut untuk berprestasi baik dalam program magang negara juga berhak atas perlindungan aturan ini.

Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Magang Bila Magang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Magang

Perlindungan hukum bagi peserta pelatihan sangat diperlukan mengingat posisinya yang sangat lemah, perlindungan hukum oleh kekuasaan pemberi kerja diberikan ketika peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mewajibkan atau memaksa perusahaan untuk bertindak sesuai dengan undang-undang justru dilaksanakan oleh semua pihak karena undang-undang tersebut tidak berlaku secara yuridis saja.⁷ Nomor resmi. "Stabilitas Tenaga Kerja" tahun 2003 menetapkan jenis-jenis perlindungan tenaga kerja bagi pekerja: perlindungan norma ketenagakerjaan, perlindungan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja dan jaminan sosial. Perlindungan hukum aturan ketenagakerjaan meliputi Pasal 69, 70, 74

⁶ Ashadi L. Diab, "Peranan Hukum Sebagai Social Control, Social Engineering dan Social Welfare," *Jurnal AlAdl* 7, no. 2 (2014).

⁷ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja* (Bandung: Lubuk Agung, 2011).

dan 79. Pasal 69 Mempekerjakan anak di bawah umur dilarang. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja meliputi keselamatan, kesehatan dan pengupahan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 74, 86, 87 dan 88. Pasal 11 Ketentuan ketenagakerjaan dan/atau jaminan sosial.

Sanksi Hukum Ketenagakerjaan

Pelanggaran hukum perburuhan, seperti pelanggaran hukum lainnya, dikenakan denda dan sanksi atas pelanggaran hukum perburuhan. UU Ketenagakerjaan memiliki beberapa ketentuan, di antaranya sanksi/sanksi bagi setiap pelanggarnya. Jika pelatihan tidak sesuai dengan kontrak pelatihan, pemberi kerja dapat dikenakan tiga sanksi. Pelanggaran hubungan kerja: Kepemilikan administratif. Sanksi administratif dapat dikenakan jika pengusaha melakukan pelanggaran. Format saksi administratif dijelaskan dalam Pasal 190 UU. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Instansi yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia kantor bandara dapat menanggulangi sementara magang

Jika dalam pelaksanaannya ternyata tidak mengikuti arahan diklat, tidak memenuhi syarat penyelenggara. Sanksi pidana dalam hubungan perburuhan dapat dijatuhkan apabila pekerja atau perusahaan melakukan pelanggaran yang diatur dalam hukum pidana dan/atau hukum perburuhan, dan sanksi yang diperoleh dapat berupa tindak pidana lain dan sanksi perdata. Dasar hukum penyelesaian perselisihan perburuhan adalah Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Pekerja- Manajemen. Penyelesaian hubungan perburuhan dapat dicapai melalui mekanisme non-hukum (non-yudisial) dan mekanisme yudisial (pengadilan). 2004 2. tentang penyelesaian hubungan perburuhan. Pengadilan Tenaga Kerja adalah pengadilan khusus dengan yurisdiksi umum. Kekuasaan mutlak Pengadilan Ketenagakerjaan adalah pada perselisihan tingkat pertama, perselisihan pemangku kepentingan tingkat pertama dan terakhir, perselisihan pemberhentian tingkat pertama dan terakhir, dan perselisihan tingkat pertama dan terakhir. Adalah untuk menyelidiki dan memutuskan perselisihan serikat pekerja. Perusahaan, atau tempat di mana perusahaan mempertimbangkan pengadilan (Pasal 2, Pasal 81 UU 2004)

Jika terbukti bersalah, pengusaha dan pekerja yang terlibat dalam perselisihan perburuhan dapat dikenakan sanksi perdata. Jenis sanksinya adalah pemutusan kontrak kerja jika kontrak tidak bersyarat, pemutusan kontrak kerja jika pekerjaan yang diusulkan bertentangan dengan hukum, kesusilaan dan ketertiban umum, dan pembatalan izin magang. pelanggaran hukum yang berlaku

Selain penyelesaian dalam bentuk sanksi administrasi, pidana dan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, penyelesaian juga termasuk dalam kesepakatan antara mahasiswa dan majikan: ganti rugi, kerugian yang disebabkan oleh mahasiswa,

ketidaksetujuan dengan mahasiswa yang dinyatakan secara tegas 3 (tiga) jumlah hari program magang. akan dianggap diskualifikasi.

KESIMPULAN

Perjanjian magang dilakukan berdasarkan: Hak dan kewajiban peserta Pelajar, hak dan kewajiban penyedia Pelajar, program Pelajar, periode Pelajaran dan jumlah uang tas yang diatur dalam PERMENAKER No. 6 dari 2020. Hak-hak siswa adalah untuk mendapatkan bimbingan, mendapatkan pelaksanaan hak-hak sesuai dengan kontrak siswa, mendapatkan alat keamanan dan kebersihan kerja selama lulus siswa, berpartisipasi dalam jaminan sosial, mendapatkan sertifikat siswa / sertifikat untuk berpartisipasi dalam siswa dan mendapatkan uang tas. Biaya tujuan termasuk: biaya pengangkutan, subsidi makanan dan rangsangan untuk siswa. Untuk periode pengajian yang diatur dalam PERMENAKER No. 6 dari 2020, tidak lebih dari 1 tahun

Upah sesuai dengan Hukum Ketenagakerjaan adalah hak pemegang yang diterima uang saku dari perusahaan yang ditentukan sesuai dengan kontrak kerja, perjanjian atau persyaratan hukum, termasuk ganjaran kepada pekerja magang. Undang-Undang No. 13 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: perlindungan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan perlindungan norma kerja perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Diab, Ashadi L. "Peranan Hukum Sebagai Social Control, Social Engineering dan Social Welfare." *Jurnal AlAdl* 7, no. 2 (2014).
- Djumialdji, F.X., and Wiwoho Soedjono. *Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara, 1982.
- Kansil, C.S.T. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Mertokusum, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Ed.1 Cet.1. Yogyakarta: Liberty, 2005.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, and T. Hani Handoko. *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur Dan Perilaku*. Cet.ke-12. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Subekti, and R. Tjitrosoedibio. *Kamus Hukum*. Cet. 5. Jakarta: Pradnya Paramita, 1980.
- Wijayanti, Asri. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung, 2011.