

**PELAKSANAAN HAK HAK PESERTA PEMAGANG DI
PERUSAHAAN *START UP* DITINJAU DARI PERMENAKER
NO 6 TAHUN 2020**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

**AGUNG SAPAWI ROKAN
1706200048**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/HH/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Teln. (061) 6622400- 66224567

<http://hukum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

NAMA : AGUNG SAPAWI ROKAN
NPM : 1706200048
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN HAK-HAK PESERTA PEMAGANG DI PERUSAHAAN START UP DITINJAU DARI PERMENAKER NO. 6 TAHUN 2020

• PENDAFTARAN : Tanggal 20 September 2022

Dengan diterimanya skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H.)

Diketahui
Dekan Fakultas Hukum

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
NIDN: 001106204

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/1H/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061)6622400- 66224567

<http://hukum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 05 Oktober 2022, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : AGUNG SAPAWI ROKAN
NPM : 1706200048
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN HAK-HAK PESERTA PEMAGANG DI PERUSAHAAN START UP DITINJAU DARI PERMENAKER NO.6 TAHUN 2020

Dinyatakan:

- (A-) Lulus Yudisium dengan predikat Baik
- () Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
- () Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502

Sekretaris

Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. MIRSA ASTUTI, S.H., M.H.
2. Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.
3. Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum

1.

2.

3.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567

<http://hukum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : AGUNG SAPAWI ROKAN
NPM : 1706200048
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN HAK-HAK PESERTA PEMAGANG DI
PERUSAHAAN START UP DITINJAU DARI PERMENAKER
NO. 6 TAHUN 2020

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian Skripsi

Medan, 05 Oktober 2022

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
NIDN: 001106204

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menandatangani surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
(UMSU)

Teakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi : Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224667 Fax. (061) 6625474, 6631003

<http://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrahmanirrohim

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agung SAPAWI ROHAN
Tempat/tgl lahir : Alurajo, Seiurai Selatan / 26 Juni 1999
No. KTP (NIK) : 1205192606990010
NPM : 1706200048
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu hukum / Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa, dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan/lampirkan dalam melengkapi Berkas Sidang Meja Hijau adalah BENAR dan ASLI. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas yang sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Medan, 02-09-2022

Yang Menyatakan,



(Agung Sapawi Rohan)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/20
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA

NAMA : AGUNG SAPAWI ROKAN
NPM : 1706200048
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum/ Hukum Perdata
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN HAK HAK PESERTA PEMAGANG DI PERUSAHAAN START UP D TINJAU DARI PERMENAKER NO 6 TAHUN 2020
Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H., S.H.
M. Hum

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
01-01-22	ACC Judul	
10-01-22	Diskusi Perihal Proposal	
19-01-22	Acc Proposal untuk di sematkan	
01-04-22	BAB Perbaikan Rumusan masalah	
11-04-22	Perbaikan terhadap Skripsi	
26-04-22	Penyerahan hasil Skripsi	
15-05-22	Perbaikan terhadap hasil wawancara	
02-06-22	Penyerahan hasil wawancara	
19-07-22	ACC untuk di Sidangkan	

Diketahui,
a.n. DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, SH., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

(Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H., S.H., M.Hum)

ABSTRAK

Pelaksanaan Hak Hak Peserta Pemegang Di Perusahaan *Start Up* Ditinjau Dari Permenaker No 6 Tahun 2020

Agung Sapawi Rokan

Secara khusus mengenai hak-hak peserta pemegang diatur lebih lanjut dalam Pasal 13 ayat 1 dan ayat 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri salah satunya yaitu berhak mendapatkan upah dan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Namun, dalam implementasinya masih banyak pemegang di perusahaan *Start Up* yang belum maksimal mendapatkan hak-haknya sesuai dengan apa yang telah dijamin oleh Permenaker tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini pertama, untuk mengetahui kedudukan hak-hak peserta pemegang di Perusahaan *Start Up*, bentuk perjanjian antara peserta pemegang dengan Perusahaan *Start Up* dan implementasi perjanjian peserta pemegang dengan Perusahaan *Start Up*.

Adapun Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan sifat penelitian deskriptif, yang hanya menggunakan data hukum islam, data primer sebagai pendukung dan data sekunder. Data diperoleh dengan studi kepustakaan baik secara *online* maupun *offline* serta wawancara dengan pihak perusahaan *Start Up* dan kemudian, data diolah dengan menggunakan analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pertama, kedudukan hak-hak peserta pemegang di perusahaan *start up* yaitu diatur lebih lanjut dalam Pasal 13 Permenker No. 6 Tahun 2020 yang dimana Peserta Pemagangan mempunyai beberapa hak antara lain: upah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja dan lain sebagainya. Kedua, bentuk perjanjian antara peserta pemegang dengan perusahaan *start up* ruang guru adalah berbentuk perjanjian pemagangan program *Learning Acceleration Opportunity Program* (LEAP) dengan jangka waktu 4 (empat) bulan. Di dalam perjanjian tersebut, tidak jauh berbeda dengan bentuk format perjanjian pemagangan yang dirumuskan dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020. Ketiga, implementasi perjanjian peserta pemegang dengan perusahaan *start up* ruang guru nyatanya tidak selalu sesuai dengan apa yang diperjanjikan dan disepakati dalam klausula perjanjian terutama mengenai keuntungan yang didapatkan oleh para pemegang dimana salah satunya mengenai upah yang dijanjikan oleh pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru dibayar sebesar Rp. 150.000 (seratus lima puluh ribu rupiah) per hari kerja.

Kata Kunci: Hak-Hak, Perusahaan Start Up, Pelaksanaan Magang.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Hak Hak Peserta Pemegang Di Perusahaan *Start Up* Ditinjau Dari Permenaker No 6 Tahun 2020”**.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya yang telah membesarkan dan mendidik saya, yaitu Bapak M. Aripin Rokan dan Ibu Ana serta ucapan terimakasih kepada Kakak Nur Intan Abdillah Rokan yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Dan terimakasih saya ucapkan kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani., M. AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H dan Wakil Dekan III Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H. Dan kepada Kepala Bagian Hukum Perdata Ibu Nurhilmiyah, S.H.,M.H.

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Surya Perdana, S.H., M.Hum selaku pembimbing, dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai. Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung.

Dan terimakasih kepada teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebut satu persatu, yang telah memberi masukan, menasehati serta memberikan semangat kepada saya. Saya menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan untuk melengkapi kekurangan yang ada pada skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 5 September 2022
Hormat Saya
Penulis,

AGUNG SAPAWI ROKAN

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	6
2. Faedah Penelitian	7
B. Tujuan Penelitian	8
C. Definisi Operasional	9
D. Keaslian Penelitian	10
E. Metode Penelitian	11
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	11
2. Sifat Penelitian	12
3. Sumber Data	13
4. Alat Pengumpul Data	14
5. Analisis Data	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan	16
B. Hak-Hak Peserta Pemegang	20
C. Perusahaan <i>Start Up</i>	26
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	31
A. Kedudukan Hak-Hak Peserta Pemegang Di Perusahaan <i>Start Up</i>	31
1. Konsep Pemagangan Yang Dikembangkan Pada Perusahaan <i>Start Up</i>	31
2. Kedudukan Hak-Hak Peserta Pemegang Pada Perusahaan <i>Start Up</i>	37
B. Bentuk Perjanjian Antara Peserta Pemegang Dengan Perusahaan <i>Start Up</i>	49
1. Pengaturan Bentuk Perjanjian Pemagangan Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2020	49

2. Bentuk Perjanjian Antara Peserta Pemegang Dengan Perusahaan <i>Start Up</i>	53
C. Implementasi Perjanjian Peserta Pemegang Dengan Perusahaan <i>Start Up</i>	58
1. Prosedur Pelaksanaan Perekrutan Peserta Pemegang di Perusahaan <i>Start Up</i>	58
2. Implementasi Bentuk Perjanjian Peserta Pemegang Dengan Perusahaan <i>Start Up</i>	60
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	vi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Hal tersebut seiring dengan tujuan konstitusi Indonesia Pasal 28 A Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Karena merupakan suatu amanah dari konstitusi, maka hak setiap warga negara berhak untuk bisa mengembangkan diri dalam bidang ketenagakerjaan yang salah satunya dalam bentuk pelatihan kerja atau sering disebut dengan magang. Dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, dikenal berbagai macam bentuk pemagangan (magang) yakni pemagangan dalam rangka pelatihan kerja, pemagangan untuk tujuan akademis, dan magang untuk pemenuhan kurikulum atau persyaratan suatu profesi tertentu.¹

Secara yuridis magang berarti bagian dari sistem pelatihan yang diselenggarakan secara terpadu dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa diperusahaan. Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa:

¹ Erna Susanti. (2014). “Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sebagai Regulasi di Daerah”. Jurnal Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Vol. 10, No. 1, halaman 50.

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 pemegang mengikuti untuk mendapatkan keterampilan yang di perlukan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang di dapatkan dalam magang. Maka magang bukan merupakan relasi pemberi kerja dan pencari kerja, namun relasi antara pencari keterampilan dengan penyedia keterampilan yang dilakukan dilingkungan kerja. Magang dilaksanakan atas dasar perjanjian magang antara Peserta pemegang dan pengusaha yang dibuat secara tertulis yang sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu magang.²

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:³

- a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu

² Hardijan Rusli. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU NO.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia, halaman 19.

³ Niru Anita. (2014). “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia”. *Jurnal Hukum*, Vol. 12, No. 1, halaman 64-65.

memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.

- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.
- g. Hak atas rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.
- h. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

Selain itu, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta) juga mengatur ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa:⁴

- 1) Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
- 2) Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.

⁴ *Ibid.*, halaman 65.

- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Sebagaimana secara khusus mengenai hak-hak peserta pemegang diatur lebih lanjut dalam Pasal 13 ayat 1 dan ayat 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 13

- 1) 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.
- 2) Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.

Secara perspektif islam, slam sangat menghormati perjanjian-perjanjian yang sesuai syara' dan di antaranya kontrak kerja antara Peserta pemegang dan perusahaan yang mengedepankan hak-hak peserta pemegang, maka Islam mewajibkan untuk menepati dengan apa yang terlahir darinya dari ketentuan-ketentuan hukum. Oleh itu dalam Q. S. Al- Isra ayat 34, Allah Swt. berfirman:

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ۝ ٣٤

Artinya: Dan penuhilah janji; sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya.

Selain itu, sesungguhnya kewajiban menghormati kontrak kerja adalah meliputi atas kewajiban menepati dengan apa yang terkait dengan hak-hak, yaitu menepati janji dengan memberi upah yang disepakati sebagai jaminan hak-hak peserta pemegang . Dan banyak dalil yang menunjukkan atas hal itu di antaranya adalah Q.S. As-Syu'ara Ayat 183 yang berbunyi sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ ۖ ١٨٣

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya.

Salah satu contoh kasus pelanggaran atas hak-hak peserta pemegang pernah terjadi di beberapa perusahaan *Start Up* yaitu beberapa bulan lalu, Ruang Guru sempat menjadi perbincangan di media sosial karena dianggap sengaja menggunakan tenaga magang agar dapat membayar Peserta pemegang dengan murah. Hal serupa kembali terjadi belum lama ini dan dilakukan oleh *Start Up* asal Surabaya, yaitu Campuspedia. Curhatan salah satu Peserta pemegang di Campuspedia viral setelah ia bercerita hanya digaji Rp 100 ribu per bulan dan bisa dipotong karena bergantung dengan performa yang diberikan selama bekerja. Belum lagi Peserta pemegang akan didenda Rp 500 ribu jika mengundurkan diri. CEO Campuspedia, Akbar Maulana, membenarkan bahwa pernah terjadi hal seperti itu untuk 3 periode program magang, namun ia menyebutkan tidak semua peserta membayarkan dendanya. Ia juga berjanji akan segera mengembalikan denda yang pernah diterimanya kepada peserta pemegang .

Di lain sisi, CEO Campuspedia sempat menyebutkan bahwa sebenarnya klausa mengenai uang saku dan penalti denda bagi Peserta pemegang telah tertera dalam kontrak sehingga dari awal para peserta telah mengetahui konsekuensinya ketika menandatangani perjanjian. Sayangnya, para peserta tidak pernah bertanya dan hanya setuju dengan kontrak yang diberikan. Hal ini bisa menjadi pelajaran terutama untuk para peserta pemegang /pekerja sebelum menandatangani kontrak. Jangan lupa untuk membaca terlebih dahulu setiap klausa dalam kontrak. Tanyakan dan diskusikan jika ada klausa yang dianggap kurang tepat atau tidak dimengerti. Ingat, kontrak yang telah disetujui mengakibatkan setiap pihak di dalamnya menjadi terikat satu sama lain sehingga para pihak harus berhati-hati sebelum setuju dan menandatangani kontrak.⁵

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam mengenai kedudukan hak-hak peserta pemegang , bentuk perjanjian antara peserta pemegang dan perusahaan *Start Up* dan implementasi perjanjian antara peserta pemegang dan perusahaan *Start Up*. Adapun kemudian penulis, menuangkan penelitian ini ke dalam bentuk skripsi hukum dengan judul: **“Pelaksanaan Hak Hak Peserta Pemegang Di Perusahaan *Start Up* Ditinjau Dari Permen No 6 Tahun 2020”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang digunakan di dalam penelitian ini yakni, sebagai berikut:

⁵ Anonim. (2021). Polemik Anak Magang Lagi, Bagaimana Sebenarnya Aturan Yang Berlaku?. Diakses melalui <https://kontrakhukum.com/article/polemik-anak-magang-campuspedia>, tanggal 06 Januari 2022, Pukul 10. 27 Wib.

- a. Bagaimana kedudukan hak-hak peserta pemegang di Perusahaan *Start Up*?
- b. Bagaimana bentuk perjanjian antara peserta pemegang dengan Perusahaan *Start Up*?
- c. Bagaimana implementasi perjanjian peserta pemegang dengan Perusahaan *Start Up*?

2. Faedah Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis:

- a. Manfaat teoritis yakni di dalam hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman dan perspektif baru kepada masyarakat luas, para peserta pemegang dan mahasiswa mengenai pelaksanaan hak hak peserta pemegang di tinjau dari Permen No 6 Tahun 2020 tentang studi pada *Start Up Campuspedia Dan Ruang Guru*;
- b. Manfaat Praktis yakni dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana baru, sekaligus memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan hak-hak peserta pemegang yakni, sebagai berikut:
 - 1) Bagi Pemerintah, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan bahan evaluasi atas kekurangan dan kelebihan penerapan Permen No 6 Tahun 2020 terhadap pelaksanaan hak-hak peserta pemegang khususnya pada *Start Up Campuspedia Dan Ruang Guru*;

- 2) Bagi Perusahaan *Start Up*, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan *early warning* bagi perusahaan yang mempekerjakan seorang peserta pemegang di dalam perusahaannya. *Early warning* ini dapat terlihat dalam ketentuan Permen No 6 Tahun 2020 yang secara rinci memperjelas pelaksanaan hak-hak peserta pemegang di suatu perusahaan;
- 3) Bagi Peserta pemegang dan Masyarakat, diharapkan dengan adanya penelitian ini memberikan gambaran dan perspektif terhadap hak-hak yang didapatkan selama melakukan magang di suatu perusahaan *Start Up*
- 4) Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi penelitian-penelitian terkait kedepannya mengenai pelaksanaan hak-hak peserta pemegang.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kedudukan hak-hak peserta pemegang di Perusahaan *Start Up*;
2. Untuk mengetahui bentuk perjanjian antara peserta pemegang dengan Perusahaan *Start Up*;
3. Untuk mengetahui implementasi perjanjian peserta pemegang dengan Perusahaan *Start Up*.

C. Definisi Operasional

Berdasarkan judul yang diangkat di dalam penelitian ini yaitu “Pelaksanaan Hak Hak Peserta Pemegang Di Perusahaan *Start Up* Ditinjau Dari Permen No 6 Tahun 2020”, maka dapat dirumuskan definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan yaitu pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah atau keputusan badan eksekutif yang penting ataupun keputusan peradilan.⁶ Dalam hal ini, pelaksanaan yang dimaksud yaitu pelaksanaan atas hak-hak peserta pemegang yang diatur di dalam Permen No 6 Tahun 2020 terhadap para peserta pemegang yang ada di *Start Up*.
2. Hak-hak peserta pemegang yaitu kewajiban pengusaha dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh.⁷ Dalam hal ini, hak-hak peserta pemegang yang dimaksud yaitu hak-hak peserta pemegang yang ada di *Start Up* serta diatur di dalam Permen No 6 Tahun 2020.
3. Perusahaan *Start Up* yaitu perusahaan rintisan yang belum lama beroperasi. Dengan kata lain, *Startup* artinya perusahaan yang baru masuk atau masih berada pada fase pengembangan atau penelitian untuk terus menemukan pasar meupun mengembangkan produknya.⁸

⁶ Abdul Wahab Solichin. 2014. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara, halaman 68.

⁷ Abdul Khakim. 2013. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, halaman 26.

⁸ Muhammad Idris. (2021). “Apa itu *Start Up* dan Contohnya?”. Diakses melalui <https://money.kompas.com/>, tanggal 05 Januari 2021, Pukul 8.39 WIB.

Dalam hal ini, perusahaan *start up* yang dimaksud ialah perusahaan *start up* Campuspedia Dan Ruang Guru

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian merupakan hal yang dilakukan untuk mendeteksi penelitian yang akan diteliti tidak sama dengan penelitian sebelumnya sehingga layak untuk dikaji lebih lanjut. Begitu juga, dengan penelitian penulis yang berjudul: “Pelaksanaan Hak Hak Peserta Pemegang Di Perusahaan *Start Up* Ditinjau Dari Permen No 6 Tahun 2020” yang menurut hemat penulis, layak untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut. Berdasarkan bahan kepustakaan konvensional ataupun bahan kepustakaan *online*, penulis meyakini bahwa tidak banyak yang mengangkat judul serupa. Namun, tidak menutup kemungkinan ada juga beberapa penelitian terdahulu yang membahas permasalahan serupa sebagaimana berikut:

1. Hanina Firdaus, Mahasiswa Ilmu Hukum Perdata Universitas Udayana, Tahun 2019, dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Magang (Trainee) Di Hotel Kelas Bintang Lima (Studi Pada Hotel Ritz – Carlton, Bali)”. Skripsi ini merupakan penelitian empiris dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan di hotel RitzCarlton, Bali tersebut, 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.

2. Djoko Heroe Soewono, Mahasiswa Universitas Padjajaran, Tahun 2019, dengan judul: “Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan: Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambilalih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap Tinjauan Perspektif Juridis Sosiologis “. Skripsi ini merupakan penelitian normatif dengan mengkaji untuk pencapaian kadar kualitas dan kompetensi kerja dibidang tertentu sebagai bagian dari sistem ruang lingkup pelatihan kerja dalam rangka penguasaan keterampilan (keahlian) bidang tertentu. Dalam penguasaan materi, Peserta pemegang diposisikan pada pekerjaan paruh waktu melalui perjanjian kerja waktu tertentu, dan bukan pekerjaan bersifat utama yang umumnya dilakukan karyawan tetap pada perusahaan.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah prosedur atau langkahlangkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu. Jadi metode penelitian adalah cara sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan. Sedangkan teknik penelitian adalah cara untuk melaksanakan metode penelitian. Metode penelitian biasanya mengacu pada bentuk-bentuk penelitian.⁹ Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian hukum yuridis normatif adalah yuridis normatif dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law*

⁹ Suryana. 2015. *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bali: Universitas Udayana Press, halaman 20.

in books) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹⁰ Penelitian hukum normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.

Penelitian ini nantinya akan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), yaitu pendekatan yang menelaah semua atau salah satu perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti. Suatu penelitian normatif tentunya memang menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan peraturan perundang-undangan dan konvensi internasional, seperti: Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Serta juga akan menggunakan penelitian studi kasus secara umum tentang fenomena pelanggaran hak-hak peserta pemegang yang terjadi pada *Start Up* Campuspedia dan *Start Up* Ruang Guru. Selain itu, penelitian ini akan didukung dengan data-data wawancara yang mendukung untuk penelitian jenis normatif.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif, dimana penelitian ini bersifat memaparkan dan menggambarkan lengkap tentang keadaan hukum yang terjadi di dalam suatu tatanan masyarakat dengan menggunakan pendekatan penelitian hukum yang bertujuan untuk memberikan

¹⁰ Amiruddin dan Zainal Asikin. 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 118.

eksposisi dengan dikaitkan dengan aturan-aturan yang ada.¹¹ Kemudian bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji dan ditarik kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti yaitu dalam hal analisis pelaksanaan hak hak peserta pemegang di perusahaan *start up* ditinjau dari Permen No 6 Tahun 2020.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam sebuah penelitian dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu data kewahyuan, data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

- a. Data yang bersumber dari Hukum Islam yaitu Al-Qur'an dan Hadist (Sunnah Rasul). Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan.
- b. Data primer yaitu data yang diambil melalui wawancara. Dalam hal ini, data primer diperoleh dari Perusahaan *Start Up* dengan secara tidak langsung atau menggunakan media telekomunikasi dalam proses tanya-jawab.
- c. Data sekunder yaitu data pustaka yang mencakup dokumen-dokumen publikasi tentang hukum meliputi: buku-buku teks, kamus-kamus hukum. Jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Data sekunder terdiri dari:
 - 1) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yakni serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini seperti: peraturan perundang-undangan dan konvensi internasional, seperti: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁷ Dyah Ochtorina Susanti. 2015. *Penelitian Hukum Legal Research*. Jakarta: Citra Aditya Bakti, halaman 11.

Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.

- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti: buku-buku literatur atau bahan-bahan bacaan, hasil karya dari kalangan umum, karya-karya tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian;
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder, seperti: Kamus Hukum, Ensiklopedia, Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris, Surat Kabar, Internet dan lain sebagainya.

4. Alat Pengumpul Data

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa studi wawancara dan studi dokumentasi dengan hanya menganalisa bahan hukum tertulis seperti: buku-buku literatur terkait, studi kasus dan Peraturan-Peraturan Perundang-undangan terkait dan sumber data lainnya. Studi wawancara akan dilakukan pada Perusahaan Start Up Ruang Guru dan Campuspedia dengan secara tidak bertatap muka atau dengan menggunakan media telekomunikasi. Sedangkan untuk studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu:

- a. *Offline* yaitu data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan (baik di dalam maupun

di luar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

- b. *Online* yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu dimana data yang diperoleh dalam studi kepustakaan (*library riset*) atas bahan hukum akan diuraikan dan dihubungkan sedemikian rupa sehingga dapat disajikan dalam bentuk penulisan yang lebih sistematis guna mencapai target yang diinginkan berupa tinjauan hukum acara perdata tentang bukti tidak langsung yang digunakan dalam perkara kartel. Pengolahan bahan hukum dilakukan secara deduktif, yakni menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum untuk permasalahan yang bersifat konkret yang sedang dihadapi. Selanjutnya bahan hukum yang telah ada akan dianalisis untuk melihat pelaksanaan hak hak peserta pemegang di perusahaan *start up* ditinjau dari Permen No 6 Tahun 2020.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan

Pelaksanaan diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau program dalam kenyataannya. Menurut Mazmanian dan Sebatier menyatakan bahwa sebuah pelaksanaan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah atau keputusan badan eksekutif yang penting ataupun keputusan peradilan. Sedangkan Menurut Tjokroadmudjoyo, pelaksanaan adalah proses dalam bentuk rangkain kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek.

Lebih lanjut, menurut Wiestra & dkk, menyatakan bahwa sebuah pelaksanaan adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijakan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksananaannya dan kapan waktu dimulainya. Sedangkan Menurut Abdullah yaitu pelaksanaan adalah suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut sekolah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijakan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.¹²

¹² Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo, halaman 150-151.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan, maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan.

Konsep pelaksanaan sebuah hak asasi secara fundamental Untuk memahami hakikat Hak Asasi Manusia, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian dasar tentang hak. Secara definitif hak merupakan unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman berperilaku, melindungi kebebasan, kekebalan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya. Hak sendiri mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Pemilik hak;
- b. Ruang lingkup penerapan hak;
- c. Pihak yang bersedia dalam penerapan hak.

Ketiga unsur tersebut menyatu dalam pengertian dasar tentang hak. Dengan demikian hak merupakan unsur normatif yang melekat pada diri setiap manusia yang dalam penerapannya berada pada ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan yang terkait dengan interaksinya antara individu atau dengan instansi. Hak merupakan sesuatu yang harus diperoleh. Dalam kaitannya dengan pemerolehan hak ada dua teori yaitu teori McCloskey dan teori Joel Feinberg.

Menurut teori McCloskey dinyatakan bahwa pemberian hak adalah untuk dilakukan, dimiliki, atau sudah dilakukan. Sedangkan dalam teori Joel Feinberg dinyatakan bahwa pemberian hak penuh merupakan kesatuan dari klaim yang absah (keuntungan yang didapat dari pelaksanaan hak yang disertai pelaksanaan

kewajiban). Dengan demikian keuntungan dapat diperoleh dari pelaksanaan hak bila disertai dengan pelaksanaan kewajiban. Hal itu berarti antara hak dan kewajiban merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dalam perwujudannya. Karena itu ketika seseorang menuntut hak juga harus melakukan kewajiban. 3 Jhon Locke menyatakan bahwa hak asasi manusia merupakan hak yang diberikan langsung oleh Tuhan sebagai hak kodrati. Oleh sebab itu, tidak ada kekuasaan apapun didunia ini yang dapat mencabutnya. Hak ini bersifat sangatlah mendasar atau fundamental bagi hidup dan kehidupan manusia dan merupakan hak kodrati yang tidak terlepas dari dan dalam kehidupan manusia.¹³

Mengacu pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia disebut bahwa:

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Berdasarkan rumusan definisi HAM tersebut, diperoleh suatu konklusi bahwa HAM merupakan hak yang melekat pada diri manusia bersifat kodrati dan fundamental sebagai suatu anugrah Tuhan yang harus dilindungi, dihormati dan dijaga oleh setiap individu, masyarakat bahkan negara. Maka hakikat sebuah penghormatan dan perlindungan HAM adalah menjaga keselamatan dari sebuah eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta kepentingan perorangan dan kepentingan umum.

Berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan bagi pekerja menurut Zaeni Asyhadie yaitu dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan,

¹³ Tim ICCE UIN. 2017. *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*. Jakarta: Prenada Media, halaman 199.

santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.¹⁴

Menurut Imam Soepomo menurut Abdul Khakim membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja/buruh, masing-masing:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Selanjutnya menurut Imam Soepomo sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi 5 (lima) bidang hukum perburuhan, yaitu:

- 1) Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja.
- 2) Bidang hubungan kerja.
- 3) Bidang kesehatan kerja.
- 4) Bidang keamanan kerja.
- 5) Bidang jaminan sosial buruh.¹⁵

¹⁴ Zaeni Asyhadie. 2017. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 78.

¹⁵ Asri Wijayanti. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 11.

B. Hak-Hak Peserta Pemagang

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi pekerja/ buruh. Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian pekerja menjadi diperluas, yaitu:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan;
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.¹⁶

Adapun selama ini macam-macam status pekerja/buruh di Indonesia terbagi sebagai berikut:

1) Pekerja/Buruh Tetap

Penyebutan pekerja, lebih kepada pekerja yang sudah tetap, sebenarnya digunakan bagi pekerja yang dalam hubungan kerjanya didasarkan perjanjian, kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya ditulis PK WTT). Patut dipahami bahwa “waktu tidak tertentu” harus dimaknai sebagai tidak adanya batasan waktu dalam perjanjian kerja bagi pekerja untuk bekerja pada perusahaan.

2) Pekerja/Buruh Kontrak

Pekerja kontrak atau kadang disebut sebagai pekerja tidak tetap. pada dasarnya, merupakan pekerja yang dalam hubungan didasarkan pada PKWT. Frasa waktu tertentu mengisyaratkan bahwa adanya kesepakatan mengenai batasan waktu di dalam perjanjian kerja. Penentuan batas waktu tersebut juga

¹⁶ Lalu Husni. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 21.

diserahkan kepada pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengaturnya sesuai kesepakatan. Namun harus tetap memperhatikan dan mematuhi batasan-batasan waktu yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau pekerja kontrak hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerjaan selesai atau sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama. Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.¹⁷

Kewajiban Buruh/Pekerja dalam KUHPadata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603 KUHPadata yang pada intinya adalah sebagai berikut:

¹⁷ Muhamad Sadi is & Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana, halaman 45-46.

- (1) *Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan;* melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan siizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat peribadi sifatnya jarena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- (2) *Buruh/Pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha:* dalam melakukan pekerjaan buruh pekerja wajib menaati petunjuk yang doberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaik-baiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehinggan menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- (3) *Kewajiban membayar ganti rugi dan denda;* jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda.¹⁸

Sedangkan Kewajiban Pengusaha dalam hal ini yakni, sebagai berikut:

- (a) *Kewajiban Membayar Upah:* dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan

¹⁸ Lalu Husni. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta :PT Rajagrafindo Persada, halaman 71-72.

pengaturan ke arah hukum politik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.

- (b) *Kewajiban memberikan istirahat/cuti;* pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).
- (c) *Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan;* majikan/ pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-undang No 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

- (d) *Kewajiban memberikan surat keterangan;* Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan ditubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datang dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Kewajiban pekerja/buruh yang telah dipaparkan di atas merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja.¹⁹ Hak dan kewajiban Peserta pemegang berdasarkan Peraturan Menteri juga mengatur hak dan kewajiban peserta pemegang, yang terdapat dalam Pasal 12 dan 13. Hak peserta pemegang meliputi:

1. Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
2. Memperoleh uang saku, yang meliputi biaya transport, uang makan, dan insentif peserta pemagangan;
3. Memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian;
4. Memperoleh sertifikat.

¹⁹ *Ibid.*, halaman 73-74.

Peserta pemagang yang dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan berhak memperoleh sertifikat pemagangan. Namun, apabila tidak memenuhi standar kompetensi, peserta diberi surat keterangan telah mengikuti pemagangan di perusahaan bersangkutan. Peserta pemagang yang telah menyelesaikan seluruh program pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi. Sedangkan kewajiban karyawan magang adalah:

- a. Menaati perjanjian pemagangan
- b. Mengikuti program pemagangan sampai selesai
- c. Menaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan
- d. Menjaga nama baik perusahaan

Menurut hak dan kewajiban perusahaan berdasarkan Pada Pasal 14 dan 15 Peraturan Menteri, disebutkan pula hak dan kewajiban perusahaan penyelenggara pemagangan. Hak perusahaan adalah memanfaatkan hasil kerja Peserta pemagang dan menerapkan tata tertib dan perjanjian pemagangan. Sedangkan kewajiban perusahaan meliputi:

- 1) Membimbing Peserta pemagang sesuai program pemagangan;
- 2) Memenuhi hak Peserta pemagang sesuai perjanjian pemagangan;
- 3) Menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
- 4) Memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja dan kematian kepada peserta pemagang ;
- 5) Memberikan uang saku pada peserta pemagang ;

- 6) Mengevaluasi peserta pemegang ;
- 7) Memberikan sertifikat.

C. Perusahaan *Start Up*

Startup merupakan istilah yang terdengar asing di telinga namun sangat familiar pada kalangan bisnis di era digital saat ini. *Startup* muncul sekitar tahun 1998 - 2000 pada awal krisis ekonomi global. Awal mulanya *Startup* hanyalah sebuah badan usaha untuk jasa dan produk yang saat itu banyak dicari dan dibutuhkan oleh banyak orang dengan jangkauan pasar yang masih kecil.²⁰ Seiring dengan pesatnya pertumbuhan internet, maka bisnis pun ikut berubah ke arah yang lebih cepat dan strategis. Hal ini yang menjadi salah satu faktor bisnis *Startup* kian populer dan berkembang pada tiap tahunnya. Tidak hanya di luar negeri, di dalam negeri pun ikut merasakan euforia ini.

Istilah *Startup* selalu diidentikkan dengan usaha rintisan yang menggunakan teknologi informasi pada produknya. Jika tidak menggunakan unsur teknologi informasi maka usaha tersebut dapat dikatakan sebagai UKM (Usaha Kecil dan Menengah). Sedangkan definisi *Startup* digital menurut Eric Ries adalah sekelompok individu yang membuat dan menjual produk baru atau layanan pada dinamika pasar yang tidak menentu dalam mencari model bisnis yang tepat, sehingga *Startup* menghadapi kondisi pasar yang terus berubah dengan tingkat ketidakpastian yang sangat tinggi.²¹

Hal inilah yang membedakan *Startup* dengan perusahaan. Berdasarkan pengertian menurut Yevgeniy Brikman, *Startup* digital merupakan sekumpulan individu yang membentuk organisasi sebagai perusahaan rintisan yang

²⁰ Kiwe Lauma. 2018. *Jatuh Bangun Bos-Bos Startup*, Bandung: Checklist, halaman 2.

²¹ Baskoro Lahandi. 2013. *It's My Startup*. Solo: Metegraf, halaman 7.

menghasilkan produk dalam bidang teknologi. Dengan memanfaatkan teknologi internet di zaman yang serba digital, *Startup* dituntut untuk siap memasuki pasar bebas dalam internet yang mampu menjangkau seluruh konsumen dalam memperluas pangsa pasar dengan melakukan ekspansi pasar secara besar-besaran. Maka tidak jarang *Startup* melakukan disrupsi teknologi skala besar dari model konvensional ke dalam bentuk digital yang dapat diakses tanpa batas ruang dan jarak. Hal inilah yang menjadi dasar *Startup* mempunyai target untuk pertumbuhan konsumen yang sangat masif pada awal peluncurannya.

Definisi lain menurut Blank and Dorf menjelaskan bahwa *Startup* adalah organisasi yang bersifat sementara yang bertujuan untuk menemukan bisnis model dalam situasi yang belum pasti. Dalam hal ini *Startup* dapat dikatakan model awal mencari jati diri dalam sebuah bisnis yang baru. Untuk melakukan hal ini dapat dilakukan di dalam sub sektor sebuah perusahaan yang telah lama eksis berdiri. Berangkat dari sebuah ide dan asumsi belum tentu menghadirkan sebuah solusi tepat guna bagi para calon pelanggan. Maka dapat dikatakan membangun sebuah *Startup* adalah melakukan beberapa eksperimen terhadap pasar dengan percobaan yang dilakukan berulang-ulang hingga menemukan model bisnis dan produk yang tepat dan benar-benar dibutuhkan oleh konsumen.²²

Penggolongan Perseroan Terbatas dapat dibedakan atas jenisnya dan dapat pula penggolongan PT dilihat dari sudut modalnya. Munir Fuady mengklasifikasikan PT ke dalam beberapa bentuk jika dilihat dari beberapa kriteria, yaitu:

1. Dilihat dari banyaknya pemegang saham, suatu PT dapat dibagi ke dalam:

²²*Ibid.*, halaman 8.

- a. Perusahaan tertutup, adalah suatu perusahaan terbatas yang belum pernah menawarkan sahamnya pada publik melalui penawaran umum dan jumlah pemegang sahamnya belum sampai kepada jumlah pemegang saham dari suatu perusahaan publik. Kepada perusahaan tertutup berlaku UUPT.
 - b. Perusahaan terbuka (PT.Tbk), adalah suatu PT yang telah melakukan penawaran umum atas sahamnya atau lebih memenuhi syarat dan telah memproses dirinya menjadi perusahaan publik, sehingga telah memiliki status perusahaan publik, dimana perdagangan saham sudah dapat dilakukan di bursa-bursa efek. Terhadap perusahaan terbuka ini berlaku UUPT maupun UUPM.
 - c. Perusahaan publik, adalah perusahaan terbuka dimana keterbukaannya itu tidak melalui proses penawaran umum, tetapi melalui proses khusus, setelah dia memenuhi syarat untuk menjadi perusahaan publik, antara lain jumlah pemegang sahamnya yang sudah mencapai jumlah tertentu yang oleh UUPM ditentukan jumlah pemegang sahamnya minimal sudah menjadi 300 (tiga ratus) orang. Terhadap perusahaan publik ini berlaku UUPT maupun UUPM.
2. Dilihat dari jenis penanaman modal, PT dapat dibagi ke dalam:
- a. Perusahaan penanaman modal dalam negeri (PMDN), adalah suatu perusahaan yang didalamnya terdapat penanaman modal dari sumber dalam negeri dan perusahaan tersebut telah diproses menjadi perusahaan PMDN, sehingga dengan status perusahaan PMDN tersebut sudah berhak atas fasilitas-fasilitas tertentu dari pemerintah yang tidak akan didapati oleh

perusahaan yang bukan PMDN. Untuk perusahaan PMDN berlaku UUPT maupun Undang-undang Penanaman Modal.

- b. Perusahaan penanaman modal asing (PMA), adalah suatu PT yang sebahagian atau seluruh modal sahamnya berasal dari luar negeri sehingga mendapat perlakuan khusus dari pemerintah. Jika seluruh modal saham berasal dari luar negeri disebut PMA murni, tetapi jika sebahagian saja dari modal saham yang berasal dari luar negeri sedangkan sebahagian dari dalam negeri maka dikatakan perusahaan patungan (*joint venture*), terhadap perusahaan PMA ini berlaku UUPT maupun Undang-undang Penanaman Modal.
- c. Perusahaan non-PMA/PMDN, adalah perusahaan domestik yang tidak memperoleh status sebagai PMDN, sehingga tidak mendapat fasilitas dari pemerintah kepada perusahaan PMA/PMDN pada pokoknya berlaku ketentuan UUPT.²³

Ciri utama Perseroan Terbatas adalah subjek hukum yang bestatus badan hukum, yang pada gilirannya membawa tanggung jawab terbatas (*limited liability*) bagi Perseroan, para pemegang saham, anggota Direksi, dan komisaris. Dalam rangka meningkatkan tegaknya keadilan dan mencegah ketidakwajaran, pada keadilan dan peristiwa tertentu, prinsip keterpisahan Perseroan dari pemegang saham, secara kasuistik perlu digantikan dan dihapus dengan cara menembus tameng atau tabir Perseroan atas perisai tanggung jawab terbatas. Persoalan pertanggungjawaban pemegang saham ini pada mulanya merupakan masalah yang kontroversi, karena ada yang berpendapat bahwa tanggung jawab pemegang

²³ Ramlan. 2019. *Hukum Perusahaan: Jenis-Jenis Perusahaan di Indonesia*. Medan: CV. Pustaka Prima (Anggita IKAPI), halaman 168-169.

saham dalam Perseroan Terbatas tidak boleh lebih dari nilai saham yang dimilikinya, sesuai dengan pengertian kata “terbatas” yang melekat pada karakteristik badan hukum ini.²⁴

²⁴ Tuti Ratutu. 2015. *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama, halaman 250.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kedudukan Hak-Hak Peserta Pemegang Di Perusahaan *Start Up*

1. Konsep Pemagangan Yang Dikembangkan Pada Perusahaan *Start Up*

Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.²⁵ Adapun manfaat program pemagangan sendiri itu terdiri dari 3 (tiga) benefit utama yaitu:²⁶

- a. Bagi pemerintah, program ini dapat sebagai penyediaan sumber daya manusia yang handal sesuai kebutuhan dan perkembangan industri, meningkatkan daya saing nasional serta memberikan edukasi yang berkualitas.
- b. Bagi perusahaan, program ini dapat mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, meningkatkan produktivitas perusahaan dan memperoleh *super tax deduction* serta membantu pengembangan sumber daya manusia Indonesia.

²⁵ Muhammad Ali. 2021. *Kebijakan Program Pemagangan*. Jakarta: Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan, halaman 3.

²⁶ *Ibid.*, halaman 18.

- c. Bagi Peserta, program ini dapat meningkatkan kompetensi, pengalaman kerja yang sesungguhnya, jembatan menuju dunia kerja dan sertifikat.

Hubungan hukum merupakan hubungan yang diatur oleh hukum. Hubungan hukum yang diatur oleh hukum itu menyangkut hak dan kewajiban., biasa terjadi antara sesama subjek hukum dan antar subjek hukum dengan barang, hubungan hukum antara sesama subjek hukum dapat terjadi antara seorang dengan seorang lainnya, antara seseorang dan suatu badan hukum, serta antara suatu badan hukum dan badan hukum lainnya. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemagang merupakan bagian dari pelatihan kerja yang dilakukan secara terpadu antara lain lembaga pelatihan kerja dengan praktik kerja secara langsung di bawah pengawasan serta bimbingan oleh pekerja sudah berpengalaman atau senior.

Kegiatan pemagangan dibagi menjadi 2 (dua) yakni Pemagangan Dalam Negeri dan Pemagangan Luar Negeri. Keduanya diatur pada Pasal 24 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan secara spesifik pada Permenaker Pemagangan Dalam Negeri diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri. Dalam perusahaan, Pemagangan di laksanakan dengan tujuan untuk mendapatkan seorang tenaga kerja, tentunya tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sementara itu, pemagangan bagi peserta magang berguna untuk mendapatkan ilmu dalam bekerja serta keterampilan yang diperlukan oleh pemagang. Namun dalam sistem pemagangan pada perusahaan bukan merupakan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/ buruh, dikarenakan peserta

pemagangan tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan (bukan pekerja/karyawan perusahaan). Maka hubungan pada peserta magang dengan perusahaan hanya terikat dalam perjanjian pemagangan bukan perjanjian kerja hal ini dalam konteks hubungan kerja. Oleh sebab itu sebagaimana yang terkandung dalam Pasal 9 Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016. Peserta Pemagangan Dalam Negeri meliputi Pencari kerja dan/atau pekerja yang akan ditingkatkan Kompetensinya.

Para pencari kerja belum mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan karena tujuan pencari pekerja dalam sistem pemagangan ini untuk mengikuti pelatihan kerja guna mendapatkan pekerjaan, sedangkan pekerja yang akan ditingkatkan Kompetensinya statusnya sudah sebagai pekerja dalam perusahaan dan mempunyai Hubungan Kerja terhadap perusahaan, tetapi dalam hal ini pekerja tersebut menjadi peserta pemagangan dikarenakan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan pekerja kepada lembaga perusahaan lain guna meningkatkan kompetensinya.²⁷

Lebih lanjut, terkait penyelenggaraan suatu kegiatan pelatihan kerja, kedua belah pihak yakni perusahaan maupun peserta pemagangan juga harus memenuhi beberapa syarat dan persyaratan dalam pemagangan harus mengikuti sebagaimana persyaratan yang terkandung dalam Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020, meliputi: program-program pemagangan, sarana, dan prasarana terhadap peserta magang, pembimbing pemagangan. Sedangkan syarat-syarat pada peserta pemagangan meliputi: Usia minimal 17 tahun, sehat jasmani dan rohani, memiliki bakat, minat, serta memenuhi persyaratan yang sesuai dengan

²⁷ Alvian Ferry Mahandi. (2020). "Perjanjian Pemagangan yang Tidak Mengatur Ketentuan Besaran Uang Saku Bagi Pemagang". *Jurist-Diction*, Vol. 3, No. 6, halaman 19886-1988.

program pemagangan, lulus seleksi dan menandatangani perjanjian pemagangan.²⁸

Konsep pemagangan yang berkembang pada Perusahaan *Start Up* di Indonesia saat ini hanya berkonsep semata hanya mengedepankan pembelajaran mengenai tupoksi kerja yang diemban oleh para pemangag. Posisi-posisi ini sering dikenal sebagai “*intern*” yang mengabdikan hanya 3-6 (tiga-enam) bulan sesuai kesepakatan pemagangan yang diberlakukan oleh pihak Perusahaan *Start Up*. Salah satunya dapat kita lihat pada Perusahaan *Start Up* Ruang Guru, dimana Ruang Guru tentunya bukan lagi *platform* belajar *online* yang asing di Indonesia. Saat ini Ruang Guru sedang membuka kesempatan magang yang ditujukan kepada mahasiswa dan *fresh graduate*. Melalui program *Learning Acceleration Opportunity Program (LEAP)*, Ruang Guru menawarkan program magang selama 4 (empat) bulan yang memungkinkanmu untuk meningkatkan *soft skill* di bidang pendidikan dan teknologi.²⁹

Adapun cakupan program program *Learning Acceleration Opportunity Program (LEAP)*, pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru memberikan beberapa keuntungan (*benefit*) yakni, sebagai berikut:³⁰

- a. Insentif harian senilai 150.000 Rupiah;
- b. Mengerjakan *real project* langsung;
- c. Mendapatkan mentoring dari *industry leaders*;
- d. Berkesempatan menjadi pegawai penuh waktu.

²⁸ *Ibid.*, halaman 1988.

²⁹ Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Anggini Setiawan Selaku *Head Of Communication* Perusahaan *Start Up* Ruang Guru, 26 Maret 2022, Pukul 15.00 WIB.

³⁰ Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Anggini Setiawan Selaku *Head Of Communication* Perusahaan *Start Up* Ruang Guru, 26 Maret 2022, Pukul 15.00 WIB.

Lebih lanjut, persyaratan-persyaratan umum yang diajukan pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru dalam menyaring para calon pemegangnya yaitu sebagai berikut:³¹

- 1) Terbuka bagi seluruh mahasiswa dan *fresh graduate*.
- 2) Aktif mengikuti kegiatan kampus selama berkuliah seperti kegiatan leadership, exchange program, perlombaan, pengalaman organisasi, dan lainnya.
- 3) Mempersiapkan *resume* dan *motivation letter* terbaru.

Namun, ada juga persyaratan khusus yang wajib dimiliki para calon pemegang yaitu dimana calon pemegang dibedakan menjadi 2 (dua) jalur dengan periode dan kriteria kualifikasi yang berbeda sebagai berikut:

Tabel 3.1. Perbedaan Bagi Pemegang Bestatus Mahasiswa dan Pemegang Bestatus *Fresh Graduate*

	Kampus Merdeka Track	Regular Track
Period	5 months	3 months, with the option of extension
Criteria	Active students from local universities, currently in semester 4-8 who still require course credits (SKS)	Fresh graduates or active students from any year, from local or overseas universities
Credit (SKS) Conversion	Yes, up to 20 credits (SKS)	None
Registration	Closed	Closed
Registration Period	Until 14 January 2022	Until 4 Februari 2022

Sumber: www.ruangguru.com

³¹ Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Anggini Setiawan Selaku *Head Of Communication* Perusahaan *Start Up* Ruang Guru, 26 Maret 2022, Pukul 15.00 WIB.

Setelah memenuhi persyaratan-persyaratan di atas, maka seorang pemegang dapat melakukan pendaftaran melalui *website* <https://www.ruangguru.com/program/learning-acceleration-program>. Adapun prosedur pendaftarannya yaitu:³²

- (a) Akses laman pendaftaran <https://www.ruangguru.com/program/learning-acceleration-program>. dan pilih divisi program magang (*internship*) yang akan didaftar maka akan muncul halaman seperti ini:



Gambar 3,1, Halaman Depan Laman Pendaftaran Internship Perusahaan *Start Up* Ruang Guru

- (b) Lengkapi data diri dan upload dokumen pendaftaran sesuai divisi program magang pilihan.
- (c) Lalu, Submit pendaftaran.

³² Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Anggini Setiawan Selaku *Head Of Communication* Perusahaan *Start Up* Ruang Guru, 26 Maret 2022, Pukul 15.00 WIB.

2. Kedudukan Hak-Hak Peserta Pemagang Pada Perusahaan *Start Up*

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan 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.

Sedangkan Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Permenaker No. 6 Tahun 2020), pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompetensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Bentuk dari pemagangan dibagi menjadi 2 (dua) yakni pemagangan dalam negeri dan luar negeri. Pemagangan Dalam Negeri berdasarkan Pasal 1 angka 2 Permenaker No. 6 Tahun 2020 adalah pemagangan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang berdomisili di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemagangan Luar Negeri berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri (Permenakertrans No. 8 Tahun 2008) adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara utuh dan terpadu di Indonesia dan di luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja atau

perusahaan atau instansi pemerintah atau lembaga pendidikan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur dan/atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Maka dapat disimpulkan, pemagangan adalah suatu bentuk pelatihan kerja yang difungsikan untuk menguasai suatu keahlian tertentu dan diawasi oleh instruktur yang berpengalaman yang pelaksanaannya dapat dilakukan di Indonesia maupun di luar negeri.

Kedudukan perusahaan yang menyelenggarakan magang juga terdiri atas 2 (dua) kriteria yang diatur di dalam Pasal 1 Ayat 4 Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang berbunyi:

Perusahaan adalah:

- a. 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; atau
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Oleh karena itu, Perusahaan *Start Up* Ruang Guru masuk ke dalam perusahaan yang berbadan hukum dan milik swasta yang selama ini telah mempekerjakan pekerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selain itu, dalam Pasal 2 Permenaker No. 6 Tahun 2020 diatur juga mengenai besaran/jumlah pemagang yang berhak di rekrut oleh Perusahaan *Start Up* Ruang Guru yaitu sebagaimana berikut: “*Penyelenggara Pemagangan hanya dapat menerima peserta Pemagangan di Dalam Negeri paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di Perusahaan*”.

Prosedur pemagangan dalam hal ini mengacu pada ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi baik oleh pihak pemagang ataupun perusahaan dalam menjalankan pemagangan. Pemagangan sendiri sebagaimana dijelaskan sebelumnya merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu, dalam hal ini pemagangan mengacu pada relasi antara pencari keterampilan yaitu pemagang dan penyedia keterampilan yang biasanya terdiri dari lembaga pelatihan dan perusahaan yang terdiri dari badan usaha yang berbentuk badan hukum atau tidak dan termasuk juga usaha-usaha sosial dan usaha lainnya yang memiliki pengurus dan memperkerjakan orang. Dalam proses pemagangan, terdapat beberapa prosedur pemagangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang wajib diikuti baik oleh peserta pemagangan ataupun pemberi magang.³³

Prosedur berkaitan dengan pemagangan terdiri dari beberapa hal yakni persyaratan penyelenggara pemagangan, persyaratan peserta pemagangan perjanjian pemagangan, jangka waktu pemagangan, dan pengawasan. Perlu dipahami bahwa tidak semua perusahaan dapat menyelenggarakan program pemagangan, bagi perusahaan yang ingin menyelenggarakan pemagangan perusahaan tersebut wajib memenuhi ketentuan Pasal 3 Permenker No. 6 Tahun 2020, yaitu perusahaan harus memiliki:

- a. Unit Pelatihan;
- b. Program Pemagangan;
- c. Sarana dan Prasarana; dan
- d. Pembimbingan Pemagangan atau instruktur.

³³ Erlangga Yudha Prasetya & dkk. (2021). "Praktik *Unpaid Internship* Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia". Jurnal Legislatif Universitas Hasanuddin, Vol. 4, No. 2, halaman 3.

Unit pelatihan ditujukan sebagai penyelenggara pelatihan yang terdapat diperusahaan yang digunakan perusahaan baik untuk kebutuhan sendiri ataupun untuk kebutuhan masyarakat. Perusahaan yang ingin menyelenggarakan pemagangan wajib memiliki program pemagangan yang disusun berdasarkan pada standar kompetensi kerja nasional indonesia, standar kompetensi kerja khusus, dan standar kompetensi kerja internasional. Program pemagangan tersebut digunakan sebagai acuan pemberian keterampilan kerja baik berupa teori, praktik simulasi, dan praktik kerja oleh perusahaan kepada pemangang. Selain itu, perusahaan harus memiliki sarana dan prasarana yang dapat digunakan untuk memberikan muatan sebagaimana yang tertuang dalam program pemagangan yang setidaknya terdiri dari ruang teori dan praktik simulasi, ruang praktik kerja, kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan, serta buku kegiatan bagi peserta pemagangan syarat terakhir yang perlu dipenuhi oleh perusahaan adalah perusahaan memiliki instruktur yang akan mengajarkan keterampilan kepada peserta pemagangan.

Syarat-syarat di atas penting untuk dipenuhi penyelenggara magang guna terciptanya pemagangan yang berkualitas, sebagaimana yang ditetapkan oleh *International Labour Organization* (ILO) dalam penelitiannya pada tahun 2017 yang menetapkan delapan komponen pemagangan, beberapa diantara yaitu kriteria pemagangan yang berkualitas, pelatihan teori (*off the job training*), perusahaan memiliki pembimbing pemagangan yang kompeten. Sehingga, syarat-syarat di atas penting dilakukan guna menjamin kualitas pemagangan.³⁴

³⁴ *Ibid.*, halaman 3-4.

Adapun pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru juga diatur untuk menyediakan sarana dan prasarana bagi para pemegang yang diatur di dalam Pasal 6 Ayat 1 Permenker No. 6 Tahun 2020 yang berbunyi:

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c terdiri atas:

- a. *Ruang teori dan praktik simulasi;*
- b. *Ruang praktik kerja;*
- c. *Kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja; dan*
- d. *Buku kegiatan bagi peserta Pemagangan.*

Selain itu, pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru wajib juga memberikan para instruktur pemegang yang sesuai dengan ketentuan Pasal 7 Permenker No. 6 Tahun 2020 yang memiliki persyaratan-persyaratan berikut:

Pembimbing Pemagangan atau instruktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d harus memenuhi persyaratan:

- a. Merupakan pekerja di Penyelenggara Pemagangan paling singkat 6 (enam) bulan;
- b. Sehat jasmani dan rohani;
- c. Memiliki kompetensi teknis dalam jabatan yang sesuai dengan program Pemagangan;
- d. Memiliki kompetensi metodologi pelatihan kerja;
- e. Ditunjuk sebagai Pembimbing Pemagangan oleh manajer personalia atau di atasnya, dibuktikan dengan surat penunjukan; dan
- f. Memahami peraturan Pemagangan.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerja (Pasal 1 angka 9 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja (Pasal 10 ayat (1)). Dengan demikian jelas bahwa pelatihan kerja tidak hanya dilakukan bagi tenaga kerja yang sudah bekerja pada pengusaha atau pemberi kerja saja,

tetapi juga harus dilakukan bagi tenaga kerja yang belum bekerja guna meningkatkan ketrampilan atau keahliannya sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja.³⁵

Ketentuan pada Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Dengan demikian, tenaga kerja sebagai pelaku (subjek) pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan pembangunan, berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Berkaitan dengan hal ini tenaga kerja harus diberdayakan agar mereka memiliki kemampuan dan nilai lebih serta berdaya saing tinggi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pembinaan secara terarah dan berkelanjutan.

Selanjutnya disebutkan juga dalam Pasal 12 ayat (1) pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja. Dan pada ayat (2) disebutkan juga bahwa setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

³⁵ Lalu Husni. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 121.

Upaya pembinaan tenagakerja ditempuh melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan seperti pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja. Program pelatihan kerja juga bertujuan menyiapkan tenaga kerja untuk mengisi kesempatan atau lowongan kerja.³⁶

Beberapa hal penting mengenai penyelenggaraan pelatihan kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- 2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- 3) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
- 4) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- 5) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta (perusahaan).
- 6) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
- 7) Lembaga pelatihan kerja swasta wajib memperoleh izin atau mendaftar kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

³⁶ Erna Susanti. (2014). "Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sebagai Regulasi di Daerah". Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Vol. 10, No. 1, halaman 54.

- 8) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan.
- 9) Penghentian penyelenggaraan pelatihan kerja tersebut disertai alasan dan saran perbaikan dan berlakuk paling lama selama 6 bulan.
- 10) Apabila selama enam bulan ternyata pelanggaran pelatihan kerja tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan, dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- 11) Penyelenggaraan pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggaraan pelatihan.
- 12) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan , yang mana pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dan pengusaha secara tertulis.
- 13) Perjanjian pemagangan minimal memuat ketentuan hak dan kewajiban antara peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Secara umum pelatihan kerja terbagi menjadi tiga (3) kelompok kebutuhan, yaitu:
 - a) Kebutuhan latihan untuk bekerja dalam hubungan kerja;
 - b) Kebutuhan kerja untuk bekerja mandiri, dan
 - c) Kebutuhan latihan untuk peningkatan bagi yang sudah bekerja (*upgrading*).³⁷

³⁷ *Ibid.*, halaman 55.

Selain itu, peserta pemegang di Perusahaan *Start Up* Ruang Guru harus memiliki kriteria-kriteria diatur di dalam Pasal Ayat 1 sampai Ayat 3 Permenker No. 6 Tahun 2020 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

- 1) Peserta Pemagangan di Dalam Negeri meliputi:
 - a. pencari kerja; atau
 - b. pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- 2) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan:
 - a. usia paling rendah 17 (tujuh belas) tahun untuk pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a;
 - b. sehat jasmani dan rohani; dan
 - c. lulus seleksi.
- 3) Peserta Pemagangan yang berusia 17 (tujuh belas) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a harus melampirkan surat persetujuan dari orang tua atau wali.

Kedudukan hak dan kewajiban peserta pemagangan diatur lebih lanjut dalam Pasal 13 Permenker No. 6 Tahun 2020 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 13

- 1) 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.
- 2) Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.

Pasal 14

Peserta Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:

- a. Mentaati Perjanjian Pemagangan;
- b. Mengikuti program Pemagangan sampai selesai; mentaati tata tertib yang berlaku di Penyelenggara Pemagangan; dan
- c. Menjaga nama baik Penyelenggara Pemagangan.

Sedangkan kedudukan hak dan kewajiban bagi penyelenggara pemagangan dalam hal ini pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru yang termuat di dalam Pasal 15 dan Pasal 16 sebagai berikut:

Pasal 15

Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk:

- a. Memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
- b. Memberlakukan tata tertib dan Perjanjian Pemagangan.

Pasal 16

Penyelenggara Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:

- a. Membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
- b. Memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
- c. Menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan;
- e. Mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan sosial;
- f. Mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
- g. Memberikan sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

Selanjutnya, salah satu prosedur penting dalam pelaksanaan pemagangan adalah pengawasaan pemagangan yang diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020, yang menyatakan bahwa pengawasan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan. Pada ayat (2), dinyatakan bahwa pengawasan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan berkaitan dengan pengawasan kegiatan pemagangan dapat dikatakan masih sangat minim, misalnya dengan melihat ketentuan Pasal 28 tersebut, tidak diatur secara rigid berkaitan dengan teknis dan mekanisme pengawasan, namun di lain sisi pengawasan sangat penting untuk dilakukan.

Kendati dalam Pasal 25 Permenaker No. 6 Tahun 2020, memberikan kewenangan pada kepala dinas daerah provinsi atau kepala dinas daerah Kabupaten/Kota untuk melakukan pemantauan dan evaluasi yang merupakan salah satu bagian tidak terpisahkan dari pengawasan terhadap program magang yang berlangsung, namun tetap belum ada mekanisme yang jelas berkaitan dengan hal tersebut. Dalam hal ini, sebenarnya pemerintah dapat memanfaatkan Jejaring Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 Permenaker No. 6 Tahun 2020 dikarenakan salah satu fungsi yang diemban oleh Jejaring Pemagangan di sini adalah koordinasi dengan pihak perusahaan sebagai penyedia magang dan pihak pemerintah selaku regulator.

Pengawasan melalui Jejaring Pemagangan dapat dilakukan dengan cara pertama, Jejaring Pemagangan digunakan sebagai forum evaluasi program pemagangan yang disediakan perusahaan untuk menentukan apakah program yang dibuat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kedua, Jejaring Pemagangan dapat dimanfaatkan untuk melakukan pengawasan yaitu untuk menilai apakah perusahaan telah melaksanakan program pemagangan yang telah disepakati di awal. Namun dalam hal pemanfaatan fungsi pengawasan melalui Jejaring Pemagangan, perlu diatur kembali dalam peraturan perundang-undangan.

Apabila mengacu pada konteks pengawasan ketenagakerjaan Konvensi ILO, setidaknya menilai berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan difungsikan untuk salah satunya menjamin penegakan hukum berkaitan dengan ketenagakerjaan.⁴ Salah satunya berkaitan dengan pemenuhan

perjanjian kerja dalam konteks pemagangan hal ini juga dapat dikaitkan dengan pelaksanaan perjanjian pemagangan.³⁸

Maka dari itu, selain pengawasan pemagangan oleh pengawas ketenagakerjaan, perlu peran serta pihak-pihak terkait misalnya seperti serikat buruh atau serikat pekerja dalam mengawasi pelaksanaan pemagangan dalam hal ini dengan melibatkan pihak serikat buruh/pekerja dalam memberikan masukan pada kurikulum maupun perjanjian pemagangan untuk memastikan hak dan kewajiban peserta pemagangan terpenuhi sehingga pengawasan tetap berlangsung baik dari pihak pengawasan ketenagakerjaan ataupun pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ada di dalam perusahaan tempat pemagang melakukan pemagangan.

Berkaitan dengan mekanisme pengawasan melalui pemanfaatan serikat buruh perlu untuk diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan. Prosedur pemagangan di atas perlu untuk diterapkan oleh kedua pihak baik peserta pemagangan ataupun perusahaan penyelenggara pemagangan guna menghindari perselisihan yang akan terjadi di masa depan dan sebagai jaminan hak baik untuk peserta pemagangan ataupun perusahaan. Ketentuan-ketentuan sebagaimana di atas ditujukan guna pemagangan terlaksana sebagaimana mestinya.³⁹

³⁸ *Ibid.*, halaman 5.

³⁹ *Ibid.*, halaman 6.

B. Bentuk Perjanjian Antara Peserta Pemegang Dengan Perusahaan *Start Up*

1. Pengaturan Bentuk Perjanjian Pemagangan Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2020

Magang adalah istilah yang sering digunakan dalam dunia kerja yang berarti pelatihan kerja yang dilakukan oleh mahasiswa tingkat akhir ataupun *fresh graduated*. Magang adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja dilembaga pelatihan kerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa diperusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Bekaitan dengan bentuk perjanjian pemagangan ini secara rinci telah diatur dalam Pasal 10 Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 10

- 1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan.
- 2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- 3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang bersangkutan.
- 4) Bentuk Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan Format 3 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Adapun bentuk format perjanjian pemagangan yang diatur oleh Permenaker No. 6 Tahun 2020 yakni, sebagai berikut:

PERJANJIAN PEMAGANGAN ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PESERTA MAGANG

Pada hari ini ... tanggal ... bulan ... tahun ... yang bertandatangan di bawah ini:

- (1) Nama tempat tanggal lahir alamat ...(Perusahaan), Selanjutnya disebut PIHAK KESATU.
- (2) Nama tempat tanggal lahir alamat ...[Peserta Magang]; Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA yang selanjutnya secara bersama-sama disebut PARA PIHAK sepakat untuk mengikatkan diri dalam suatu Perjanjian Pemagangan dengan ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1 KESEPAKATAN

PIHAK KESATU bersedia menerima PIHAK KEDUA sebagai peserta Program Pemagangan, dan PIHAK KEDUA menyatakan kesediaannya untuk mengikuti program Pemagangan yang dilaksanakan oleh PIHAK KESATU di Perusahaan ... yang berlokasi di

Pasal 2 JANGKA WAKTU PEMAGANGAN

- (1) Jangka waktu pelaksanaan pemagangan adalah selama .. terhitung sejak tanggal ... sampai ...
- (2) Pemagangan dilaksanakan pada setiap hari kerja mulai pukul ... sampai dengan pukul

Pasal 3 JENIS KEJURUAN DAN PROGRAM PEMAGANGAN

- (1) Pemagangan yang dilaksanakan oleh PIHAK KESATU adalah Program Pemagangan
- (2) Program pemagangan untuk mencapai kualifikasi ... sesuai dengan kurikulum dan silabus yang telah disusun.
- (3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran Perjanjian Pemagangan ini.

Pasal 4 HAK DAN KEWAJIBAN

PIHAK KESATU

- (1) PIHAK KESATU berhak untuk:
 - a. memberhentikan PIHAK KEDUA yang menyimpang dari ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Pemagangan tanpa kompensasi;
 - b. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan memberlakukan tata tertib dan Perjanjian Pemagangan.
- (2) Penyimpangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
 - a. melakukan kelalaian dan tindakan yang tidak bertanggung jawab, walaupun telah mendapat peringatan;

- b. dengan sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik PIHAK KESATU;
 - c. melakukan tindak kejahatan diantaranya berkelahi, mencuri, menggelapkan, menipu, dan membawa serta memperdagangkan barang-barang terlarang baik di dalam maupun di luar Perusahaan;
 - d. membolos atau tidak masuk magang tanpa alasan yang sah sesuai dengan peraturan yang berlaku di Perusahaan; dan
 - e. PIHAK KEDUA melanggar dari ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Pemagangan ini.
- (3) PIHAK KESATU berkewajiban untuk:
- a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
 - b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
 - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan sosial;
 - e. memberikan uang saku kepada peserta pemagangan;
 - f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
 - g. memberikan sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.
- (4) PIHAK KESATU dapat merekrut PIHAK KEDUA menjadi karyawan bagi yang belum bekerja sesuai peraturan yang berlaku di Perusahaan, setelah program pemagangan selesai dilaksanakan.

Pasal 5 HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK KEDUA

PIHAK KEDUA berhak untuk:

- a. memperoleh bimbingan dari Pembimbing Pemagangan;
- b. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. memperoleh uang saku;
- d. diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
- e. memperoleh sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

PIHAK KEDUA berkewajiban untuk:

- a. mematuhi ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Pemagangan;
- b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
- c. mentaati tata tertib yang berlaku di Perusahaan sebagai Penyelenggara Pemagangan; dan
- d. mentaati segala instruksi dari tenaga pelatih atau pembimbing pemagangan;
- e. tidak menuntut untuk dijadikan karyawan di Perusahaan setelah selesai pemagangan sesuai dengan perjanjian;
- f. menjaga informasi dan kerahasiaan dari PIHAK KESATU; dan
- g. menjaga nama baik PIHAK KESATU.

Pasal 5 UANG SAKU

PIHAK KEDUA berhak memperoleh uang saku sebesar Rp..... ..terbilang) dari PIHAK KESATU.

Pasal 7 SANKSI

- (1) Dalam hal PIHAK KESATU tidak dapat melanjutkan kegiatan program pemagangan dikarenakan keadaan atau situasi Perusahaan, maka PIHAK KESATU harus membantu mencari tempat magang yang sesuai kepada PIHAK KEDUA.
- (2) Dalam hal PIHAK KEDUA melanggar ketentuan yang sudah disepakati dalam Perjanjian Pemagangan ini dan mengakibatkan kerugian pada Perusahaan, PIHAK KESATU dapat mengeluarkan PIHAK KEDUA dari program pemagangan yang sedang berjalan.

Pasal 8 PERSELISIHAN

- (1) Jika terjadi perselisihan antara PARA PIHAK maka akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Jika musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka PARA PIHAK dapat meminta bantuan fasilitasi dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah provinsi atau kabupaten/ kota di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Pasal 9 LAIN-LAIN

- (1) Jika isi ketentuan dalam perjanjian ini ada yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan maka akan dilakukan revisi atau perubahan oleh PARA PIHAK.
- (2) Hal lain yang belum diatur dalam perjanjian ini akan diatur sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan para pihak dan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10 PENUTUP

- (1) Perjanjian Pemagangan ini dibuat dan ditandatangani oleh PARA PIHAK dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.
- (2) Perjanjian Pemagangan ini berlaku sejak tanggal ditandatangani oleh PARA PIHAK.
- (3) Perjanjian pemagangan ini berakhir sesuai dengan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1).

Pengesahan bentuk perjanjian pemagangan di atas harus sesuai dengan ketentuan Pasal 12 Ayat 1 sampai Ayat 3 Permenaker No. 6 Tahun 2020 yaitu berbunyi:

- (1) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 harus disahkan oleh Dinas Daerah Kabupaten/Kota setempat;
- (2) Pengesahan Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan program Pemagangan.
- (3) Pengesahan Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus selesai dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan pengesahan disampaikan kepada Dinas Daerah Kabupaten/Kota.

Sedangkan lebih lanjut, dijelaskan juga bahwa program magang yang ditawarkan oleh pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru memiliki *benefit* kepada para pemagangnya yang berkompeten untuk diangkat menjadi pegawai/karyawan tetap perusahaannya. Hal ini juga harus merujuk pada ketentuan Pasal 11 Permenaker No. 6 Tahun 2020 yaitu berbunyi:

Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemagangan menjadi pekerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3), Penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.

2. Bentuk Perjanjian Antara Peserta Pemagang Dengan Perusahaan *Start Up* Ruang Guru

Sebelum mengkaji bentuk perjanjian antara peserta pemagang dengan Perusahaan *Start Up* Ruang Guru, maka terlebih dahulu diketahui bahwa syarat-syarat umum dalam membuat perjanjian kerja yang diatur berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Menurut Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “*suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah*”.

Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa “*perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak*”. Selain pengertian tersebut, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain:⁴⁰

- a. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah
- b. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.
- c. Menurut Endah Pujiastuti pengertian perjanjian kerja, adalah perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan

⁴⁰ Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 62.

sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:⁴¹

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak – pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal – hal yang diperjanjikan.
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang – Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut, dalam Pasal 69 Undang – Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek dari perjanjian antara pekerja

⁴¹ *Ibid.*, halaman 64-65.

dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang - undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja dan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu:

- a) Adanya unsur perintah Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjiann kerja dengan hubungan lainnya.
- b) Adanya unsur pekerjaan Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Tidak adanya unsur pekerjaan dapat mengakibatkan perjajian kerja tersebut batal demi hukum
- c) Adanya unsur upah Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah ini adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai dalam bentuk imbalan dari pengusaha dan pemberi kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tujangan

bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan / jasa yang telah atau akan dilakukan

Kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum disebut syarat subyektif, karena syarat tersebut harus dipenuhi oleh subyek hukum sedangkan suatu hal tertentu dan suatu sebab yang diperkenankan disebut syarat obyektif karena syarat ini harus dipenuhi oleh obyek hukum perjanjian. Apabila terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan, artinya perjanjian itu menjadi batal jika ada yang memohonkan pembatalan. Kemudian apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif, perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan.

Adapun bentuk perjanjian antara peserta pemegang dengan Perusahaan *Start Up* Ruang Guru adalah berbentuk perjanjian pemagangan program *Learning Acceleration Opportunity Program* (LEAP) dengan jangka waktu 4 (empat) bulan. Di dalam perjanjian tersebut, tidak jauh berbeda dengan bentuk format perjanjian pemagangan yang dirumuskan dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang setidaknya-tidaknya memuat: hak dan kewajiban pihak Ruang Guru dan Peserta Magang, keuntungan yang didapatkan mereka selama magang, aturan kerja paruh waktu, jangka waktu berlakunya perjanjian dan *punishment* atau sanksi denda jika peserta magang mengundurkan diri secara tiba-tiba.

C. Implementasi Perjanjian Peserta Pemegang Dengan Perusahaan *Start Up*

1. Prosedur Pelaksanaan Perekrutan Peserta Pemegang di Perusahaan *Start Up*

Sebelum melaksanakan perekrutan para pemegang baik yang bestatus sebagai mahasiswa tingkat akhir ataupun *fresh graduate* pada Perusahaan *Start Up* Ruang Guru tentu melewati fase-fase pendaftaran melalui laman *carrer internship* milik Ruang Guru dan akan diseleksi sedemikian rupa mulai dari seleksi administrasi, seleksi tes kebidangan dan seleksi wawancara. Untuk seleksi administrasi, biasanya hanya dilihat apakah pemegang memenuhi persyaratan-persyaratan umum dan khusus yang diberikan oleh pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru dan sesuai tidaknya posisi magang dengan jurusan kuliah ataupun lulusan ijazah yang dimiliki oleh para pemegang. Sedangkan untuk seleksi tes kebidangan, misalnya yang sedang dibuka adalah posisi *storyboard writer intern*, maka setelah mendaftar (*apply*) maka akan dikasih tes dulu, biasanya pemegang akan disuruh membuat *scene* buat *campaign* iklan. Setelah tes kalau lolos baru lanjut ke tahap *interview user* di kantor Perusahaan *Start Up* Ruang Guru.⁴²

Pelaksanaan perekrutan para pemegang di Perusahaan *Start Up* Ruang Guru sering terbagi atas *batch* atau per kelompok, sehingga rekrutmennya akan diadakan terus menerus setiap bulan dengan alokasi penerimaan pemegang sesuai kebutuhan yang sedang kosong. Setelah dinyatakan lulus, maka pemegang akan diwajibkan untuk menandatangani kesepakatan kerja atau perjanjian pemagangan yang hanya berlaku selama 4 (empat) bulan. Nantinya juga, akan dijelaskan oleh pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru mengenai aturan-aturan kerja, hak dan kewajiban para pemegang, benefit atau keuntungan selama magang serta sanksi

⁴² Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Anggini Setiawan Selaku *Head Of Communication* Perusahaan *Start Up* Ruang Guru, 26 Maret 2022, Pukul 15.00 WIB.

denda yang akan didapatkan jika pemegang melanggar klausula dari perjanjian kerja tersebut.

Adapun ketentuan-ketentuan yang di maksudkan antara lain untuk dipatuhi dalam pelaksanaan pemagangan di Perusahaan *Start Up* Ruang Guru antara lain:⁴³

- a. Mematuhi aturan yang ada seperti tidak boleh merokok, tidak berkeliaran pada saat jam kerja, mengikuti standar kompetensi yang sudah ditentukan seperti: setiap orang peserta akan berada pada kelompok-kelompok yang berbeda yang berisikan 2 (dua) orang pekerja, pembelajaran dilakukan dengan cara bertahap. setiap pekerjaan diawasi langsung oleh pekerja senior. penilaian akan dilihat dari keterampilan, keaktifan, dan ketangkasan. dan jika tidak hadir selama 3 (tiga) kali tanpa keterangan peserta Magang dianggap gugur. Jika ketentuan-ketentuan tersebut diterima barulah perjanjian Magang dapat dibuat.
- b. Memenuhi segala syarat-syarat yang diajukan oleh pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru yaitu dengan menunjukkan surat izin atau pelimpahan magang dari Universitas/Politeknik tertentu, menyerahkan fotocopy identitas diri, surat pernyataan sanggup bekerja dibawah perintah.
- c. Menerima besaran uang saku dan uang makan yang sudah dianggarkan. hadir ditempat kerja jam 08.00 wib, pembina magang harus terus memantau perkembangan peserta magang, peserta magang yang berada di luar wilayah magang bukan menjadi tanggung jawab dari pengusaha, mengganti kerugian yang diakibatkan peserta magang.

⁴³ Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Anggini Setiawan Selaku *Head Of Communication* Perusahaan *Start Up* Ruang Guru, 26 Maret 2022, Pukul 15.00 WIB.

Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa prosedur pemagangan yang dilakukan pada Perusahaan *Start Up* Ruang Guru selama ini sudah memenuhi aturan yang ada di dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020. Dengan begitu, hubungan pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru dengan peserta magang terletak pada hak dan kewajiban yang lahir dan termuat dalam perjanjian pemegang secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Adapun jika pemegang telah menyetujui segala klausula yang ada di perjanjian tersebut maka secara otomatis baik hak dan kewajiban para pihak seperti halnya hak peserta magang atas uang saku, mendapatkan perlindungan kerja dalam hal jaminan kecelakaan kerja, berhak atas konsumsi sehari sekali/uang saku, mendapatkan perlindungan jika terjadi diskriminasi, berhak mendapatkan pengajaran yang baik dan benar dari instruktur, berhak atas peningkatan keilmuan selama proses magang dan juga kewajiban peserta magang yang meliputi: Mematuhi segala aturan yang ada di perusahaan, belajar mengembangkan kemampuannya demi membantu perusahaan, mengerjakan tugas yang sudah diberikan oleh pekerja yang berpengalaman wajib dipenuhi baik oleh pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru maupun pemegang itu sendiri karena hal ini merupakan akibat hukum dari menyepakati perjanjian tersebut.

2. Implementasi Bentuk Perjanjian Peserta Pemegang Dengan Perusahaan *Start Up*

Implementasi bentuk perjanjian peserta pemegang dengan pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru nyatanya tidak selalu sesuai dengan apa yang diperjanjikan dan disepakati dalam klausula perjanjian terutama mengenai keuntungan yang didapatkan oleh para pemegang dimana salah satunya mengenai

upah yang dijanjikan oleh pihak Perusahaan *Start Up* Ruang Guru dibayar sebesar Rp. 150.000 (seratus lima puluh ribu rupiah) per hari kerja. Sehingga, jika ditotalkan dalam sebulan kerja, seorang pekerja intern di Perusahaan *Start Up* Ruang Guru akan mendapatkan upah sebesar Rp. 3.000.000 (tiga juta rupiah). Namun, banyak kasus ditemukan bahwa para pemegang di Perusahaan *Start Up* Ruang Guru tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan perjanjian pemagangan tersebut.⁴⁴

Merespon hal tersebut, CEO *Co-Founder* dan CPO Perusahaan *Start Up* Ruang Guru, Iman Usman tampak merespon polemik mengenai program magang dan pengupahan di Ruangguru. Dia memberi penjelasan panjang lebar terkait hal itu, salah satunya menegaskan bahwa Ruangguru membayar upah pegawai magang secara kompetitif. Tidak seperti banyak perusahaan lain, dia mengingatkan tidak ada pegawai magang yang tidak digaji di Ruangguru. Menurutnya, pembayaran semua intern kami secara kompetitif (tidak sama rata, tergantung bidang, *freelance type of work* dan lain-lain serta ada juga penilaian dari lama bekerja).

Namun, diakui juga memang penjelasan perbedaan upah ini sering kali tidak jelas disampaikan di awal sehingga menimbulkan kerugian bagi para pemegang. Hal ini, sesuai dengan hasil wawancara yang menjelaskan pihaknya selalu mendengarkan masukan dari berbagai pihak serta mengevaluasi untuk memperbaiki sistem secara berkelanjutan. Bahwa semua sistem dan tata kelola kepegawaian sudah sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang ada. Namun, perusahaan akan tetap berkomitmen untuk terus mendengar dan menindaklanjuti

⁴⁴ Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Anggini Setiawan Selaku *Head Of Communication* Perusahaan *Start Up* Ruang Guru, 26 Maret 2022, Pukul 15.00 WIB.

aspirasi dari seluruh karyawan, termasuk peserta magang dan juga telah menampung berbagai masukan dalam beberapa hari ini dan meninjau ulang kebijakan perusahaan, khususnya mengenai program pemagangan.⁴⁵

Perlindungan hukum bagi pekerja magang sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang sangat lemah, menurut Zaenal Asikin dalam bukunya asri wijayanti mengatakan perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja.⁴⁶

Adapun jenis perlindungan kerja bagi pekerja magang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, perlindungan norma kerja perlindungan kesehatan kerja dan keselamatan kerja, perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan hukum norma kerja diantaranya terdiri dari Pasal 69, Pasal 70, Pasal 74 dan Pasal 79. Dalam Pasal 69 terkait dengan larangan mempekerjakan anak dibawah umur. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari keselamatan, kesehatan dan pengupahan yang termuat dalam Pasal 74, Pasal 86, Pasal 87 dan Pasal 88. Kesejahteraan Pekerja dan/atau jaminan sosial yang termuat dalam pasal Pasal 11 dan Pasal 100.

Pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan sama seperti pelanggaran hukum lainnya, pelanggaran hukum ketenagakerjaan juga memiliki sanksi atau

⁴⁵ Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Anggini Setiawan Selaku *Head Of Communication* Perusahaan *Start Up Ruang Guru*, 26 Maret 2022, Pukul 15.00 WIB.

⁴⁶ Asri Wijayanti. 2017. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung, halaman 4.

hukuman. Dalam hukum ketenagakerjaan ada beberapa pasal yang mencantumkan sanksi/hukuman yang dapat dikenakan kepada siapapun yang melakukan pelanggaran, dalam kasus sanksi yang dapat diberikan kepada pengusaha jika pelaksanaan magang tidak sesuai dengan perjanjian magang, ada 3 (tiga) jenis sanksi yang dapat dijatuhkan bila terjadi pelanggaran dalam hubungan kerja/hubungan industrial: Sanksi administratif. Sanksi administratif dapat dijatuhkan apabila pengusaha melakukan pelanggaran, bentuk sanksi administratif itu tertuang dalam Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di Kabupaten Kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan magang, apabila dalam pelaksanaannya ternyata Tidak sesuai dengan arah pelatihan, tidak memenuhi persyaratan sebagai penyelegrara. sanksi pidana dalam hubungan industrial dapat dijatuhi kepada pekerja atau pengusaha apabila melakukan pelanggaran yang tercantum dalam kuhpidana dan/atau Undang-Undang ketenagakerjaan dan sanksi yang akan didapatkan tidak berbeda dengan pelanggaran pidana yang lainnya, sanksi perdata.

Dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Penyelesaian hubungan industrial dapat ditempuh melalui mekanisme non litigasi (diluar pengadilan) dan melalui mekanisme litigasi (pengadilan) ketentuan ini termuat dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Peradilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum. kewenangan absolut pengadilan hubungan

industrial adalah memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak ditingkat pertama dan akhir mengenai perselisihan kepentingan, ditingkat pertama tentang perselisihan PHK, ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan. Sedangkan kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya.

Sanksi perdata dalam perselisihan hubungan industrial dapat dijatuhkan kepada pengusaha dan pekerja bila terbukti melakukan kesalahan. Bentuk sanksi berupa Batalnya perjanjian kerja bila perjanjian bukan karena kesepakatan, batalnya perjanjian kerja apabila pekerjaan yang diperjajikan tersebut bertentangan dengan Perundang-Undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum, pencabutan izin magang bila magang yang dilakukan bertentangan dengan Perundang-Undangan yang berlaku.

Selain perlindungan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbentuk sanksi administratif, pidana, dan perdata ada juga perlindungan yang tertuang dalam perjanjian yang dilakukan antara pihak peserta magang dengan pengusaha antara lain: Ganti rugi, kerugian yang diakibatkan oleh peserta magang, peserta magang yang tidak hadir tanpa keterangan jelas selama 3 (tiga) hari berturut turut dianggap gugur dari program magang, tindak pidana yang dilakukan oleh peserta magang akan melalui proses mediasi, jika proses mediasi tidak mendapatkan titik temu maka dilimpahkan ke pihak yang berwajib yaitu Kepolisian.

Jika mengkaji implementasi tersebut sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Pasal 7 ayat (6) Permenakertrans

No. 8 Tahun 2008, perjanjian pemagangan setidaknya-tidaknya memuat hak dan kewajiban antara penyelenggara pemagangan dan peserta pemagangan. Kemudian, lebih terinci lagi, hak dan kewajiban para pihak diatur dalam Pasal 13 hingga Pasal 16 Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Pasal 20 hingga Pasal 21 Permenakertrans No. 8 Tahun 2008. Salah satu hak peserta pemagangan adalah memperoleh uang saku. Besaran uang saku kemudian menjadi salah satu muatan yang esensial dalam perjanjian pemagangan sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Permenakertrans No. 8 Tahun 2008.

Perlu digarisbawahi bahwa istilah uang saku baik dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Permenakertrans No. 8 Tahun 2008 tidak pernah disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan). UU Ketenagakerjaan dan PP Pengupahan hanya mengenal istilah upah yang didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan dalam Pasal 13 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020, uang saku hanya meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan.

Tidak ada penghitungan resmi jumlah *unpaid internship*, namun sudah menjadi tren bahwa kebanyakan orang mencari unpaid internship sebagai salah satu cara memulai karir, terutama dalam kondisi *down economy*. Hal ini didukung oleh strategi perusahaan untuk menekan pengeluaran yang juga ditunjang oleh

keinginan dan semangat para peserta pemagangan untuk mendapat pengalaman dan pengetahuan di bidang kerja. Tidak jarang pula kondisi ini disalahgunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tidak terikat dengan ketentuan upah minimum. Keadaan ini pada akhirnya sedikit demi sedikit membuat tujuan pemagangan yang seharusnya berupa pelatihan kerja dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu menjadi eksploitasi pekerja.⁴⁷

Eksistensi *unpaid internship* pernah diperkarakan dalam sebuah kasus di *United State (US)*. *The Fair Labor Standards Act (FSLA)* yang merupakan regulasi ketenagakerjaan di US tidak memiliki ketentuan yang mengatur mengenai unpaid internship, maka pada Januari 1947, *The Department of Labor* mengajukan gugatan kepada *Portland Terminal Co.* yang menyediakan pelatihan praktek bersama para pekerja lapangan selama tujuh hingga delapan hari tanpa upah. *The Supreme Court* kemudian memberikan konklusi bahwa pelatihan yang dilakukan di *Portland Terminal Co.* bukanlah pekerja yang dimaksud dalam FSLA (dan tidak perlu untuk dibayar) selama memenuhi parameter-parameter berikut:

- a. Pemagang tidak menggantikan pekerja tetap.
- b. Pekerjaan pemagang tidak memperlancar bisnis perusahaan, bahkan malah menghambatnya.
- c. Pemagang tidak dijamin mendapatkan pekerjaan meskipun telah memenuhi syarat untuk itu jika berhasil menyelesaikan program.

⁴⁷ Erlangga Yudha & dkk, *Op. Cit.*, halaman 6.

- d. Pemegang tidak dibayar dan tidak berharap dibayar untuk waktu yang dihabiskan selama pelatihan.

Meskipun tidak secara jelas diatur mengenai legalitas berbagai jenis magang yang ada pada saat ini, kasus Portland menjadi acuan penting untuk menentukan kapan pemegang dianggap termasuk sebagai pekerja dalam FLSA.⁸ Di Tahun 2010, *The Department of Labor* kemudian merilis *Fact Sheet #71* mengenai panduan umum untuk menentukan parameter pemegang yang harus diberi upah dan jam kerja sebagaimana diatur dalam FLSA. *Fact Sheet #71* ini memberikan parameterparameter yang kurang lebih serupa dengan konklusi *The Supreme Court* dalam menangani perkara *Walling v. Portland Terminal Co.* Berbeda dengan US, baik Permenakertrans No. 8 Tahun 2008 maupun Permenaker No. 6 Tahun 2020 tidak memiliki parameter yang secara khusus mengatur mengenai pemagangan yang tidak dibayar.

Salah satu bagian dari perjanjian pemagangan dan juga hak dari peserta pemagangan adalah memperoleh uang saku yang meliputi biaya transportasi, uang makan, dan intensif peserta pemagangan. Hal ini kemudian juga menjadi kewajiban dari penyelenggara pemagangan karena berkaitan dengan perjanjian pemagangan yang harus memuat besaran uang saku. Apabila tidak terpenuhi, seharusnya akan berakibat perjanjian pemagangan tersebut menjadi tidak sah dan status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja. Oleh karena itu, diperlukan peranan pemerintah dalam melakukan pengawasan yang lebih efektif dalam penyelenggaraan pemagangan.⁴⁸

⁴⁸ *Ibid.*, halaman 7.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan materi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kedudukan Hak-Hak Peserta Pemagang Di Perusahaan Start Up yaitu diatur lebih lanjut dalam Pasal 13 Permenker No. 6 Tahun 2020 yang dimana Peserta Pemagangan mempunyai hak untuk: Memperoleh bimbingan dari Pembimbing Pemagangan atau instruktur, Memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan, Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan, Memperoleh uang saku, Diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan Memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.
2. Bentuk perjanjian antara peserta pemagang dengan Perusahaan Start Up Ruang Guru adalah berbentuk perjanjian pemagangan program Learning Acceleration Opportunity Program (LEAP) dengan jangka waktu 4 (empat) bulan. Di dalam perjanjian tersebut, tidak jauh berbeda dengan bentuk format perjanjian pemagangan yang dirumuskan dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang setidaknya-tidaknya memuat: hak dan kewajiban pihak Ruang Guru dan Peserta Magang, keuntungan yang didapatkan mereka selama magang, aturan kerja paruh waktu, jangka waktu berlakunya perjanjian dan punishment atau sanksi denda jika peserta magang mengundurkan diri secara tiba-tiba.

3. Implementasi Perjanjian Peserta Pemegang Dengan Perusahaan Start Up nyatanya tidak selalu sesuai dengan apa yang diperjanjikan dan disepakati dalam klasula perjanjian terutama mengenai keuntungan yang didapatkan oleh para pemegang dimana salah satunya mengenai upah yang dijanjikan oleh pihak Perusahaan Start Up Ruang Guru dibayar sebesar Rp. 150.000 (seratus lima puluh ribu rupiah) per hari kerja. Jika mengkaji implementasi tersebut sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Pasal 7 ayat (6) Permenakertrans No. 8 Tahun 2008, perjanjian pemagangan setidaknya-tidaknya memuat hak dan kewajiban antara penyelenggara pemagangan dan peserta pemagangan. Kemudian, lebih terinci lagi, hak dan kewajiban para pihak diatur dalam Pasal 13 hingga Pasal 16 Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Pasal 20 hingga Pasal 21 Permenakertrans No. 8 Tahun 2008. Salah satu hak peserta pemagangan adalah memperoleh uang saku. Besaran uang saku kemudian menjadi salah satu muatan yang esensial dalam perjanjian pemagangan sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Permenakertrans No. 8 Tahun 2008.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diusulkan, yakni berikut:

1. Praktik penyelenggaraan pemagangan yang mengesampingkan prosedur penyelenggaraan pemagangan sebagaimana diatur dalam Permenakertrans No. 8 Tahun 2008 dan Permenaker No. 6 Tahun 2020, terutama pada pemberian uang saku yang disimpangi meskipun telah jelas merupakan salah satu bagian penting dalam perjanjian pemagangan. Hal ini kemudian

dapat berpotensi menimbulkan eksploitasi tambahan tenaga kerja. Maka dari itu, terdapat urgensi akan eksistensi atau penerapan pengawasan yang lebih intensif dalam penyelenggaraan pemagangan dalam hal ini pemerintah dapat memanfaatkan Jejaring Pemagangan atau pemanfaatan serikat buruh sebagai mekanisme pengawasan. Hal tersebut tentu dapat terwujud apabila terdapat perbaikan regulasi-regulasi terkait pemagangan di Indonesia.

2. Bagi pemerintah, sebaiknya lebih mengawasi pelaksanaan magang dan meningkatkan pengetahuan para pihak akan aturan-aturan mengenai magang melalui sosialisasi yang berkala pada semua lini.
3. Bagi peserta pemegang dan pengusaha yang ingin melakukan dan menyelenggarakan progm magang, untuk mempelajari terlebih dahulu ketentuan dan aturan-aturan yang terkait dengan magang, agar tidak terjadi pelanggaran dan penyimpangan hukum dalam melakukan dan menyelenggarakan magang serta terwujudnya tujuan magang yang hakiki.

DAFTAR PUSTAKA

I. Buku-Buku

- Abdul Khakim. 2013. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Abdul Wahab Solichin. 2014. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asri Wijayanti. 2017. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung.
- Asri Wijayanti. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Baskoro Lahandi. 2013. *It's My Startup*. Solo: Metegraf.
- Dyah Ochtorina Susanti. 2015. *Penelitian Hukum Legal Research*. Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Kiwe Lauma. 2018. *Jatuh Bangun Bos-Bos Startup*, Bandung: Checklist.
- Lalu Husni. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta :PT Rajagrafindo Persada.
- Lalu Husni. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhamad Sadi is & Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad Ali. 2021. *Kebijakan Program Pemagangan*. Jakarta: Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan.

- Ramlan. 2019. *Hukum Perusahaan: Jenis-Jenis Perusahaan di Indonesia*. Medan: CV. Pustaka Prima (Anggita IKAPI).
- Suryana. 2015. *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bali: Universitas Udayana Press.
- Tim ICCE UIN. 2017. *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*. Jakarta: Prenada Media.
- Tuti Ratutu. 2015. *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Zaeni Asyhadie. 2017. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

II. Jurnal

- Alvian Ferry Mahandi. (2020). “Perjanjian Pemagangan yang Tidak Mengatur Ketentuan Besaran Uang Saku Bagi Pemegang”. *Jurist-Diction*, Vol. 3, No. 6.
- Erlangga Yudha Prasetya & dkk. (2021). “Praktik *Unpaid Internship* Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia”. *Jurnal Legislatif Universitas Hasanuddin*, Vol. 4, No. 2.
- Erna Susanti. (2014). “Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sebagai Regulasi di Daerah”. *Jurnal Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul*, Vol. 10, No. 1.
- Erna Susanti. (2014). “Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sebagai Regulasi di Daerah”. *Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul*, Vol. 10, No. 1.
- Hardijan Rusli. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU NO.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Niru Anita. (2014). “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia”. *Jurnal Hukum*, Vol. 12, No. 1.

III. Internet

Anonim. (2021). Polemik Anak Magang Lagi, Bagaimana Sebenarnya Aturan Yang Berlaku?. Diakses melalui <https://kontrakhukum.com/article/polemik-anak-magang-campusedia>, tanggal 06 Januari 2022, Pukul 10. 27 Wib.

Muhammad Idris. (2021). “Apa itu *Start Up* dan Contohnya?”. Diakses melalui <https://money.kompas.com/>, tanggal 05 Januari 2021, Pukul 8.39 WIB.