

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan negara yang menganut asas hubungan industrial Pancasila yang merupakan prinsip fundamental dalam pelaksanaan hubungan hukum ketenagakerjaan. Pada pemerintahan orde baru, hubungan industrial Indonesia harus berprinsip pada ideologi negara yaitu Pancasila yang sesuai dengan nilai-nilai semangat kebudayaan Indonesia dan cara pandang masyarakat Indonesia.<sup>1</sup> Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pihak dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>2</sup> Hubungan industrial terdapat beberapa pihak yang terlibat dalam pelaksanaan hubungan tersebut diantaranya pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah dan para pihak ini memiliki keterkaitan masing-masing. Pekerja memerlukan pengusaha agar bisa menciptakan lapangan pekerjaan, sedangkan pengusaha memerlukan pekerja agar ia dapat menjalankan perusahaannya. Posisi yang demikian sering terjadi ketidakseimbangan. Pengusaha memiliki kekuasaan yang besar untuk mengatur para pekerja, karena dia yang memiliki modal, sedangkan pekerja sangat membutuhkan pekerjaan agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Kehadiran Pemerintah menjadi sangat penting untuk mengatur hubungan kedua belah pihak

---

<sup>1</sup> Susetiawan, *Konflik Sosial Kajian Sosiologis Hubungan Buruh Perusahaan dan Negara di Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2000, hlm. 176

<sup>2</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Paradnya Pramita, 2007, hlm. 11

ini. Kekhawatiran hubungan antara pekerja dengan pengusaha jika tetap diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak, maka tujuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah. Pengusaha yang posisinya kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak pekerja yang berada diposisi yang lemah.

Pekerja merupakan salah satu *asset* penting dalam suatu perusahaan, sehingga perlu dirawat dan dijaga demi keberlangsungan berjalannya perusahaan. Pemenuhan hak tenaga kerja merupakan hal yang harus diperhatikan pemilik perusahaan dengan tetap memperhatikan kemampuan perusahaan. Belakangan ini pemerintah memberikan ruang kemudahan dalam pemenuhan tenaga kerja salah satunya penggunaan tenaga kerja dengan status pemagangan dalam negeri. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Pemerintah mengeluarkan aturan ini dengan tujuan mengurangi angka pengangguran yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Tujuan dari pemagangan adalah untuk meningkatkan serta mengembangkan kompetensi sebelum terjun ke dunia kerja.<sup>3</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 1 mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan,

---

<sup>3</sup> Nizam Zakka Arrizal, dkk, *Aspek Hukum Peserta Pemagangan Dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020*, Jurnal Hukum Bisnis, Volume 12 Nomor 1 (2023), hlm.2.

upah dan perintah. Hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Hukum pada tataran negara dikodifikasikan ke dalam kitab undang-undang yang dilandaskan pada prinsip-prinsip baru seperti kebebasan berkontrak.<sup>4</sup> Pasal 50 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Pasal tersebut menetapkan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum yaitu hubungan kerja. Program pemagangan dalam negeri merupakan sebagai bentuk persiapan bersistem pelatihan kerja, di mana dengan status magang, perusahaan dibolehkan memberikan “uang saku” yang nilainya 80% dari Upah Minimum dalam suatu Kota/Kabupaten. Program Pemagangan dalam negeri calon pekerja akan diberikan pelatihan bersertifikat kompetensi dengan terlebih dahulu oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) untuk diberikan bekal teori 25% dari total alokasi magang dan selanjutnya perusahaan akan melakukan praktek langsung diperusahaan 75% dari alokasi total magang dengan masa magang 6 (enam) bulan atau maksimal (dua belas) bulan.

Perusahaan penerima peserta pemagangan dalam negeri harus memiliki infrastruktur yang menunjang, memiliki program & sistem pemagangan dalam negeri dalam perusahaan dan wajib menyediakan pembimbing magang yang

---

<sup>4</sup> Bagus Oktafian Abrianto, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, Jakarta, Kencana, 2024, hlm. 20.

bertujuan mendampingi peserta.<sup>5</sup> Permenaker No. 6 tahun 2020, perusahaan pelaksana program pemagangan dalam negeri wajib memberikan hak pemegang yang menyerupai pekerja tetap, misalnya menyediakan fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), mendapat jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan & Kesehatan), mendapatkan uang saku dan sertifikat kompetensi. Perusahaan dibatasi hanya boleh menerima peserta magang maksimal 20% dari total jumlah karyawan.<sup>6</sup>

Pelaksanaan aktual program pemagangan dalam negeri ini menjamur di lapangan, perusahaan menengah ke bawah banyak menerapkan sistem pemagangan dalam negeri ini, karena perusahaan dapat melakukan efisiensi pengeluaran upah karyawan (*labor cost efficiency*) atau upah murah. Sistem pemagangan dalam negeri ini sangat membantu perusahaan dalam meminilisir pengeluaran upah di tengah sistem kenaikan upah karyawan yang tiap tahunnya mengalami kenaikan yang membuat perusahaan menengah ke bawah tidak mampu mengikuti sistem Upah Minimum Kota/Kabupaten tersebut. Pengusaha sangat terbantu akan adanya program pemagangan dalam negeri ini dalam mempertahankan usahanya tidak tutup.

Pemagangan memberikan kemudahan bagi pengusaha, namun tidak dapat dipungkiri banyaknya pelanggaran akan hak Peserta magang yang dilanggar perusahaan. Perusahaan sering kali melanggar yang semestinya harus diterapkan namun aktualnya tidak dilaksanakan, dimulai Peserta Magang harusnya maksimal 20% dari total karyawan namun aktualnya melebihi dari 20%, uang saku seharusnya

---

<sup>5</sup> Pasal 1, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

<sup>6</sup> Yosminaldi, *Tantangan Dunia Ketenagakerjaan di Era Kekinian*, Purbalingga, Diva Pustaka, 2022, hlm. 99-100.

minimal 80% namun aktualnya di bawah tersebut, semestinya harus diberikannya 25% program pelatihan namun aktualnya tidak diberikan hanya pelatihan singkat sebelum bekerja, bahkan ada juga yang tidak mendaftarkan peserta magangnya pada program BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan. Pada suatu sisi tingginya angka pengangguran Indonesia bagi pencari pekerja hal demikian tidak menjadi masalah, walaupun sebenarnya secara aturan banyak hak Peserta Magang yang dilanggar oleh perusahaan namun bagi pekerja yang penting mendapatkan pekerjaan di tengah sulitnya mendapatkan pekerjaan.

Minimnya peraturan yang dibuat oleh negara tentang pemagangan dalam negeri menimbulkan pelanggaran terhadap hak peserta magang, perlu diketahui di dalam Permenaker No. 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri belum mampu melindungi hak-hak peserta magang secara menyeluruh, bahkan dalam hal sanksi belum ada sanksi yang jelas dan membuat efek jera bagi perusahaan yang melanggar ketentuan peraturan tersebut, sehingga hal demikian yang membuat perusahaan tidak ada ketakutan untuk melanggar peraturan Permenaker tersebut. Permenaker ini dirasa masih kurang mampu mengatur pemagangan dalam negeri ini, pemerintah daerah di sebagian daerah di Indonesia mengeluarkan aturan melalui peraturan daerah Kabupaten/Kota untuk menimalisir pelanggaran terhadap hak-hak peserta magang. Salah satu daerah yang mengeluarkan peraturan daerah yang mengatur tentang pemagangan dalam negeri ialah Kabupaten Bekasi yaitu melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi No. 4 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan. Kabupaten Bekasi merupakan kawasan

industri terbesar di Asia Tenggara<sup>7</sup>, sehingga tentunya perusahaan-perusahaan di daerah tersebut sangat menjamur dan tentunya akan menjadi tempat para pencari kerja dari berbagai daerah dalam mencari lowongan kerja. Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bekasi tergolong tinggi dibandingkan daerah-daerah lain yang ada di Indonesia. Kondisi demikianlah sering kali pengusaha-pengusaha di daerah tersebut tidak mampu mengikuti ketentuan UMK yang hampir setiap tahun mengalami kenaikan. Penegakan hukum serta perlindungan hukum haruslah mencerminkan suatu nilai keadilan dan kepastian hukum yang mengutamakan aspek pengendalian sosial dalam rangka mengatur pola perilaku masyarakat dan sarana pembangunan atau pembaharuan masyarakat (*social engineering*). Hubungan kerja fungsi hukum tersebut harus menciptakan keharmonisan antara pengusaha dan pekerja, pemenuhan hak dan kewajiban, perlakuan yang adil serta layak dalam ruang lingkup konstitusi.<sup>8</sup> Pembangunan nasional peran masyarakat, khususnya tenaga kerja mempunyai nilai penting, untuk itu diperlukan perlindungan hukum dan jaminan sosial khususnya pekerja dalam hubungan kerja. Jaminan sosial serta perlindungan hukum dimaksudkan untuk terjaminnya hak-hak pekerja (seperti: upah kerja, jaminan sosial, tunjangan hari raya, hak cuti serta hak lainnya yang diatur normatif dalam perundang-undangan ketenagakerjaan). Konsep pemagangan mempunyai nilai manfaat bagi peserta magang, namun demikian pola tersebut harus sesuai dengan maksud dan tujuan dari program pemagangan, serta

---

<sup>7</sup> Antonius Purwanto, *Kabupaten Bekasi: Kawasan Industri Terbesar di Asia Tenggara dan Penyangga DKI Jakarta*, <https://kompaspedia.kompas.id/label/kawasan-industri-terbesar-di-asia-tenggara/> (diakses tanggal 31 November 2024 Pukul 10.00 WIB).

<sup>8</sup> Pasal 27 ayat (2) Jo. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

tidak boleh bertentangan bahkan merugikan salah satu pihak. Program pemagangan merupakan program terstruktur dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, dimana sebelum diangkat menjadi karyawan seorang calon pekerja melalui tahapan-tahapan pemagangan yang berisikan program pendidikan dan pelatihan yang nantinya mendapatkan sertifikat kompetensi sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang diberikan.<sup>9</sup> Artinya jika maksud program tersebut, untuk pencapaian kualitas produksi dan kompetensi kerja, maka hal ini tidak merugikan peserta magang. Semestinya peserta magang mendapatkan nilai tambah selama maksud serta tujuannya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, yakni pemberdayaan yang bernilai manfaat dan mewujudkan pencapaian kualifikasi produksi dan kompetensi kerja yang berkepastian dan menghasilkan dan meningkatkan kesejahteraan bernilai keadilan.<sup>10</sup> Penerapan aktual yang terjadi antara pekerja dengan status peserta magang ataupun pekerja dengan status karyawan (kontrak maupun permanen) tidak ada perbedaan dalam aktifitas pekerjaan yang dilakukan peserta magang memasuki wilayah pekerjaan pokok yang umumnya dilakukan pekerja tetap perusahaan, yang seharusnya pekerjaan yang bersifat tetap dan pokok tidak dapat diambil alih oleh peserta magang. Pemerintah dalam hal ini bermaksud memberikan peluang pelatihan kerja bagi pencari pekerja yang belum mempunyai *skill* dan memilimisir angka pengangguran justru hal ini di manfaatkan pengusaha dalam mendapatkan upah murah dengan adanya

---

<sup>9</sup> Yosminaldi, *Tantangan.....*, **Op.Cit.**, hlm. 101.

<sup>10</sup> Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 9 ayat (4) PP. No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Jo. Permenakertrans No. 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

kelemahan peraturan perundang-undangan pemagangan dalam negeri yang telah dibuat.

Berdasarkan analisa di atas maka penulis hendak membuat suatu penelitian yang mengkaji permasalahan tersebut dalam sebuah tesis dengan Judul : **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Status Peserta Magang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana Perlindungan hukum terhadap Peserta Magang dalam mendapatkan haknya?.
2. Apa bentuk pertanggungjawaban lembaga pelatihan kerja (LPK) sebagai penyalur peserta magang dan perusahaan penerima peserta magang yang mempersamakan pekerjaan dengan karyawan pada umumnya?

## **C. Tujuan Penelitian**

Menurut Bruggink, tujuan penelitian adalah hal penentuan tujuan (*doelstelling*) atau kepentingan pengetahuan (*kennisbelang*).<sup>11</sup> Tujuan yang hendak dicapai dalam penyusunan tesis hukum sebagaimana dirumuskan dalam rumusan masalah sebagaimana telah disebutkan, meliputi 2 (dua) hal, yaitu:

1. Mengkaji, menganalisis dan menjelaskan Perlindungan hukum terhadap Peserta Magang dalam mendapatkan haknya.
2. Mengkaji, menganalisis dan menjelaskan bentuk pertanggungjawaban lembaga pelatihan kerja sebagai penyalur peserta magang dan

---

<sup>11</sup> JJH Bruggink, *Refleksi tentang Hukum Alih Bahasa Arief Sidharta*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1996, hlm. 21.

perusahaan penerima peserta magang yang mempersamakan pekerjaan dengan karyawan pada umumnya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dalam penyusunan tesis ini adalah:

1. Secara akademik penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu hukum khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan menyangkut hak-hak peserta magang terutama perlindungan hukum terhadap peserta magang dalam kerangka hubungan industrial Pancasila.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para pihak dalam hubungan kerja, birokrasi yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan serta legislatif dalam upaya merevisi dan membentuk undang-undang baru di bidang ketenagakerjaan.

#### **E. Orisinalitas Penelitian**

Berdasarkan penelusuran kepustakaan yang dilakukan penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul yaitu :

1. Tesis berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Peserta Magang Yang Melakukan Aksi Mogok Kerja (Studi Kasus PT. Sempurna di Kabupaten Bandung)” yang disusun oleh Chintya Purnama di Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada Yogyakarta Tahun 2018 terdapat dua rumusan masalah yang dibahas dalam tesis ini yaitu bagaimana upaya hukum penyelesaian perselisihan yang dapat ditempuh oleh peserta magang terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dan apakah hak peserta magang dalam

melakukan aksi mogok kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini menyimpulkan para peserta magang yang bekerja di PT. Sempurna tidak dapat melakukan upaya hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini dapat dilihat dari subyek yang memiliki hak untuk melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja. Peserta magang tidak dapat menempuh penyelesaian hubungan industrial baik secara bipartit, mediasi, konsiliasi maupun arbitrase dan penyelesaian di dalam pengadilan dan menyimpulkan para peserta magang tidak dapat melakukan aksi mogok kerja atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Hal ini dikarenakan peserta magang bukan merupakan dan tidak termasuk ke dalam kategori pekerja atau buruh dikarenakan statusnya yang melakukan pemagangan yang posisi peserta magang berada sebelum hubungan kerja dimulai.

2. Tesis Berjudul “Analisis Yuridis Perubahan Status Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Magang Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Studi (Penelitian PT XYZ di Jakarta)” yang disusun oleh Indra Jaya Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Nasional Jakarta Tahun 2023 terdapat dua rumusan masalah yang di bahas yaitu bagaimana tinjauan yuridis perlindungan hukum bagi pekerja kontrak menjadi karyawan magang pada PT XYZ dan faktor apa yang mempengaruhi perubahan status karyawan kontrak menjadi karyawan magang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Hasil penelitian ini menyimpulkan berdasarkan Surat Keputusan PKWT karyawan

telah keluar dari perusahaan di temukan adanya surat keterangan kontrak yang telah selesai di tahun 2019, namun di tahun 2020 bulan Januari di terbitkan SK perjanjian pemagangan dimana seharusnya perkerja tersebut diangkat keluar dari perusahaan karena tidak memenuhi kinerja yang di capai pada perusahaan, namun pekerja bersangkutan beralih menjadi pekerja magang dalam waktu jeda 1 (satu) bulan. Karyawan tersebut kecewa terhadap sistem perusahaan, sehingga tahun 2021 karyawan tersebut mengundurkan diri dari perusahaan dan telah bekerja di perusahaan lain. Diberlakukannya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*omnibus law*) telah mencabut sebagian ketentuan dalam UU No 13 Tahun 2003. Namun demikian UU No 11 Tahun 2020 tidak banyak mengatur tentang karyawan kontrak. Lebih terperinci pengaturan kontrak kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru ini mengatur perubahan yang cukup drastis tentang karyawan kontrak. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu bagi karyawan kontrak yang sebelumnya paling lama berlangsung 3 (tiga) tahun, dalam ketentuan PP 35/2021 diubah menjadi paling lama 5 (lima) tahun (Pasal 6), yang kemudian dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan untuk paling lama 5 tahun (Pasal 8). Dengan demikian jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu diperbolehkan berlangsung selama 10 tahun. Kemudian tidak ada kepastian hukum dalam UU No 11 Tahun 2020 Jo PP No. 35 Tahun 2021, apakah setelah jangka waktu 10 tahun berakhir masih dapat diperpanjang kemudian, atau apakah jika setelah 10

tahun bekerja dan masih dipekerjakan kembali ada kewajiban untuk mengangkat demi hukum karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

3. Tesis yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Calon Advokat Yang Sedang Magang Pada Kantor Hukum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat” yang disusun oleh Martin Luter Ndaparoka Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Surabaya Tahun 2019 terdapat dua rumusan masalah yang dibahas yaitu apa ada perlindungan hukum terhadap calon advokat yang sedang magang di kantor hukum? dan Bagaimana pengaturan hubungan kerja antara calon advokat yang sedang magang sebagai pekerja dengan pemilik kantor advokat sebagai pemberi kerja?. Hasil penelitian ini menyimpulkan belum ada perlindungan hukum yang memberikan kepastian serta kemanfaatan hukum bagi calon advokat yang sedang magang di kantor hukum dan Hak calon advokat magang di antaranya, mendapat bantuan biaya hidup dasar, transportasi, dan/atau tunjangan; mendapat pendampingan dari advokat pendamping; mendapatkan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan dan Kewajiban calon advokat magang di antaranya, bekerja sesuai dengan standar kompetensi dan standar profesi membantu pekerjaan seorang advokat dan bekerja dalam batas peraturan kantor advokat, mematuhi ketentuan hukum dan kode etik advokat (calon advokat);

**TABEL ORISINALITAS PENELITIAN**

No.	Judul	Nama Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	Tinjauan Yuridis Terhadap Peserta Magang Yang Melakukan Aksi Mogok Kerja (Studi Kasus PT. Sempurna di Kabupaten Bandung).	Chintya Purnama, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada Yogyakarta, Tahun 2018.	Tesis yang dibuat oleh penelitian terdahulu dengan penulis sama-sama membahas hak peserta magang dan upaya hukum perlindungan yang dapat dilakukan oleh karyawan dengan status peserta magang.	Penelitian terdahulu memfokuskan pembahasan mengenai hak peserta magang dalam melakukan mogok kerja, sementara penulis akan mengkaji dan membahas pertanggungjawaban hukum LPK sebagai penyelenggara pemagangan dan pengusaha sebagai pemakai tenaga peserta magang yang mempersamakan pekerjaan dengan karyawan pada umumnya.
2	Analisis Yuridis Perubahan Status Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Magang Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Studi.	Indra Jaya, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Nasional Jakarta, Tahun 2023.	Penelitian terdahulu dengan penulis sama-sama mengkaji dan menganalisis peraturan peserta magang dari segi penerapan hukumnya.	Penelitian terdahulu memfokuskan pembahasan mengenai peralihan perjanjian PKWT ke perjanjian pemagangan sedangkan penulis dalam penelitian akan mengkaji dan menganalisa kesesuaian peraturan pemagangan mengenai perlindungan hak-hak peserta magang dengan penerapan aktualnya.
3	Perlindungan Hukum Terhadap Calon Advokat Yang Sedang Magang Pada Kantor Hukum Berdasarkan Undang - Undang Nomor18 Tahun 2003 Tentang Advokat.	Martin Luter Ndaparoka Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Surabaya Tahun 2019.	Tesis yang dibuat oleh penelitian terdahulu ini dengan penulis sama-sama membahas mengenai hak peserta magang.	Tesis yang dibuat terdahulu membahas mengenai hak calon Advokat magang dari segi undang-undang Advokat (UU No. 18 Tahun 2003) sedangkan penulis mengkaji dan menganalisa hak dan kewajiban Peserta Magang pada karyawan yang terdapat dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020.
4	Perlindungan Hukum Dalam Melindungi Hak Pekerja Dengan Hubungan Kerja Status Peserta Magang.	Idul Fitri Kuengsi Sirait, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia Tahun 2024.	Tesis ini sama – sama membahas mengenai hak dan perlindungan hukum terhadap Pekerja dengan Hubungan Kerja Status Peserta Magang.	Berdasarkan 3 (tiga) penelitian terdahulu di atas membahas Hak Peserta Magang dalam melakukan mogok kerja, Peralihan PKWT ke Perjanjian Magang dan Hak Advokat Magang, sementara penelitian ini membahas penerapan hak – hak peserta magang secara keseluruhan yang diatur dalam undang-undang mengenai pemagangan.

## **F. Metode Penelitian**

Langkah penting dalam menemukan suatu kebenaran dalam penelitian hukum ditentukan oleh ketepatan metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian merupakan faktor yang penting dalam dalam proses penulisan tesis dan merupakan cara untuk mencapai tujuan dan obyek yang dibahas. Penulisan tesis harus mengandung suatu kebenaran dan dapat dipertanggung jawabkan, maka diperlukan metode yang sistematis dan terarah, sehingga memperoleh hasil sesuai dengan prosedur yang benar. Metode penelitian yang dipergunakan untuk memperoleh bahan hukum dalam penulisan tesis ini adalah *Yuridis Normatif*. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan menjelaskan daerah kesulitan dan memprediksi pembangunan masa depan.

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilandaskan pada penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang mengkaji hukum dengan norma atau dengan kata lain penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka dan data sekunder lainnya yang berkaitan dengan obyek penelitian.<sup>12</sup> Penelitian ini bersifat deskriptif analitis. Penelitian yang bersifat deskriptif analitis dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan

---

<sup>12</sup> Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayumedia Publishing, 2005, hlm. 33.

lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.<sup>13</sup>

## 2. Pendekatan Masalah

Sehubungan dengan penelitian *normatif*, pendekatan yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan historis (*historical approach*) serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) akan memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari dan menelaah lebih dalam dan secara luas aturan perundang-undangan terkait dengan isu hukum yang sedang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan akademis, peneliti perlu mencari *ratio legis* dan dasar *ontologis* lahirnya undang-undang tersebut. Dengan mempelajari *ratio legis* dan dasar *ontologis* suatu undang-undang, peneliti mampu menangkap kandungan filosofi yang ada di belakang undang-undang, sehingga peneliti dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu hukum yang dihadapi. Proses untuk menemukan *ratio legis* dan dasar *ontologis* undang-undang maka peneliti harus merujuk pada naskah akademik dan rancangan undang-undang untuk mengetahui latar belakang mengapa undang-undang itu dibuat.<sup>14</sup>

Metode pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum

---

<sup>13</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003, hlm 43.

<sup>14</sup> Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Jakarta, Sinar Grafika, 2015, hlm. 114.

yang sedang dibahas.<sup>15</sup> Untuk tujuan praktis pendekatan undang-undang akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari ada konsistensi dan kesesuaian antara undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dengan undang-undang dasar atau antara regulasi dengan undang-undang. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang akan diselesaikan. Sedangkan penelitian untuk tujuan akademis dilakukan dengan cara mencari *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya undang-undang dan selanjutnya dapat menangkap kandungan filosofi yang ada dibelakang undang-undang. Metode pendekatan ini dipergunakan sebagai pisau analisis untuk mendapatkan kesimpulan mengenai perlindungan hak yang didapatkan peserta magang dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam negeri apakah dalam praktiknya sudah diterapkan dengan baik dan pada bagian akhir merekomendasikan bagaimana solusi untuk jaminan keadilan hukum perlindungan hak pekerja dengan status peserta magang.

Pendekatan konseptual adalah pendekatan dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum yang manakala dilakukan peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal ini dilakukan karena memang belum ada atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi. Dalam menggunakan pendekatan konseptual peneliti perlu merujuk prinsip-prinsip hukum yang dapat ditemukan dalam pandangan-

---

<sup>15</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenadamedia, 2016, hlm. 133.

pandangan para sarjana hukum ataupun doktrin-doktrin hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman terhadap hal-hal tersebut menjadi penting bagi penulis karena akan dapat dipergunakan untuk menganalisis setiap permasalahan yang terjadi dan untuk mencari jawaban berdasarkan pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>16</sup>

Konsep-konsep dan ide-ide hukum dapat membantu penulis untuk membangun preskripsi yang terkait dengan konsep peraturan hukum mengenai prinsip keadilan hukum hak pekerja dengan status peserta magang, sehingga aturan perundang-undangan yang belum memberikan rasa keadilan bagi peserta magang diharapkan dengan memakai pendekatan konseptual akan memperoleh konsep aturan hukum ke depan, kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pendekatan historis (*historical approach*) dilakukan dalam kerangka pelacakan sejarah lembaga hukum dari waktu ke waktu, pendekatan ini sangat membantu peneliti untuk memahami filosofi dari aturan hukum dari waktu ke waktu.<sup>18</sup> Pendekatan yang demikian peneliti juga dapat memahami perubahan dan perkembangan filosofi yang melandasi pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan menggunakan pendekatan historis, peneliti dapat menelaah perkembangan norma-norma hukum dari waktu ke waktu yaitu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, menjamin kepastian, ketertiban dan

---

<sup>16</sup> *Ibid.* hlm 136.

perlindungan hukum.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.1. Sumber Bahan Hukum**

Dalam menganalisis, memahami serta dapat menemukan solusi dalam tesis ini mengenai hukum ketenagakerjaan ini khususnya mengenai perlindungan hak-hak peserta magang, maka memerlukan sumber hukum dalam penelitian. Sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder.

##### **3.1.1. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *otoritatif* artinya mempunyai otoritas yang dalam tesis ini terdiri dari:

- 1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;
- 5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial;

- 6) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
- 7) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 tahun 2020 tentang Program Pemagangan di Dalam Negeri.
- 8) Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi No. 4 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan.

### **3.1.2. Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.

## **4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan bahan hukum dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum yang mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penelitian ini adalah studi dokumen (studi kepustakaan). Studi dokumen adalah suatu alat pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan mempergunakan *content analysis*.<sup>17</sup> Teknik ini berguna untuk mendapatkan landasan teori dengan mengkaji dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan, arsip dan hasil penelitian lainnya baik cetak maupun elektronik yang berhubungan

---

<sup>17</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011, hlm. 22.

dengan perlindungan hukum hak-hak peserta magang dan pertanggungjawaban Lembaga Pelatihan Kerja dan pengusaha terhadap peserta magang yang dipersamakan pekerjaannya dengan karyawan pada umumnya.

## 5. Analisis Bahan Hukum

Proses analisis bahan hukum merupakan proses menemukan jawaban dari praktek dari pokok permasalahan. Proses ini dilakukan dengan cara:<sup>18</sup>

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan
2. Menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
3. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum;
4. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
5. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum
6. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

Hasil dari proses analisis tersebut kemudian diuraikan dalam bentuk pembahasan dengan memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan. Proses langkah di atas sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskripsi, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan

---

<sup>18</sup> *Ibid.* hlm. 171.

norma-norma hukum. Dengan demikian diharapkan di dalam penulisan tesis ini dapat memperoleh hasil jawaban atas rumusan masalah yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

## **G. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep**

### **1. Kerangka Teori**

Teori hukum merupakan studi tentang sifat dari hal-hal yang lazim dalam penelitian hukum, terdapat dalam sistem-sistem hukum, dimana salah satu bahan kajiannya adalah pembahasan mengenai unsur-unsur dari hukum yang perbedaan antara norma hukum dengan aturan standar lain yang bukan hukum<sup>19</sup>. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Teori Perlindungan Hukum**

Teori perlindungan hukum Salmond mengatakan hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut

---

<sup>19</sup> Munir Fuady, *Teori-Teori Besar Dalam Hukum*, Jakarta, Kencana, 2013, hlm. 1-2.

untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.<sup>20</sup>

Berdasarkan uraian teori tersebut untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan hukum seperti keadilan, kepastian, dan kemanfaatan, dalam hal ini hukum sebagai alat penegak keadilan berkewajiban untuk memberikan perlindungan hukum yang sebenar-benarnya dan seadil-adilnya, demi menjalankan fungsi dan tujuan hukum.

#### **b. Teori Keadilan Hukum**

Keadilan menurut Adam Smith adalah keadilan komutatif. Keadilan komutatif Adam Smith mirip dengan keadilan komutatif dari Aristoteles. Keadilan komutatif dari Aristoteles maupun Adam Smith dilandaskan pada dasar pengandaian akan kesamaan hakiki di antara umat manusia. Keadilan komutatif tersebut berhubungan dengan konsep kesetaraan nilai, keadilan komutatif yang dikemukakan oleh Adam Smith mengandung prinsip utama yaitu prinsip tidak melukai dan merugikan orang lain. Prinsip ini mengacu pada sikap untuk tidak merugikan hak orang lain. Adam Smith menegaskan “kita dianggap bertindak adil terhadap sesama kita jika kita tidak merugikan hak orang lain dan tidak melukainya dari segi menyangkut pribadinya, kepunyaannya atau reputasinya”. Menurutnya, bertindak adil terhadap orang lain adalah apabila tidak melukai atau tidak merugikannya sebagai manusia,

---

<sup>20</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2000, hal 53.

sebagai anggota keluarga, ataupun sebagai warga sebuah masyarakat. Adam Smith menolak keadilan distributif sebagai salah satu jenis keadilan. Alasannya antara lain karena apa yang disebut keadilan selalu menyangkut hak semua orang tidak boleh dirugikan haknya atau secara positif setiap orang harus diperlakukan sesuai dengan haknya.

Ada 3 (tiga) prinsip pokok keadilan komutatif menurut Adam Smith, yaitu:

a) Prinsip *No Harm*

Menurut Adam Smith prinsip paling pokok dari keadilan adalah prinsip no harm atau prinsip tidak merugikan orang lain. Dasar dari prinsip ini adalah penghargaan atas harkat dan martabat manusia beserta hak-haknya yang melekat padanya, termasuk hak atas hidup. Prinsip No Harm merupakan prinsip tidak merugikan orang lain, khususnya tidak merugikan hak dan kepentingan orang lain. Prinsip ini bertujuan agar dalam suatu interaksi sosial apapun setiap orang harus menahan dirinya untuk tidak sampai merugikan hak dan kepentingan orang lain, sebagaimana ia sendiri tidak mau agar hak dan kepentingannya dirugikan oleh siapapun. Dalam bisnis, tidak boleh ada pihak yang dirugikan hak dan kepentingannya, baik sebagai investor, karyawan, distributor, konsumen maupun masyarakat luas.

b) Prinsip *non intervention*

Prinsip non intervention adalah prinsip tidak ikut campur tangan. Prinsip ini menuntut agar demi jaminan dan penghargaan atas hak dan

kepentingan setiap orang tidak diperkenankan untuk ikut campur tangan dalam kehidupan dan kegiatan orang lain. Prinsip tidak ikut campur tangan yang menuntut agar jaminan dan penghargaan atas hak dan kepentingan setiap orang, tidak seorangpun diperkenankan untuk ikut campur tangan dalam kehidupan dan kegiatan orang lain Campur tangan dalam bentuk apapun akan merupakan pelanggaran terhadap hak orang tertentu yang merupakan suatu harm (kerugian) dan itu berarti telah terjadi ketidakadilan. Dalam hubungan antara pemerintah dan rakyat, pemerintah tidak diperkenankan ikut campur tangan dalam kehidupan pribadi setiap warga negara tanpa alasan yang jelas, dan campur tangan pemerintah akan dianggap sebagai pelanggaran keadilan. Dalam bidang ekonomi, campur tangan pemerintah dalam urusan bisnis setiap warga negara tanpa alasan yang sah akan dianggap sebagai tindakan tidak adil dan merupakan pelanggaran atas hak individu, khususnya hak atas kebebasan.

c) Prinsip pertukaran yang adil

Prinsip keadilan tukar atau prinsip pertukaran dagang yang fair, terutama terwujud dan terungkap dalam mekanisme harga dalam pasar. Ini sesungguhnya merupakan penerapan lebih lanjut prinsip no harm secara khusus dalam pertukaran dagang antara satu pihak dengan pihak lain dalam pasar. Prinsip pertukaran dagang yang fair, terwujud dan terungkap dalam mekanisme harga pasar yang merupakan penerapan lebih lanjut dari no harm secara khusus dalam pertukaran dagang antara satu pihak dengan pihak lain dalam pasar.

Berdasarkan uraian tersebut, maka teori keadilan juga dapat dikaitkan dengan berbagai macam kenyataan hukum yang ada, terkhususnya yang berkaitan dengan problematika hukum yang ada. Oleh sebab itu, keberadaan hukum harus memberikan perlakuan yang sama di depan hukum, serta penerapan hukum harus dilaksanakan oleh semua orang agar tidak ada semua merasakan kepastian, kemanfaatan dan keadilan hukum.

## 2. **Kerangka Konsep**

Adapun konsep penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. **Pengertian Perusahaan Berkaitan Dengan Ketenagakerjaan**

Perseroan Terbatas (Perusahaan) merupakan suatu badan hukum yang artinya ia dapat mengikatkan diri dan melakukan perbuatan-perbuatan hukum seperti orang pribadi dan dapat mempunyai kekayaan atau hutang.<sup>21</sup> Sebagai badan hukum Perseroan Terbatas memiliki kekayaan yang terpisah dari kekayaan Direksi (sebagai Pengurus), Dewan Komisaris (sebagai pengawas), dan Pemegang Saham (sebagai pemilik).<sup>22</sup> Perseroan Terbatas sah dan diakui sebagai badan hukum ketika telah disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM, maka ketika itu juga sebagai subyek hukum mandiri yang dapat berhubungan dengan pemegang saham, karyawan, pemerintah, maupun pihak ketiga melalui perantaraan pengurusnya. Perseroan Terbatas dalam melakukan kegiatannya yang dilihat jangan perbuatan pengurusnya atau pejabatnya,

---

<sup>21</sup> Binoto Nadapdap, *Hukum Perseroan Terbatas (Berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007)*, Jakarta, Permata Aksara, 2020, hlm 9.

<sup>22</sup> *Ibid.* hlm 9.

tetapi yang dilihat adalah Perseroan Terbatasnya karena bertanggung jawab adalah Perseroan Terbatas sebagai badan hukum (*legal entity*). Tanggung Jawab Perseroan Terbatas diwakili oleh Direksinya.

**b. Pengertian Hubungan Kerja**

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja/karyawan dengan pengusaha yang terjadi ketika adanya kontrak kerja (perjanjian kerja). Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 menyebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja merupakan hubungan hukum perdata. Hubungan kerja menurut Imam Soepomo yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.<sup>23</sup>

**c. Peserta Magang**

Pemagangan menurut Permenaker No. 6 Tahun 2020 adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah

---

<sup>23</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja Bhayangkara*, Jakarta, 1968, hlm 19.

bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Hubungan hukum antara Peserta Magang dan perusahaan tempat peserta magang melakukan proses pemagangan dan harus dicantumkan melalui sebuah perjanjian. Pemagangan sendiri harus dilandasi oleh sebuah perjanjian yang tertulis dalam Pasal 22 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatakan sebuah pemagangan harus didasarkan oleh sebuah perjanjian, yang dimana jika hal tersebut sudah tercantum dalam undang-undang maka menjadi sebuah keharusan yang harus ditaati bagi pihak penyelenggara magang.<sup>24</sup>

### 3. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

Menurut KEP. 229/MEN/2003 Kementerian Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, etos kerja, dan keterampilan pada tingkat tertentu sesuai dengan jabatan atau pekerjaan. Lembaga pelatihan kerja dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, menjelaskan Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh: lembaga Pelatihan Kerja pemerintah; lembaga Pelatihan Kerja swasta; atau lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan. Selanjutnya pada ayat (2) lembaga pelatihan kerja ini harus mendaftarkan kegiatannya pada instansi yang bertanggung jawab dibidang

---

<sup>24</sup> Alisha Nadira, dkk, *Pertanggungjawaban Pengusaha Terhadap Peserta Pemagangan Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja Selama Proses Magang*, Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Volume 3 Nomor 4 (2023), hlm. 1.454.

ketenagakerjaan di Kabupaten/kota dan wajib memenuhi syarat Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Lembaga Pelatihan Kerja sebagai instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang memenuhi persyaratan dan mendapatkan izin resmi, LPK pada umumnya berkomitmen menyelenggarakan program pelatihan kerja yang berkualitas. Berlandaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 06 Tahun 2020, pelatihan kerja diartikan sebagai kegiatan yang berfokus pada pengembangan kompetensi, produktivitas, kedisiplinan, sikap, dan etos kerja dalam bidang keahlian atau keterampilan tertentu.

## **H. SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika penulisan tesis ini terdiri atas 5 (lima) bab dan masing-masing bab terdiri dari uraian yang berbeda-beda antara bab yang satu dengan bab yang lain. Oleh karena itu dibuat sistematika penulisan agar dapat mengetahui dengan jelas hal-hal yang diuraikan dalam masing-masing bab tersebut. Adapun sistematika dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang, permasalahan maksud dan tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat tentang tinjauan pustaka tentang tinjauan umum tentang perlindungan hukum pekerja, prinsip-prinsip perlindungan

hukum, jenis-jenis perlindungan hukum, teori-teori yang menganalisis tentang perlindungan hukum dan tinjauan umum tentang pertanggung jawaban hukum.

**BAB III : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PESERTA  
MAGANG DALAM MENDAPATKAN HAKNYA**

Bab ini memuat tentang ketentuan hukum mengenai pemagangan mengenai hak-hak yang didapatkan, status peserta magang secara yuridis, bentuk-bentuk pemagangan didalam negeri, dan upaya perlindungan hukum terhadap peserta magang dalam mendapatkan haknya baik jalur litigasi maupun non litigasi.

**BAB IV : BENTUK PERTANGGUNG JAWABAN LEMBAGA  
PELATIHAN KERJA (LPK) SEBAGAI PENYALUR PESERTA  
MAGANG DAN PERUSAHAAN PENERIMA PESERTA  
MAGANG YANG MEMPERSAMAKAN PEKERJAAN  
DENGAN KARYAWAN PADA UMUMNYA.**

Bab ini memuat tentang Klasifikasi pekerjaan pada Karyawan Tetap, Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Karyawan *Outsourcing* dan Peserta Magang, Pertanggung Jawaban perusahaan terhadap Tenaga Kerja Dengan Status Peserta Magang dan Konsekuensi atau Sanksi Hukum Bagi Perusahaan dan Lembaga Pelatihan Kerja Yang Mempersamakan Pekerjaan Status Peserta Magang Dengan Karyawan Pada Umumnya.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian penutup dimana diuraikan dan dijelaskan mengenai kesimpulan dan tesis ini serta saran saran dari penulis.

