

adalah dalam bidang ekonomi, ketenagakerjaan dan pendidikan baik secara positif maupun negatif.

Dewasa ini, inovasi yang hadir di tengah – tengah Revolusi 4.0 serta *Society 5.0* ditandai dengan maraknya perusahaan rintisan atau *Startup Company*. *Startup company* sendiri merupakan perusahaan yang baru didirikan dan berada dalam fase pengembangan serta penelitian untuk menemukan pasar yang tepat. Definisi lain menyebutkan bahwa *startup* merupakan perusahaan yang masih baru atau belum lama beroperasi.³ Perusahaan rintisan atau *startup* kerap dikaitkan dengan perkembangan industri teknologi dan komunikasi yang pada dasarnya belum memiliki aturan baku baik dari segi pendefinisian hingga aturan teknis pelaksanaannya.

Silicon Valley mengatakan bahwa “*The act or process of starting a process or machine; a new organization or business venture*”.⁴ Apabila diartikan dalam Bahasa Indonesia, maka perusahaan rintisan merupakan ‘proses mulainya suatu proses atau usaha bisnis’, di mana perusahaan baru saja berdiri atau beroperasi dan sedang berada dalam pengembangan serta penelitian dalam menemukan pasar yang tepat.⁵ *Startup* sendiri dapat didirikan oleh satu orang (*founder* tunggal) maupun beberapa orang secara bekerjasama (*founder*

³ Rio Christiawan, *Aspek Hukum Startup*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2021), Hal. 1.

⁴ Jaja Suteja, *Mengenal Prusahaan Rintisan*, (Universitas Pasundan, 2020), Hal 2 – 4. https://www.researchgate.net/publication/342519879_MENGENAL_PERUSAHAAN_RINTISAN

⁵ Aisyah Assyifa, Siti Ismaya, Zahra Isfahani Izdiyar, *Urgensi Regulasi Khusus tentang Perusahaan Rintisam (Startup) dalam Rangka Pengembangan Ekosistem Perusahaan Rintisan di Indonesia*, Jurnal Jentera, Vol. 4, No. 1, Juni 2021, Hal. 459.

dan *co-founder*). Bentuknya pun bervariasi, mulai dari CV, Firma Bahkan PT. Bentuk badan usaha perorangan dengan didaftarkan sebagai bentuk usaha, Usaha Dagang dan Perusahaan Perorangan. Konsep usaha perseorangan yang sederhana lebih umum diterapkan untuk mengawali kegiatan usaha dari *startup company* untuk mengawali kegiatan usaha mereka yang minim modal dan fasilitas.⁶

Bidang usaha *startup* dapat dibagi dalam lima bidang dengan cakupan pasar terbesar yakni: *e-Commerce (Marketplaces, Malls Direct to Consume)*, *Transport & Food (Transport, Food Delivery)*, *Online Media (Advertising, Gaming, Video on Demand, Music on Demand)*, *Online Travel (Flights, Hotels, Vacation Rentals)* dan *Financial Services (Payment, Remittance, Lending, Insurance, Investing)*. Pada masa pandemic *Covid-19*, ada penambahan bidang baru yakni *HealthTech* di bidang kesehatan dan *EdTech* di bidang pendidikan.⁷

Dampak dari Covid-19 ini tidak hanya para pendidik saja yang merasakan, namun para pelajar dari tingkat Kelompok Bermain hingga Mahasiswa/i pun juga merasakannya. Bagi sebagian mahasiswa/i salah satu tantangan yang paling dapat dirasakan dari dampak Covid-19 adalah kegiatan *internship/* magang atau Praktik Kerja Lapangan (PKL). Kegiatan *internship/* magang atau Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada umumnya dilaksanakan

⁶ Aisyah Assyifa, Siti Ismaya, Zahra Isfahani Izdihar, *Op. Cit*, Hal. 464.

⁷ Google, *Temasek and Bain & Company, (2020). e-Conomy SEA 2020 Report*, <https://economysea.withgoogle.com/>, Diakses Pada 3 November 2022 Pukul 20:33 WIB.

secara luring dengan bertandang langsung ke instansi yang bersangkutan. Namun, pandemi kala itu membawa sebuah perubahan besar dalam kegiatan pembelajaran dengan menghadirkan inovasi baru serta memanfaatkan teknologi yang serba canggih dan kegiatan *internship* pun dilaksanakan secara *remote working*.

Remote internship atau yang juga kerap disebut *e-internship* merupakan kegiatan magang yang dilakukan dengan sistem berbasis online yang dilakukan tanpa harus hadir ke instansi magang. Kemunculan sistem ini merupakan adaptasi dari pekerjaan *remote* (*remote working*) yang juga mulai populer pada awal tahun 2020. Perlu diketahui sejak pandemi *Covid-19* *remote working* atau yang biasa akrab dengan sebutan Kerja dari Rumah atau Bekerja Jarak Jauh, merupakan model cara kerja yang banyak diadopsi oleh perusahaan, khususnya *startup company*.⁸

Sesuai dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pemagangan merupakan pelatihan kerja serta peningkatan kompetensi kerja yang diselenggarakan oleh suatu lembaga atau perusahaan dengan bekerja langsung di bawah arahan serta pengawasan instruktur atau tenaga yang lebih berpengalaman guna menguasai keterampilan atau keahlian

⁸ Kellie Wong, 25 *Key Remote Work Statistics for 2020*, <https://www.business2community.com/human-resources/25-key-remote-work-statistics-for-2020-02299342>, Diakses Pada 18 November 2022 Pukul 17:18 WIB.

tertentu dengan tujuan utama untuk membantu seseorang dalam menguasai keterampilan tertentu, hingga seseorang tersebut lebih siap dalam dunia kerja.

Kegiatan *internship*/magang atau Praktik Kerja Lapangan (PKL) ini dipergunakan mahasiswa/i yang masih duduk di bangku kuliah demi memenuhi kepentingan akademik sebagai syarat kelulusan ataupun dalam rangka menambah wawasan serta pengalaman secara langsung dalam dunia kerja.⁹ Tidak hanya itu, kegiatan pemagangan ini juga umum diikuti oleh *fresh graduate*, pekerja, maupun mereka yang bukan angkatan kerja sekalipun.

Saat ini sangat ramai kita jumpai dalam penelusuran *google.com* terkait dengan perusahaan yang membuka lowongan magang, terutama lowongan magang pada *startup company*. Lowongan tersebut tentunya mencantumkan kriteria, tujuan maupun manfaat yang akan di dapatkan oleh peserta magang itu sendiri. Utamanya adalah kegiatan magang tersebut dilakukan secara *paid* (berbayar) ataupun *unpaid* (tidak berbayar). Perlu diketahui, bahwasannya kegiatan pemagangan yang dilakukan dilaksanakan atas dasar dari kontrak perjanjian yang dibuat. Hal ini tercantum dalam Pasal 1 dan angka (7) dan 10 Ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, yang menjelaskan bahwasannya perjanjian pemagangan merupakan perjanjian antara

⁹ Febi Cindy Milenia, Agus Mulya Karsona, dan Holyness N. Singadimedja, *Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Sains Sosio Humaniora, Vol. 6, No. 1, Juni 2022, Hal. 126.

peserta pemagangan dengan perusahaan yang dibuat secara tertulis dan memuat beberapa ketentuan seperti hak dan kewajiban peserta pemagangan dan penyelenggara pemagangan, program pemagangan, jangka waktu pemagangan; dan besaran uang saku.

Suatu perjanjian pada dasarnya menganut asas *pacta sunt servanda* yang diwujudkan dalam Pasal 1338 KUHPerdara (BW) yang mendalilkan bahwasannya *agreement must be kept* yang menyatakan bahwa setiap perjanjian menjadi hukum yang mengikat bagi para pihak yang melakukan suatu perjanjian. Namun, kenyataannya pelaksanaan pemagangan yang dilaksanakan pada *startup company* seringkali masih tidak memperhatikan pemenuhan hak – hak peserta magang yang sudah tertuang dalam Pasal 22 Ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi:

“Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.”

Dalam hal ini, Ellena Ekarahendy berpendapat bahwa setiap peserta pemagangan berhak dilindungi haknya oleh Undang – Undang Ketenagakerjaan, karena dalam pelaksanaan kegiatan pemagangan terdapat suatu hubungan kerja, yang mana di dalamnya terdapat perintah kerja, pemberi kerja, dan jenis pekerjaan.¹⁰ Selain itu perlu diketahui bahwasannya peraturan

¹⁰ Erlangga Yudha Prasetya, dkk, *Praktik Unpaid Internship dalam regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Legislatif Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Vol. 4 No. 2, Juni 2021, Hal. 195.

terkait pemagangan ini selanjutnya lebih khusus diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per.08/Men/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

Berita mengenai permasalahan pemagangan modern ini mencuat atas viralnya berita dari salah satu peserta magang pada *startup company* bernama Campuspedia (Surabaya) dan Ruangguru (Jakarta Selatan) pada tahun 2021. Permasalahan yang dirasakan oleh peserta magang pun beragam, mulai dari tidak memperoleh upah (uang saku) yang layak, melewati batas jatuh tempo perjanjian dalam kontrak atas pembayaran uang saku, beban kerja yang tidak manusiawi, hingga diskriminasi mengenai upah pun turut dirasakan oleh peserta magang tersebut.¹¹

Permasalahan tersebut timbul melalui cuitan dari *account Twitter* @tektekbum yang menuliskan bahwa peserta magang di salah satu perusahaan *startup* yakni Campuspedia di Surabaya mengaku dieksploitasi dengan beban kerja seperti karyawan penuh waktu, mereka mengaku hanya dibayar Rp 100.000/bulan. Mirisnya, apabila mereka mengajukan *resign* sebelum habis kontrak peserta magang tersebut bisa dikenai denda RP 500.000. Hal lain juga

¹¹ Edi Wahyono, *Budaya Eksploitasi Anak Magang*, <https://news.detik.com/x/detail/investigasi/20211109/Budaya-Eksploitasi-Anak-Magang/>, Diakses Diakses Pada 18 November 2022 Pukul 17:28 WIB.

dirasakan oleh salah satu testimoni peserta magang yakni @ecomumurz, melalui unggahannya di *Instastory* terkait pemagangan di salah satu perusahaan *startup* Ruangguru di Jakarta.¹²

Tak hanya itu, hal serupa dirasakan oleh Muhammad Aulia, salah satu mahasiswa Universitas Gadjah Mada yang menyampaikan bahwa program magang yang menjadi bagian dari kebijakan Merdeka Belajar – Kampus Merdeka (MBKM) oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek), dalam pelaksanaannya masih didapati beberapa permasalahan. Muhammad Aulia mengungkapkan bahwa terdapat permasalahan karena program tersebut masih baru. Masalah yang sering terjadi adalah keterlambatan pembayaran uang saku hingga berbulan-bulan yang tentunya menyulitkan peserta magang, terutama yang berdomisili di luar kota.¹³

Walaupun sudah diatur di dalam beberapa peraturan terkait, namun aturan tersebut belum mengatur secara jelas, rinci dan tegas tentang pelaksanaan magang terutama pada perusahaan *startup*. Hal tersebut berakibat pada kegiatan pengusaha yang mudah menyalahgunakan program magang mereka untuk mendapat tenaga kerja murah. Insiden mengenai pemagangan ini bisa terjadi sebagai bentuk dari puncak gunung es dari masalah perlindungan

¹² Danang Sugianto, *Seangkrut Anak Magang Campuspedia hingga Disatroni Kemnaker*, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5801092/sengkarut-anak-magang-campuspedia-hingga-disatroni-kemnaker>, Diakses Pada 22 November Pukul 22:45 WIB.

¹³ Dian Nur Jannah dan Rizal Farizi, *Eksplorasi Tenaga Kerja di Balik Magang Kampus Merdeka*, <https://wartaeq.com/produk/mbkm/>, Diakses Pada 22 November Pukul 22:47 WIB.

terhadap pekerja magang di Indonesia.¹⁴ Sehingga, tidak sedikit artikel menyebutkan bahwa kegiatan pemagangan ini merupakan cerminan dari bentuk perbudakan modern.¹⁵

Pada penulisan ini penulis memfokuskan kepada hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang menjadi dasar dalam pelaksanaan *remote paid internship* yang dilaksanakan oleh perusahaan rintisan atau *startup company*, untuk ditinjau lebih lanjut apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang ada serta sudah dilaksanakan dengan baik oleh penyelenggara pemagangan tersebut (Peraturan yang dimaksud adalah: Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta peraturan khusus dan serupa mengenai pemagangan). Selain itu, bagaimanakah bentuk perlindungan hukum serta upaya hukum terhadap peserta *remote paid internship*. Untuk mengkaji mengenai hal tersebut, penulis telah melakukan riset kepada salah satu narasumber yang merupakan alumni dari 3 (Tiga) peserta magang berinisial RV, LS dan TS dengan *start-up company* yang berdomisili di Jakarta bernama PU.com (nama samaran). Penulis menggunakan nama samaran dalam penulisan ini, di karenakan penulis ingin tetap menjaga nama baik ketiga

¹⁴ The Conversation, *Eksplorasi pekerja magang di start-up bisa terjadi karena aturan hukum yang ketinggalan zaman*, <https://theconversation.com/eksplorasi-pekerja-magang-di-start-up-bisa-terjadi-karena-aturan-hukum-yang-ketinggalan-zaman-157353> , Diakses Pada 22 November Pukul 22:49 WIB.

¹⁵ BBC, *Unpaid internships likened to modern slavery in Lords debate*, <https://www.bbc.com/news/uk-politics-41765381> , Diakses Pada 22 November 2022 Pukul 22:38 WIB.

narasumber yang tidak ingin tempat dari pelaksanaan pemagangan tersebut untuk disebutkan.¹⁶

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud mengkaji tentang bagaimana keberlakuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta peraturan khusus dan serupa mengenai pemagangan, yang berfungsi sebagai payung hukum dalam melindungi pihak – pihak di dalamnya terutama dalam pelaksanaan kegiatan pemagangan *Remote Paid Internship* melalui penulisan hukum yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI “REMOTE PAID INTERNSHIP” DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan hukum antara penyelenggara *remote paid internship* dengan peserta *remote paid internship*?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi peserta perjanjian *remote paid internship* ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana hubungan hukum antara penyelenggara *remote paid internship* dengan peserta *remote paid internship*.

¹⁶ Wawancara dengan salah satu peserta magang (RV) *start-up company* yang berdomisili di Jakarta bernama PU.com (nama samaran), 16 November 2022 Pukul 19.00 WIB.

2. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum bagi peserta perjanjian *remote paid internship* ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan hukum perdata pada khususnya.
 - b. Dapat memberikan bahan dan masukan serta referensi bagi penelitian terkait yang dilakukan selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan pihak-pihak yang berkepentingan, termasuk pihak yang berwenang dan masyarakat umumnya.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan dan melengkapi referensi yang belum ada.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1.5.1.1. Pengertian Perlindungan Hukum Secara Umum

Perlindungan hukum ialah merupakan pemberian dukungan atau perlindungan kepada hak asasi manusia yang telah dirugikan orang lain. Perlindungan tersebut diberikan

kepada masyarakat dengan tujuan agar masyarakat tersebut dapat menikmati semua hak – hak yang diberikan hukum. Perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat/ profesi penegak hukum dengan tujuan untuk memberikan rasa aman, baik psikis maupun fisik dari gangguan atau ancaman dari pihak manapun.¹⁷

Perlindungan hukum merupakan pengayoman akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak – hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau kumpulan peraturan atau kaidah yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Apabila berkaitan dengan konsumen, maka hukum memberikan perlindungan terhadap hak – hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak – hak tersebut.¹⁸ Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran – pemikiran dunia barat

¹⁷ Satjipto Rahardjo, *Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum, Hal. 74.

¹⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), Hal. 25.

yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak – hak asasi manusia.¹⁹

Perlindungan hukum merupakan penyempitan arti dari perlindungan, yang mana dalam hal ini hanya mencakup perlindungan hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum tentunya tidak terlepas dengan hak dan kewajiban. Karena pada hakikatnya manusia sebagai subyek hukum terlahir memiliki hak dan kewajiban dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.²⁰

Perlu diketahui bahwasannya para ahli juga memberikan pendapat mereka mengenai pengertian mengenai perlindungan hukum, sebagaimana berikut:

- a. **Soetiono**, mengatakan bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang – wenang yang dilakukan oleh penguasa. Perbuatan sewenang – wenang tersebut dilakukan diluar dan tidak sesuai

¹⁹ Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Jurisprudentie*, Vol. 3, No. 2, Desember 2016, Hal 64.

²⁰ CST Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), Hal. 102.

dengan aturan hukum sebagaimana mestinya. Perlindungan hukum ini diciptakan untuk mewujudkan ketertiban serta ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia seutuhnya.²¹

- b. **Muchsin**, mengatakan bahwa perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyelaraskan hubungan nilai atau kaidah yang menjelma dalam sikap serta tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam perjalanan hidup antar sesama manusia.²²

1.5.1.2. Bentuk – Bentuk Perlindungan Hukum

Mengenai perlindungan hukum, Muchsin menjelaskan bahwa perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek – subyek hukum melalui peraturan perundang – undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu saksi. Dalam hal ini, beliau membagi bentuk perlindungan hukum tersebut menjadi dua, yaitu:

²¹ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004), Hal. 3.

²² Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2003), Hal. 14.

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum ini merupakan perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah terjadinya suatu pelanggaran. Perlindungan hukum preventif terdapat dalam peraturan perundang – undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu – rambu atau batasan – batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum ini merupakan perlindungan hukum akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, serta hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.²³

Bentuk perlindungan hukum tidak akan terlaksana tanpa adanya sarana perlindungan hukum itu sendiri. Philipus M. Hadjon membagi sarana perlindungan hukum dalam dua macam, sebagaimana berikut:

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

²³ *Ibid*, Hal. 20.

Dalam perlindungan hukum preventif, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang pasti atau tetap. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya atau timbulnya suatu sengketa di dalam kehidupan bermasyarakat. Perlindungan hukum preventif ini juga memiliki arti yang sangat besar bagi tindak suatu pemerintahan dengan didasarkan pada kebebasan bertindak. Hal tersebut terjadi, dikarenakan dengan adanya perlindungan hukum yang bersifat preventif maka pemerintah terdorong untuk berhati – hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa. Penanganan perlindungan hukum ini dilakukan oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah hanya bertumpu dan bersumber dari kondep mengenai pengakuan dan perlindungan

terhadap hak – hak asasi manusia. Hal ini didasari dan berkaca pada sejarah barat yang melahirkan konsep – konsep mengenai pengakuan dan perlindungan terhadap hak – hak asasi manusia yang diarahkan kepada pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip selanjutnya yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan kuat kaitannya dengan prinsip negara hukum. Karena pengakuan serta perlindungan terhadap hak – hak asasi manusia merupakan tujuan dari negara hukum itu sendiri.²⁴

1.5.1.3. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, baik hak – hak kemanusiaannya secara individual maupun sebagai “pekerja”.²⁵ Aspek perlindungan pekerja meliputi dua hal mendasar, yakni perlindungan dari kekuasaan pengusaha serta perlindungan dari tindakan pemerintah.²⁶ Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha

²⁴ Philipus M. Hadjon, *Op. Cit*, Hal. 30.

²⁵ Ashabul Kahfi, *Loc. Cit*.

²⁶ Philipus M. Hadjon, *Loc. Cit*.

terlaksana apabila peraturan perundang – undangan dalam bidang perburuhan mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang – undangan tersebut benar – benar dilaksanakan oleh semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, namun diukur secara sosiologis dan filosofis.²⁷

Perlindungan pekerja ini secara tegas diatur dalam Pasal 5 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan yang pada intinya setiap tenaga kerja berhak dan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap pada penyandang cacat. Selanjutnya, dalam Pasal 6 menyebutkan yang pada intinya mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

²⁷ Zainal Asikin, dkk, *Dasar – dasar Hukum Perburuan*, (Jakarta: Raja Grafindor, 1993), Hal. 5.

Secara terinci hak lain juga diatur berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Pasal – Pasal berikut:

- a. Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi;
- b. Pasal 12 Ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan;
- c. Pasal 31, *jo*; Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri;
- d. Pasal 86 Ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja;
- e. Pasal 99 Ayat (1), hak bagi pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek);
- f. Pasal 104 Ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan muatan Pasal – Pasal dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup:²⁸

- a. Hak – hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- b. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat; dan
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan hukum ketenagakerjaan merupakan fungsi utama dari hukum ketenagakerjaan yang pada dasarnya adalah memberikan perlindungan kepada kaum pekerja/buruh yang berada pada posisi lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, karena hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha bersifat sub-ordinasi. Oleh karena itu peraturan ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya harus mengedepankan dan berfungsi melindungi kepada pekerja/buruh. Mengingat fungsi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan kepada pihak lemah, maka agar perlindungan itu dapat terealisasi

²⁸ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, M. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2016), Hal. 32.

dengan baik, maka peraturan-peraturan ketenagakerjaan dalam prakteknya harus bersifat memaksa (hukum publik) yang disertai ancaman sanksi administrasi atau pidana, bukan diserahkan kepada para pihak untuk mengatur sendiri (hukum perdata).

Perlindungan hukum ketenagakerjaan hendaknya meliputi atau mencakup diantaranya adalah:

- a. Perlindungan jaminan sosial, yaitu merupakan perlindungan yang bertujuan agar dijunjung tinggi harkat dan martabat sebagai manusia pada umumnya, bukan sebagai faktor produksi dan komoditi belaka.
- b. Perlindungan ekonomis, aspek perlindungan ekonomis bertujuan agar menikmati penghasilan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun keluarganya secara layak. Melalui ketentuan ketenagakerjaan yang beraspek perlindungan ekonomis diharapkan: kepastian besarnya upah yang diterima, kepastian besarnya pemotongan upah, kepastian pembayaran upah yang harus sesuai dengan perjanjian kerja, kepastian

terhindar dari tidak dibayarkannya upah yang merupakan hak pekerja, adanya kepastian perlindungan tentang jaminan kesehatan, ganti rugi kecelakaan kerja, dan santunan kematian bagi keluarganya.

- c. Perlindungan teknis, bertujuan agar terhindar dari bahaya atau resiko yang terjadi selama dalam masa hubungan kerja. Melalui perlindungan teknis diharapkan: adanya kepastian mendapatkan bantuan huku, adanya kepastian memperoleh bantuan pembelaan, adanya kepastian akan hak dan kewajiban, kepastian kondisi kerja yang layak, nyaman dan aman pada saat melakukan pekerjaan, terhindar dari resiko kerja yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Sejalan dengan Undang – Undang Dasar Tahun 1945 yang mengamanatkan kepada Negara untuk melindungi segenap warga Negara Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, maka pemerintah menempati posisi utama dalam menciptakan situasi kondisi yang kondusif bagi terwujudnya perlindungan yang komprehensif bagi pekerja. Oleh karena itu

pemerintah harus menciptakan sistem pengelolaan yang dapat menjamin perlindungan sebelum, selama dan setelah berakhirnya hubungan kerja.²⁹

Bakers menyebutkan, bahwa secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Hal tersebut juga termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek yaitu:³⁰

a. Aspek Materil

Aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik.

b. Aspek Immateril

Aspek immaterial meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan psikis pekerja.

²⁹ DR. Mathius Tambing, Atum Burhanuddin, *Pokok – Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakeraan, Sebelum, Selama dan Sesudah Masa Kerja*, (Jakarta: Lembaga Pengkajian Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (LPHKI), 2011), Hal. 49 – 50.

³⁰ Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2014), Hal. 78.

1.5.2. Tinjauan Umum Tentang *Remote Paid Internship* (Pemagangan)

1.5.2.1. Pengertian *Remote Paid Internship* (Pemagangan)

Internship atau dalam Bahasa Indonesianya disebut dengan magang merupakan program belajar sekaligus pelatihan kerja dengan cara langsung pada sebuah perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan.³¹ Magang merupakan pelatihan atau praktek untuk menguasai keahlian tertentu dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang berpengalaman.³² Dalam rangka penyelenggaraan *Internship* perusahaan yang menerima peserta atau karyawan magang berhak untuk memberi tugas dan wajib memberi bimbingan selama program berlangsung. Di akhir pelaksanaan program, peserta magang akan mendapatkan penilaian dari pihak perusahaan yang biasanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dalam hal ini universitas asalnya.³³

Menurut Sudjana (dalam Tocharman), magang merupakan cara penyebaran informasi yang dilakukan secara terorganisasi. Sedangkan menurut Rusidi, magang merupakan salah satu mata kuliah yang harus diselesaikan setiap mahasiswa

³¹ Asa Citra, *Pengertian Magang atau Internship dan Seluk-Beluknya yang Perlu Kamu Ketahui*, <https://id.prosple.com/career-planning/pengertian-magang-atau-internship-dan-seluk-beluknya-yang-perlu-kamu-ketahui>, Diakses Pada 22 Oktober 2022 Pukul 15.20 WIB.

³² Edi Azwar, *Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi*, Jurnal Penjaskesrek, Vol. 6, No. 2, Oktober 2019, Hal. 213.

³³ Asa Citra, *Loc.cit.*

sebagai cara mempersiapkan diri untuk menjadi Sumber Daya Manusia yang propersional dan siap kerja.³⁴ Selbihnya, pengertian magang disampaikan oleh Sumardiono, yang menyebutkan bahwa magang merupakan proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan dunia nyata. Selain itu, magang juga merupakan proses mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan problem nyata di sekitar kita.³⁵

Pengertian *internship* atau magang juga tertuang dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Ayat (11) disebutkan bahwasannya magang/pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di suatu perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

³⁴ Rumuidi, *Metodologi Penelitian, Diktat Perkuliahan*, (Bandung: PPS Unpad, 2006), Hal. 3.

³⁵ Sumardiono, *Apa Itu Homeschooling: 35 Gagasan Pendidikan Berbasis Keluarga*, (Jakarta: PandaMedia, 2014), Hal. 116.

Pemagangan dalam undang – undang tersebut dimaksudkan sebagai sarana melatih serta meningkatkan kompetensi kerja.³⁶

Pada dasarnya ulasan mengenai *internship*/magang sudah terdengar umum ditelinga kita, sedangkan bagi sebagian orang *remote internship* terdengar asing ditelinga mereka. *Remote internship* atau yang juga kerap disebut *e-internship* merupakan kegiatan magang yang dilakukan dengan sistem berbasis online yang dilakukan tanpa harus berada di kantor. Kemunculan sistem ini merupakan adaptasi dari pekerjaan *remote* (*remote working*) yang juga mulai populer pada zaman *society 5.0*. Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan secara *remote*. Beberapa cakupan pekerjaan yang berhubungan dengan desain, *video editing*, *copywriting* dan penerjemahan, *web designer* dan *programmer*, *digital marketing*, hingga asisten virtual.³⁷

Perlu diketahui sejak pandemi *Covid-19 remote working* atau yang biasa akrab dengan sebutan *Work From Home*. *Remote working* merupakan pekerjaan yang dilakukan di luar

³⁶ Hanif Alfattah dan Alfa Alfin Maghfiroh, *Analisis Yuridis Mengenai Program Magang Kampus Merdeka*, Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Kelompok Riser dan Debat Fakultas Hukum Universitas DIponegoro, Vol. 2, No. 1, Juni 2022, Hal. 4 – 5.

³⁷ Uptown, *Internship Remote: Mengulas Cara Baru Magang Selama Pandemi*, <https://uptown.id/id/2020/11/06/internship-remote-mengulas-cara-baru-magang-selama-pandemi/#:~:text=Internship%20remote%20%28yang%20juga%20kerap%20disebut%20e-internship%29%20merupakan,Memang%20tidak%20semua%20pekerjaan%20bisa%20diselesaikan%20secara%20remote> , Diakses Pada 22 Oktober 2022 Pukul 18:49 WIB.

kawasan kantor, pekerjaan ini bisa dilakukan dengan bekerja jarak jauh. Pekerjaan yang dilakukan jarak jauh ini bisa dilakukan dari mana saja dan bisa menghemat banyak waktu dan tenaga.³⁸ *Remote working* merupakan model cara kerja yang banyak diadopsi oleh banyak perusahaan, khususnya *start up company*. Terdapat dua model pelaksanaan *remote internship*, yakni dilaksanakan berbayar (*paid*) dan (*unpaid*). Pasalnya, kegiatan *remote internship* yang dibayar (*paid*) dilaksanakan dengan diberikannya upah bulanan yang tertulis dalam sebuah kontrak perjanjian.

1.5.2.2. Peraturan dan Sumber Hukum Kegiatan Internship (Pemagangan) di Indonesia

Mengenai pelaksanaan magang di Indonesia, sudah dibentuk beberapa aturan hukum untuk melaksanakan dan mengikuti program magang. Pengaturan Hukum mengenai sistem magang di Indonesia diawali dengan adanya Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia pada abad 120 Sebelum Masehi ketika, Belanda mengatasi kasus perbudakan di Indonesia dengan mengeluarkan Staatblad 1817 Nomor 42. Dimana pada tahun 1957 Pemerintah Republik Indonesia meratifikasi

³⁸ Aidhil Pratama, *Remote Working Adalah? Berikut 10 Tips Remote Working Untuk Membantu Anda*, <https://www.ruangpns.com/remote-working/>, Diakses Pada 22 Oktober 2022 Pukul 20:01 WIB.

Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 100 Tahun 1957 dengan Undang-Undang Nomor 80 tahun 1957 mengenai Pemberian Upah yang sama bagi buruh laki-laki dan buruh perempuan dalam pekerjaan yang sama, termasuk sanksi jika perusahaan melakukan diskriminasi upah³⁹ dari dasar ini lah kemudian terjadi perkembangan mengenai pengaturan hukum tentang penyelenggaraan sistem magang di indonesia dengan mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan antara lain adalah:

a. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (KUHPer)

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (KUHPer) merupakan payung hukum secara *general* dan asal muasal pengaturan dari pelaksanaan kegiatan pemagangan, karena pada dasarnya kegiatan pemagangan dilakukan atas dasar perjanjian pemagangan atau perjanjian kerja. Secara jelas, perjanjian di atur dalam Buku III tentang Perikatan Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (KUHPer). Sebagaimana, berdasarkan Pasal 1320

³⁹ Abdullah Sulaiman, *Politik Hukum Buruh Republik Indonesia*, (Jakarta: YPPSDM, 2010), Hal. 68.

Burgerlijk Wetboek, terdapat 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yakni: (1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; (2) kecakapan – para pihak – untuk membuat perjanjian; (3) – mengenai – suatu hal tertentu (ada obyeknya); dan (4) suatu sebab (*causa*) yang halal.

Dengan demikian, apabila suatu perjanjian memenuhi syarat sahnya perjanjian (termasuk telah disepakati oleh para pihak), maka sepanjang syarat yang lain juga terpenuhi, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum yang mengikan (*beginzel dercontract vrijheid*) dan merupakan undang – undang bagi mereka yang membuatnya (*pacta sun servanda*) (*vide* Pasal 1338 BW).⁴⁰

**b. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan**

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan payung hukum secara khusus yang mengatur dari pelaksanaan magang di Indonesia. Dalam Undang-Undang ini,

⁴⁰ Umar Kasim, *Loc.cit.*

pengaturan mengenai magang diatur di dalam Pasal 21 hingga Pasal 27. Pasal – Pasal tersebut tidak diubah ataupun dicabut dalam *Omnibus Law* Undang – Undang Cipta Kerja, sehingga keberlakuannya masih bersifat positif.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa program magang didasarkan pada perjanjian pemagangan antara perusahaan dan peserta magang yang di buat secara tertulis, dimana dalam perjanjian magang tersebut minimal harus memuat Hak dan Kewajiban dari peserta dan perusahaan serta memuat jangka waktu pemagangan. Sehingga, program magang yang dilakukan tanpa perjanjian magang dapat dianggap tidak sah dan status peserta magang dapat berubah menjadi pekerja dari perusahaan yang bersangkutan.

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga dikatakan bahwa tenaga kerja yang sudah mengikuti program magang memiliki hak atas pengakuan kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. Untuk

pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia diwajibkan untuk mendapat izin dari Menteri atau Pejabat yang di tunjuk. Pelaksanaan magang di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan poin-poin penting yakni seperti;

- a. Memperhatikan harkat dan martabat bangsa Indonesia*
- b. Adanya penguasaan kompetensi yang lebih tinggi, dan*
- c. Memberikan perlindungan dan kesejahteraan peserta magang, termasuk saat sedang melaksanakan ibadahnya.*

c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per.08/Men/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri

Merujuk pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa program magang merupakan sub-sistem dari program pelatihan kerja. Sehingga program magang dalam rangka pelatihan kerja tersebut dapat di bedakan berdasarkan wilayahnya. Untuk pelaksanaan program magang di luar wilayah Indonesia atau program magang di Luar Negeri

diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per.08/Men/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

Penyelenggaraan magang di luar negeri dapat diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja swasta, Perusahaan, Instansi Pemerintah dan Lembaga Pendidikan. Dalam Peraturan Menteri ini mengatur mengenai persyaratan lembaga penyelenggara, persyaratan peserta magang, perizinan dan pendaftaran yang dilakukan baik oleh pihak penyelenggara hingga pihak peserta magang, bentuk dan pelaksanaan dari program magang tersebut, hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, pelaporan, pembinaan dan pengendalian, dan ketentuan peralihan.

d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

Pemerintah juga memberikan pengaturan mengenai pelaksanaan program magang di dalam negeri. Dalam Peraturan Menteri ini program

magang diartikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang di laksanakan di lembaga pelatihan yang bekerja langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang memiliki pengalaman, untuk menguasai keterampilan tertentu. Pada pelaksanaannya, program magang harus diselenggarakan oleh perusahaan yang memiliki:

- a. Susunan kepengurusan unit pelatihan;*
- b. Tenaga pelatihan dan pembimbing program magang yang berasal dari karyawan yang kompeten;*
- c. Memiliki sarana dan prasarana seperti ruang teori dan praktik simulasi, ruang praktik kerja, kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja dan buku kegiatan untuk peserta magang; dan*
- d. Memiliki pembimbing atau instruktur program magang.*

1.5.2.3. Fungsi *Internship* (Pemagangan)

Pada dasarnya, tujuan magang yang paling fundamental adalah sebagai jembatan pelajar atau mahasiswa yang berkecimpung di dunia pendidikan dengan dunia kerja. Dalam program magang pelajar atau mahasiswa akan mendapatkan berbagai manfaat yang bisa menguntungkan saat mencari kerja atau setelah lulus dari pendidikan

tinggi. Berikut adalah beberapa manfaat magang untuk pelajar atau mahasiswa, diantaranya:

- a. Implementasi ilmu ke pekerjaan;
- b. Meningkatkan *hard skill*;
- c. Mempelajari berbagai *soft skill*;
- d. Adaptasi dengan dunia kerja; dan
- e. Memudahkan dan membuka pintu karir sebagai *fresh graduate*.

Selain pelajar atau mahasiswa, perusahaan yang menyelenggarakan program ini tentu diuntungkan dalam beberapa hal, diantaranya ialah:

- a. Menghemat biaya gaji karyawan;
- b. Menemukan karyawan potensial;⁴¹
- c. Sumber ekrutmen yang efisien;
- d. Menaikkan reputasi perusahaan (*employer brand*);
- e. Memperoleh dukungan tenaga kerja sementara.⁴²

1.5.2.4. Para Pihak dalam *Internship* (Pemagangan)

a. Penyelenggara *Internship* atau Penyelenggara Pemagangan

⁴¹ Asa Citra, *Loc.cit.*

⁴² Radika K Cahyadi, *Aturan Karyawan Magang Menurut Undang – Undang*, <https://www.gadjian.com/blog/2021/04/30/aturan-karyawan-magang-menurut-undang-undang/>, Diakses Pada 25 Oktober 2022 Pukul 13:38 WIB.

Pengertian mengenai penyelenggara *internship* atau penyelenggara pemagangan tertuang dalam Pasal 1 angka (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.22/MEN/IX/2009 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri. Yang menjelaskan bahwasannya penyelenggara pemagangan merupakan perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan program pemagangan. Sehingga dilanjutkan pada Pasal 1 angka (4) yang menjelaskan bahwasannya perusahaan merupakan:

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

Selanjutnya, dalam hal penyelenggaraan pemagangan, penyelenggara pemagangan atau dalam hal ini perusahaan wajib memenuhi persyaratan – persyaratan yang telah diatur dalam peraturan perundang – undangan mengenai pemagangan yang berlaku. Pada dasarnya, peraturan yang dipergunakan bergantung pada di mana wilayah penyelenggaraan pemagangan tersebut. Apabila wilayah penyelenggaraan tersebut berada di dalam negeri maka perusahaan penyelenggara pemagangan dapat menggunakan dan

memperhatikan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Sedangkan, apabila wilayah penyelenggaraan tersebut berada di luar negeri maka perusahaan penyelenggara pemagangan dapat mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per.08/Men/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

Mengenai persyaratan penyelenggara pemagangan dalam negeri tertuang pada Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, yakni perusahaan harus memiliki:

- a. Unit Pelatihan;*
- b. program Pemagangan;*
- c. sarana dan prasarana; dan*
- d. Pembimbing Pemagangan atau instruktur.*

Selebihnya mengenai persyaratan diatur dalam Pasal 4 - Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Selanjutnya dalam undang – undang tersebut juga mengatur mengenai hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan (Pasal 15 – Pasal 16), penyelenggaraan pemagangan (Pasal 17 – Pasal 24),

pelaporan yang harus disampaikan oleh penyelenggara pemagangan (Pasal 26 Ayat (1) dan (2)).

Hal ini tentu saja berbeda dengan persyaratan penyelenggaraan pemagangan di luar negeri. Penyelenggara pemagangan di luar negeri dibagi menjadi 4, yakni:

a. LPK swasta

Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pemagangan.

b. Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan tersebut memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pemagangan.

c. Instansi pemerintah

Instansi pemerintah yang dimaksud disini ialah instansi yang terdaftar sebagai penyelenggara

pemagangan dan memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pemagangan.

d. Lembaga pendidikan

Lembaga pendidikan adalah lembaga yang menyelenggarakan pendidikan formal yang didirikan oleh Pemerintah dan/atau yang mendapatkan izin dari Pemerintah. Lembaga pendidikan ini juga harus memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pemagangan.

Mengenai persyaratan lembaga (Pasal 4 – Pasal 7), perizinan dan pendaftaran (Pasal 10 – Pasal 16), program pemagangan (Pasal 17 – Pasal 19), hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan (Pasal 20 – Pasal 21), pelaksanaan pemagangan (Pasal 22 – Pasal 27), perpanjangan izin (Pasal 28 – Pasal 30), pencabutan izin (Pasal 31 – Pasal 35), pelaporan yang harus disampaikan oleh penyelenggara pemagangan (Pasal 36), serta ketentuan peralihan dan lain-lain selebihnya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per.08/Men/V/2008 Tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

b. Peserta *Internship* (Magang) atau Peserta Pemagangan

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri tidak menjelaskan secara jelas mengenai definisi mengenai peserta pemagangan itu sendiri. Namun, peserta pemagangan dapat diartikan sebagai pencari kerja atau pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya. Dalam hal ini peserta pemagangan harus memenuhi persyaratan sebagaimana tertuang dalam Pasal 9 Ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri berikut:

- 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.*

Dilanjutkan pada Ayat (3) yang berbunyi sebagai berikut:

Peserta Pemagangan yang berusia 17 (tujuh belas) tahun sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) huruf a harus melampirkan surat persetujuan dari orang tua atau wali.

Hal ini berbeda dengan persyaratan peserta pemagangan yang dilaksanakan di luar negeri. Selbihnya peraturan mengenai syarat peserta pemagangan di luar negeri terdapat pada Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per.08/Men/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan

Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri yang berbunyi demikian:

- (1) *Peserta pemagangan bagi LPK swasta dan instansi pemerintah yang menyelenggarakan pemagangan di luar negeri harus memenuhi persyaratan:*
 - a. *Sekurang-kurangnya berpendidikan SLTA atau sederajat;*
 - b. *Persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan program.*
- (2) *Peserta pemagangan bagi perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan di luar negeri harus memenuhi persyaratan:*
 - a. *Berstatus sebagai pekerja di perusahaan yang bersangkutan;*
 - b. *Persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan program.*
- (3) *Peserta pemagangan bagi lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pemagangan di luar negeri harus memenuhi persyaratan:*
 - a. *Berstatus sebagai siswa/mahasiswa di lembaga pendidikan yang bersangkutan;*
 - b. *Persyaratan lain sesuai dengan kurikulum yang dilaksanakan.*
- (4) *Peserta pemagangan pada lembaga pendidikan khusus milik instansi pemerintah yang menyelenggarakan pemagangan di luar negeri harus memenuhi persyaratan:*
 - a. *Berstatus sebagai siswa/mahasiswa di lembaga pendidikan yang bersangkutan;*
 - b. *Persyaratan lain sesuai dengan kurikulum yang dilaksanakan.*

c. Pembimbing Pemagangan

Pembimbing pemagangan merupakan tenaga pelatihan yang merupakan tenaga penyelia atau pekerja yang kompeten dan ditunjuk oleh Penyelenggara Pemagangan untuk membimbing peserta Pemagangan di Perusahaan. Pengertian ini

tertuang dalam Pasal 1 angka (8) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.

d. Pemerintah

Pemerintah adalah pihak yang menempati posisi atau peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai yang secara singkat berperan sebagai pelindung bagi seluruh pihak dalam masyarakat pada umumnya dan pihak yang bersangkutan dalam kegiatan pelatihan atau dalam hal ini *internship*/magang. Dalam hal ini yang dimaksud pemerintah secara lebih spesifik adalah Dinas Daerah Kabupaten/Kota di bidang ketenagakerjaan, Dinas Daerah Provinsi di bidang ketenagakerjaan, Direktur Jendral di bidang pelatihan kerja dan produktivitas.

1.5.3. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1.5.3.1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu rumpun dari beberapa jenis gagasan pemikiran hukum pada umumnya.⁴³ Dalam hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan. Dahulu istilah “perburuhan” lebih akrab digunakan dan dalam bahasa

⁴³ Dr. Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, (Surabaya: LaksBang PRESSindo, 2017), Hal. 42.

Belanda disebut dengan *arbeidrechts*. Secara singkat ahli hukum **Moleenar** menyebutkan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan bagian hukum positif di suatu negara, yang pada intinya mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja serta pemberi kerja, maupun antara tenaga kerja dengan tenaga kerja.

Pengertian hukum ketenagakerjaan ini masih beragam dan umumnya sesuai dengan sudut pandang dari masing-masing pemikiran berbeda ahli hukum. Karena sudut pandang yang berbeda tersebut menyebabkan pengertian dari hukum ketenagakerjaan sendiri sangat luas dan memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki sudut pandang yang berbeda.

Berikut adalah pendapat para ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan tersebut:

1. **M. G Levenbach** dalam **Manulang** (1995: 1)

menjelaskan bahwa:

“Merupakan hukum yang bersentuhan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berada di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang memiliki keterkaitan serta disebut dengan hubungan kerja.”

2. **N. E. H van Esveld** dalam **Manulang** (1995: 1)

menjelaskan bahwa:

“Hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerja dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang bekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri (seperti layaknya pengacara yang membuka praktek layanan hukum).”

3. **Imam Soepomo** dalam **Manulang** (1995: 2)

menjelaskan bahwa:

“Merupakan himpunan dari peraturan – peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima honor (upah).”

4. **Soetikno** dalam **Asikin** (1993: 2) menjelaskan

bahwa

“Merupakan keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.”⁴⁴

5. **Syahrani** (1999: 86) menjelaskan bahwa:

“Keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).”

Istilah tenaga kerja sendiri mengandung pengertian yang sangat luas, maka kiranya penggunaan “hukum ketenagakerjaan”

⁴⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Cetakan ke-4 Edisi Revisi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), Hal. 4.

lebih tepat dibandingkan dengan istilah hukum perburuhan. Konsep perburuhan dahulu tertuang dalam Pasal 1 Ayat 1 huruf a Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang memberikan pengertian sebagaimana berikut:

“Bahwa buruh merupakan barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.”

Istilah tenaga kerja ini sejalan dengan penamaan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bukan Undang – Undang Perburuhan. Konsep tersebut sesuai dengan pengertian pekerja berdasarkan peraturan perundang – undangan yakni menurut Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada intinya menjelaskan:

“Bahwa pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain.”

Berdasarkan uraian tersebut jika dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur –unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.

3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.⁴⁵

Abdul Khakim, S.H., M.Hum., menjelaskan bahwasannya hukum ketenagakerjaan merupakan peraturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensi yang ada. Maka, hukum ketenagakerjaan tidak mencakup beberapa hal berikut:

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri).
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
3. Kerja seorang pengurus atas wakil suatu organisasi/perkumpulan.

Berdasarkan unsur – unsur yang telah disebutkan, jelaslah bahwa substansi hukum ketenagakerjaan menyangkut

⁴⁵ *Ibid*, Hal. 5.

peraturan yang mengatur hubungan hukum seseorang yang disebut pekerja yang bekerja pada orang lain yang disebut dengan majikan, sehingga tidak mengatur hubungan hukum di luar hubungan kerja atau bersifat personal. Hal tersebut jelaslah disebut sebagai hubungan hukum yang bersifat keperdataan.

1.5.3.2. Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Disebutkan menurut Abdul Khakim, S.H., M. Hum., bahwasannya salah satu sumber hukum ketenagakerjaan ialah undang – undang. Undang – undang sendiri merupakan peraturan yang dirumuskan dan disusun oleh pemerintah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Perumusan dan penyusunan undang – undang tersebut dilakukan sesuai dengan tata urutan Peraturan Perundang – undangan yang ada. Pemerintah dalam hal ini telah menerapkan beberapa undang – undang mengenai ketenagakerjaan yang berlandaskan ideology bangsa yakni Pancasila dan Undang – Undang Republik Indonesia tahun 1945. Berikut merupakan undang – undang yang dipergunakan sebagai sumber dari hukum ketenagakerjaan, diantaranya:

- a. Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

- b. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020
Tentang Cipta Kerja.

Selain undang – undang terdapat beberapa peraturan yang patut diperhatikan. Peraturan – peraturan yang dimaksud adalah peraturan yang kedudukannya lebih rendah dan merupakan peraturan pelaksanaan dari undang – undang yang telah disebutkan diatas, antara lain:

a. Peraturan Pemerintah

Peraturan tersebut diantaranya ialah:

1. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan
Nomor 1 Tahun 2017;
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan
Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan
Hidup Layak;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun
2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan
Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan
Kerja;

4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
 5. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
 6. Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
 7. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten / Kota Di Jawa Timur Tahun 2018.
- b. Peraturan atau Keputusan Instansi Lain dalam Bidang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 159 Tahun 1990 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek Bagi Pekerja Harian.⁴⁶

⁴⁶ H. Agusfiar Wahab, S.H., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persadar, 1994), Hal. 34.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian normatif adalah penelitian guna memberikan penjelasan sistematis terkait aturan yang mengatur suatu hal, menganalisis hubungan antara peraturan, menjelaskan isu permasalahan hukum dan dimungkinkan dapat memprediksi pembangunan hukum yang terkait dimasa depan.⁴⁷ Metode penelitian yuridis normatif ini merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menggunakan teori – teori, konsep – konsep, asas – asas hukum serta peraturan perundang – undangan yang berkaitan dengan penelitian ini, baik itu peraturan hukum primer maupun peraturan hukum sekunder⁴⁸.

Penelitian hukum normatif disini digunakan dalam rangka mencari kebenaran koherensi apakah aturan hukum yang ada sudah sesuai dengan norma hukum dan apakah norma hukum tersebut sudah sesuai dengan konsep negara hukum yang sesungguhnya dan apakah telah sesuai dengan prinsip hukum, utamanya prinsip hukum untuk mewujudkan keadilan. Oleh karenanya, yang utama diteliti adalah

⁴⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), Hal. 32.

⁴⁸ I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, (Jakarta: PRANADA MEDIA GROUP, 2016), Hal. 4.

kesesuaian antara peraturan perundang – undangan yang ada dengan norma – norma hukum yang ada, yang dilakukan dengan cara meneliti, menggali, dan memanfaatkan sumber – sumber pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang – undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*The Case Approach*). Pendekatan perundangan – undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah beberapa undang – undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti dan pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep – konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau nilai – nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan tertentu.⁴⁹ Dalam penelitian ini, digunakan acuan peraturan perundang – undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan pemagangan di Indonesia.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan preskriptif. deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh atau mendapatkan data dengan seteliti mungkin terkait

⁴⁹ Peter Mahmud Marzuki.*Op.Cit.*, Hal. 24.

objek yang menjadi peneliti. Penelitian ini dilakukan dalam rangka mempertegas hipotesis – hipotesis penelitian, demi memperkuat bahan – bahan hukum yang terkait dengan apa yang diteliti.⁵⁰ Hal tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian. Kemudian, preskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memberikan argumen yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan tertentu yang perlu untuk dipecahkan dalam sebuah penelitian.⁵¹ Dalam penelitian ini, menggunakan rujukan aturan hukum yang berkaitan dengan dengan ketenagakerjaan dan pemagangan di Indonesia untuk kemudian diteliti demi memperoleh sebuah argumen yang dapat memecahkan sebuah permasalahan / isu hukum terkait wanprestasi dalam pemberian upah pada penyelenggaraan *remote internship* sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang ada yang seharusnya relevan untuk digunakan menjadi sebuah acuan.

⁵⁰ Nurul Qamar dkk, *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*, (Makassar: Cv. Social Politic Genius, 2017), Hal. 152.

⁵¹ *Ibid*, Hal. 153.

1.6.2. Sumber Data dan/atau Bahan Hukum

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang di dalamnya meliputi, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang – undangan, catatan resmi, risalah dalam pembuatan perundang – undangan dan putusan hakim.⁵² Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- 2) Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
- 3) Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 4) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemaganga di Dalam Negeri
- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri

⁵² Peter Mahmud Marzuki. *Op. Cit.*, Hal.141

Bahan hukum sekunder adalah yang dimana bahan utamanya tersebut adalah buku atau bahan – bahan pustaka yang berisi prinsip – prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan – pandangan para ahli hukum.⁵³ Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan ialah meliputi:

- a. Buku-buku ilmiah dibidang hukum;
- b. Makalah – makalah;
- c. Jurnal ilmiah; dan
- d. Artikel ilmiah.

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.⁵⁴ Dalam penelitian ini bahan hukum tersier yang digunakan meliputi:

- a. Kamus Besar Bahasa Indonesia;
- b. Kamus hukum; dan
- c. Situs internet yang berkaitan dengan kegiatan pemagangan serta *start-up company*.

1.6.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan bahan hukum dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian. Dalam penelitian ini,

⁵³ *Ibid.*, Hal.142.

⁵⁴ Rahman Amin, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), Hal.62

metode pengumpulan bahan hukum yang mendukung dan berkaitan adalah dengan studi studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah suatu metode pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan mempergunakan *content analysis*.⁵⁵ 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 terkait penyelenggaraan *remote paid internship* sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang ada yang seharusnya relevan untuk digunakan menjadi sebuah acuan.

1.6.4. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa deskriptif analitis dengan logika deduktif. Deskriptif analitis merupakan penggambaran peraturan perundang – undangan yang berlaku sehingga dapat dikaitkan dengan teori – teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut sebuah permasalahan. Logika deduktif ialah pengolahan bahan hukum dengan cara deduktif yaitu menjelaskan suatu hal yang bersifat umum kemudian menariknya menjadi kesimpulan yang lebih khusus.⁵⁶

⁵⁵ Peter Mahmud Marzuki. *Op.Cit.*, Hal. 21.

⁵⁶ *Ibid.*, Hal.47.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan penafsiran terhadap undang-undang. Penafsiran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Penafsiran Gramatikal.

Penafsiran gramatikal adalah penafsiran dengan menafsirkan undang – undang menurut arti perkataan atau istilah. Perlu diketahui, bahwa antara bahasa dengan hukum terdapat hubungan yang erat sekali. Bahasa merupakan alat satu-satunya yang dipakai pembuat undang – undang untuk menyatakan suatu kehendak, tetapi tidak terlepas bahwa pembuat undang – undang adakalanya terdapat perangkaian kata – kata yang kurang tepat.⁵⁷ Dengan demikian, dalam penelitian ini menerapkan pencarian kata yang lazim digunakan dalam sehari hari dan disertai juga dengan menggunakan kamus bahasa.

b. Penafsiran Sistematis

Penafsiran sistematis adalah penafsiran undang – undang dengan menghubungkan Pasal yang berkaitan dalam suatu perundang – undangan atau dengan undang – undang lain.⁵⁸

⁵⁷ Yudha Bhakti Ardiwisastra, *Penafsiran dan Konstruksi Hukum*, (Bandung: Alumni, 2012), Hal.9

⁵⁸ *Ibid*, Hal. 11

Suatu undang – undang selalu berkaitan dengan peraturan perundang – undangan yang lain, dan suatu undang – undang tidak ada yang independen atau terlepas dari keseluruhan sistem perundang – undangan. Setiap undang – undang merupakan bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan. Selanjutnya bahan hukum tersebut dicatat secara sistematis dan konsisten, sehingga bahan – bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian ini bisa secara kritis, logis, dan sistematis, sehingga nantinya dapat mengungkap suatu pemecahan masalah dengan menggunakan dasar yang baik.

1.6.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penelitian hukum ini, kerangka dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari sub bab. Penelitian ini dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI “REMOTE PAID INTERNSHIP” DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA** Yang dalam pembahasannya dibagi menjadi 3 (tiga) bab.

Bab Pertama, memberikan gambaran secara umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahan yang dibahas. Bab pertama terdiri dari 4 (empat) sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah,

tujuan penelitian dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian.

Bab Kedua, membahas tentang rumusan masalah pertama mengenai hubungan hukum antara penyelenggara *remote paid internship* dengan peserta *remote paid internship*. Bab ini terbagi menjadi 2 (dua) sub – bab. Sub – bab pertama membahas mengenai hubungan hukum antara penyelenggara *remote paid internship* dengan peserta *remote paid internship*. Sub – bab kedua membahas bentuk – bentuk wanprestasi oleh penyelenggara *remote paid internship* (PU.com).

Bab Ketiga, membahas tentang perlindungan hukum bagi peserta perjanjian *remote paid internship* ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Bab ini terbagi menjadi 2 (dua) sub – bab. Sub – bab pertama membahas mengenai pengaturan hukum tentang *remote paid internship* ditinjau dari hukum Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Sub – bab kedua membahas mengenai bentuk perlindungan hukum bagi peserta perjanjian *remote paid internship* ditinjau dari hukum Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Bab Keempat, merupakan bab penutup terdiri atas kesimpulan dan saran atas pokok permasalahan. Pada bab terakhir dari penulisan penelitian ini akan diuraikan mengenai kesimpulan bab – bab sebelumnya, dan kemudian terdapat saran yang tepat, yang sesuai

dengan permasalahan yang ada, yang dapat memberikan manfaat terhadap permasalahan tersebut.

1.6.6. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang dilakukan oleh penulis dimulai pada bulan September hingga bulan Desember tahun 2022 yakni selama 5 (lima bulan) untuk mendapatkan ide, data dan informasi mengenai pembahasan dalam penulisan penelitian. Selama 4 (empat) juga melakukan kegiatan persiapan dengan rincian agenda pada bulan September 2022 melakukan pendaftaran skripsi, pengajuan judul dan dosen pembimbing. Bulan Oktober 2022 melakukan penetapan judul serta penyusunan proposal skripsi bab I, II, III. Bulan November 2022 melakukan observasi data, pengumpulan data, dan melanjutkan penyusunan proposal skripsi bab I, II, III, serta bimbingan proposal. Bulan Desember 2022 melakukan seminar proposal, revisi proposal, dan pengumpulan laporan proposal.

Pengumpulan data lanjutan, pengolahan data, analisis data, penyusunan skripsi bab I, II, III, IV, bimbingan skripsi dilakukan pada bulan Januari-April 2023. Bulan April melakukan pendaftaran ujian lisan sidang skripsi, ujian lisan sidang skripsi, revisi skripsi, pengumpulan laporan skripsi.