

## **Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sebagai Regulasi di Daerah**

### ***(Legal Analysis of Labor Internship in the District/City as Local Regulation)***

Erna Susanti

*Fakultas Hukum Universitas Mulawarman  
Jl. Sambaliung Kampus Gunung Kelua Samarinda  
e-mail: r\_nas77@rocketmail.com*

#### **ABSTRAKSI**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), pemagangan merupakan sub-sistem dari pelatihan kerja. Pemagangan dalam rangka pelatihan kerja tersebut dapat dibedakan lagi berdasarkan wilayahnya. pemagangan (magang) yakni pemagangan dalam rangka pelatihan kerja, pemagangan untuk tujuan akademis, dan magang untuk pemenuhan kurikulum atau persyaratan suatu profesi tertentu. Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dan pengusaha yang dibuat secara tertulis yang sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan yang termuat dalam Pasal 22 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan. Pasal 11 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menjamin setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Selanjutnya disebutkan bahwa pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja (Pasal 12 ayat (1)). Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Upaya pembinaan tenagakerja ditempuh melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan seperti pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja. Program pelatihan kerja juga bertujuan menyiapkan tenaga kerja untuk mengisi kesempatan atau lowongan kerja.

**Kata Kunci:** magang, pelatihan kerja, tenaga kerja.

#### **ABSTRACT**

According to enactment Number 13 year 2003 about Manpower (Manpower act), internship is a sub-system to job training. Internship in term of job training can be divided based on the territorial. Internship for job training, internship for academic purposes, and internship to fulfill the syllabus or requirement for some particular profession. Internship is implemented based on internship agreement between apprentices and businessman which is made written and has at least the rights and obligations of apprentices and businessman also the time period of internship as stated in article 22 verse (1) and verse (2) manpower act. Article 11 manpower act guarantee that every worker has the right to gain and/or improve the job competency in accordance with talent, interest and their ability through the job training. Furthermore, it is stated that businessman has responsibility to the improvement and/or developing the worker competency through the job training (Article 12 verse (1)). Job training is held and directed to enhance, improve and develop the job competency in order to improve ability, productivity and welfare for workers. The effort to counsel the workers is strived through planning and program such as training, internship and services for workforce placement. The objective of the program is also preparing workers to fill in the Job opportunity.

**Key Words :** internship, training, workers.

---

## PENDAHULUAN

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

Dalam konteks Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), pemagangan merupakan sub-sistem dari pelatihan kerja. Pemagangan dalam rangka pelatihan kerja tersebut dapat dibedakan lagi berdasarkan wilayahnya, yakni Pemagangan Luar Negeri (diatur Permenakertrans Nomor Per-08/Men/V/2008) dan Pemagangan Dalam Negeri (diatur Permenakertrans Nomor Per-22/Men/IX/2009).

Pemagangan menurut Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah "bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu".

Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dan pengusaha yang dibuat secara tertulis yang sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan yang termuat dalam Pasal 22 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan yang terdapat dalam Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja (Pasal 10 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Dengan demikian, jelaslah bahwa pelatihan kerja tidak hanya dilakukan bagi tenaga kerja yang sudah bekerja pada pengusaha atau pemberi kerja saja, tetapi juga harus dilakukan bagi tenaga kerja yang belum bekerja guna meningkatkan ketrampilannya/keahliannya sebagai bekal memasuki dunia kerja.

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjamin setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Selanjutnya disebutkan bahwa pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja (Pasal 12 ayat (1)).

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan (Pasal 21). Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis. Perjanjian pemagangan sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Lebih lanjut, menurut Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 22/MEN/IX/2009 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Permenakertrans Nomor 22/2009), di dalam perjanjian pemagangan, harus jelas diatur mengenai hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Dalam hal pemagangan dilakukan di dalam wilayah Indonesia,

perjanjian pemagangan tersebut harus diketahui dan disahkan oleh dinas kabupaten/kota setempat.

Mengenai jangka waktu pemagangan, dalam hal pemagangan dilakukan di dalam wilayah Indonesia, jangka waktunya paling lama 1 (satu) tahun. Dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu akan memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun, maka harus dituangkan dalam perjanjian pemagangan baru dan dilaporkan kepada dinas kabupaten/kota setempat (Pasal 7 ayat (4) dan ayat (5) Permennakertrans Nomor 22/2009).

Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat teridentifikasi masalah. Secara umum memang ada peraturan menteri yang mengatur mengenai pemagangan dalam negeri. Tapi belum bisa memberikan suatu jawaban terhadap permasalahan mengenai penyerapan angkatan kerja pada dunia kerja itu sendiri. Harapannya ada suatu Peraturan baik itu di tingkat nasional dan daerah yang mengatur Pemagangan Tenaga Kerja Terdidik ini mampu membantu memecahkan berkurangnya jumlah angka pengangguran pada tenaga kerja produktif terdidik di suatu daerah. Agar dapat bermanfaat terhadap pengembangan sumber daya manusia di daerah. Oleh sebab itu perlu adanya dasar dalam pembentukan norma yang berhubungan dengan Pemagangan Tenaga Kerja Terdidik bermanfaat dalam menentukan arah dan tujuan kebijakan (*policy*) Pemerintah dalam mengatasi tingginya angka pengangguran dan peningkatan keahlian (*skill*) secara langsung pada dunia kerja dan usaha. Karena permasalahan yang ada pada setiap daerah yaitu masih cukup tingginya angkatan kerja setiap tahun yang tidak terserap, karena salah satu faktornya adalah tidak memiliki keahlian dan pengalaman kerja yang memadai. Dari permasalahan itu maka perlu adanya analisis hukum terhadap pentingnya sistem pemagangan tersebut dalam menunjang pengalaman (*skill*) dan ilmu pengetahuan dari sumber daya manusia.

### **Pengertian dan Dasar Hukum Ketenagakerjaan**

Beberapa literatur sangat banyak mendefinisikan atau memberikan pengertian

mengenai Hukum Ketenagakerjaan tersebut terutama dari beberapa ahli. Batasan pengertian hukum ketenagakerjaan, dahulu disebut dengan hukum perburuhan atau dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*, juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri sangat beragam. Tidak ada batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki sudut pandang yang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan yang lainnya.<sup>1</sup>

Berikut ini beberapa pendapat dari para ahli hukum yang memberikan pengertian hukum ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Molenaar dalam Asikin menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengaur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.<sup>2</sup>
2. M.G. Levenbach dalam Manulang, menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan denagn keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.<sup>3</sup>
3. N.E.H. van Esveld dalam Manulang, menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.<sup>4</sup>
4. Mok dalam Kansil, menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengn pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang

<sup>1</sup> Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 4.

<sup>2</sup> Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet. I, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 2.

<sup>3</sup> Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 1.

<sup>4</sup> *Ibid.*

- langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.<sup>5</sup>
5. Soepomo dalam Manulang, menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>6</sup>
  6. Soetikno dalam Asikin, menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.<sup>7</sup>
  7. Halim, menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.<sup>8</sup>
  8. Daliyo, menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya<sup>9</sup>
  9. Syahrani menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).<sup>10</sup>

10. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

### Asas Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa "Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945". Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 2 tersebut ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil dan spiritual.

Selanjutnya disebutkan dalam Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa "Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah."

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 8 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:
  - a. Penduduk dan tenaga kerja;
  - b. Kesempatan kerja;

<sup>5</sup> C.S.T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Cet. VIII, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 311.

<sup>6</sup> *Loc.cit*, hlm. 2.

<sup>7</sup> *Loc. Cit*, hlm. 2.

<sup>8</sup> Ridwan A. Halim, 1990, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Penerbit Gahlia Indonesia, Jakarta, hlm. 9.

<sup>9</sup> J.B. Daliyo, 1994, *Pengantar Ilmu Hukum – Buku Panduan Mahasiswa*, Cet. III, PT. Gramedia, Jakarta, hlm. 76.

<sup>10</sup> Riduan Syahrani, 2004, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Cet. I, Edisi Kedua, Penerbit PT. Alumni, Bandung, hlm. 86

- c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. Produktivitas tenaga kerja;
  - e. Kondisi lingkungan kerja;
  - f. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;
  - g. Jaminan sosial tenaga kerja.
2. Informasi ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dengan ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
  3. Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

### Hakekat Hukum Ketenagakerjaan

Kedudukan pekerja pada hakekatnya dapat ditinjau dari dua segi yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disingkat UUD 1945) menyatakan bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Dan kemudian ketentuan ini dijabarkan lagi dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pada hakekatnya kedudukan tenaga kerja/buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan pengusaha/majikan. Kenyataannya secara sosial ekonomis kedudukannya antara tenaga kerja/buruh dengan pengusaha/majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour*).

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat tenaga kerja/buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada diri

tenaga kerja tersebut untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, pengusaha/majikan sering menganggap tenaga kerja/buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan pengusaha sebagai pihak penguasa. Maksudnya pengusaha sebagai pemilik perusahaan sehingga setiap kegiatan apa pun tergantung dari kehendak pengusaha. Keadaan yang demikian yang membuat suatu kecenderungan pengusaha melakukan suatu tindakan yang sewenang-wenang kepada tenaga kerja/buruh.<sup>11</sup>

Pengusaha dapat dengan leluasa untuk menekan tenaga kerja/buruh untuk bekerja secara maksimal, yang terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Secara sosial ekonomis kedudukan tenaga kerja/buruh adalah tidak bebas. Pengusaha/majikan yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja. Mengingat kedudukan tenaga kerja/buruh yang lebih rendah daripada pengusaha maka perlu adanya campur tangan/intervensi dari pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum menurut Philipus, yakni selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya bagi pekerja terhadap pengusaha.<sup>12</sup>

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan

<sup>11</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 13.

<sup>12</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah Disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum* Dalam Rangka Dies Natalis XL.

perundang-undangan dalam bidang perburuhan atau ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>13</sup>

### Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan uraian mengenai hekekat hukum ketenagakerjaan di atas maka menjadi dasar dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, yaitu:

1. bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
2. bidang hubungan kerja;
3. bidang kesehatan kerja;
4. bidang keamanan kerja;
5. bidang jaminan sosial tenaga kerja.<sup>14</sup>

### Pelatihan Kerja

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

Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja (Pasal 10 ayat (1)). Dengan demikian jelas bahwa pelatihan kerja tidak hanya dilakukan bagi tenaga kerja yang sudah bekerja pada pengusaha atau pemberi kerja saja, tetapi juga harus dilakukan bagi tenaga kerja yang belum bekerja guna meningkatkan ketrampilan atau keahliannya sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja.<sup>15</sup>

Ketentuan pada Pasal 11 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Dengan demikian, tenaga kerja sebagai pelaku (subjek) pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan pembangunan, berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Berkaitan dengan hal ini tenaga kerja harus diberdayakan agar mereka memiliki kemampuan dan nilai lebih serta berdaya saing tinggi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pembinaan secara terarah dan berkelanjutan.<sup>16</sup>

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

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Upaya pembinaan tenagakerja ditempuh melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan seperti pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja. Program pelatihan kerja juga bertujuan menyiapkan tenaga kerja untuk mengisi kesempatan atau lowongan kerja.

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

1. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

<sup>13</sup> Zainal Asikin, *Loc.cit*, hlm. 5.

<sup>14</sup> Imam Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 9.

<sup>15</sup> Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 121.

<sup>16</sup> Abdul Khakim, *Loc.cit*, hlm. 143.

2. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
3. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja.
4. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta (perusahaan).
6. Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
7. Lembaga pelatihan kerja swasta wajib memperoleh izin atau mendaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
8. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan.
9. Penghentian penyelenggaraan pelatihan kerja tersebut disertai alasan dan saran perbaikan dan berlakuk paling lama selama 6 bulan.
10. Apabila selama enam bulan ternyata pelanggaran pelatihan kerja tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan, dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
11. Penyelenggaraan pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggaraan pelatihan.
12. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan, yang mana pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dan pengusaha secara tertulis.
13. Perjanjian pemagangan minimal memuat ketentuan hak dan kewajiban antara peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.

Secara umum pelatihan kerja terbagi menjadi tiga (3) kelompok kebutuhan, yaitu:<sup>17</sup>

1. Kebutuhan latihan untuk bekerja dalam hubungan kerja;
2. Kebutuhan kerja untuk bekerja mandiri, dan
3. Kebutuhan latihan untuk peningkatan bagi yang sudah bekerja (*up-grading*).

### **Pemagangan**

Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu, sesuai dengan Pasal 1 angka 11 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dan pengusaha yang dibuat secara tertulis yang sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan (Pasal 22 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan).

- a. Hak Peserta pemagangan antara lain memperoleh:
  - 1) Uang saku dan/atau uang transport.
  - 2) Jaminan sosial tenaga kerja.
  - 3) Sertifikat setelah lulus program.
- b. Hak Pengusaha antara lain:
  - 1) Hasil kerja/jasa peserta pemagangan.
  - 2) Merekrut pemagang sebagai pekerja/buruh jika memenuhi persyaratan.
- c. Kewajiban peserta pemagangan antara lain:
  - 1) Menaati perjanjian pemagangan.
  - 2) Mengikuti tata tertib program pemagangan, dan
  - 3) Mengikuti tata tertib perusahaan.
- d. Kewajiban pengusaha, antara lain:
  - 1) Menyediakan uang saku dan/atau uang transport bagi peserta pemagangan.
  - 2) Menyediakan fasilitas pelatihan.

<sup>17</sup> Sendjun H. Manulang, *Loc.cit*, hlm. 28.

- 3) Menyediakan infrastruktur.
- 4) Menyediakan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Adapun jangka waktu pemagangan bervariasi sesuai dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan pemagangan. Akibat pemagangan yang diselenggarakan tanpa adanya perjanjian pemagangan maka pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan (Pasal 22 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dengan status sebagai pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, maka berhak atas segala hal yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (memori penjelasan Pasal 22 ayat (3)).

### **Evaluasi Regulasi Terhadap Pengaturan Tenaga Kerja**

Pengaturan mengenai Ketenagakerjaan tidak lepas dari aturan yang superior yaitu dalam konstitusi Indonesia yang terdapat pada Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil dan spiritual.

Tentu saja tidak lepas dari peran pemerintah dalam hal pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Untuk bisa menjalankan program Pemerintah dalam hal melakukan pemerataan kesempatan kerja dan memberikan peluang kepada masyarakat secara umum untuk dapat mengoptimalkan segala potensi yang ada.

Sistem diperlukan untuk dapat digunakan yaitu salah satunya adalah dalam bentuk pelatihan kerja. Suatu pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di perusahaan di sekitar agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Standar kompetensi sebagaimana dimaksud di atas akan menjadi acuan dalam mengembangkan program pelatihan. Untuk keperluan pengembangan pelatihan berbasis kompetensi seperti ini, perlu ditata dan dikembangkan keseluruhan unsurnya dalam satu kesatuan sistem pelatihan berbasis kompetensi. Untuk mengetahui sejauh mana kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan, perlu dilakukan sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi.

Kewajiban bagi perusahaan-perusahaan itu bukan mewajibkan dalam menerima tenaga kerjanya, melainkan kewajiban untuk menerima magang bagi tenaga kerja terdidik yang diutamakan. Sedangkan dapat atau tidak bagi tenaga kerja magang menjadi tenaga kerja tetap dalam suatu perusahaan menjadi sepenuhnya dari hak perusahaan dengan melakukan penilaian sesuai dengan standar keahlian (*skill*) tenaga kerja tersebut dalam seleksi selama dalam melakukan magang tersebut. Sehingga Perusahaan mengutamakan (skala prioritas) untuk diterima sebagai karyawan perusahaan tersebut. Bentuk perhatian secara khusus ini diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran bagi tenaga kerja.

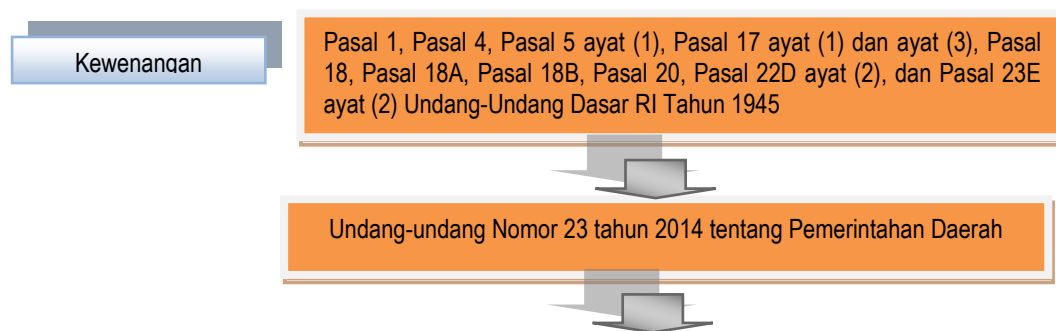
Di sini pemerintah perlu adanya regulasi terutama di daerah dalam bentuk Peraturan Daerah yang bentuk tersebut mampu merangkul kerjasama dengan perusahaan untuk memberikan solusi pengurangan pengangguran. Karena hanya di daerah sendiri yang mengetahui kondisi penyerapan angkatan kerja didaerahnya Peraturan-peraturan yang ada di daerah tersebut juga untuk dapat mengingatkan perusahaan ada tanggungjawab sosial dan moral terhadap wilayah dimana perusahaan tersebut berusaha, beraktifitas dan berkedudukan di suatu wilayah.

Isu hukum terkait dengan pengaturan pemagangan tenaga kerja di daerah sangat penting mengingat banyak perusahaan yang beroperasi dan berkedudukan di daerah-daerah. Sehingga hal tersebut bisa memberikan peluang kepada tenaga kerja untuk bisa melakukan pemagangan di beberapa perusahaan.

Dengan adanya fenomena tersebut maka perlu adanya aturan yang memang mengatur secara spesifik mengenai pemagangan tersebut. Karena pemagangan itu sendiri adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu

antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Kewenangan yang dimiliki tentu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, terutama yang berhubungan dengan pemagangan tenaga kerja di suatu daerah. Untuk menarik singkornisasi hubungan peraturan dalam arti kewenangan, maka dapat dilihat pada diagram di bawah ini:



Sub Bidang	Pemerintah Kab/Kota
<b>1. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta. c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja. d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil. e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.
<b>2. Penempatan Tenaga Kerja</b>	a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota. d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota. e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
<b>1. Hubungan Industrial</b>	a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.
<b>4. Pengawasan Ketenagakerjaan</b>	Kabupaten/Kota tidak diberi kewenangan dalam hal pengawasan. Pengawasan berada pada Pemerintah, yaitu : a. Penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan. b. Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan. Sedangkan kewenangan Pengawasan di daerah hanya diberikan kepada Pemerintah Provinsi dalam hal Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.

Sumber: Data olahan Tim Badan Kajian Hukum dan Sosial Kemasyarakatan Unmul dari Lampiran Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Dari kewenangan yang telah disampaikan pada diagram diatas, menunjukkan bahwa bidang ketenagakerjaan telah dibagi kewenangan antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Khusus mengenai Pemagangan tenaga kerja terdidik, tidak disebutkan secara pasti dalam pembagian kewenangan itu, tetapi pemagangan merupakan bagian dari peningkatan keahlian tenaga kerja bukan lagi bersifat pelatihan, melainkan sudah terjun langsung ke dunia kerja diperusahaan sebagai peserta magang.

Dalam pembagian kewenangan tersebut, khusus pemagangan hanya dimiliki oleh Pemerintah pada sub Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan Penerbitan izin pemagangan luar negeri. Sementara pemagangan di dalam negeri pembagian kewenangan tidak ada penegasan menjadi kewenangan siapa yang memiliki. Tetapi khusus pemagangan ini kemudian diatur secara teknis pada tingkat Peraturan Menteri secara tersendiri.

Bila dicermati secara mendalam pemagangan tenaga kerja terdidik secara lokal di daerah Kabupaten menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten/Kota untuk mengatur. Ada beberapa alasan (argumen), yaitu:

1. Kabupaten dalam wilayah yang memiliki kewenangan sebagai daerah otonom murni yang memiliki wilayah;
2. Kabupaten/Kota merupakan daerah yang mengetahui persis potensi lokal terhadap Sumber Daya Manusianya secara terdidik.
3. Kabupaten/Kota adalah wilayah yang bersinggungan langsung dengan potensi Sumber Daya Alam yang dimiliki.

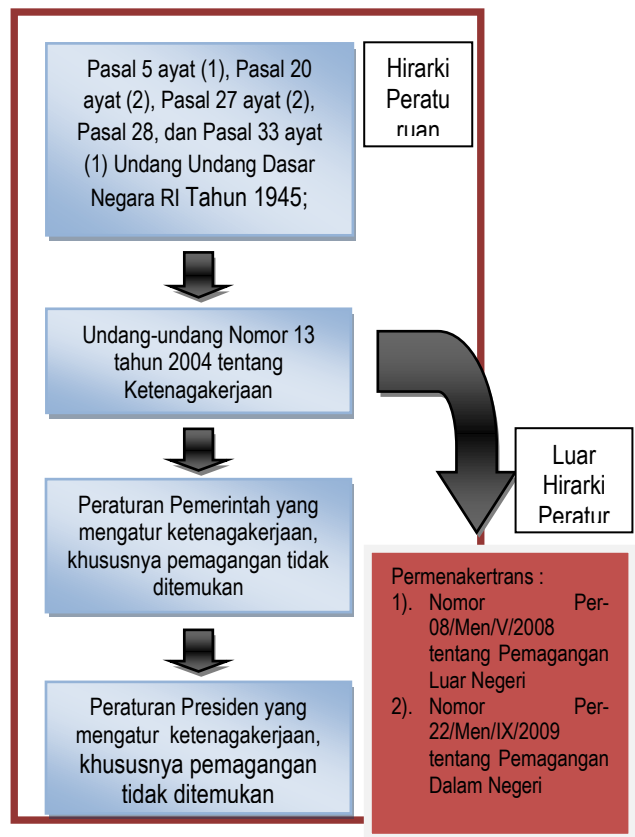
Berikut ini penting untuk dilakukan sinkronisasi dan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemagangan. Karena dengan melakukan sinkronisasi dan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pemagangan, akan tampak sejauhmana bisa atau tidaknya dibuatnya suatu peraturan-peratura di daerah yang mengatur tentang Pemagangan Tenaga Kerja tersebut. Untuk melakukan sinkronisasi dan harmonisasi ini ada beberapa asas perundang-undangan yang diuji terhadap produk hukum yang telah ada, yaitu:

1. Sinkronisasi dan harmonisasi produk perundang-undangan dengan menyandingkan asas *superior derogat lex priori*.
2. Sinkronisasi dan harmonisasi produk perundang-undangan dengan menyandingkan asas *posterior derogat lex inferiori*.

Sinkronisasi dan harmonisasi dilakukan untuk mencari korelasi hukum yang bisa atau tidak bisa dijadikan suatu peraturan di daerah tentang Pemagangan Tenaga Kerja. Dari sinkronisasi dan harmonisasi ini telah ditemukan adanya landasan yuridis mengenai pengaturan pemagangan tenaga kerja terdidik.

Landasan ini sebagai pondasi hukum yang mendasari untuk mengatur mengenai program pemagangan baik itu mengenai sistem atau mekanisme pemagangan tersebut disuatu daerah mengenai Pemagangan Tenaga Kerja. Pengaturan ini dibatasi pada pengaturan mengenai ruang lingkup pemagangan terhadap tenaga kerja tersebut.

Dalam susunan superior ke priori perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan, khusus mengenai pemagangan tenaga kerja sebagaimana disajikan dalam bentuk diagram di bawah ini:



Berdasarkan pada gambar tersebut, menunjukkan bahwa tidak ada aturan pelaksanaan mulai dari Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan Peraturan-peraturan daerah lain yang mengatur tentang bagaimana adanya kebijakan daerah terkait dengan ketenagakerjaan. Dalam hal ini adalah kebijakan dalam memberikan kesempatan yang seluas-luasnya dan perlindungan jaminan tenaga kerja bisa bersaing dalam bidang ketenagakerjaan itu sendiri.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari berbagai pembahasan yang telah disampaikan di atas mengenai penormaan terhadap aturan mengenai pemagangan tenaga kerja dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi penentu berhasil atau tidak dalam menjalankan pembangunan di daerah. Semakin meningkat kesejahteraan masyarakat, maka hal tersebut menunjukkan program yang dijalankan bisa berjalan dengan baik. Termasuk berkurangnya angka pengangguran terhadap orang yang masih dalam usia produktif, ditambah dengan pendidikan yang dimiliki minimal pendidikan menengah sampai pendidikan tinggi. Adanya perlakuan yang arif terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) terdidik secara lokal di daerah untuk dilaksanakan pemagangan di perusahaan, diharapkan mampu mengurangi angka pengangguran. Termasuk berperan dalam mengurangi kesenjangan sosial yang bisa berakibat pada masalah sosial seperti masalah kriminalitas yang bisa meningkat dan konflik sosial.

Adanya pemagangan tenaga kerja disuatu daerah bisa menciptakan hubungan harmonis antara pihak tripartit yaitu Pemerintah yang berada di daerah baik kabupaten dan kota, Perusahaan-perusahaan, dan masyarakat dalam hal ini tenaga kerja terdidik lokal yang diutamakan.

Bahwa pengaturan melalui proses penormaan untuk merumuskan suatu peraturan yang menjadi obyek pengaturannya adalah mengenai Pemagangan Tenaga Kerja yang sangat penting karena menyangkut kebutuhan dasar manusia untuk mendapatkan

penghidupan layak dan pengembangan keahlian yang obyek tersebut tentu saja pengaturannya akan diatur dari kewenangan yang dimiliki daerah sebagai daerah otonomi. Harapannya dengan adanya aturan ini, Pemerintah yang ada di daerah dapat tetap melaksanakan untuk mengatur perencanaan, pengorganisasian, kriteria pekerja magang, kriteria perusahaan penerima magang, lama pelaksanaan magang, penempatan pekerja magang tersebut.

### Saran-saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah disampaikan di atas, beberapa rekomendasi yang perlu dipertimbangkan adalah perlu adanya penyusunan rancangan peraturan di daerah yang berisikan mengenai pemagangan tenaga kerja di perusahaan dengan pertimbangan adanya pembenar secara hukum maupun secara faktual dan agar peraturan tersebut dapat dilaksanakan perlu adanya kerjasama antara perusahaan-perusahaan dan tenaga kerja serta pemerintah untuk bisa meminimalisir angka pengangguran dan juga bisa menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam bekerja. Dan tentu saja peraturan tersebut dapat berlaku secara efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

### Literatur dan Makalah

- Abdul Khakim**, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Asri Wijayanti**, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- C.S.T. Kansil**, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Cet. VIII, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Imam Soepomo**, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- J.B. Daliyo**, 1994, *Pengantar Ilmu Hukum – Buku Panduan Mahasiswa*, Cet. III, PT. Gramedia, Jakarta.
- Lalu Husni**, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.

**Philipus M. Hadjon**, Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah Disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum Dalam Rangka Dies Natalis XL.

**Ridwan A. Halim**, 1990, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Penerbit Gahlia Indonesia, Jakarta.

**Riduan Syahrani**, 2004, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Cet. I, Edisi Kedua, Penerbit PT. Alumni, Bandung.

**Sendjun H. Manulang**, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

**Zainal Asikin**, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet. I, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

#### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 22/MEN/IX/2009 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.