

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Indonesia menganut asas hubungan industrial pancasila yang merupakan prinsip dasar dalam pelaksanaan hubungan hukum ketenagakerjaan. Dalam pemerintahan orde baru, hubungan industrial indonesia harus didasarkan pada ideologi negara pancasila yang sesuai dengan spirit kebudayaan indonesia dan cara pandang orang-orang indonesia¹. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945².

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja³. Ketenagakerjaan bagi kaum muda merupakan prioritas utama bagi pemerintah indonesia, para pengusaha, dan pekerja. Pemagangan yang berkualitas merupakan hal yang paling penting dalam mempersiapkan tenaga kerja muda. Sistem magang yang mengkombinasikan antara pekerjaan yang berbasis di lingkungan kantor dan pelatihan diluar pekerjaan terbukti dapat mempromosikan pembelajaran dan pembentukan keterampilan, termasuk juga dapat memfasilitasi ketenagakerjaan dengan menjalin hubungan antara dunia

¹ Susetiawan, konflik sosial kajian sosiologis hubungan buruh perusahaan dan negara di Indonesia., Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2000, hlm 176

² Maimun Hukum, Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Jakarta, pt.paradnya pramita, 2007, hlm 119

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (1)

pendidikan dan pekerjaan. Sistem magang juga memfasilitasi industri baru yang menggunakan teknologi dan inovasi lainnya. Ini menunjukkan bahwa sistem magang dapat menyediakan sumber daya manusia yang tinggi untuk pertumbuhan ekonomi.

Pelaksanaan hubungan industrial dalam praktik melalui hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah⁴. Alternatif perjanjian dalam hubungan kerja yang ditentukan peraturan perundang-undangan diantaranya perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun. Untuk pekerjaan yang bersifat musiman, untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, perjanjian kerja harian lepas dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu⁵.

Angka pengangguran di kalangan kaum muda, terutama laki-laki berada di antara urutan tertinggi di wilayah asia dengan kisaran 20%⁶. Dalam kaitan itu, pemerintah indonesia telah menempatkan penciptaan lapangan kerja yang berkualitas dalam prioritas di rencana pembangunan jangka menengah nasional tahun 2015-2019. Walaupun tidak ada solusi yang dapat memecahkan masalah pengangguran sepenuhnya, pemagangan merupakan cara yang menjanjikan untuk mengurangi kesenjangan antara permintaan dan penyediaan pekerja-pekerja muda, terutama mereka yang berusia 15-24 tahun dan tidak mengukur kepada tingkat pendidikan.

⁴ Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2008, hlm 05

⁵ Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik indonesia nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian kerja waktu tertentu.

⁶ Artikel “youth unemployment in indonesia: A demographic bonus or disaster?” oleh indonesia investment tanggal 17 mei 2014 berdasarkan laporan the world bank “east asia pasific at work: employment, enterprise, and well-being”
<http://www.worldbank.org/content/dam/worldbank/document/EAP/region/east-asia-pacific-at-work-full-report.pdf>

Pemagangan pada dasarnya merupakan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada calon tenaga kerja di lokasi kerja untuk mendapatkan keterampilan tertentu. Bagi perusahaan, tujuan pemagangan adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan.

Peserta pemagangan mengikutinya untuk mendapatkan keterampilan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang didapatkannya dalam pemagangan. Maka pemagangan bukan merupakan relasi pemberi kerja dan pencari kerja, namun relasi antara pencari keterampilan dengan penyedia keterampilan yang dilakukan di lingkungan pekerjaan. Pemagangan juga bukan merupakan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada siswa sekolah sebagai prasyarat untuk mendapat keterampilan tertentu sebagai salah satu prasyarat kurikulum pendidikan.

Realitas kondisi kerja dengan hak-hak legalnya yang umumnya belum terpenuhi memang masih memprihatinkan. Jika selama ini perhatian kita lebih terfokus pada pekerja permanen (buruh pabrik, karyawan perusahaan, dan sebagainya), tetapi lalai dalam memperhatikan hak-hak pekerja magang. Di hotel-hotel berbintang di Jakarta sebagai contohnya, para pekerja magang bekerja dan menjalankan tugas berikut tanggung jawab layaknya karyawan. mereka tidak mendapatkan upah, kecuali mendapatkan jatah makan sekali sehari⁷.

Magang merupakan bagian dari pelatihan kerja, biasanya magang dilakukan oleh mahasiswa tingkat akhir atau siswa menengah sekolah kejuruan sebagai salah satu syarat utama untuk menyelesaikan proses pendidikan. Masalah magang juga

⁷ Erman Suparno, *Nasional Manpower Strategi (strategu ketenagakerjaan nasional)*, Jakarta, PT.Kompas Media Nusantara, 2009, hlm 49

sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 21-30. Lebih spesifiknya diatur didalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No Per-22/Men/IX/2009 tentang penyelenggaraan pemagangan didalam negeri. Dalam peraturan menteri tersebut, pemagangan diartikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Kegiatan magang kedua belah pihak saling mendapatkan keuntungan, kedua belah pihak tersebut disini yakni pemagang dan juga perusahaan, para peserta magang mendapat keuntungan dengan memiliki kesempatan untuk mengaplikasikan semua ilmu yang telah dipelajari saat menjalankan pendidikan, dan kemudian pengalaman ini dapat menjadi bekal dalam menjalani jenjang karir yang sesungguhnya. Pengusaha sebagai salah satu pihak yang diuntungkan dengan adanya pemagang yang dapat lebih meringankan kerja kariawan yang ada tentunya harus tetap menjaga hak-hak yang perlu diperoleh peserta magang agar terjamin haknya.

Pemilihan peserta magang juga diperlukan langkah-langkah yang sesuai yaitu melakukan seleksi penerimaan peserta magang, apabila langkah tersebut tidak terlaksanakan dengan baik maka dapat menimbulkan suatu masalah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan. Apabila terjadi kesalahan dalam menempatkan peserta magang, maka dapat menimbulkan beberapa akibat, antara lain keresahan atau ketidaknyamanan. Kurangnya konsentrasi sehingga terjadi kekeliruan dalam mengerjakan tugasnya, kurang memiliki rasa tanggung jawab, turunnya semangat kerja dan yang paling parah adalah malas untuk masuk kerja. Selain

berakibat buruk pada peserta magang, kesalahan dalam hal penempatan juga berakibat buruk terhadap perusahaan. Perusahaan dapat mengalami kerugian keuangan maupun dapat memperburuk citra perusahaan dimata konsumen. Oleh karena itu seleksi penerimaan peserta magang menjadi hal yang perlu dilakukan.

Kedua belah pihak dari peserta magang dan juga perusahaan juga perlu membuat perjanjian pemagangan agar terjaga setiap hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, agar tidak hanya pekerja tetap yang di prioritaskan namun juga menjaga kesejahteraan peserta magang. Peserta magang dan perusahaan perlu melakukan perjanjian tertulis, Pasal 22 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam hal pemagangan dilakukan tidak melalui perjanjian tertulis, maka pemagangan tersebut dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan. Hal ini diperjelas dalam Pasal 12 peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI NO.PER.22/MEN/IX/2009 tahun 2009 tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri (Permennakertrans No.22/2009). Didalam perjanjian pemagangan, harus jelas diatur mengenai hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Dalam hal pemagangan dilakukan didalam wilayah indonesia, perjanjian pemagangan tersebut harus diketahui dan disahkan oleh dinas kabupaten/kota setempat.

Untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan pemagangan pada perusahaan di Kota Yogyakarta khususnya yang terkait dengan pemagangan berdasarkan uraian diatas yang sesuai dengan latarbelakang, maka dalam penelitian ini menggunakan judul :

“PELAKSANAAN PEMAGANGAN PADA PERUSAHAAN DI KOTA YOGYAKARTA”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemagangan pada perusahaan di Kota Yogyakarta?
2. Bagaimana upaya pemerintah dalam perlindungan hukum pemagangan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemagangan pada perusahaan di Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui upaya pemerintah dalam perlindungan hukum pemagangan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Teoritis

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan Hukum Administrasi Negara khususnya berkaitan dengan pelaksanaan pemagangan pada perusahaan di Kota Yogyakarta.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan suatu tambahan wawasan atau pun pengetahuan kepada para karyawan magang atau pun masyarakat mengenai pelaksanaan pemagangan.