

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penjelasan yang sudah dipaparkan oleh penulis yang dikaitkan dengan landasan teori hukum yang ada dengan menyertakan analisis dari penulis maka penulis menarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

1. Sehingga keberadaan perjanjian magang menjadi suatu hal yang urgent untuk dibuat serta perjanjian magang tersebut dilaksanakan berdasarkan UU Ketenagakerjaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 mengenai Magang sehingga dengan adanya eksistensinya suatu perjanjian magang akan mewujudkan tujuan hukum itu sendiri yaitu kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi peserta magang yaitu dengan melakukan Perjanjian Magang secara tertulis dengan menyertakan hak dan kewajiban peserta magang, hak dan kewajiban penyelenggara magang, program magang, jangka waktu pemagangan, dan besaran uang saku. Dan dalam hasil telaah terhadap urgensi perjanjian magang yang penulis ambil terdapat 2 perjanjian magang yang belum memenuhi unsur kepastian dan perlindungan hukum dan hanya 1 perjanjian magang yang telah memenuhi unsur kepastian dan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Permenaker 6 Tahun 2020. Berdasarkan ketiga contoh perjanjian magang tersebut hanya perjanjian magang di BPJS Ketenagakerjaan saja yang sudah memenuhi standar yang diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam pasal 22 ayat (1), ayat (2), UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 10 ayat (1), ayat (2), pasal 13 ayat (1) dan ayat (2), pasal 14 sampai pasal 16 PermenakerNo. 6 Tahun 2020 serta adanya penambahan klausul larangan praktik suap dan gratifikasi dalam perjanjian magang tersebut untuk menanamkan karakter anti korupsi bagi peserta magang.
2. Mengenai klausul suatu perjanjian magang yang dapat memberikan perlindungan magang, maka penulis mengambil beberapa contoh perjanjian magang yang dilakukan oleh beberapa instansi dan juga perusahaan, yaitu Campuspedia, PT. Mina Fajar Abadi, dan juga BPJS Ketenagakerjaan.

Penulis mengambil contoh tersebut hendak membandingkan mengenai perjanjian magang masing-masing instansi dan perusahaan yang disediakan apakah sudah sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan juga Permenaker No. 6 Tahun 2020. Sehingga setelah penulis melakukan berbagai analisa klausul dalam ketiga bentuk perjanjian magang dapat disimpulkan bahwa masih terdapat klausul yang masih belum memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum diantaranya klausul “Ketentuan Umum”, “Jangka Waktu”, “Waktu Kerja Untuk Non-Remote/WFO”, “Waktu Kerja untuk Remote / Work From Home”, “Absensi Kerja”, “Kekayaan Intelektual”, “Hak dan Kewajiban Pihak Pertama”, “Hak dan Kewajiban Pihak Kedua”, “Pemberhentian Kerja”, "Jadwal Pelaksanaan", "Fasilitas dan Informasi Data", klausul mengenai “Hak dan Kewajiban” sebagaimana yang diatur dalam Permenaker 6 Tahun 2020, dan klausul pengesampingan pasal 1266 KUH Perdata yang disediakan tidak mengacu pada ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan maupun Permenaker 6 Tahun 2020 sehingga sarat akan terjadinya permasalahan hukum baru di kemudian hari.

B. Saran

Penulis berpandangan bahwa keberadaan perjanjian magang ini memang sudah disediakan payung hukum oleh Pemerintah yang dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada peserta magang dalam halnya untuk menghasilkan calon-calon tenaga kerja yang mampu bersaing secara keterampilan dan keahlian maupun sikap kepribadian selama menjalani program pemagangan tersebut, namun mengenai Peraturan yang disediakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 masih tidak menyertakan suatu kejelasan mengenai besaran nominal terkait uang saku si peserta magang sehingga dalam penerapannya mengacu pada peraturan tersebut, dikarenakan belum adanya kejelasan besaran uang saku dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 sehingga mengarah kepada beberapa instansi dan perusahaan yang dalam memberikan klausul perjanjian magang masih tidak memenuhi kepastian dan perlindungan hukum. Penulis menyarankan kepada setiap instansi dan/atau perusahaan untuk lebih

menaruh atensi kepada peserta magang dalam halnya menghasilkan tenaga kerja di masa mendatang untuk bisa bersaing dalam pasar dunia kerja sehingga dapat meningkatkan perekonomian dan produktivitas maupun efisiensi instansi atau perusahaan itu melalui klausul-klausul dalam perjanjian magang yang memenuhi ketentuan dan standar yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Magang di Dalam Negeri. Serta Penulis menyarankan kepada Pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan untuk melakukan revisi dengan menambahkan ayat baru dalam pasal yang mengatur “uang saku” dengan memilih berbagai skema yang ditawarkan dari Penulis yaitu; berdasarkan persentase kehadiran pemagang, atau pembuatan struktur skala uang saku, maupun dengan persentase tertentu yang didasari pada Upah Minimum Provinsi sebagai suatu kepastian dan memberikan perlindungan hukum sebagaimana keberadaan hukum ketenagakerjaan yakni melindungi pihak yang berada dalam posisi yang lemah, dalam hal ini peserta magang.