

ANALISIS HUKUM MENGENAI PERJANJIAN PEMAGANGAN : APAKAH MODEL PROGRAM PEMAGANGAN DAPAT MENGAMBIL- ALIH FUNGSI HUBUNGAN KERJA YANG BERSIFAT TETAP TINJAUAN PERSPEKTIF JURIDIS SOSIOLOGIS

Oleh : Dr.Djoko Heroe Soewono, S.H., MHum.

Abstrak

Pada dasarnya penyelenggaraan program pemagangan untuk pencapaian kadar kualitas dan kompetensi kerja dibidang tertentu sebagai bagian dari sistem ruang lingkup pelatihan kerja dalam rangka penguasaan keterampilan (keahlian) bidang tertentu. Dalam penguasaan materi, peserta magang diposisikan pada pekerjaan paruh waktu melalui perjanjian kerja waktu tertentu, dan bukan pekerjaan bersifat utama yang umumnya dilakukan karyawan tetap pada perusahaan. Data empiris menunjukkan bahwa job description peserta pemagangan menyentuh pekerjaan yang dilaksanakan karyawan (pekerja) tetap, bahkan mengambil alih fungsi serta peran pekerja tetap tersebut, khususnya bidang teller yang seharusnya peserta pemagangan diposisikan dalam pekerjaan yang bersifat non reguler, serta bukan pekerjaan utama/pokok. Kondisi ini menimbulkan implikasi hukum, berujung pada benturan antara hukum ideal (das sollen) dengan hukum konkrit (das sein).

Kata kunci ;,

Program Pemagangan, Pekerjaan Utama (Pokok), Ketidakpastian Hukum

Latar Belakang Masalah

Sebagaimana dipahami bahwa pembangunan nasional yang berkelanjutan, diarahkan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata, baik material maupun spiritual berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pancasila sebagai landasan hidup berbangsa serta bernegara, merupakan ideologi yang mengandung cita dan tujuan negara, karena itu hukum yang ditetapkan harus berdasarkan Pancasila, dan setiap warga masyarakat wajib mematuhi hukum.

Indonesia sebagai negara hukum mempunyai kewajiban di dalam menjaga ketertiban, ketentraman, dan keadilan masyarakat. Sebagai negara berdasar ideologi Pancasila, kepastian hukum,¹ nilai keadilan,² dan nilai kemanfaatan,³ melandasi pilar penegakan hukum. Pilar-pilar tersebut mempunyai pertalian erat satu dengan lainnya

¹ Kepastian hukum, yakni fungsi hukum menjaga ketentraman, ketertiban, kepastian dan memberikan rasa perlindungan hak dan kepentingan yang dibenarkan hukum (*justifiable*) dari tindakan sewenang-wenang

² Keadilan, yakni fungsi hukum harus mempunyai kualitas keadilan (lebih mengukur substansi dari pada prosedur), meskipun tolok ukur nilai/ rasa keadilan pada tingkatan implementasi bersifat subyektif.

³ Kemanfaatan, yakni fungsi hukum harus dapat memberi kontribusi dan kegunaan bagi masyarakat serta bangsa, dan negara (Djoko Heroe Soewono, Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dengan Pengusaha Di Era Globalisasi, Disertasi, FH, Universitas Brawijaya Malang, 2006, Hal. 7-8.

dan tidak dapat dipisahkan, karena hakikat hukum adalah keadilan. Guna terciptanya nilai keadilan dan kepastian hukum, maka segala tindakan harus sesuai dengan alas/ aturan hukum. Dalam rangka untuk mewujudkan hukum dan keadilan harus terpenuhi syarat adanya aturan hukum, penegak hukum serta lingkungan sosial di mana hukum berlaku.⁴ Aturan hukum yang telah ditetapkan merupakan prosedur dan materi hukum yang harus ditaati masyarakat dalam rangka tegaknya hukum dan kesadaran hukum. Aturan hukum harus dapat memberi penggambaran (manifestasi) dari suatu negara berdasar hukum yang mempunyai legitimasi supremasi hukum, berkepastian hukum, dan nilai keadilan. Sebaliknya aturan hukum akan hilang nilai legitimasinya, jika jarak antara hukum dengan realitas sosial cukup jauh, sehingga masyarakat merasa asing terhadap aturan hukum.

Penegakan hukum serta perlindungan hukum yang mencerminkan keadilan dan kepastian hukum harus mengutamakan aspek pengendalian sosial dalam rangka mengatur keajekan (keteraturan) pola perilaku masyarakat dan sarana pembangunan atau pembaharuan masyarakat (*social engineering*). Demikian pula dalam hubungan kerja fungsi hukum tersebut harus menciptakan keharmonisan antara pengusaha dan pekerja, pemenuhan hak dan kewajiban, perlakuan yang adil serta layak dalam ruang lingkup konstitusi.⁵

Dalam pembangunan nasional peran masyarakat, khususnya tenaga kerja mempunyai nilai penting, untuk itu diperlukan perlindungan hukum dan jaminan sosial khususnya pekerja dalam hubungan kerja. Jaminan sosial serta perlindungan hukum dimaksudkan untuk terjaminnya hak-hak pekerja (seperti : upah kerja, jaminan sosial, tunjangan hari raya, hak cuti serta hak lainnya yang diatur normatif dalam perundang-undangan ketenagakerjaan).

Pada dasarnya pembangunan ketenagakerjaan untuk pemberdayaan para tenaga kerja, pemerataan dalam kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan dan perlindungan kesejahteraan beserta keluarga, karena itu diperlukan keterlibatan pemerintah dalam mengawasi pembangunan ketenagakerjaan dan bertindak sebagai wasit selama berlangsungnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Hal ini sesuai ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya dalam melaksanakan pembangunan dibidang

⁴ Bagir Manan, Penegakan Hukum dan Keadilan, Varia Peradilan, Majalah Hukum Tahun XX, No. 241, Ikahi, Jakarta, 2005, Hal. 8-10

⁵ Lihat : Ketentuan Pasal 27 ayat (2), Jo. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberi pelayanan, pengawasan, penindakan terhadap pelaku pelanggaran. Fungsi lembaga pemerintahan sebagaimana tersurat dalam ketentuan tersebut mempertegas peranan pemerintah yang dalam hal ini dilaksanakan dinas tenaga kerja dan transmigrasi, baik pada tingkat propinsi maupun kabupaten/ kota sebagai kepanjangan tangan lembaga kementerian tenaga kerja dan transmigrasi yang berkedudukan di Jakarta. Dengan ini sangat jelas bahwa tugas Disnakertrans, khususnya di wilayah propinsi dan kabupaten melaksanakan fungsi pengawasan dan penindakan bagi para pelanggar hukum tanpa diskriminasi.

Dalam melaksanakan fungsi pengawasan, pegawai pengawas tidak semata melihat pelanggaran yang bersifat normatif, melainkan perbuatan berpola terselubung dan bersifat melawan hukum, seperti penerimaan pekerja pada bagian teller bank. Di mana posisi ini tidak diperbolehkan untuk posisi pemagangan, dan melainkan bersifat (pekerja) tetap. Keterlibatan lembaga pengawasan sangat diperlukan dalam menjaga keseimbangan hubungan kerja dan pengawasan terhadap tegaknya hukum.

Pada dasarnya pemagangan merupakan program pelatihan kerja untuk dan bagi kepentingan pemagang dalam proses produksi barang/ jasa di perusahaan pada bidang (pekerjaan) tertentu yang tidak bersifat tetap, yakni bukan kegiatan pokok dan tidak menghambat proses produksi, namun tetap dalam rangka program menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu di perusahaan.

Adanya batasan kompetensi dan otoritas program pemagangan merupakan gambaran bahwa di dalam proses produksi apapun bidangnya kecuali pemagangan, terbangun sistem yang saling berhubungan dan bersifat komprehensif dan holistik. Di mana pertalian ini tidak dapat secara serta merta bersentuhan dengan pemagangan, karena program dimaksud bersifat pelatihan untuk pencapaian kualifikasi kompetensi kerja tertentu berstandar nasional, namun bersifat tidak tetap. Program pemagangan hanya dapat diposisikan bidang tertentu (bersifat) tidak tetap dan bukan bidang pokok (utama) dalam proses produksi.

Dalam dunia usaha, khususnya sektor perbankan batasan pekerjaan pokok (utama dan tetap) dengan program pemagangan yang seharusnya berpedoman alas (aturan) hukum, pada kenyataannya tidak jelas batasannya, bahkan pekerjaan pokok bidang tertentu yang seharusnya dilakukan pekerja tetap diposisikan kepada peserta magang, seperti pengambilalihan fungsi teller bank di mana peserta program magang

bersentuhan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan (layaknya pekerja tetap).

Dalam hukum ketenagakerjaan telah ditegaskan bahwa pemagangan harus dibuat berdasar perjanjian secara tertulis antara peserta magang dengan pengusaha, dan dalam perjanjian mengatur hak, kewajiban serta jangka waktu magang. Program magang akan berubah statusnya, jika tidak melalui perjanjian tersebut, yakni peserta pemagangan menjadi pekerja/ karyawan perusahaan bersangkutan. Dalam peraturan pelaksanaannya, yakni Permenakertrans No. 22 Tahun 2009, Pasal 11 bahwa dasar (alas) hak para pihak di bawah domein perjanjian pemagangan secara tertulis.⁶ Selain itu penyelenggara pemagangan wajib memperhatikan batas waktu pelaksanaan yang ditetapkan dalam ketentuan Pasal 7 ayat (4), ayat (5), serta ayat (6) Permenakertrans No. 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.

Pada dasarnya konsep pemagangan mempunyai nilai manfaat bagi peserta magang, namun demikian pola tersebut harus sesuai dengan maksud dan tujuan dari program pemagangan, serta tidak boleh bertentangan, bahkan merugikan salah satu pihak. Artinya jika maksud program tersebut, untuk pencapaian kualitas produksi dan kompetensi kerja, maka hal ini tidak merugikan peserta, bahkan yang bersangkutan/ pemangag mendapatkan nilai tambah selama maksud serta tujuannya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, yakni pemberdayaan yang bernilai manfaat, dan mewujudkan pencapaian kualifikasi produksi dan kompetensi kerja yang berkepastian dan menghasilkan dan meningkatkan kesejahteraan bernilai keadilan.⁷ Permasalahan akan berbeda, jika maksud dan pencapaian tujuan tidak sesuai dengan harapan. Hal kondisi ini, akan timbul jika peserta magang memasuki wilayah pekerjaan pokok yang umumnya dilakukan pekerja tetap perusahaan. Dengan kalimat lain bahwa pekerjaan yang bersifat tetap dan pokok tidak dapat diambil alih oleh peserta magang.

Persoalan lain yang harus diperhatikan pihak penyelenggara program, bahwa perjanjian pemagangan dibuat secara tertulis, memperhatikan jangka waktu serta ada keharusan perjanjian pemagangan disahkan oleh dinas kabupaten/ kota.⁸ Fenomena yang muncul, keharusan mematuhi perundang-undangan tampaknya tidak mendapat

⁶ Pasal 22 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jo. Pasal 11 Permenakertrans No. 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

⁷ Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jo. Pasal 9 ayat (4) PP. No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Jo. Permenakertrans No. 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

⁸ Pasal 7 ayat (4), ayat (5), serta ayat (6) Permenakertrans No. 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

respon positif dari penyelenggara program pemagangan. Eronisnya hukum tidak pula mengatur sanksi hukum bagi penyelenggara jika melanggar ketentuan perundangan, walaupun Permenakertrans, khususnya ketentuan Pasal 24 ayat (3) menyatakan bagi pelanggaran ketentuan penyelenggaraan program pemagangan diselesaikan sesuai mekanisme hukum positif (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan peraturan teknis) dan tampaknya, jika timbul persoalan antara peserta dengan penyelenggara program pemagangan, penyelesaiannya menggunakan prosedur hukum perdata sebagaimana ketentuan Pasal 1365, Jo. Pasal 1366 KUHPerdata, Jo. Pasal 52 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,⁹ bahwa pelanggaran terhadap perjanjian kerja (baca : perjanjian pemagangan) dapat batal demi hukum. Selain penggunaan aturan tersebut ketentuan lain, yakni mekanisme hukum acara perdata (Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Rumusan Masalah

Dari paparan serta uraian tersebut, perlunya analisis lebih lanjut mengenai bagaimana seharusnya program pemagangan dilaksanakan sesuai prosedur hukum, tanpa harus menyentuh kepentingan dalam lingkup kegiatan utama perusahaan, dan implikasi hukum jika peserta pemagangan mengambil fungsi kegiatan pokok, dan apa tindakan pengawas ketenagakerjaan terhadap pelanggaran hukum penyelenggaraan program pemagangan.

Tujuan Penelitian

Menganalisa pelaksanaan program pemagangan yang seharusnya dipatuhi penyelenggara sebagaimana ketentuan berlakunya hukum, tanpa harus bersentuhan dengan ruang lingkup kegiatan utama/ pokok perusahaan, dan menganalisa implikasi hukum jika peserta pemagangan mengambil-alih fungsi kegiatan pokok, dan tindakan apa yang harus dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap pelaku pelanggaran program pemagangan yang secara tegas tidak mematuhi adanya aturan hukum tersebut.

⁹ Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar : a). Kesepakatan kedua belah pihak ; b). Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum ; dan c). Pekerjaan yang diperjanjikan ; d). Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang bertentangan dengan aspek kesepakatan bersama dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum dapat dibatalkan ; dan jika perjanjian kerja bertentangan dengan aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian serta tertib hukum dan kesusilaan, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Metode Penelitian

Penulisan karya ilmiah ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dan empiris. Penggunaan metode normatif, yakni perundang-undangan, hukum adat/hukum kebiasaan dan asas-asas hukum dimaksudkan bahwa apakah penyelenggara program pemagangan sesuai mekanisme hukum, atau sekurangnya dapat ditafsirkan penyelenggaraan program dimaksud dengan penggunaan penafsiran gramatikal, dan tektual-autentiek-sistematis dapat dibenarkan dan sesuai dengan berlakunya hukum, sedang penggunaan metode empiris dimaksudkan guna menganalisa, apakah hukum dapat bekerja secara efektif atau sebaliknya, baik hukum sebagai substansi kekuatan sosial dalam mempolakan aspek perilaku masyarakat sesuai perintah hukum maupun institusional (pembuat keputusan) hukum, yakni pegawai pengawasan serta penyidik pegawai negeri sipil atau penyidik kepolisian negara, dan penggunaan metode empiris dipergunakan pula untuk mendeskripsikan implikasi ketidakpastian hukum sikap serta perilaku penyelenggara program pemagangan terhadap peserta magang. Dengan kata lain, menganalisis benturan hukum ideal (das sollen) dengan hukum bersifat konkrit (das sein).

Hasil dan Pembahasan

Sebagaimana diketahui bahwa konsep dasar program pemagangan memberi pembelajaran yang bersifat positif dalam rangka penguasaan keterampilan kerja serta kompetensi bidang tertentu yang bernilai manfaat, khususnya bagi produktivitas kerja perusahaan. Kemanfaatan lain, membuka kesempatan bagi masyarakat, khususnya peserta magang untuk melatih diri melalui keberadaan industri perusahaan yang ada dilingkungan masyarakat dan bersifat khusus seperti perbankan, sedang kepentingan negara pemanfaatannya menghemat devisa negara. Dengan demikian pemagangan melalui model rekrutmen yang dilakukan perusahaan memberi nilai kontribusi kepada negara, masyarakat (peserta magang) dan perusahaan itu sendiri. Nilai tersebut akan menciptakan kepastian hukum dan keadilan, terutama kepastian pelebaran lapangan kerja dan membuka ruang kerja baru disektor perbankan, dan umumnya pada bidang ekonomi.

Keberadaan program pemagangan diprioritaskan bagi peserta pencari kerja, siswa lembaga pelatihan kerja, serta pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya, dengan persyaratan tertentu, yakni minimal usia 18 (delapan belas) tahun, berbakat, berminat, serta bersedia melakukan penandatanganan perjanjian pemagangan, sedang

bagi penyelenggara program tersebut harus memiliki sarana dan prasarana pelatihan serta program pemagangan dengan didukung pendanaan dan pembimbing pelatihan pemagangan. Dalam program pemagangan harus mempunyai deskripsi dan paparan yang pasti mengenai pencapaian maksud dan tujuan program, seperti kualifikasi dan kompetensi kerja, dan penjaminan pencapaian harapan bagi peserta magang setelah pelatihan pemagangan memenuhi standar tertentu (nasional, internasional, khusus).¹⁰ Selain pemenuhan persyaratan tersebut memperhatikan pula batasan (jangka) waktu pemagangan, yaitu paling lama 1 (satu) tahun, dan jika memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun, dengan alasan untuk pencapaian kualifikasi kompetensi kerja tertentu, maka penyelenggara program harus menuangkan maksud tersebut dalam perjanjian pemagangan baru serta dilaporkan kepada dinas kabupaten/ kota setempat. Program pemagangan yang esensinya mengandung tujuan, pencapaian kualifikasi kompetensi kerja tertentu, uraian pekerjaan, kurikulum, silabus dan sertifikasi harus diketahui dan disahkan dinas kabupaten (kota) setempat.¹¹ Dengan demikian memperjelas maksud paparan tersebut bahwa semua kegiatan program pemagangan harus diketahui serta disahkan oleh dinas kabupaten/ kota setempat.¹²

Pada dasarnya keseluruhan program pemagangan mengenai muatan esensi harus memenuhi kebutuhan pasar kerja, seperti aspek teoritik, praktek, simulasi serta keselamatan dan kesehatan kerja. Semua esensi program, baik teori maupun praktek harus dapat dirasakan kemanfaatannya bagi masyarakat (peserta), perusahaan, dan negara. Dari pola yang bernuansa ideal tersebut dengan setumpuk harapan hari esok ternyata hasil keterampilan (keahlian) kerja yang diperoleh selama mengikuti program pemagangan tidak mudah dipergunakan untuk membuka lapangan kerja, khususnya bagi peserta magang yang belum pernah bersentuhan dengan suatu pekerjaan, atau masih sebatas potensi untuk memperoleh pekerjaan yang dibutuhkannya.

¹⁰ Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKN) adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/ atau keahlian, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ; Sedangkan standar internasional adalah standar kompetensi kerja yang disusun, dikembangkan, serta dipergunakan oleh dua negara atau lebih, yang ditetapkan oleh suatu forum organisasi bersifat multinasional berskala regional dan/ atau internasional ; adapun standar khusus adalah standar kompetensi kerja yang disusun, dikembangkan, serta dipergunakan oleh instansi/ perusahaan/ organisasi atau memenuhi tujuan internal organisasinya sendiri atau untuk memenuhi kebutuhan organisasinya (Lihat : Pasal 1 angka (7), (8), (9) Permenakertrans No. 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

¹¹ Lihat : Pasal 7 ayat (4), ayat (5), ayat (6) Permenakertrans No. 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

¹² Lihat : Pasal 12 ayat (1) Permenakertrans No. 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Data empiris, khususnya di bank tertentu menunjukkan bahwa program yang diaktualisasikan melalui pemagangan tidak sesuai dengan maksud dan tujuan hukum perundang-undangan. Tampaknya hal ini ada unsur kesengajaan dari penyelenggara program tersebut serta dilakukan secara sistemik, terorganisir struktural dan masif. Di mana kasuistik ini dapat dideskripsikan dari pola kerja peserta magang ketika bekerja disektor teller (apapun istilahnya), peserta magang melakukan fungsi kegiatan utama pekerja (karyawan) tetap perusahaan perbankan, yang seharusnya posisi pokok tidak dipergunakan untuk kepentingan program pemagangan karena posisi pokok (utama), khususnya sektor teller merupakan ujung tombak serta sirkulasi keuangan yang tidak mudah penanganannya, ekstra hati-hati dan harus diposisikan bagi pekerja tetap dan memiliki pengalaman yang memadai dibidang sirkulasi keuangan (teller).

Program pemagangan sesuai sifatnya, yakni untuk pencapaian keterampilan dan kompetensi (keahlian) kerja dibidang tertentu yang kepesertaan (rekrutmen) dari kalangan pemula, seperti pencari kerja, siswa lembaga pelatihan kerja, pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya tidak tepat jika diposisikan ke teller, kecuali pekerja yang memiliki kualifikasi sebagai pekerja tetap dan akan ditingkatkan kompetensinya disektor teller. Dengan kata lain, kegiatan utama sektor teller harus diposisikan untuk pekerja tetap perusahaan perbankan, bukan bagi kepentingan program pemagangan.

Dalam program pemagangan kepesertaan tersebut, seharusnya penempatan yang tepat pada posisi, yakni pelayanan tabanas, laporan kehilangan kartu ATM, dan pelayanan lainnya yang bukan dalam ruang lingkup kegiatan utama (pokok) dan tidak mengganggu kinerja sistem yang masif serta berlaku di suatu bank pada umumnya.

Keberadaan bank yang merekrut pencari kerja serta siswa LPK, tanpa alasan yang dibenarkan dalam ketentuan perundang-undangan akan menimbulkan masalah hukum. Deskriptif hubungan kerja melalui pola perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut meliputi, antara lain persyaratan yang harus dipenuhi dalam rangka menjalin hubungan kerja, yakni perjanjian tersebut dibuat secara tertulis berdasar kesepakatan bersama dengan memperhatikan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, esensi pekerjaan yang diperjanjikan dan tidak bertentangan dengan hukum.¹³ persyaratan lain yang harus diperhatikan bahwa PKWT tidak mengenal adanya masa percobaan, serta sifat pekerjaannya tertentu. Di sini ketertentuannya memperhatikan jenis kegiatan yang selesai dalam waktu tertentu, yakni pekerjaan bersifat sementara,

¹³ Lihat : Ketentuan Pasal 52, Jo. Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

atau pekerjaan sekali selesai, atau waktu paling lama 3 (tiga) tahun, atau kegiatannya bersifat musiman, atau pekerjaan tambahan yang bersifat percobaan atas produk baru dalam uji coba. PKWT tersebut tidak dapat diberlakukan bagi pekerjaan yang bersifat tetap. Jika hal ini tidak diperdulikan, maka PKWT berubah sifatnya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Di sini posisi pekerja berstatus sebagai karyawan (pekerja) tetap.¹⁴

Dalam kepesertaan program pemagangan seperti yang terpaparkan tersebut di atas tidak dapat lepas dari ketentuan umum, yakni perjanjian peserta pemagangan sebagai bagian dari ruang lingkup PKWT, yang keberadaan perjanjian kerjanya tidak dapat diberlakukan untuk pekerjaan bersifat tetap, dan jika timbul pelanggaran jalinan kesepakatan dalam perjanjian kerja pemagangan, maka sifat hukum PKWT berubah status hukumnya menjadi PKWTT. Dengan demikian dapat dideskripsikan pola yang tersubstansikan dalam perjanjian pemagangan merupakan model bersifat khusus (*lex specialis derogat lex generalis*). Jika ketentuan khusus mengenai program perjanjian mengaturnya, maka diberlakukan berdasar aturan khusus. Sebaliknya, jika ketentuan khusus tidak mengatur, maka berlakulah ketentuan umum (Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Artinya, jika peserta pemagangan dipaksakan untuk bekerja dan diposisikan pada kegiatan utama (pokok), yaitu layaknya bekerja sebagai teller, maka secara serta merta peserta pemagangan berubah statusnya sebagai pekerja tetap.

Konsekuensi hukum bagi penyelenggara program pemagangan berkewajiban untuk mengangkat peserta pemagangan sebagai pekerja tetap perusahaan dan wajib menerbitkan surat keputusan (apapun istilahnya) yang berisi hak dan kewajiban bagi pekerja tetap (semula peserta magang) sesuai ketentuan hukum, khususnya Undang Undang Ketenagakerjaan beserta peraturan teknis yang berlaku. Jika penyelenggara program mengabaikan ketentuan hukum tersebut, maka pihak yang merasa dirugikan dapat melakukan tuntutan hukum di Pengadilan Hubungan Industrial berdasar aturan hukum positif. Tuntutan hukum tersebut, diperlukan karena kondisi memaksa peserta pemagangan menggunakan prosedur demikian, hal ini mengingat peserta tidak dapat secara serta merta mengambil fungsi kegiatan utama pekerja tetap, khususnya sektor teller bank, walaupun yang bersangkutan diikat dalam suatu perjanjian pemagangan, yang secara teknis mendapat pembenaran dari penyelenggara program pemagangan serta peserta secara teknis dapat melaksanakan fungsi teller. Namun kondisi ini tidak dapat merubah status pekerjaannya sebagai tenaga kerja paruh waktu (PKWT). Kondisi

¹⁴ Lihat : Ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

ini harus merubah status pekerja PKWT menjadi pekerja tetap (PKWTT), dengan pola menerbitkan surat keputusan perubahan status tersebut.

Implikasi hukum dalam persoalan terbaikannya hak peserta khusus program pemagangan, memberi ruang bagi pihak yang merasa dirugikan untuk melakukannya suatu tuntutan hukum kepada pihak penyelenggara program sesuai prosedur hukum, dan substansi hukum. Penyediaan perangkat lunak ini untuk menjamin tegaknya *Rule of law*, dikawasan Republik Indonesia. Hukum yang bersubstansi kepastian, keadilan, dan kemanfaatan, memberi rasa kenyamanan serta ketertiban bagi penyelenggaraan kepentingan umum. Dengan demikian implikasi (keterlibatan) hukum dalam perjanjian pemagangan merupakan kepentingan hukum yang wajib ditegakkan berdasar aturan hukum positif, dan segala perbuatan yang menyimpang dari prosedur serta substansi hukum akan berhadapan dengan proses hukum. Namun implikasi hukum ini, sebagai *ultimum remedium* yang bersifat subsidier (sebagai upaya terakhir jika penyelenggara program pemagangan tidak mematuhi perjanjian yang seharusnya dipatuhi bersama), dan keberadaan perjanjian pemagangan harus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan,¹⁵ kecuali peraturan tersebut tidak mengatur secara tegas alas hak yang harus dipatuhi, yakni perjanjian atas dasar kesepakatan bersama.

Persoalan lain timbul ketika peserta pemagangan tidak ada keberanian untuk mengingatkan penyelenggara program, atau peserta tidak berani mengadukan hal itu kepada dinas ketenagakerjaan kabupaten/ kota setempat, melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan, atau peserta pemagangan tidak mengetahui dan belum memahami mengenai prosedur, esensi maupun substansi dalam hubungan kerja berpola PKWT, yang mengatur pekerjaan bagi program pemagangan, yang berbeda dengan PKWTT. Jika ini persoalannya, maka pemerintah sesuai tugas pokok serta fungsinya (tupoksi), seharusnya telah melakukan langkah preventif, yaitu memberikan penyuluhan hukum kepada masyarakat, terutama perbankan dan perusahaan lain yang berpotensi rawan dalam penggunaan tenaga kerja program pemagangan, atau dalam kesempatan lain mendatangi perusahaan dan lembaga perbankan secara sistemik dan terpadu dalam tim, yakni tripartit (pemerintah, organisasi/ asosiasi pengusaha, serikat pekerja) untuk melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan dimaksud, seperti tujuan program, apa saja bidang yang hendak dipelajari dalam unit kompetensi dan pencapaian target tertentu, sistem dan metode yang dipergunakan selama pembimbingan, jangka waktu serta sertifikasi pemagangan. Jika upaya tripartit tidak mendapat respon positif, maka

¹⁵ Ketentuan Pasal 52, Jo. Pasal 54, Jo. Pasal 56 (2), Jo. Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

solusinya bagi pihak yang dirugikan (pemegang) dianjurkan membawa permasalahan ini ke pengadilan hubungan industrial,¹⁶ atau dalam solusi lain pemerintah (pengawas ketenagakerjaan) dapat melakukan tindakan administratif, yakni melalui teguran, baik lisan maupun tertulis, surat peringatan, bahkan hingga penutupan perusahaan secara permanen.

Penegakan hukum represif merupakan bentuk penindakan atas pelanggaran yang timbul sebagai akibat tidak dipatuhi hukum oleh sebagian masyarakat, terutama dan khususnya dalam hubungan kerja. Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai penegak hukum departemen tenaga kerja dan transmigrasi, dinas propinsi, dan dinas kabupaten/kota setempat secara berjenjang mempunyai tupoksi, yakni melaksanakan penindakan atas pelanggaran khususnya dibidang ketenagakerjaan. Dalam kasus ini, jika tidak dipatuhinya ketentuan hukum mengenai penyelenggaraan pemagangan dan adanya pelanggaran perjanjian pemagangan, maka perbuatan hukum tersebut dapat dibatalkan, atau batal demi hukum. Persoalannya pegawai pengawas berposisi pada area penindakan hukum pidana, sedang pelanggaran yang timbul pada pelaksanaan penyelenggaraan program pemagangan masuk dalam ruang lingkup hukum perdata. Namun demikian peluang untuk melakukan tindakan hukum administratif masih dapat dilakukan oleh pemerintah c/q. pegawai pengawas ketenagakerjaan melalui tindakan tersebut dan payung hukum dalam bentuk peraturan daerah (perda)

Deskripsi penindakan hukum oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, yakni sebatas pada ruang lingkup keperdataan, sedang penegakan hukum represif berpola eksekusi kepidanaan tidak diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan,¹⁷ dan hal ini membawa konsekuensi hukum, yaitu dengan tidak diaturnya *criminal law* maka berdampak terhadap para pencari keadilan, khususnya peserta pemagangan di mana kondisi negoisasi peserta tersebut sangat lemah jika behadapan dengan pengusaha, yakni penyelenggara program pemagangan lembaga perbankan.

Penggunaan perda sebagai payung hukum terbatas pada ruang pelanggaran yang membawa konsekuensi hukum bahwa pelanggar hanya dapat menerima sanksi hukuman kurungan selama 6 (enam) bulan. Hal ini dalam teknis pelaksanaan sangat kecil pemerintah menggunakan upaya punale sanksi, dan umumnya kecenderungan pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan dengan pengusaha lebih mengarah

¹⁶ Lihat : UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁷ Lihat : UU. No. 13 Tahun 2003, Jo. PP. No. 31 Tahun 2006, Jo. Permenakertrans No. 22 Tahun 2009.

pada penggunaan sarana pembinaan. Lebih dari itu payung hukum, khususnya areal pidana belum tersedia untuk lapangan (pelanggaran) program pemagangan.

Lemahnya negoisasi tidak semata tersirat dalam teknis non juridis, melainkan pula pada koridor hukum formil (Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Ketentuan yang tersurat tersebut mengatur proses tahapan penyelesaian perselisihan. Salah satunya, mengenai perselisihan hak yang timbul adanya perbedaan penafsiran ketentuan atau pelaksanaan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, selain perbedaan penafsiran, atau pelaksanaan peraturan perundang-undangan, khususnya bidang hukum ketenagakerjaan. Hal ini dapat diketahui dari pola tahapan posisi tawar (*bargaining position*) antara peserta pemagangan dengan pihak penyelenggara, yakni tahapan pertama harus melalui penyelesaian perselisihan pada tingkat bipartit dalam perusahaan, artinya para pihak wajib melakukan perundingan secara internal sebagai langkah negoisasi tingkat awal, yang selanjutnya jika persoalan tersebut tidak selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari, maka penyelesaian perselisihan hak akan naik pada tingkat mediasi yang memungkinkan pemerintah melibatkan diri sebagai wasit antara para pihak (peserta pemagangan dan penyelenggara program). Selaku mediator dan penganjur, pemerintah c/q. Pegawai dinas ketenagakerjaan melakukan langkah untuk mendapat penyelesaian secara *win-win solution*. Tahapan selanjutnya mengikuti pola (prosedur) penyelesaian menurut ketentuan perundang-undangan tersebut di atas.

Pola lain dalam perselisihan hubungan industrial, yakni mengenai perselisihan kepentingan yang arah permasalahannya pada aspek tidak ada kesesuaian pendapat tentang pembuatan, atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Khusus untuk kepentingan program pemagangan, apakah mengenai perselisihan kepentingan, atau kepentingan hak menggunakan model kontrak (perjanjian kerja), dan prosedur dalam penyelesaian perselisihan harus melalui kamar bipartit perusahaan. Namun demikian ruang negoisasi ini tidak memberi jaminan bahwa permasalahan pada tahapan kamar bipartit menghasilkan *win-win solution*, bahkan untuk pencapaian rasa keadilan masih cukup jauh dari harapan peserta pemagangan. Hal ini mengingat kedudukan peserta di bawah bayang-bayang kekuasaan pengusaha penyelenggara program.

Pada tahapan kamar bipartit, pemerintah belum mempunyai wewenang untuk memfasilitasi selaku mediator (wasit) sebagaimana ketentuan hukum. Keberadaan ini masih merupakan domein bipartit. Namun demikian, atas kehendak para pihak dapat pula pemerintah (pegawai disnakertrans bagian syarat kerja dan hubungan industrial)

dihadirkan selaku fasilitator yang berperan sebagai pemberi usulan dan saran kepada pengusaha dan pekerja (peserta magang). Kewenangan pemerintah selaku mediator mulai aktif ketika pintu kamar tripartit terbuka, dan domain ini sesuai Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Kesimpulan

Dari deskripsi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keberadaan program pemagangan tidak sesuai dengan prosedur serta kepentingan hukum. Penyimpangan terhadap ketentuan hukum menimbulkan keresahan dalam peserta magang, dan bagi peserta tersebut memunculkan pemaksaan kehendak oleh penyelenggara, dan tidak terjaminnya kepastian kerja, yang seharusnya posisi teller domain karyawan (pekerja) tetap. Tampak dalam program pemagangan tidak memperhatikan potensi kompetensi kerja sesuai bidang program, serta tampak pula adanya potensi mengganggu kegiatan pokok (teller) dalam proses produksi perusahaan, khususnya dibidang perbankan.

Implikasi hukum dari konsekuensi pengambilan fungsi pokok pekerjaan tetap, yaitu memberi hak penuntutan peserta pemagangan melalui gugatan hukum perdata kepada pengusaha, khususnya penyelenggara program pemagangan untuk batalnya perjanjian atau melanjutkan perjanjian, namun dengan klausul pengangkatan pekerja, yang semula bekerja paruh waktu (PKWT) menjadi pekerja (karyawan) tetap dengan sistem pengangkatan secara reguler.

Tindakan hukum yang dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan secara tegas memberi himbauan kepada penyelenggara program untuk mengembalikan dan memposisikan secara tepat keberadaan peserta pemagangan dalam kompetensinya, bukan memaksakan kehendak menempati posisi yang layak dilaksanakan pekerja tetap. Himbauan ini dilakukan oleh pegawai pengawas karena pelanggaran terhadap program pemagangan bukan dalam domain pidana, melainkan kamar keperdataan.

Saran

Dalam rangka untuk memenuhi kepatuhan hukum perlunya aparat pemerintah beserta mitra kerjanya (organisasi pengusaha dan serikat pekerja) saling mendukung dalam membangun hubungan kerja dalam perusahaan, khususnya terhadap program pemagangan yang masih belum mendalam pemahaman mengenai apa pemagangan dan apa pula yang harus dipahami tentang batas perjanjian kerja waktu tertentu. Oleh karena itu dalam pemahaman hal tersebut, perlunya pemberian pengetahuan hukum

ketenagakerjaan, khususnya mengenai substansi, esensi serta pelaksanaan program dimaksud. Dengan persepsi serta pemahaman yang sama antara para pihak, apakah pada diri peserta program pemagangan ataupun diri pengusaha melalui diskusi, atau dialog yang sehat akan menumbuhkan rasa kekeluargaan dalam perusahaan.

Langkah awal perlunya mengkoordinasikan perangkat potensial diwilayahnya, yakni pemerintah pusat (departemen ketenagakerjaan) serta satuan tugas pelaksana didaerah (propinsi dan kabupaten/ kota) bersama organisasi pengusaha (Apindo) dan serikat pekerja mulai dari pusat hingga daerah saling bahu membahu memberi kabar suluhan (baca : penyuluhan hukum bidang ketenagakerjaan, khususnya pemagangan dan pemahaman mengenai perjanjian kerja waktu tertentu) kepada pihak pengusaha maupun pekerja secara terjadwal, berlanjut, sistemik dan masif.

Langkah kedua lebih bersifat teknis dan esensial bersubstantif materi program yang berpedoman pada ketentuan hukum dan etika moral dalam pergaulan beradab, dan memberi rasa hormat serta menghargai sesama manusia sebagai umat ALLAH. Penyuluhan secara terjadwal, berlanjut, sistemik dan masif akan memunculkan suatu pandangan dan pendapat untuk memperkaya pengetahuan teori maupun empirisnya, guna memahami lebih mendalam esensi (hakikat) pemagangan dimaksud.

Langkah ketiga dengan menghargai sebagai umat manusia akan mengeliminir kesan adanya diskriminasi antara si kaya dan si miskin, yang kuat dan lemah, atasan (status sosial) dan bawahan. Dengan penciptaan citra tersebut, memunculkan adegan komunikasi yang elegan antara para pihak dalam komunitas (keluarga) perbankan. Di mana langkah ini akan memberi sumbangan pemikiran untuk perkembangan program pemagangan pada khususnya, dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan umumnya (hukum ketenagakerjaan), baik inovasi pada aspek hukum perundang-undangan atau legislasi-regulasi maupun teknis pelaksanaannya.

