

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PESERTA “*REMOTE PAID INTERNSHIP*” BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Rr. Chantika Vebyola Wijaya ^[1], Waluyo ^[2]

^[1] Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

E-mail: chantikavebyola@gmail.com

^[2] Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

E-mail: waluyoawal7@gmail.com

ARTICLE INFO

A

*Keywords: Remote Paid Internship,
Remote Working, Labour Law*

ABSTRACT

Apprenticeship is job training organized by a company by working directly under the direction and supervision of instructors or more experienced personnel to master certain skills. The purpose of this paper is to examine the enforceability of the Manpower Law and special and similar regulations regarding apprenticeships. The type of research used is normative juridical research that provides systematic explanations related to regulations, analyzes the relationship between regulations, explains legal issues. The results of the study concluded that the enforceability of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and special and similar regulations regarding apprenticeship basically do not recognize the term remote paid internship which is adapted from remote working culture. So that the legal protection provided is quite limited because the government has not clearly regulated remote paid internships. In existing regulations, the government has not regulated sanctions if there are violations in apprenticeship activities.

ABSTRAK

Pemagangan merupakan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh suatu perusahaan dengan bekerja langsung di bawah arahan serta pengawasan instruktur atau tenaga yang lebih berpengalaman guna menguasai keahlian tertentu. Tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji tentang keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta peraturan khusus dan serupa mengenai pemagangan. Jenis penelitian yang dipakai ialah penelitian yuridis normatif yang memberikan penjelasan sistematis terkait peraturan, menganalisis hubungan antara peraturan, menjelaskan isu permasalahan hukum. Hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa keberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta peraturan khusus dan serupa mengenai pemagangan pada dasarnya tidak mengenal istilah remote paid internship yang diadaptasi dari budaya remote working. Sehingga perlindungan hukum yang diberikan cukup terbatas karena pemerintah belum mengatur secara jelas mengenai *remote paid internship*. Dalam peraturan yang ada, pemerintah pun belum mengatur mengenai sanksi apabila terdapat pelanggaran dalam kegiatan pemagangan.

Kata kunci: *Remote Paid Internship,
Remote Working, Hukum
Ketenagakerjaan.*

I. PENDAHULUAN

Inovasi-inovasi yang hadir dari Revolusi 4.0 hingga *Society 5.0* semakin dirasakan seiring dengan adanya pandemi *Covid-19*. Pandemi kala itu membawa sebuah perubahan besar dalam kegiatan internship yang 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*, merupakan model cara kerja yang banyak diadopsi oleh perusahaan, khususnya startup company.¹

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

© 2020 MJN. All rights reserved.

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 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.²

Suatu perjanjian pada dasarnya menganut asas *pacta sunt servanda* yang diwujudkan dalam Pasal 1338 KUHPerdota (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

¹ 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.

² Nizam Zakka A., dkk. “Aspek Hukum Peserta Pemagangan dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020”, *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 12, No. 1, 2021, halaman 3.

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.³

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.⁴

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

terhadap pekerja magang di Indonesia.⁵ Sehingga, tidak sedikit artikel menyebutkan bahwa kegiatan pemagangan ini merupakan cerminan dari bentuk perbudakan modern.⁶

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*. 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*. Untuk mengkaji mengenai hal tersebut, penulis telah melakukan riset kepada salah satu

³ 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.

⁴ 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.

⁵ The Conversation, Eksploitasi pekerja magang di start-up bisa terjadi karena aturan hukum yang ketinggalan zaman, <https://theconversation.com/eksploitasi-pekerja-magang-di-start-up-bisaterjadi-karena-aturan-hukum-yang-ketinggalan-zaman-157353> Diakses Pada 22 November Pukul 22:49 WIB.

⁶ 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 merupakan alumni dari 3 (Tiga) peserta magang berinisial RV, LS dan TS dengan start-up company yang berdomisili di Jakarta bernama PU.com.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang – undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan konseptual (*The Case Approach*). Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang di dalamnya meliputi, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa deskriptif analitis dengan logika deduktif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan penafsiran terhadap undang-undang, yang menggunakan penafsiran gramatikal dan penafsiran sistematis.⁷

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

B. Hubungan Hukum antara Penyelenggara *Remote Paid Internship* dengan Peserta *Remote Paid Internship*

1. Hubungan Hukum antara Penyelenggara *Remote Paid Internship* dengan Peserta *Remote Paid Internship*

Dalam mengetahui hubungan hukum antara penyelenggara *remote paid internship* (PU.com) dengan peserta *remote paid internship* (narasumber RV), Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Nomor 6 Tahun 2020 menyatakan bahwa perjanjian pemagangan harus memuat hak dan kewajiban peserta Pemagangan, hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan, program pemagangan, jangka waktu pemagangan, dan e. besaran uang saku. Namun, menurut kesaksian narasumber RV dkk di dalam kontrak perjanjian PU.com tidak terdapat sub-bab atau Pasal manapun yang membahas mengenai program pemagangan. Apabila dikategorikan ke dalam status pekerja, hubungan hukum tersebut tentunya berubah status dari Penyelenggara Remote Paid Internship atau dalam hal ini Penyelenggara Pemagangan dan Peserta Remote Paid Internship (RV dkk) atau dalam hal ini Peserta Pemagangan (RV dkk) menjadi Pengusaha (PU.com) dan Pekerja/Buruh (RV dkk).

Berdasarkan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibagi menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Penulis menemukan bahwasannya Employment Contract PU.com merupakan perjanjian kerja dengan kategori Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sehingga, penulis dapat menyimpulkan bahwasannya hubungan hukum antara Penyelenggara Remote Paid Internship (Pengusaha) dengan Peserta Remote Paid Internship (RV dkk) lebih layak disebut sebagai hubungan kerja dengan menyebut para pihaknya sebagai Pengusaha dan Pekerja.

2. Bentuk-Bentuk Wanprestasi oleh Penyelenggara *Remote Paid Internship* (PU.com)

⁷ Muhammad Syahrums, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum: Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi, dan Tesis*, Riau: Dotplus Publisher, 2022, h. 73.

Surat perjanjian kerja PU.com memiliki peran besar dalam pelaksanaan tugas dalam pekerjaan antar para pihak. Berdasarkan surat perjanjian antara PU.com dan Narasumber, perjanjian tersebut lebih layak disebut dengan Perjanjian Kerja daripada Perjanjian Pemagangan. Begitu pula dengan hubungan hukumnya yang lebih tepat disebut dengan Pengusaha dan Pekerja. Surat perjanjian kerja PU.com yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, selanjutnya harus diimplementasikan dalam pelaksanaan realitanya agar kedua belah pihak mendapatkan hubungan timbal balik yang sesuai dengan perjanjian kerja tersebut. Perselisihan dapat terjadi apabila perjanjian tidak berjalan sesuai dengan apa yang tercantum di dalamnya atau bisa disebut sebagai wanprestasi. Selain bentuk hubungan hukum yang kurang tepat, narasumber RV dkk juga menemui ketidaksesuaian antara kontrak perjanjian dan realita dari pelaksanaan *remote paid internship* yang diselenggarakan oleh PU.com. Realita yang dirasakan oleh Narasumber yakni, narasumber bekerja lebih dari 20 jam setiap minggunya. Terutama bulan Juni hingga Agustus, pihak pertama bekerja lebih dari 80 jam dalam kurun waktu 5 hari dan tidak mendapatkan uang kompensasi atas lembur. Dalam hal ini, PU.com melanggar ketentuan Pasal 81 Angka 23 dan 24 Perppu Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 77 Ayat (1) dan (2) serta Pasal 78 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan serta Pasal 26 dan Pasal 28 PP/21.

Pelanggaran oleh pengusaha/perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 81 Angka 23 Perppu Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 77 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 21 PP 35/21 dan tidak membayar upah kerja lembur sebagaimana telah diatur dan diwajibkan

dalam ketentuan Pasal 81 Angka 24 Perppu Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 78 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 27 ayat (1) PP 35/21 dapat dikenai sanksi pidana. Sanksi tersebut tertuang dalam Pasal 81 Angka 68 Perppu Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 187 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah perusahaan dapat dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Selain itu nominal upah yang diterima oleh RV adalah sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah). Dalam hal ini bahwasannya PU.com harus menyadari bahwa pemerintah telah menetapkan batas upah minimum atau upah bulanan terendah yang ditetapkan setiap tahunnya. Upah minimum ini menjadi batas bawah dari nilai upah karena aturan melarang pengusaha membayar upah pekerjanya dari upah minimum. Upah minimum ditetapkan di Provinsi atau Kabupaten/Kota.⁸ Jika melihat persoalan PU.com dan narasumber dalam hal ini RV, wilayah yang bersangkutan baik PU.com dan narasumber tentunya berbeda dikarenakan pekerjaan dilakukan secara *remote working*. Apabila melihat domisili PU.com, perusahaan tersebut berdomisili di Jakarta.

Apabila melihat dari persoalan wilayah, penulis berpendapat bahwasannya PU.com menetapkan upah dibawah batas minimum, karena upah yang diberikan kepada narasumber/ pihak pertama sebesar Rp 500.000,- perbulan. Namun kembali lagi, aturan upah minimum yang berlaku bagi pekerja jarak jauh kembali berdasarkan

⁸ Gajimu.com, Pengertian dan Mekanisme Penetapan Upah Minimum, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-minimum> Diakses Pada 31 Maret 2023 Pukul 23.50 WIB.

kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang tertuang dalam perjanjian kerja (Pasal 81 Angka 31 Perppu Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 90A Undang-Undang Ketenagakerjaan). Hal ini bukan berarti perusahaan bisa dengan seenaknya memberikan upah dibawah batas minimum yang berlaku kepada pekerja, perusahaan juga perlu memperhatikan Pasal 81 Angka 28 Perppu Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88A Ayat (4) dan (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini juga ditegaskan lebih lanjut di dalam Pasal 81 Angka 28 Perppu Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88E Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 23 Ayat (3) PP 36/21 juga menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Perusahaan dapat dikenai sanksi apabila membayar upah dibawah batas minimum, hal ini sesuai dengan Pasal 81 Angka 66 Perppu Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Narasumber juga menyampaikan bahwasannya narasumber tidak pernah mendapatkan gaji pokok pada tanggal yang telah ditentukan sebagaimana mestinya. Gaji pokok sering di bayar sekaligus pada bulan berikutnya. Mengenai keterlambatan pembayaran upah diatur dalam Pasal 81 Angka 28 Perppu Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88A Ayat (6), (7) dan (8) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perusahaan yang terlambat membayar gaji pekerja dapat dikenakan denda. Pengenaan denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja (Pasal 61 Ayat (2) PP

36/21). Pasal 55 Ayat (1) PP 36/21 mengatur bahwa pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Namun mengenai pengenaan denda, karena dalam Employment Contract tidak mengatur mengenai pengenaan denda maka Pasal 59 Ayat (2) PP 36/21.

Pengenaan denda tersebut hanya bisa berjalan dan terlaksana apabila ada pelaporan atau pengaduan gugatan daripada para pihak yang merasakan kerugian. Namun tentunya proses tersebut memerlukan beberapa tahap dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan setempat dan Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Penulis menemukan bahwasannya, seharusnya perusahaan dalam hal ini PU.com dalam penentuan upah dari remote workers seperti yang dirasakan oleh RV dan kawan-kawan memiliki standar tertentu dengan tidak melupakan upah minimum regional. Standar tersebut dipergunakan dengan tujuan agar upah yang diterima pekerja remote cukup adil dan bisa memberi kehidupan yang layak bagi mereka.

B. Perlindungan Hukum bagi Peserta Perjanjian Remote Paid Internship Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Dalam penyelenggaraan kegiatan pemagangan, sudah sepantasnya perusahaan memahami peraturan perundang-undangan mengenai penyelenggaraan kegiatan pemagangan, karena dengan begitu kegiatan dapat bermanfaat baik bagi penyelenggara pemagangan maupun peserta pemagangan. Program pemagangan sendiri sebenarnya sudah memiliki payung hukum yang berfungsi sebagai sebagai perlindungan hukum secara preventif.⁹ Undang-Undang tersebut ialah Undang-Undang

⁹ Dominikus Rato, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum: Memahami Hukum Sejak Dini*, Jakarta: Kencana, 2021, h. 112.

Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.

Berbeda halnya dengan perlindungan hukum represif atau perlindungan hukum akhir kepada peserta pemagangan apabila perusahaan melanggar peraturan magang, hingga saat ini pemerintah belum mengatur mengenai sanksi tersebut. Pada dasarnya, kegiatan pemagangan secara jelas dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri. Namun, perlu diketahui bahwasannya perjanjian pemagangan harus disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat. Hal ini tertuang dalam Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri. Selain perjanjian pemagangan yang harus disahkan, dalam Pasal 26 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri penyelenggara pemagangan wajib menyampaikan laporan hasil penyelenggaraan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat.

Melihat permasalahan dari PU.com dan narasumber RV, yang statusnya serta hubungan hukumnya lebih layak disebut dengan Pekerja dan Perusahaan/Pemberi Kerja memiliki bentuk perlindungan hukum dan penyelesaian masalah yang cukup berbeda dengan kegiatan pemagangan. Apabila melihat kasus antara PU.com dan narasumber RV terdapat dua poin utama permasalahan, yakni mengenai upah lembur yang tidak dibayarkan dan juga mengenai upah yang dibayar dibawah minimum serta terdapat keterlambatan mengenai pembayarann.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja dapat menggunakan proses penyelesaian perselisihan hak mengenai upah. Namun berikut adalah upaya hukum yang dapat dilakukan ialah sebagai berikut:

- a. Membuat aduan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 176 Bab XIV tentang Pengawasan pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 telah diatur mengenai eksistensi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Dimana dalam Pasal tersebut dijelaskan bahwasanya Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

- b. Membuat aduan terhadap Perusahaan agar Dilakukan Penyidikan Secara Pidana

Berdasarkan Pasal 78 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, telah dijelaskan bahwasanya Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) wajib membayar kerja lembur. Selanjutnya, apabila terjadi pelanggaran atas ketentuan Pasal 78 Ayat (2) tersebut, maka haruslah ditautkan pada pengaturan Pasal 187 Ayat (1) yang dalam bab XVI.

- c. Menyelesaikan masalah di Pengadilan Hubungan Industrial

Dengan disahkannya Undang-undang R.I Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial. Maka sebagai konsekuensinya terdapat suatu Pengadilan Hubungan

Industrial (P.H.I). Namun, dalam hal ini penyelesaian perkara melalui Pengadilan Hubungan Industrial (P.H.I) haruslah menjadi opsi atau upaya terakhir untuk ditempuh, karena terdapat beberapa media alternatif penyelesaian perkara lainnya, seperti melalui Perundingan Bilateral, Mediasi, Rekonsiliasi serta Arbitrase.

Pemerintah khususnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di bagian Seksi Pengupahan dan Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja perlu melakukan proses penegakan hukum terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini guna memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang upahnya di bawah upah minimum, sehingga memberikan efek jera bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran hak pekerja.

IV. KESIMPULAN

Secara teoritis maupun teknis Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri, pada dasarnya tidak mengenal istilah *remote paid internship* yang diadaptasi dari budaya *remote working* atau *work from home or anywhere*. Sehingga perlindungan hukum yang diberikan juga cukup terbatas karena pemerintah belum mengatur secara jelas mengenai *remote paid internship*. Dalam peraturan yang ada, pemerintah pun belum mengatur mengenai sanksi apabila terdapat pelanggaran dalam kegiatan pemagangan. Perubahan status yang terjadi antara *remote paid internship* dan perusahaan (PU.com) menjadi pekerja dan pemberi kerja dapat menempuh upaya hukum melalui Dinas Ketenagakerjaan setempat, Pengaduan Pidana ke Kepolisian, Mengajukan Gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial

Setempat, atau media alternatif penyelesaian perkara lainnya.

V. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Rato, Dominikus. 2021. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum: Memahami Hukum Sejak Dini*. Jakarta: Kencana.

Syahrum, Muhammad. 2022. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum: Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi, dan Tesis*. Riau: Dotplus Publisher.

B. Jurnal

A., Nizam Zakka. Dkk. 2021. "Aspek Hukum Peserta Pemagangan dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020". *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 12, No. 1: 1-10.

Prasetya, Erlangga Yudha. Dkk. 2021. *Praktik Unpaid Internship dalam regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia*. *Jurnal Legislatif Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin*, Vol. 4, No. 2: 194-202.

C. Peraturan dan Keputusan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan.

