



---

## Pertanggungjawaban Pengusaha Terhadap Peserta Pemagangan Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja Selama Proses Magang

*Employers' Responsibility to Apprentices in the event of a Work Accident during the Internship Process*

**Alisha Nadira<sup>1</sup>, Holyness N Singadimedja<sup>2</sup>, Janti Surjanti<sup>3</sup>**

Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

\*Email: [alisha19003@mail.unpad.ac.id](mailto:alisha19003@mail.unpad.ac.id)

\*Correspondence: Alisha Nadira

---

DOI:

10.59141/comserva.v3i4.916

### **ABSTRAK**

Peserta Magang yang melakukan pemagangan dihadapi dengan resiko terjadinya kecelakaan kerja yang bisa timbul sewaktu-waktu entah karena perbuatannya atau karena lalainya pihak perusahaan. Dalam hal terjadinya kecelakaan kerja dalam lingkup pekerjaan, peserta magang memiliki hak dan pertanggungjawaban dari pihak perusahaan selaku penyelenggara pemagangan. Maka penelitian ini ditunjukkan untuk menjabarkan terkait pertanggungjawaban yang dapat diterima oleh Peserta Magang yang mengalami Kecelakaan Kerja ditinjau melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Berdasarkan hasil penelitian, sudah menjadi tanggung jawab dan kewajiban dari pihak perusahaan selaku penyelenggara pemagangan untuk memberikan pertanggungjawaban dan perlindungan kepada peserta magangnya apabila terjadi kecelakaan kerja, hal tersebut dijabarkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020, dimana peserta magang memiliki haknya dalam hal terjadinya kecelakaan kerja, dan apabila peserta magang tidak mendapatkan haknya, mereka dapat menuntut haknya untuk mendapatkan pertanggungjawaban. Maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan dalam terjadinya kecelakaan kerja dalam program pemagangan, peserta magang memiliki hak dan kewajibannya, begitu juga dengan pihak penyelenggara magang juga memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan kepada peserta magangnya apabila terjadi kecelakaan kerja dengan memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja melalui BPJS dengan dilakukannya pelaporan kepada pihak BPJS apabila terjadi Kecelakaan Kerja.

**Kata Kunci: Pemagangan, Pengusaha, Peserta Magang, Kecelakaan Kerja**

### **ABSTRACT**

*Interns who do internships are faced with the risk of work accidents that can arise at any time either because of their actions or because of negligence by the company. In the event of a work accident within the scope of work, interns have rights and responsibilities from the company as the organizer of the internship. So this research is shown to describe the responsibilities that can be received by Interns who experience Work Accidents reviewed through Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Regulation of the Minister of Manpower No. 6 of 2020 concerning the Implementation of Apprenticeships in the Country. The method used in this study is the normative juridical method. Based on the results of the research, it is the responsibility and obligation of the company as the*

*organizer of the apprenticeship to provide accountability and protection to its interns in the event of a work accident, this is described in the Minister of Manpower Regulation No. 6 of 2020, where interns have their rights in the event of a work accident, and if interns do not get their rights, they can claim their rights to get Accountability. So based on this, it can be concluded that in the occurrence of work accidents in the apprenticeship program, interns have their rights and obligations, as well as the internship organizers also have rights and obligations that must be given to their interns in the event of a work accident by providing Work Accident Insurance through BPJS by reporting to BPJS in the event of a Work Accident.*

***Keywords: Apprenticeship, Entrepreneur, Apprentice Worker, Work Accident***

---

## **PENDAHULUAN**

Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak untuk mempertahankan kehidupannya, kalimat tersebut tercantum dalam Pasal 28A UUD 1945, yang dimana dalam mempertahankan hidupnya, setiap orang harus mencari caranya masing-masing untuk dapat mempertahankan hidupnya yaitu dengan memiliki penghasilan sendiri dengan karirnya untuk menunjang keberlangsungan dan kesejahteraan kehidupan setiap orang, dalam hal ini dapat dilakukan dengan bekerja. Setiap pekerja yang melakukan pekerjaan pasti direkrut oleh sebuah perusahaan. Istilah pekerja/buruh memang sering digunakan di dalam hukum ketenagakerjaan atau di lingkungan perusahaan khususnya di Indonesia (Asyhadie et al., 2019). Akan tetapi, istilah buruh lebih banyak digunakan dibandingkan istilah pekerja, karena nuansanya lebih mudah dikenal oleh masyarakat Indonesia, seperti istilah buruh tani, bukan pekerja tani (AFIAH, 2022). Hal ini disebabkan oleh masyarakat Indonesia yang masyarakatnya lebih banyak bekerja pada pekerja kasar (Sudjana, 2002). Sesuai dengan undang-undang yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia tidak boleh memasukkan kembali istilah buruh. Namun, dalam UU Ketenagakerjaan masih mengatur mengenai pendefinisian dari buruh itu sendiri, mengenai penjelasan dari buruh dalam UU Ketenagakerjaan pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dan menerima upah/imbalance dalam bentuk lain dan sedang dalam ikatan hubungan kerja. Hubungan kerja akan menghasilkan perjanjian kerja yang nantinya berisi hak dan kewajiban kedua belah pihak (H. Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, 2013) (Telaumbanua, 2019).

Dalam melangsungkan pekerjaannya, seorang pekerja mungkin mendapatkan arahan untuk melakukan program pemagangan untuk dapat dinaikan kompetensinya dari seorang pekerja tersebut. Pemagangan menurut Permenaker No. 6 Tahun 2020 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 yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu (Hasan, 2022). Dimana, kemudian akan timbul hubungan hukum antara Peserta Magang dan perusahaan tempat penyelenggara pemagangan dan harus dicantumkan melalui sebuah perjanjian, namun hal tersebut juga harus berdasarkan diskusi dan kesepakatan antara Perusahaan tempat ia bekerja dan perusahaan tempat pekerja melakukan program pemagangan. Berdasarkan Pasal 9 Permenaker No. 6 Tahun 2020 terdapat 2 kategori dari peserta pemagangan, yaitu peserta pemagangan Pencari Kerja dan Pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya (Saida, 2022). Dalam melakukan setiap pekerjaan, setiap pekerja pasti akan dihadapi dengan segala risiko yang mungkin terjadi, salah satunya kecelakaan kerja. *World Health Organization (WHO)* mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipersiapkan penanggulangan sebelumnya sehingga menghasilkan cedera yang riil. Selanjutnya menurut ahli Suma'mur kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan kegiatan pada

---

perusahaan, yang berarti bahwa kecelakaan yang terjadi dikarenakan oleh pekerjaan dan pada waktu melakukan pekerjaan serta kecelakaan yang terjadi pada saat perjalanan ke dan dari tempat kerja (Dra. Sri Larasati, 2017). Dimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (12) Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 1977 dimana yang dimaksud kecelakaan kerja meliputi mulai saat pekerja berangkat dari tempat tinggalnya secara langsung menuju tempat kerja atau sebaliknya melalui jalan yang biasa dilalui, selama pekerja menjalankan tugas/kewajibannya di lokasi tempat kerja, selama pekerja dalam rangka menjalankan tugas lain yang berkaitan dengan perintah atau untuk keperluan Perusahaan (Amin, 2015).

Setiap pekerja diwajibkan untuk memiliki sebuah perjanjian kerja yang dapat dijadikan landasan dalam mengatur mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja maupun perusahaan tempat pemberi kerja. Dimana sesuai hakikatnya Perjanjian adalah suatu peristiwa ketika seseorang berjanji kepada orang lain atau ketika orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dalam perjanjian ini timbul suatu hubungan hukum antara dua orang tersebut. Dalam program pemagangan juga harus dilandasi dengan Perjanjian Pemagangan yang juga diarahkan oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Fitri, 2017). Perjanjian pemagangan juga meliputi terkait hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, baik dari pihak Peserta Magang maupun pihak pengusaha (Arrizal et al., 2023). Dimana jika program pemagangan tidak dilandasi dengan sebuah perjanjian, maka pemagangan tersebut dianggap tidak sah dan Peserta Magang dianggap sebagai pekerja biasa.

Ketika terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa seorang pekerja, tidak sedikit pekerja yang tidak mengetahui terkait sejauh mana batasan hak dan kewajiban yang seharusnya ia dapatkan ketika terjadi kecelakaan kerja. Hal ini terjadi kepada pekerja dalam sebuah pabrik di daerah Kosambi yang masih kebingungan tentang siapa yang akan memberikan pertanggungjawaban atas terjadinya Kecelakaan Kerja tersebut. Perusahaan masih kurang tegas dalam melaksanakan kewajibannya dalam memberikan pertanggungjawaban terhadap pekerjanya. Hal ini juga terjadi kepada peserta magang yang sedang melakukan program pemagangan, dimana peserta magang tidak mendapatkan pertanggungjawaban apapun dari pihak perusahaan penyelenggara pemagangan, padahal hak dan kewajiban bagi setiap Peserta Magang juga harus diperhatikan demi kesejahteraan setiap pekerja yang ada. Dalam hal ini meskipun peserta magang dianggap kurang mengetahui terkait dengan haknya, pihak perusahaan seharusnya bisa menjadi pihak yang lebih tegas dan tanggap dalam menanggapi kecelakaan kerja tersebut, bahkan tidak memberikan pertanggungjawaban yang sesuai kepada peserta magang tersebut.

Tindakan pengusaha tersebut merupakan sebuah pelanggaran dan dapat merugikan peserta magang dikarenakan Peserta Magang tidak mendapatkan haknya. Dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha tersebut, perusahaan dapat memperoleh sanksi berupa sanksi administratif yang berbentuk teguran tertulis, denda, dan perusahaan tidak diperbolehkan mendapatkan pelayanan publik tertentu (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.*, n.d.). Berdasarkan kasus tersebut diketahui masih terdapat beberapa perusahaan yang tidak melindungi dan memberikan pertanggungjawaban yang sesuai kepada peserta magangnya sesuai dengan apa yang diarahkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pertanggungjawaban Pengusaha terhadap Peserta Pemagangan apabila terjadi Kecelakaan Kerja selama proses magang ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.”**

---

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif dengan menekankan pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan tentang Ketenagakerjaan, yakni peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan sumber data yang digunakan bahan hukum sekunder yaitu buku, dan jurnal hukum yang berkaitan dengan permasalahan pemagangan terutama dalam terjadinya kecelakaan kerja selama proses pemagangan dengan melihat kepada peraturan-peraturan dalam bahan hukum primernya yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Konsep Penyelenggaraan Pemagangan di Indonesia**

Hukum ketenagakerjaan menurut M.G. Levenbach dalam bukunya menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Kemudian menurut Molenaar dalam bukunya menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa. Melihat kepada pengertian tersebut, hendaklah dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja/bekerja orang lain. Sumber dari hukum ketenagakerjaan adalah segala sesuatu dimana kita dapat menemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai permasalahan perburuhan, yang dapat dijadikan sebagai patokan untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Sumber hukum perburuhan dapat dibagi menjadi 2 (dua) yakni : sumber hukum yang tertulis dan sumber hukum yang tidak tertulis. Mengenai subjek hukum ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan mengatur berbagai pihak yang terlibat diantaranya adalah Pekerja/buruh.

Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 Ayat (2) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun bentuk masyarakat. Kemudian dijelaskan kembali dalam ayat selanjutnya bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja/buruh memang sering digunakan di dalam hukum ketenagakerjaan atau di lingkungan perusahaan khususnya di Indonesia. Akan tetapi, istilah buruh lebih banyak digunakan dibandingkan istilah pekerja, karena nuansanya lebih mudah dikenal oleh masyarakat Indonesia, seperti istilah buruh tani, bukan pekerja tani. Hal ini disebabkan oleh masyarakat Indonesia yang masyarakatnya lebih banyak bekerja pada pekerja kasar (Sudjana, 2002). Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah pada waktu Kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan (Husni, 2006).

Sesuai dengan undang-undang yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia tidak boleh memasukkan kembali istilah buruh. Namun, dalam UU Ketenagakerjaan masih mengatur mengenai pendefinisian dari buruh itu sendiri, mengenai penjelasan dari buruh dalam UU Ketenagakerjaan pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dan menerima upah/imbalan dalam

bentuk lain dan sedang dalam ikatan hubungan kerja. Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu :

1. Setiap orang yang bekerja (Angkatan kerja maupun bukan Angkatan kerja tetapi harus bekerja)
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut (Midah, 2010).

Pemagangan menurut Permenaker No. 6 Tahun 2020 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 yang berkompotensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Yang dimana timbulnya hubungan hukum antara Peserta Magang dan perusahaan tempat peserta magang melakukan proses pemagangan dan harus dicantumkan melalui sebuah perjanjian. Pemagangan sendiri harus dilandasi oleh sebuah perjanjian yang tertulis dalam Pasal 22 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa sebuah pemagangan harus didasarkan oleh sebuah perjanjian, yang dimana jika hal tersebut sudah tercantum dalam Undang-Undang maka menjadi sebuah kewajiban yang harus dipatuhi bagi pihak penyelenggara magang. Kemudian dijelaskan kembali dalam Pasal 22 ayat (2) apabila pemagangan yang diselenggarakan tersebut tidak dilandasi oleh sebuah perjanjian maka pemagangan akan menjadi tidak sah dan status peserta magang akan berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Perjanjian adalah suatu peristiwa ketika seseorang berjanji kepada orang lain atau ketika orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dalam perjanjian ini timbul suatu hubungan hukum antara dua orang tersebut/perikatan. Perjanjian ini bersifat konkret. Sedangkan perikatan adalah sebuah hukum antara dua orang/dua pihak yang berdasar sebagaimana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, pihak lainnya juga berkewajiban memenuhi tuntutan itu dan perikatan bersifat abstrak. Dalam hal pembuatan perjanjian, hal-hal yang diperjanjikan adalah:

1. Perjanjian memberi atau menyerahkan sesuatu barang (misal; jual-beli, tukar, sewa, hibah dan lain-lain);
2. Perjanjian berbuat sesuatu (perjanjian perburuhan dan lain-lain);
3. Perjanjian tidak berbuat sesuatu (tidak membuat tembok yang tinggi-tinggi, dan lain sebagainya).

Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu:

1. Terdapat kata sepakat dari mereka yang mengikatkan diri. Dengan kata sepakat dimaksudkan bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian harus bersepakat dan setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang dibuat. Kesepakatan kedua belah pihak dalam suatu perjanjian itu harus diberikan secara bebas. Dalam hal ini tidak boleh ada paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), dan penipuan (*bedrog*).
2. Kedua pihak harus cakap menurut hukum untuk bertindak atas nama sendiri, yang dimana ketentuan untuk yang belum cakap sudah diatur dalam Pasal 1330 KUH Perdata.
3. Suatu hal tertentu yang diperjanjikan. Dimana hal yang menjadi objek perjanjian paling sedikit harus dapat ditentukan jenisnya; sedangkan jumlahnya tidak menjadi soal asalkan dapat ditentukan kemudian.
4. Suatu sebab yang dibolehkan. Sebab atau causa yang dimaksudkan undang-undang adalah isi perjanjian-perjanjian itu sendiri, dalam hal ini tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kepentingan umum dan norma kesusilaan.

Syarat pertama dan kedua disebut syarat subjektif, bila perjanjian tidak memenuhi salah satu syarat tersebut dapat dibatalkan/*verneitigbaar*, artinya salah satu pihak yang merasa dirugikan dapat

memintakan pembatalan. Sedangkan untuk syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif, bila suatu perjanjian tidak memenuhi salah satu syarat tersebut maka batal demi hukum/*null and void*, yaitu sejak semua dianggap tidak ada perjanjian. Dijelaskan juga dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang berbunyi :

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

Dalam hal suatu perikatan mengikatkan diri antara satu orang dengan lainnya terjadi apabila seseorang akan melakukan Perjanjian kerja, mengenai syarat atau dasar dibuatnya perjanjian kerja sama dengan konsep perjanjian yang dijelaskan dalam KUH Perdata, mengenai perjanjian kerja sendiri ketentuannya dijelaskan dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
  - a. Kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Menurut Pasal 22 ayat (2) yang bahwa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Dalam perjanjian pemagangan harus meliputi terkait hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, baik dari pihak penyelenggara magang maupun peserta magang. Dijelaskan kembali dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri dijelaskan dalam Pasal 10 ayat (2) yang berbunyi : “Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat :

- a. Hak dan kewajiban peserta pemagangan;
- b. Hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
- c. Program Pemagangan;
- d. Jangka waktu Pemagangan; dan
- e. Besaran uang saku.”

Mengenai hak dan kewajiban dari kedua belah pihak juga dijelaskan lebih rinci mengenai batasan-batasan dari hak dan kewajiban kedua belah pihak baik dari pihak penyelenggara magang maupun peserta magang yang dijelaskan dalam Pasal 13-16 Permenaker No. 6 Tahun 2020, yang dimana dalam Pasal 13 dan 14 membahas mengenai Hak dan Kewajiban dari Peserta Pemagangan dan dalam Pasal 15 & 16 membahas mengenai Hak dan Kewajiban dari Penyelenggara Pemagangan, sehingga apa yang dijelaskan dalam pasal tersebut dapat menjadi acuan kepada pihak penyelenggara magang dalam membuat apa yang diperjanjikan dalam perjanjian magangnya. Dalam Pasal 9 Ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020 dijelaskan bahwa Peserta Pemagangan di Dalam Negeri meliputi 2 (dua) jenis yaitu Peserta Pemagangan Pencari Kerja yang dimana peserta pemagangan pencari kerja ditujukan untuk peserta magang yang belum bekerja dan masih dalam tahap mencari kerja sedangkan Peserta Pemagangan Pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya biasanya ditujukan untuk pekerja yang

diberikan pelatihan kerja untuk mendapatkan sertifikasi keahlian, keterampilan atau pengalaman tertentu, dimana Pekerja dalam hal ini adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sehingga mengenai hak dan kewajibannya akan sama seperti pekerja. Tenaga kerja juga berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti program pemagangan yang diselenggarakan oleh Lembaga pelatihan kerja pemerintah, Lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja, melalui sertifikasi kompetensi kerja.

## **B. Problematika Penyelenggaraan Pemagangan terhadap Peserta Magang apabila terjadi Kecelakaan Kerja**

Merujuk dari data Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, angka kecelakaan kerja yang terjadi kepada tenaga kerja tetap yang dilaporkan pada tahun 2017 mencapai 123.041 kasus, dan meningkat pada tahun 2018 mencapai 173.105 kasus. Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2018, terdapat peningkatan sebanyak 58,76% dari total angkatan kerja di Indonesia adalah pekerja tamatan SMP ke bawah (BPJS, 2019). Kecelakaan kerja disebabkan oleh banyak faktor, yaitu *unsafe action* (88%), *unsafe condition* (10%), dan hal-hal di luar kemampuan kontrol manusia (2%). Hal ini menggambarkan bahwa faktor manusia adalah faktor penyebab kecelakaan paling besar antara lain karakteristik usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kondisi psikologis, maupun interaksi tenaga kerja dengan lingkungan kerja (Siregar, 2014).

Dalam melakukan pekerjaannya, setiap pekerja dihadapkan dengan risiko terjadinya Kecelakaan Kerja, sama halnya dengan dunia pemagangan terutama dalam bidang industri dan konstruksi, meskipun hanya dalam bentuk pelatihan tetapi tetap memungkinkan peserta magang untuk diberi arahan untuk terjun langsung ke lapangan kerja dan dalam hal tersebut juga memungkinkan akan terjadinya bentuk kecelakaan kerja selama proses pemagangan. Meskipun sedang melakukan program pemagangan, setiap peserta pemagangan juga memiliki hak yang sama sebagai pekerja untuk mendapatkan perlindungan dan pertanggungjawaban dalam bekerja, terutama apabila terjadi Kecelakaan Kerja, dan pihak penyelenggara pemagangan juga memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab apabila Peserta Magangnya mengalami Kecelakaan Kerja.

Menjadi tanggung jawab bagi perusahaan dalam memenuhi hak dan kewajiban dari tiap-tiap Peserta Magangnya, dijabarkan dalam Pasal 10 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri bahwa Perjanjian dalam pemagangan sangat diperlukan untuk memastikan apakah seluruh hak dan kewajiban bagi penyelenggara magang maupun peserta magang terpenuhi (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, n.d.). Penjabaran dari hak dan kewajiban pekerja peserta pemagangan itu sendiri sudah diatur dalam Pasal 13 dan Pasal 14 PERMENAKER No. 6 Tahun 2020 BAB IV Tentang Hak dan Kewajiban yang dimana dalam penjabaran Pasal 13 dan 14 tersebut sudah jelas bahwa peserta magang memiliki haknya untuk mendapatkan perlindungan apabila terjadi kecelakaan selama proses pemagangan dengan memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan. Dijabarkan juga mengenai kewajiban dari Penyelenggara Pemagangan dalam Pasal 16 dimana di dalam Pasal 16 tersebut juga diwajibkan bagi penyelenggara magang untuk selalu memenuhi hak dari peserta Pemagangan sesuai dengan Perjanjian Pemagangan dengan memberikan perlindungan dan rasa aman kepada peserta magang dengan memastikan untuk selalu menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, dan juga dapat disimpulkan bahwa dengan kewajiban penyelenggara pemagangan untuk mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program Jaminan Sosial dapat

dikatakan bahwa dalam terjadinya Kecelakaan Kerja, Peserta Magang akan mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja melalui BPJS.

Dalam praktiknya, masih terdapat beberapa perusahaan yang kurang menaati ketentuan pemagangan tersebut dalam memberikan kewajibannya sebagai penyelenggara pemagangan seperti apa yang diarahkan oleh Permenaker No. 6 Tahun 2020 dalam Perjanjian Pemagangannya. Ditemukan dalam salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi dan instruksi yang tidak memberikan pertanggungjawaban kepada peserta magangnya yang mengalami Kecelakaan Kerja, dimana Peserta Magang mengalami luka ringan pada bagian kepala akibat tertimpa sebuah besi ketika sedang melakukan pekerjaannya. Perusahaan kurang tegas dalam menyikapi masalah tersebut sehingga peserta magang tidak mendapatkan haknya dan tidak mendapatkan pertanggungjawaban apapun dari pihak perusahaan, padahal telah jelas diatur dalam Perjanjian Pemagangan antara kedua belah pihak bahwa Perusahaan akan bertanggung jawab apabila terjadi Kecelakaan Kerja dengan memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja melalui BPJS.

Tujuan dari pemagangan sendiri adalah untuk meningkatkan kompetensi dari seorang pekerja, namun dengan terjadinya hal tersebut pekerja tidak mendapatkan kesejahteraannya sebagai seorang pekerja yang ingin ditingkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, Perjanjian Pemagangan merupakan sebuah landasan dalam melakukan program pemagangan dikarenakan perjanjian pemagangan sendiri berisikan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak agar menghindari kelalaian dari pihak perusahaan dalam mengatasi Kecelakaan Kerja. Dalam Pasal 22 ayat (2) UU Ketenagakerjaan juga dikatakan bahwa Perjanjian Pemagangan sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan, dan yang membuat perjanjian pemagangan hal yang penting adalah dijelaskan dalam ayat selanjutnya apabila Pemagangan diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan maka pemagangan menjadi tidak sah, hal tersebut secara tidak langsung menegaskan bahwa Perjanjian Pemagangan adalah hal yang penting.

Ketika terjadi hal yang tidak sesuai dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan bertugas untuk memberikan penegakan dalam apa yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan, dengan melakukan pemantauan dan evaluasi, mengenai pengaturan Pemantauan dan Evaluasi dalam program pemagangan diatur dalam BAB VI Permenaker No. 6 Tahun 2020 dimana mengenai pemantauan dan pengawasan wajib ditegaskan agar menghindari hal-hal seperti ini terjadi kepada Pekerja Peserta Pemagangan dengan mengevaluasi program pemagangannya seperti apa yang tertulis dalam Pasal 29 Permenaker No. 6 Tahun 2020 bahwa dalam hal pengawas ketenagakerjaan menemukan pelanggaran norma ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan pemagangan maka berhak untuk dilakukan Tindakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan agar kesejahteraan setiap Peserta Magang dapat terpenuhi.

### **C. Tanggung Jawab Hukum yang diberikan oleh Perusahaan bagi Peserta Magang yang Mengalami Kecelakaan Kerja**

Menurut Soekidjo Notoatmojo, tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan (Notoatmojo, 2010). Titik Triwulan berpendapat bahwa pertanggungjawaban harus mempunyai dasar, yaitu hal yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seseorang untuk menuntut orang lain untuk memberi pertanggungjawabannya (Titik & Shita, 2018). Menurut hukum perdata dasar pertanggungjawaban dibagi menjadi dua macam, yaitu pertanggungjawaban atas dasar kesalahan (*liability without based on fault*) dan pertanggungjawaban tanpa kesalahan yang dikenal (*liability*

*without fault*) yang dikenal dengan tanggung jawab risiko atau tanggung jawab mutlak (*strict liability*) (Titik & Shita, 2018). Prinsip dasar pertanggung jawaban atas dasar kesalahan memiliki definisi bahwa seseorang harus bertanggung jawab karena ia melakukan kesalahan karena merugikan orang lain. Sebaliknya prinsip tanggung jawab risiko adalah bahwa konsumen penggugat tidak diwajibkan lagi melainkan produsen tergugat langsung bertanggung jawab sebagai risiko usahanya dimana seseorang yang melakukan kegiatan untuk memperoleh keuntungan bagi dirinya sendiri harus menanggung risiko akibat dari kegiatannya tersebut.

Menurut Abdulkadir Muhammad teori tanggung jawab dalam perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori yaitu (Abdulkadir, 2010), yaitu:

1. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja (*intentional tort liability*), tergugat harus sudah melakukan perbuatan sedemikian rupa sehingga merugikan penggugat atau mengetahui bahwa apa yang dilakukan tergugat akan mengakibatkan kerugian.
2. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karena kelalaian (*negligence tort liability*), didasarkan pada konsep kesalahan (*concept of fault*) yang berkaitan dengan moral dan hukum yang sudah bercampur baur (*intermingled*).
3. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*strict liability*), didasarkan pada perbuatannya baik secara sengaja maupun tidak sengaja, artinya meskipun bukan kesalahannya tetap bertanggung jawab atas kerugian yang timbul akibat perbuatannya.

Dalam program pemagangan sendiri, pemberian dan pemenuhan hak dan kewajiban bagi pekerja peserta pemagangan adalah hal yang harus dipenuhi. Pemagangan sendiri dilandasi dengan sebuah Perjanjian Pemagangan yang di dalamnya meliputi terkait hak dan kewajiban dari kedua belah pihak baik dari pihak Peserta Magang maupun pihak Penyelenggara Pemagangan. Perjanjian Pemagangan juga digunakan sebagai landasan dari sebuah pertanggungjawaban jika suatu saat terjadi hal diluar kendali dalam program pemagangan. Hak dan kewajiban kedua belah pihak telah disampaikan dalam BAB IV Pasal 13-16 Permenaker No. 6 Tahun 2020, hak dan kewajiban tersebut merupakan acuan yang harus diterapkan oleh pihak penyelenggara pemagangan dalam mencantumkan hak dan kewajiban pekerja peserta pemagangan maupun pihak penyelenggara pemagangan dalam Perjanjian Pemagangan. Dalam Permenaker tersebut, terdapat beberapa hak dan kewajiban yang mengarah kepada bentuk pertanggungjawaban apabila terjadi Kecelakaan Kerja. Dalam Pasal 13 dijelaskan bahwa pekerja peserta pemagangan memiliki hak untuk memperoleh fasilitas keselamatan dan Kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan dan diikutsertakan dalam program jaminan sosial, dan juga dalam Pasal 16 dijelaskan bahwa Penyelenggara Pemagangan mempunyai kewajiban untuk mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program Jaminan Sosial, yang dimana dapat disimpulkan apabila Peserta Magang mengalami Kecelakaan Kerja, maka pekerja peserta pemagangan akan mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerjanya melalui BPJS. Program jaminan sosial merupakan program perlindungan yang bersifat mendasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko sosial ekonomi. Risiko yang ditanggung oleh program BPJS terbatas saat terjadi kecelakaan, sakit, hamil, melahirkan, hari tua, dan meninggal dunia. Menurut Peraturan Pemerintah No. 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Indonesia, 2015). Jaminan Kecelakaan Kerja memberikan

---

kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja, yang dimana iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Jaminan kecelakaan kerja ini sendiri memberikan manfaat berupa Pelayanan Kesehatan yang meliputi terkait antara lain perawatan intensif, pengobatan, alat kesehatan, jasa dokter, rawat inap, pemeriksaan dasar, operasi, dan lain-lain, selanjutnya berupa santunan berbentuk uang, program kembali bekerja yang berbentuk pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan, iuran jaminan kecelakaan kerja, dan tata cara pengajuan jaminan. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat terdiri atas (Asih, Eka Putri, n.d.) :

1. Pelayanan Kesehatan,
2. Santunan uang,
3. Bantuan untuk kesiapan Kembali bekerja,
4. Kegiatan promotif dan preventif kecelakaan kerja & penyakit akibat kerja.

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan penggantian biaya, ganti rugi, dan santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan atau sakit yang timbul dari dan dalam hubungan kerja. Dalam pemberian santunan uang, Jaminan Kecelakaan Kerja milik BPJS mengklasifikasikan kembali dalam beberapa bentuk yang beberapa diantaranya yaitu Santunan Penggantian Biaya Transportasi, Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), Santunan Cacat, dan Santunan Kematian. Santunan tersebut diberikan berdasarkan dengan akibat kecelakaan kerja yang dialami oleh korban. Penggantian biaya diberikan untuk mengganti biaya pengangkutan dan perawatan yang telah dikeluarkan oleh pengusaha. Ganti rugi diberikan untuk mengganti berkurangnya atau hilangnya kemampuan bekerja berpenghasilan berupa penggantian upah selama tenaga kerja tidak mampu bekerja. Sedangkan santunan diberikan untuk cacat tetap Sebagian, cacat tetap total, atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau sakit karena kerja (Kertonegoro, 1993). Menurut UU No. 40 tahun 2004 dalam Pasal 29 ayat (2) dijelaskan bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

Oleh karena itu, apabila Peserta Pemagangan mengalami Kecelakaan Kerja maka peserta magang berhak untuk mendapatkan tanggung jawab Jaminan Sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan dalam Jaminan Kecelakaan Kerjanya dalam bentuk Pelayanan Kesehatan dan/atau uang tunai melalui pelaporan yang dilakukan oleh pihak Perusahaan apabila terjadinya Kecelakaan Kerja. Hal tersebut juga sesuai dengan Pasal 99 UU Ketenagakerjaan bahwa Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Konsep Penyelenggaraan Pemagangan di Indonesia**

Hukum ketenagakerjaan menurut M.G. Levenbach dalam bukunya menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Kemudian menurut Molenaar dalam bukunya menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa. Melihat kepada pengertian tersebut, hendaklah dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja/bekerja orang lain. Sumber dari hukum ketenagakerjaan adalah segala

---

sesuatu dimana kita dapat menemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai permasalahan perburuhan, yang dapat dijadikan sebagai patokan untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Sumber hukum perburuhan dapat dibagi menjadi 2 (dua) yakni : sumber hukum yang tertulis dan sumber hukum yang tidak tertulis. Mengenai subjek hukum ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan mengatur berbagai pihak yang terlibat diantaranya adalah Pekerja/buruh.

Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 Ayat (2) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun bentuk masyarakat. Kemudian dijelaskan kembali dalam ayat selanjutnya bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja/buruh memang sering digunakan di dalam hukum ketenagakerjaan atau di lingkungan perusahaan khususnya di Indonesia. Akan tetapi, istilah buruh lebih banyak digunakan dibandingkan istilah pekerja, karena nuansanya lebih mudah dikenal oleh masyarakat Indonesia, seperti istilah buruh tani, bukan pekerja tani. Hal ini disebabkan oleh masyarakat Indonesia yang masyarakatnya lebih banyak bekerja pada pekerja kasar (Sudjana, 2002). Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah pada waktu Kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan (Husni, 2006).

Sesuai dengan undang-undang yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia tidak boleh memasukkan kembali istilah buruh. Namun, dalam UU Ketenagakerjaan masih mengatur mengenai pendefinisian dari buruh itu sendiri, mengenai penjelasan dari buruh dalam UU Ketenagakerjaan pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain dan sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu :

1. Setiap orang yang bekerja (Angkatan kerja maupun bukan Angkatan kerja tetapi harus bekerja)
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut (Midah, 2010).

Pemagangan menurut Permenaker No. 6 Tahun 2020 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 yang berkompotensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Yang dimana timbulnya hubungan hukum antara Peserta Magang dan perusahaan tempat peserta magang melakukan proses pemagangan dan harus dicantumkan melalui sebuah perjanjian. Pemagangan sendiri harus dilandasi oleh sebuah perjanjian yang tertulis dalam Pasal 22 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa sebuah pemagangan harus didasarkan oleh sebuah perjanjian, yang dimana jika hal tersebut sudah tercantum dalam Undang-Undang maka menjadi sebuah kewajiban yang harus dipatuhi bagi pihak penyelenggara magang. Kemudian dijelaskan kembali dalam Pasal 22 ayat (2) apabila pemagangan yang diselenggarakan tersebut tidak dilandasi oleh sebuah perjanjian maka pemagangan akan menjadi tidak sah dan status peserta magang akan berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Perjanjian adalah suatu peristiwa ketika seseorang berjanji kepada orang lain atau ketika orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dalam perjanjian ini timbul suatu hubungan hukum antara dua orang tersebut/perikatan. Perjanjian ini bersifat konkret. Sedangkan perikatan adalah sebuah hukum antara dua orang/dua pihak yang berdasar sebagaimana pihak yang satu berhak menuntut

sesuatu hal dari pihak yang lain, pihak lainnya juga berkewajiban memenuhi tuntutan itu dan perikatan bersifat abstrak.

Dalam hal pembuatan perjanjian, hal-hal yang diperjanjikan adalah:

- a. Perjanjian memberi atau menyerahkan sesuatu barang (misal; jual-beli, tukar, sewa, hibah dan lain-lain);
- b. Perjanjian berbuat sesuatu (perjanjian perburuhan dan lain-lain);
- c. Perjanjian tidak berbuat sesuatu (tidak membuat tembok yang tinggi-tinggi, dan lain sebagainya). (Lukman Santoso, n.d.).

Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu:

1. Terdapat kata sepakat dari mereka yang mengikatkan diri. Dengan kata sepakat dimaksudkan bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian harus bersepakat dan setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang dibuat. Kesepakatan kedua belah pihak dalam suatu perjanjian itu harus diberikan secara bebas. Dalam hal ini tidak boleh ada paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), dan penipuan (*bedrog*).
2. Kedua pihak harus cakap menurut hukum untuk bertindak atas nama sendiri, yang dimana ketentuan untuk yang belum cakap sudah diatur dalam Pasal 1330 KUH Perdata.
3. Suatu hal tertentu yang diperjanjikan. Dimana hal yang menjadi objek perjanjian paling sedikit harus dapat ditentukan jenisnya; sedangkan jumlahnya tidak menjadi soal asalkan dapat ditentukan kemudian.
4. Suatu sebab yang dibolehkan. Sebab atau causa yang dimaksudkan undang-undang adalah isi perjanjian-perjanjian itu sendiri, dalam hal ini tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kepentingan umum dan norma kesusilaan. (Lukman Santoso, n.d.).

Syarat pertama dan kedua disebut syarat subjektif, bila perjanjian tidak memenuhi salah satu syarat tersebut dapat dibatalkan/*verneitigbaar*, artinya salah satu pihak yang merasa dirugikan dapat memintakan pembatalan. Sedangkan untuk syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif, bila suatu perjanjian tidak memenuhi salah satu syarat tersebut maka batal demi hukum/*null and void*, yaitu sejak semua dianggap tidak ada perjanjian. Dijelaskan juga dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang berbunyi :

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

Dalam hal suatu perikatan mengikatkan diri antara satu orang dengan lainnya terjadi apabila seseorang akan melakukan Perjanjian kerja, mengenai syarat atau dasar dibuatnya perjanjian kerja sama dengan konsep perjanjian yang dijelaskan dalam KUH Perdata, mengenai perjanjian kerja sendiri ketentuannya dijelaskan dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- 1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
  - a. Kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

- 3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Menurut Pasal 22 ayat (2) yang bahwa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Dalam perjanjian pemagangan harus meliputi terkait hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, baik dari pihak penyelenggara magang maupun peserta magang. Dijelaskan kembali dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri dijelaskan dalam Pasal 10 ayat (2) yang berbunyi :

“Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat :

- a. Hak dan kewajiban peserta pemagangan;
- b. Hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
- c. Program Pemagangan;
- d. Jangka waktu Pemagangan; dan
- e. Besaran uang saku.”

Mengenai hak dan kewajiban dari kedua belah pihak juga dijelaskan lebih rinci mengenai batasan-batasan dari hak dan kewajiban kedua belah pihak baik dari pihak penyelenggara magang maupun peserta magang yang dijelaskan dalam Pasal 13-16 Permenaker No. 6 Tahun 2020, yang dimana dalam Pasal 13 dan 14 membahas mengenai Hak dan Kewajiban dari Peserta Pemagangan dan dalam Pasal 15 & 16 membahas mengenai Hak dan Kewajiban dari Penyelenggara Pemagangan, sehingga apa yang dijelaskan dalam pasal tersebut dapat menjadi acuan kepada pihak penyelenggara magang dalam membuat apa yang diperjanjikan dalam perjanjian magangnya. Dalam Pasal 9 Ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020 dijelaskan bahwa Peserta Pemagangan di Dalam Negeri meliputi 2 (dua) jenis yaitu Peserta Pemagangan Pencari Kerja yang dimana peserta pemagangan pencari kerja ditujukan untuk peserta magang yang belum bekerja dan masih dalam tahap mencari kerja sedangkan Peserta Pemagangan Pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya biasanya ditujukan untuk pekerja yang diberikan pelatihan kerja untuk mendapatkan sertifikasi keahlian, keterampilan atau pengalaman tertentu, dimana Pekerja dalam hal ini adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sehingga mengenai hak dan kewajibannya akan sama seperti pekerja. Tenaga kerja juga berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti program pemagangan yang diselenggarakan oleh Lembaga pelatihan kerja pemerintah, Lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja, melalui sertifikasi kompetensi kerja.

## **B. Problematika Penyelenggaraan Pemagangan terhadap Peserta Magang apabila terjadi Kecelakaan Kerja**

Merujuk dari data Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, angka kecelakaan kerja yang terjadi kepada tenaga kerja tetap yang dilaporkan pada tahun 2017 mencapai 123.041 kasus, dan meningkat pada tahun 2018 mencapai 173.105 kasus. Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2018, terdapat peningkatan sebanyak 58,76% dari total angkatan kerja di Indonesia adalah pekerja tamatan SMP ke bawah (BPJS, 2019). Kecelakaan kerja disebabkan oleh banyak faktor, yaitu *unsafe action* (88%), *unsafe condition* (10%), dan hal-hal di luar kemampuan kontrol manusia (2%). Hal ini menggambarkan bahwa faktor manusia adalah faktor penyebab kecelakaan paling besar antara lain karakteristik usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kondisi psikologis, maupun interaksi tenaga kerja dengan lingkungan kerja (BPJS, 2019).

Dalam melakukan pekerjaannya, setiap pekerja dihadapkan dengan risiko terjadinya Kecelakaan Kerja, sama halnya dengan dunia pemagangan terutama dalam bidang industri dan konstruksi, meskipun hanya dalam bentuk pelatihan tetapi tetap memungkinkan peserta magang untuk diberi arahan untuk terjun langsung ke lapangan kerja dan dalam hal tersebut juga memungkinkan akan terjadinya bentuk kecelakaan kerja selama proses pemagangan. Meskipun sedang melakukan program pemagangan, setiap peserta pemagangan juga memiliki hak yang sama sebagai pekerja untuk mendapatkan perlindungan dan pertanggungjawaban dalam bekerja, terutama apabila terjadi Kecelakaan Kerja, dan pihak penyelenggara pemagangan juga memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab apabila Peserta Magangnya mengalami Kecelakaan Kerja.

Menjadi tanggung jawab bagi perusahaan dalam memenuhi hak dan kewajiban dari tiap-tiap Peserta Magangnya, dijabarkan dalam Pasal 10 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri bahwa Perjanjian dalam pemagangan sangat diperlukan untuk memastikan apakah seluruh hak dan kewajiban bagi penyelenggara magang maupun peserta magang terpenuhi. Penjabaran dari hak dan kewajiban pekerja peserta pemagangan itu sendiri sudah diatur dalam Pasal 13 dan Pasal 14 PERMENAKER No. 6 Tahun 2020 BAB IV Tentang Hak dan Kewajiban yang dimana dalam penjabaran Pasal 13 dan 14 tersebut sudah jelas bahwa peserta magang memiliki haknya untuk mendapatkan perlindungan apabila terjadi kecelakaan selama proses pemagangan dengan memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan. Dijabarkan juga mengenai kewajiban dari Penyelenggara Pemagangan dalam Pasal 16 dimana di dalam Pasal 16 tersebut juga diwajibkan bagi penyelenggara magang untuk selalu memenuhi hak dari peserta Pemagangan sesuai dengan Perjanjian Pemagangan dengan memberikan perlindungan dan rasa aman kepada peserta magang dengan memastikan untuk selalu menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, dan juga dapat disimpulkan bahwa dengan kewajiban penyelenggara pemagangan untuk mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program Jaminan Sosial dapat dikatakan bahwa dalam terjadinya Kecelakaan Kerja, Peserta Magang akan mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja melalui BPJS.

Dalam praktiknya, masih terdapat beberapa perusahaan yang kurang menaati ketentuan pemagangan tersebut dalam memberikan kewajibannya sebagai penyelenggara pemagangan seperti apa yang diarahkan oleh Permenaker No. 6 Tahun 2020 dalam Perjanjian Pemagangannya. Ditemukan dalam salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi dan instruksi yang tidak memberikan pertanggungjawaban kepada peserta magangnya yang mengalami Kecelakaan Kerja, dimana Peserta Magang mengalami luka ringan pada bagian kepala akibat tertimpa sebuah besi ketika sedang melakukan pekerjaannya. Perusahaan kurang tegas dalam menyikapi masalah tersebut sehingga peserta magang tidak mendapatkan haknya dan tidak mendapatkan pertanggungjawaban apapun dari pihak perusahaan, padahal telah jelas diatur dalam Perjanjian Pemagangan antara kedua belah pihak bahwa Perusahaan akan bertanggung jawab apabila terjadi Kecelakaan Kerja dengan memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja melalui BPJS.

Tujuan dari pemagangan sendiri adalah untuk meningkatkan kompetensi dari seorang pekerja, namun dengan terjadinya hal tersebut pekerja tidak mendapatkan kesejahteraannya sebagai seorang pekerja yang ingin ditingkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, Perjanjian Pemagangan merupakan sebuah landasan dalam melakukan program pemagangan dikarenakan perjanjian pemagangan sendiri berisikan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak agar menghindari kelalaian dari pihak perusahaan dalam mengatasi Kecelakaan Kerja. Dalam Pasal 22 ayat (2) UU Ketenagakerjaan juga dikatakan bahwa Perjanjian Pemagangan sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan

pengusaha serta jangka waktu pemagangan, dan yang membuat perjanjian pemagangan hal yang penting adalah dijelaskan dalam ayat selanjutnya apabila Pemagangan diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan maka pemagangan menjadi tidak sah, hal tersebut secara tidak langsung menegaskan bahwa Perjanjian Pemagangan adalah hal yang penting.

Ketika terjadi hal yang tidak sesuai dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan bertugas untuk memberikan penegakan dalam apa yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan, dengan melakukan pemantauan dan evaluasi, mengenai pengaturan Pemantauan dan Evaluasi dalam program pemagangan diatur dalam BAB VI Permenaker No. 6 Tahun 2020 dimana mengenai pemantauan dan pengawasan wajib ditegaskan agar menghindari hal-hal seperti ini terjadi kepada Pekerja Peserta Pemagangan dengan mengevaluasi program pemagangannya seperti apa yang tertulis dalam Pasal 29 Permenaker No. 6 Tahun 2020 bahwa dalam hal pengawas ketenagakerjaan menemukan pelanggaran norma ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan pemagangan maka berhak untuk dilakukan Tindakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan agar kesejahteraan setiap Peserta Magang dapat terpenuhi.

### **C. Tanggung Jawab Hukum yang diberikan oleh Perusahaan bagi Peserta Magang yang Mengalami Kecelakaan Kerja**

Menurut Soekidjo Notoatmojo, tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan (Notoatmojo, 2010). Titik Triwulan berpendapat bahwa pertanggungjawaban harus mempunyai dasar, yaitu hal yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seseorang untuk menuntut orang lain untuk memberi pertanggungjawabannya (Titik & Shita, 2018). Menurut hukum perdata dasar pertanggungjawaban dibagi menjadi dua macam, yaitu pertanggungjawaban atas dasar kesalahan (*liability without based on fault*) dan pertanggungjawaban tanpa kesalahan yang dikenal (*liability without fault*) yang dikenal dengan tanggung jawab risiko atau tanggung jawab mutlak (*strict liability*) (Notoatmojo, 2010). Prinsip dasar pertanggung jawaban atas dasar kesalahan memiliki definisi bahwa seseorang harus bertanggung jawab karena ia melakukan kesalahan karena merugikan orang lain. Sebaliknya prinsip tanggung jawab risiko adalah bahwa konsumen penggugat tidak diwajibkan lagi melainkan produsen tergugat langsung bertanggung jawab sebagai risiko usahanya dimana seseorang yang melakukan kegiatan untuk memperoleh keuntungan bagi dirinya sendiri harus menanggung risiko akibat dari kegiatannya tersebut.

Menurut Abdulkadir Muhammad teori tanggung jawab dalam perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori (Abdulkadir, 2010), yaitu:

1. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja (*intentional tort liability*), tergugat harus sudah melakukan perbuatan sedemikian rupa sehingga merugikan penggugat atau mengetahui bahwa apa yang dilakukan tergugat akan mengakibatkan kerugian.
2. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karena kelalaian (*negligence tort liability*), didasarkan pada konsep kesalahan (*concept of fault*) yang berkaitan dengan moral dan hukum yang sudah bercampur baur (*interminglend*).
3. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*strict liability*), didasarkan pada perbuatannya baik secara sengaja maupun tidak sengaja, artinya meskipun bukan kesalahannya tetap bertanggung jawab atas kerugian yang timbul akibat perbuatannya.

Dalam program pemagangan sendiri, pemberian dan pemenuhan hak dan kewajiban bagi pekerja peserta pemagangan adalah hal yang harus dipenuhi. Pemagangan sendiri dilandasi dengan sebuah Perjanjian Pemagangan yang di dalamnya meliputi terkait hak dan kewajiban dari kedua belah pihak baik dari pihak Peserta Magang maupun pihak Penyelenggara Pemagangan. Perjanjian Pemagangan juga digunakan sebagai landasan dari sebuah pertanggungjawaban jika suatu saat terjadi hal diluar kendali dalam program pemagangan. Hak dan kewajiban kedua belah pihak telah disampaikan dalam BAB IV Pasal 13-16 Permenaker No. 6 Tahun 2020, hak dan kewajiban tersebut merupakan acuan yang harus

diterapkan oleh pihak penyelenggara pemagangan dalam mencantumkan hak dan kewajiban pekerja peserta pemagangan maupun pihak penyelenggara pemagangan dalam Perjanjian Pemagangan. Dalam Permenaker tersebut, terdapat beberapa hak dan kewajiban yang mengarah kepada bentuk pertanggungjawaban apabila terjadi Kecelakaan Kerja. Dalam Pasal 13 dijelaskan bahwa pekerja peserta pemagangan memiliki hak untuk memperoleh fasilitas keselamatan dan Kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan dan diikutsertakan dalam program jaminan sosial, dan juga dalam Pasal 16 dijelaskan bahwa Penyelenggara Pemagangan mempunyai kewajiban untuk mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program Jaminan Sosial, yang dimana dapat disimpulkan apabila Peserta Magang mengalami Kecelakaan Kerja, maka pekerja peserta pemagangan akan mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerjanya melalui BPJS. Program jaminan sosial merupakan program perlindungan yang bersifat mendasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko sosial ekonomi (Samba Rufus, 2016). Risiko yang ditanggung oleh program BPJS terbatas saat terjadi kecelakaan, sakit, hamil, melahirkan, hari tua, dan meninggal dunia (Abiyoga, 2017). Menurut Peraturan Pemerintah No. 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Jaminan Kecelakaan Kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja, yang dimana iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Jaminan kecelakaan kerja ini sendiri memberikan manfaat berupa Pelayanan Kesehatan yang meliputi terkait antara lain perawatan intensif, pengobatan, alat kesehatan, jasa dokter, rawat inap, pemeriksaan dasar, operasi, dan lain-lain, selanjutnya berupa santunan berbentuk uang, program kembali bekerja yang berbentuk pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan, iuran jaminan kecelakaan kerja, dan tata cara pengajuan jaminan. Menurut (Asih, Eka Putri, n.d.) Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat terdiri atas :

- a. Pelayanan Kesehatan,
- b. Santunan uang,
- c. Bantuan untuk kesiapan Kembali bekerja,
- d. Kegiatan promotif dan preventif kecelakaan kerja & penyakit akibat kerja.

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan penggantian biaya, ganti rugi, dan santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan atau sakit yang timbul dari dan dalam hubungan kerja (Agus, 2014). Dalam pemberian santunan uang, Jaminan Kecelakaan Kerja milik BPJS mengklasifikasikan kembali dalam beberapa bentuk yang beberapa diantaranya yaitu Santunan Penggantian Biaya Transportasi, Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), Santunan Cacat, dan Santunan Kematian. Santunan tersebut diberikan berdasarkan dengan akibat kecelakaan kerja yang dialami oleh

korban. Penggantian biaya diberikan untuk mengganti biaya pengangkutan dan perawatan yang telah dikeluarkan oleh pengusaha. Ganti rugi diberikan untuk mengganti berkurangnya atau hilangnya kemampuan bekerja berpenghasilan berupa penggantian upah selama tenaga kerja tidak mampu bekerja (Agus, 2014). Sedangkan santunan diberikan untuk cacat tetap Sebagian, cacat tetap total, atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau sakit karena kerja (Kertonegoro, 1993). Menurut UU No. 40 tahun 2004 dalam Pasal 29 ayat (2) dijelaskan bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

Oleh karena itu, apabila Peserta Pemagangan mengalami Kecelakaan Kerja maka peserta magang berhak untuk mendapatkan tanggung jawab Jaminan Sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan dalam Jaminan Kecelakaan Kerjanya dalam bentuk Pelayanan Kesehatan dan/atau uang tunai melalui pelaporan yang dilakukan oleh pihak Perusahaan apabila terjadinya Kecelakaan Kerja. Hal tersebut juga sesuai dengan Pasal 99 UU Ketenagakerjaan bahwa Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

## **SIMPULAN**

Dalam hal terjadinya kecelakaan kerja dalam program pemagangan, peserta magang memiliki hak dan kewajibannya, begitu juga dengan pihak penyelenggara magang juga memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan kepada peserta magangnya apabila terjadi kecelakaan kerja dengan memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja melalui BPJS dengan dilakukannya pelaporan kepada pihak BPJS apabila terjadi Kecelakaan Kerja. Hal tersebut tertera dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, dimana mengenai hak dan kewajiban menjadi acuan di dalam Perjanjian Pemagangan. Sehingga jika terjadi kecelakaan kerja menimpa peserta magang, Peserta Magang berhak untuk mendapatkan haknya dalam bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja dari BPJS Ketenagakerjaan dalam bentuk Pelayanan Kesehatan dan/atau Uang Tunai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulkadir, M. (2010). Hukum Perusahaan Indonesia. *Bandung: PT. Citra Aditya Bakti*.
- Abiyoga, H. (2017). Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Pada Pekerja Gardena Department Store dan Supermarket di Kota Yogyakarta. ., 1–15.
- AFIAH, F. N. (2022). *Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Sebagai Buruh Cuci Pakaian Santri Pesantren Sukahideng Di Kampung Bageur Desa Sukarapih Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya*. Universitas Siliwangi.
- Agus, D. (2014). Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja. *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1).
- Amin, S. R. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. *Lex Et Societatis*, 3(9).
- Arrizal, N. Z., Ramli, L., Nainggolan, S. D. P., Tinambunan, H. S. R., & Sinambela, J. (2023). Aspek Hukum Peserta Pemagangan dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. *Jurnal Hukum Bisnis*, 12(01), 1–10.
- Asih, Eka Putri. (n.d.). *Op. Cit*, hal. 32.
- Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- BPJS, K. (2019). Angka Kecelakaan Kerja Cenderung Meningkat, BPJS Ketenagakerjaan Bayar

- Santunan RP 1, 2 Triliun. *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*.
- Dra. Sri Larasati. (2017). "Keselamatan dan Kesehatan Kerja." Deepublish.
- Fitri, A. (2017). *Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah Dalam Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- H. Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman. (2013). *Pengantar Ilmu Hukum*. Raja Grafindo Persada.
- Hasan, A. (2022). Analisa Hukum Terhadap Pelaksanaan Program Pemagangan Kampus Merdeka Oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi. *Palar (Pakuan Law Review)*, 8(3).
- Husni, L. (2006). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*.
- Indonesia, R. (2015). Peraturan Pemerintah No 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. *Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun, 5714*.
- Kertonegoro, S. (1993). JPK Perlu Proses Panjang. *Majalah ASTEK*.
- Lukman Santoso. (n.d.). *Op. Cit, hal. 12*.
- Midah, A. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmojo, S. (2010). *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010. *Titik Triwulan Dan Shinta Febrian, Perlindungan Hukum Bagi Pasien, Prestasi Pustaka, Jakarta*.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. (n.d.). *No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri*.
- Saida, S. A. (2022). *Perlindungan Hukum Berkaitan Dengan Pemenuhan Hak Dalam Program Magang Campuspedia Kota Surabaya*.
- Samba Rufus, E. (2016). *Pelaksanaan Bpjs Ketenagakerjaan Program Jaminan Hari Tua (Jht) Di Pt. Yogya Presisi Tehniktama Industri (Ypti) Di Yogyakarta*.
- Siregar, D. I. S. (2014). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Ringan Di Pt Aqua Golden Mississippi Bekasi Tahun 2014*.
- Sudjana, E. (2002). *Buruh menggugat: perspektif Islam*. Pustaka Sinar Harapan.
- Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.
- Titik, T. T., & Shita, F. (2018). *Perlindungan Hukum Bagi Pasien, Prestasi Pustaka Karya*. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. (n.d.).



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).