

# Perjanjian Pekerja antara Perusahaan dengan Pekerja Magang dalam Hal Pengupahan pada Startup X Ditinjau dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri Jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Lusy Septiyani\*, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*[lusy.septiyani178@gmail.com](mailto:lusy.septiyani178@gmail.com), [deddyeffendy60@yahoo.com](mailto:deddyeffendy60@yahoo.com)

**Abstract.** In 2021 interns take part in the apprenticeship program for startup company X which is engaged in education, during their apprenticeship they will only receive a salary of Rp. 100,000 and a fine of Rp. 500,000 if they resign outside the time frame of the apprenticeship agreement. The agreement between the company and the interns does not respect the applicable government regulations. This study aims to find out the employee agreement between the company and the apprentices in terms of remuneration at startup X as well as to find out how the wages given to interns are related to Permenaker No 6 of 2020 in conjunction with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The research method used is normative juridical, namely an approach based on the main legal basis by examining theories, legal concepts and regulations related to this research with descriptive analytical research specifications and interviews. Sources of primary and secondary legal data, books relating to labor agreements and protection of wage rights and to fulfill secondary data. Conducted interview sessions with related parties. Data analysis used is qualitative data analysis. The results of this study concluded that interns at startup company X had not received fulfillment of rights from the company regarding unfair wages which should have included transportation costs, meal allowances, and apprentice incentives, this was not in accordance with reality and was not in accordance with the provisions of the Minister of Manpower Regulation No. Concerning the Implementation of Internship in the Country in conjunction with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower.

**Keywords:** *Employment Agreement, Job Protection, Wages*

**Abstrak.** Pada tahun 2021 pemagang mengikuti program magang perusahaan startup X yang bergerak dalam bidang pendidikan, dalam masa magangnya hanya mendapatkan upah, sejumlah Rp100 ribu dan mendapatkan denda penalty sebesar Rp 500 ribu apabila resign di luar waktu dalam perjanjian pemagangan. Kesepakatan antara perusahaan dengan pemagang tidak didasari peraturan pemerintah yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perjanjian pekerja antara perusahaan dengan pemagang dalam hal pengupahan pada startup X juga untuk mengetahui bagaimana upah yang diberikan kepada pemagang dihubungkan dengan Permenaker No 6 Tahun 2020 jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu pendekatan dilakukan berdasarkan dasar hukum utama dengan metode menelaah teori-teori, konsep-konsep hukum serta peraturan yang berhubungan dengan penelitian ini dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis juga wawancara. Sumber data hukum primer dan sekunder, buku-buku berkaitan dengan perjanjian pekerja dan perlindungan hak upah dan untuk memenuhi data sekunder. Dilakukan sesi wawancara terhadap pihak terkait. Analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa pemagang perusahaan startup X belum mendapatkan pemenuhan hak dari perusahaan terkait upah tidak wajar yang seharusnya meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif pemagang hal ini tidak sesuai dengan kenyataannya dan tidak sesuai ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri Jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** *Perjanjian Kerja, Perlindungan Kerja*

## A. Pendahuluan

*Startup* merupakan badan yang dirancang untuk mencari model bisnis akurat dan terstruktur untuk mendapat profit sebanyak-banyaknya. Pada tahun 2018 Sebanyak 992 perusahaan *startup* mampu membuka lapangan pekerja dan menyerap 55.903 tenaga kerja. Mayoritas *startup* yang didata (88,25 persen) memiliki jumlah karyawan lebih dari 50 orang dan hanya 1,90 persen *startup* di Indonesia yang memiliki karyawan lebih dari 500 orang.

Dalam konteks ekonomi, transformasi digital atau yang disebut ekonomi digital didefinisikan sebagai "*the use of technology to radically improve the performance or reach of enterprises*" yang berarti pemanfaatan teknologi di perusahaan melalui operasi bisnis dan menemukan model bisnis yang pada akhirnya menghasilkan profitabilitas.

Selain membuka lapangan pekerjaan bagi pekerja, *startup* juga membuka menyelenggarakan pemagangan bagi calon peserta magang yang ingin belajar *startup* terutama dari latar belakang pendidikan tinggi. Pemagangan menjadi kegiatan yang dikatakan penting untuk persiapan calon pekerja di masa mendatang karena dianggap sudah memiliki bekal kemampuan baik *hardskill* maupun *softskill* dan kemampuan *problem solving* yang mumpuni.

Dalam aktivitas latihan kerja atau magang hubungan kerja kedua belah pihak antara peserta magang dan pengusaha wajib untuk membuat perjanjian tertulis dalam bentuk perjanjian pemagangan yang telah tertuang jelas sebagaimana dalam Pasal 22 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kegiatan pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan. Perjanjian tersebut juga memuat jangka waktu pemagangan serta ketentuan hak dan kewajiban pemagangan dan perusahaan. Beberapa hak peserta magang, di antaranya:

- a. Mendapat uang transport dan/atau uang saku.
- b. Mendapat jaminan sosial tenaga kerja.
- c. Mendapat sertifikat kelulusan di akhir program magang.

Sedangkan kewajiban peserta magang, yaitu:

- a. Mematuhi perjanjian pemagangan
- b. Mematuhi tata tertib yang ada dalam program pemagangan
- c. Mematuhi tata tertib perusahaan

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri pada Pasal 15 dan 16, penyelenggara pemagangan mempunyai hak untuk:

- a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
- b. memberlakukan tata tertib dan Perjanjian Pemagangan.

Penyelenggara Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:

- a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
- b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
- c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan;
- e. mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan sosial;
- f. mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
- g. memberikan sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

Subekti memberi penjelasan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dan majikan yang ditandai dengan sifat adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), yaitu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Upah merupakan peranan penting dan menjadi ciri khas dari suatu hubungan kerja, dan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.

Jika dilihat berdasarkan teori perlindungan hukum seharusnya sebagai alat untuk

melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Di tengah menjamurnya perusahaan *startup* di Indonesia dan banyaknya pemegang atau pekerja yang masuk ke dalam industri tersebut tapi ada beberapa masalah salah satunya mengenai pemegang yang tidak mendapatkan upah yang wajar sehingga tidak terpenuhinya hak yang seharusnya para peserta pemegang dapatkan. Mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri upah yang dimaksud adalah uang saku.

Pada tahun 2021 peneliti menemukan kasus yang pada saat itu meyebar luas dengan cepat di tengah masyarakat dan media sosial bahwa terdapat salah seorang pemegang mengikuti program magang di perusahaan startup X, dalam masa magangnya hanya mendapatkan upah, sejumlah Rp100 ribu dan mendapatkan denda penalty sebesar Rp 500 ribu apabila ditemukan resign di luar waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian pemagangan. Ditemukan bahwa perusahaan tidak dapat memenuhi hak pemegang untuk memperoleh uang saku sehingga tidak dapat menutupi biaya transportasi, uang makan dan insentif pemegang.

Sehubungan dengan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tulisan ini dengan menitikberatkan pada masalah penangguhan penahanan dalam tindak pidana pembunuhan berencana, dengan judul Perjanjian Pekerja Antara Perusahaan Dengan Pekerja Magang Dalam Hal Pengupahan Pada Startup X Ditinjau Dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri Jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Skripsi. Dengan identifikasi masalah,

1. Bagaimana perjanjian pekerja antara perusahaan dengan pekerja magang dalam hal pengupahan pada *startup* X ditinjau dari Permenaker No 6 Tahun 2020 jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Bagaimana upah yang diberikan kepada pekerja magang ditinjau dari Permenaker No 6 Tahun 2020 jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

## **B. Metodologi Penelitian**

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis dan normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Spesifikasi penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis Dalam penelitian ini deksriptif analitis yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum positif yang menyangkut permasalahan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui cara penelitian kepustakaan (*Library Research*) melalui penelusuran bahan pustaka. Bahan pustaka tersebut meliputi bahan hukum primer (primer sources of authorities) berupa ketentuan perundang-undangan, bahan hukum sekunder (secondary sources of authorities) berupa buku-buku teks, literatur dan tulisan-tulisan para ahli pada umumnya. Selain itu dilakukan penelusuran landasan teoritis berupa pendapat-pendapat para ahli atau informasi dari pihak berwenang. Bahan-bahan yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif normatif yaitu dengan menggunakan penafsiran sistematis yaitu dengan menghubungkan ketentuan mengenai peraturan perundang-undangan yang lebih dari satu untuk kemudian disimpulkan menjadi suatu analisis yang sistematis.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Bagaimana perjanjian pekerja antara perusahaan dengan pekerja magang dalam hal pengupahan pada *startup* X ditinjau dari Permenaker No 6 Tahun 2020 jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Hubungan kerja merupakan hubungan yang tercipta karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja yang mengikat satu sama lain. Pihak pekerja yang setuju untuk

bekerja dengan pihak pengusaha untuk mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya dalam memberikan upah sesuai dengan kesepakatan.

Soepomo mengatakan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Pengertian upah berdasarkan Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang dilaksanakan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan dapat dilakukan secara lisan maupun secara tertulis yang di dalamnya tertuang syarat-syarat kerja, beserta hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan. Subekti memberikan penjelasan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dan majikan yang ditandai dengan sifat adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), yaitu hubungan atas dasar pihak yang satu (pengusaha), majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya (pekerja). Pemagangan dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (11) 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/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu

Pasal 93 ayat (1 dan 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagai berikut :

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
  - a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
  - b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
  - c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
  - d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
  - e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
  - f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
  - g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat

Perjanjian menjadi bentuk jaminan dari adanya perlindungan dan kepastian hukum dalam melindungi hak dan kewajiban baik untuk peserta pemegang maupun perusahaan. Selain aturan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemerintah melindungi kesejahteraan peserta magang melalui peraturan mengenai peserta magang juga tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan.
2. 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.
3. Pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang bersangkutan.
4. Bentuk Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan Format 3 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 6 Tahun Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri di dalam Bab III yaitu perjanjian pemagangan Pasal 10 ayat (2) menyatakan bahwa 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.

Bab IV yaitu mengenai hak dan kewajiban peserta pemagangan pada Pasal 13 ayat (2) menjelaskan uang saku yang dimaksud meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.

Artinya pengusaha tidak boleh semena-mena dalam memberikan upah kepada peserta magang di mana meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan karena adanya kesepakatan antara pengusaha dengan peserta pemagangan.

Adanya upaya perlindungan pemerintah terhadap pekerja/buruh yang tertuang pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No.6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri merupakan upaya pemerintah untuk melindungi seluruh pekerja/buruh yang menjadi sasaran dari perusahaan yang tidak bertanggung jawab.

Pada kasus yang terjadi di Perusahaan Startup X Kota Surabaya ini jelas bertentangan dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah karena perusahaan ini memberikan upah yang tidak wajar terhadap peserta pemagangan. Seharusnya sebelum melakukan kesepakatan atau perjanjian kerja, perusahaan wajib memperkirakan bagaimana jumlah upah meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan. Terkait hal tersebut pada kenyataannya menjelaskan jika kesepakatan yang dibuat antara perusahaan startup X Kota Surabaya dengan peserta pemagangan tidak sesuai dengan yang telah dijelaskan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No.6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang seharusnya didasarkan pada peraturan atau pun harus dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan

### **Bagaimana upah yang diberikan kepada pekerja magang**

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan atau korban, yang dapat diwujudkan dalam bentuk seperti melalui restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.

Menurut Soepomo bahwa perlindungan tenaga kerja menjadidibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk

penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kesanggupannya.

2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, merupakan perlindungan hukum dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Dari maraknya kasus-kasus terkait perusahaan startup yang memberikan peserta magang yang mendapatkan upah yang tidak wajar. Mengenai hal tersebut jelas pemerintah menjadi peran dalam melindungi kesejahteraan masyarakat dan memberikan perlindungan hukum terkait dengan kasus tersebut.

Perlindungan hukum yang didapatkan oleh pekerja secara yuridis telah diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kehadiran Hukum Ketenagakerjaan ditujukan untuk menciptakan keadilan dan kesejahteraan bagi pihak yang terlibat dalam hubungan industrial. Dalam menetapkan kebijakan pemerintah memiliki peranan penting karena pasalnya fungsi utama pemerintah yaitu membuat hubungan antara perusahaan dengan pekerja berjalan lancar.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2020, peserta magang memiliki 6 hak yang dilindungi negara. Keenamnya yakni hak memperoleh bimbingan dari instruktur; memperoleh pemenuhan hak sesuai perjanjian; memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama magang; memperoleh uang saku; didaftarkan dalam program jaminan sosial; dan memperoleh sertifikat magang atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai salah satu bentuk dari adanya perlindungan hukum pemerintah terhadap pekerja/buruh yang dimana dalam Undang-Undang tersebut Pasal 22 menjelaskan bahwa pemerintah memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagai berikut :

1. Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis.
2. Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
3. Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Sanksi dari pelanggaran peraturan khususnya pada pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pasal 88E ayat (2) pengusaha dapat dijatuhi sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Adanya aturan tersebut pemerintah berupaya untuk melindungi apa yang menjadi hak dari pekerja/buruh. Bilamana mekanisme pengaturan upah telah dilakukan dengan adanya kesepakatan bersama namun tidak sesuai dengan Undang-Undang serta tidak memenuhi hak dari pada pekerja, maka perusahaan seharusnya mengkaji kembali mengenai besaran upah yang sesuai.

#### **D. Kesimpulan**

1. Pada kasus yang terjadi di PT X Kota Surabaya ini, perusahaan belum memenuhi ketentuan dan kewajiban kepada pekerja/buruh dari pemberian upah yang tidak wajar pada pemegang dan juga melanggar perlindungan ekonomis yaitu terkait hak upah. Karena kenyataannya perusahaan startup PT X Kota Surabaya ini tidak menunaikan apa yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2020, maka seharusnya terkait upah yang tidak wajar ini harus disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan.
2. Pada dasarnya setiap tenaga kerja di Indonesia ini harus dilindungi oleh Negara karena

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 tentang ketenagakerjaan adalah bentuk perlindungan dari pemerintah terhadap pekerja/buruh agar buruh dapat bekerja secara optimal dan maksimal. Perlindungan hukum terhadap para pemegang ini yang terjadi di perusahaan startup PT X Kota Surabaya masih belum sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.

3. Pihak perusahaan seharusnya lebih mempertimbangkan kembali terkait pemenuhan upah yang seharusnya diterima oleh pemegang dan yang akan diberikan kepada peserta magang dan memastikan apakah upah yang diberikan sudah memenuhi hak dari pada pemegang.
4. Diharapkan skripsi ini dapat memberi sumbangan pembaharuan hukum pidana berdasarkan hukum nasional. Agar hak – hak tersangka atau terdakwa dapat dipenuhi dan sesuai dengan landasan hukum yang sesuai dengan peraturan peraturan yang dijelaskan dalam skripsi ini.

### **Acknowledge**

Berisi ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang membantu penelitian Anda.

### **Daftar Pustaka**

- [1] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009),
- [2] Husni, L, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Cayton Publishing, 2003.
- [3] Setiono, *Rules of Law* (Supremasi Hukum), (Surakarta: UNS, 2004)
- [4] Daniel R. A. Schallmo dan Christopher A. Williams, *Digital Transformation Now! Guiding the Successful Digitalization of Your Business Model* (Switzerland: Springer Nature, 2018)