

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan pasar kerja yang dinamis, pemagangan semakin diminati oleh generasi muda di Indonesia. Pada dasarnya, pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang dilaksanakan secara terpadu di lembaga pelatihan yaitu peserta pemagangan akan dibimbing dan diawasi langsung oleh pekerja/buruh yang lebih berpengalaman. Tujuannya adalah peserta pemagangan dapat lebih menguasai keterampilan atau keahlian tertentu sebab terlibat langsung di dalam proses produksi barang dan/atau jasa dari sebuah perusahaan.¹ Hal ini tidak terlepas dari peran pemagangan yaitu untuk membantu mahasiswa dan pencari kerja dalam mempraktikkan ilmu yang diperoleh dan juga sebagai upaya untuk memberikan pengalaman sebelum terjun langsung ke dunia kerja yang sesungguhnya.² Melalui pemagangan, diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang mereka miliki, mengikuti laju industri bekerja, dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan.³

Kondisi pasar kerja modern saat ini menunjukkan perusahaan mengalami kesulitan menemukan karyawan. Hal ini terjadi karena kualifikasi

¹ Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Nopitaria windika, *et al*, "Peran *Internship* Participant dalam Meningkatkan Perencanaan dan Pengembangan Karir Mahasiswa", *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 3 No. 3, Universitas Muhammadiyah Malang, 2022, hlm. 129-130.

³ Admin, *Asah Kompetensi Lulusan Smk Dengan Program Magang Ke Luar Negeri*, <https://vokasi.kemdikbud.go.id/index.php/read/b/asah-kompetensi-lulusan-smk-dengan-program-magang-ke-luar-negeri> diakses tanggal 10 Oktober 2024.

pelamar yang tidak sesuai dengan yang diminta oleh perusahaan.⁴ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Populix dan Kitalulus, sebanyak 61% perusahaan menyebut pengalaman kerja pelamar masih sedikit dan 50% keterampilan teknis pelamar masih pemula atau rendah. Lalu, 35% menyebutkan bahwa keterampilan lunak alias *soft skill* pelamar belum cukup baik.⁵ Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasinya adalah dengan mengikuti program pemagangan. Pemagangan membantu meningkatkan keterampilan teknis, memahami budaya kerja, dan komunikasi yang baik.⁶ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nopitaria, *et al*, 2022, magang memberikan manfaat untuk meningkatkan *soft skill* maupun *hard skill* hingga akhirnya dapat lebih siap menghadapi karir di masa depan.⁷ Melalui magang, peserta dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka karena sebelumnya telah memahami dinamika dunia kerja.⁸ Dapat disimpulkan, pemagangan berperan sebagai jembatan antara dunia akademis dan profesional.

Dasar hukum yang mengatur mengenai pemagangan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) dan aturan pelaksanaan dalam negeri yaitu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang

⁴ ____, *Bridging the Gap: Understanding Job Mismatch in Today's Workforce*, Populix & KitaLulus, 2024, *e-book*, hlm. 44.

⁵ *Ibid*, hlm. 50.

⁶ Dinar Dinasty Lutfia dan Dedi Rianto Rahadi, "Analisis *Internship* Bagi Peningkatan *Kompetensi* Mahasiswa", *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, Vol. 8 No. 3, President University, 2020, hlm. 200.

⁷ Nopitaria windika, *Loc.Cit.*

⁸ Salwa Nissa Zahra dan Della Hilia Anriva, "Program MBKM Sebagai Peningkatan *Soft Skill* Mahasiswa Akuntansi Dalam Menghadapi Dunia Pekerjaan", *Jurnal Dedikasi Pengabdian Masyarakat*, Vol. 2 No.1, Universitas Muhammadiyah Riau, 2023, hlm. 50.

Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (yang selanjutnya disebut Permenaker Nomor 6 Tahun 2020) sedangkan untuk pelaksanaan pemagangan luar negeri diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.08/men/v/2008 Tahun 2008 Tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

Sementara itu, pada Oktober 2024 lalu, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mengeluarkan aturan baru khusus mengatur mengenai Magang Mahasiswa melalui Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa (yang selanjutnya disebut Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024). Oleh karena itu, terdapat perbedaan aturan mengenai pemagangan bagi pencari kerja dan magang yang diperuntukkan bagi mahasiswa.

Selama menjalankan pemagangan, peserta pemagangan memiliki beberapa hak sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 13 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, antara lain yaitu memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur, memperoleh pemenuhan hak sesuai perjanjian pemagangan, memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan, memperoleh uang saku, diikutsertakan dalam program jaminan sosial, dan memperoleh sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.⁹ Adapun uang saku yang berhak

⁹ Pasal 13 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

didapatkan peserta magang yaitu meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan.¹⁰ Hal ini selaras sebagaimana dalam Pasal 29 ayat (1) huruf g Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 yaitu peserta magang mahasiswa juga berhak atas uang saku.

Uang saku pemagangan dimaksudkan sebagai kompensasi finansial atas pekerjaan yang telah peserta pemagangan lakukan selama program pemagangan berlangsung.¹¹ Akan tetapi, belum ada aturan yang mengatur secara spesifik mengenai besaran uang saku yang diterima peserta pemagangan melainkan besaran uang saku ditentukan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan peserta pemagangan dan dicantumkan dalam perjanjian pemagangan.¹² Berbeda dengan upah, uang saku pemagangan tidak selalu setara dengan upah minimum dan bukan merupakan imbalan pokok atas pekerjaan yang dibayar dalam satuan waktu atau satuan hasil.¹³ Meski begitu, pemberian uang saku tetap penting untuk mendukung kesejahteraan peserta magang.¹⁴

Pada praktiknya, banyak terjadi penyimpangan dimana perusahaan, memanfaatkan program magang untuk merekrut tenaga kerja tanpa

¹⁰ Pasal 13 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

¹¹ Rosalina Sandra, *et al*, "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Praktik Magang Tanpa Upah", *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, Vol. 4 No. 2, Universitas Tidar, 2024, hlm. 3.

¹² Pasal 10 ayat (2) huruf e Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

¹³ Iftaatul Rizkiyah Maghfiroh dan Ahmad Suryono, "Analisis Yuridis Pemberian Upah Pemagangan Mahasiswa Ditinjau Dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri", *SS&H: Studies in Social Sciences and Humanities*, Vol. 1 Issue. 1, ES Publisher, 2024, hlm. 9.

¹⁴ Kristian Dinho Katihokang, *et al*, "Penyelewengan Hak Peserta Magang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri", *Lex Privatum*, Vol. 13 No. 4, 2024, hlm. 6.

memberikan kompensasi finansial yang layak, dalam artian tidak diberikannya hak uang saku kepada peserta pemagangan.¹⁵ Penyimpangan pembayaran uang saku pemagangan telah menjadi fenomena yang cukup memprihatinkan di berbagai negara, termasuk Indonesia. Permasalahan-permasalahan yang sering terjadi meliputi keterlambatan pembayaran, pembayaran di bawah standar yang disepakati, hingga tidak dibayarnya uang saku sama sekali.¹⁶

Berdasarkan data dari Anindya Dessi Wulansari, sebanyak 76,28% dari respondennya menyatakan tidak pernah mendapat uang saku dari hasil kerja keras mereka sebagai peserta pemagangan, sedangkan 23,72% mendapatkan uang saku dengan kisaran Rp1.000.000,00 – Rp2.000.000,00 dari perusahaan penyelenggara pemagangan.¹⁷ Seorang mahasiswa asal Bandung mengeluhkan bahwa program magang dari Kampus Merdeka yang ia ikuti tidak diberikan uang saku sama sekali padahal pekerjaan yang ia lakukan *full-time* selama 8 jam dengan beban kerja yang diberikan juga tidak jelas.¹⁸

Kasus selanjutnya terjadi juga pada seorang mahasiswa bernama Kirana. Ia mengalami keterlambatan pembayaran uang saku magang yang

¹⁵ Febi Cindy Milenia, *et al*, “Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia”, *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, Vol. 6 No. 1, Universitas Padjajaran, 2022, hlm. 126.

¹⁶ Permata Adinda, “Normalisasi Magang oleh Kampus Merdeka di Tengah Kosongnya Perlindungan Hukum”, terdapat dalam <https://projectmultatuli.org/normalisasi-magang-oleh-kampus-merdeka-di-tengah-kosongnya-perlindungan-hukum/> diakses tanggal 10 Oktober 2024.

¹⁷ Anindya Dessi Wulansari, *Survei: Beban Kerja Mahasiswa Magang Setara Pekerja Penuh Waktu, Tapi Mayoritas Tak Diupah*, terdapat dalam <https://theconversation.com/survei-beban-kerja-mahasiswa-magang-setara-pekerja-penuh-waktu-tapi-mayoritas-tak-diupah-206998> diakses terakhir tanggal 3 November 2024.

¹⁸ Permata Adinda, “*Saya Hanya Anak Magang*”: *Cerita 153 Responden Peserta Magang Survei #GenerasiBurnout*, terdapat dalam <https://projectmultatuli.org/saya-hanya-anak-magang-cerita-153-responden-peserta-magang-survei-generasiburnout/> diakses terakhir tanggal 3 November 2024.

seharusnya ia terima sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) per bulan. Meskipun magang sudah berjalan 5 (lima) bulan namun ia baru menerima uang saku untuk bulan ketiga. Akibatnya, ia kesulitan memenuhi kebutuhan kuliah dan harus meminjam uang dari saudaranya.¹⁹

Pembayaran uang saku magang yang tidak sesuai aturan ini berdampak negatif karena dianggap sebagai eksploitasi tenaga kerja muda yang sedang mencari pengalaman kerja.²⁰ Praktik ini tidak hanya merugikan baik bagi peserta pemagangan melainkan juga perusahaan dan dunia pendidikan. Peserta pemagangan yang tidak mendapatkan uang saku harus menanggung biaya hidup sendiri selama periode pemagangan. Hal ini memperparah adanya kesenjangan sosial karena hanya mereka yang memiliki privilese ekonomi yang mampu bekerja tanpa adanya kompensasi.²¹ Sementara itu, perusahaan yang melakukan praktik ini akan kehilangan reputasi baik dan menurunkan minat calon peserta pemagangan untuk mengikuti program magang mereka. Dunia pendidikan juga dirugikan karena mahasiswa tidak mendapatkan pengalaman magang yang maksimal untuk menunjang pembelajaran, sebagaimana yang tadinya dicita-citakan.

Uang saku pemagangan tidak hanya semata-mata sebagai bentuk kompensasi atas waktu dan tenaga yang telah dicurahkan oleh peserta

¹⁹ Ann Putri, *Magang Tak Benar-Benar Merdeka: Dijerat Overwork, Depresi, Pelecehan, hingga Serangan Buzzer*; terdapat dalam <https://projectmultatuli.org/magang-tak-benar-benar-merdeka-dijerat-overwork-depresi-pelecehan-hingga-serangan-buzzer/> diakses tanggal 10 Oktober 2024.

²⁰ Silvia Cahyadi, *et al*, "Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia", *Jurnal Hukum Sehasen*, Vol. 9 No. 2, Universitas Dehasen, 2023, hlm. 305.

²¹ Nicolas A. Pologeorgis, *Unpaid Internships and the Impact on the Labor Market*, terdapat dalam <https://www.investopedia.com/articles/economics/12/impact-of-unpaid-internships.asp> diakses tanggal 10 Oktober 2024.

pemagangan saja. Ketika seseorang merasa dihargai dan mendapatkan kompensasi yang layak, ia akan lebih fokus dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Sehingga, kontribusi yang dihasilkan akan menjadi lebih nyata dan pengalaman belajar didapatkan dengan optimal.²² Generasi muda cenderung memiliki banyak energi dan ide-ide *fresh* yang bisa memberikan evaluasi serta perspektif lain terhadap kinerja dari suatu perusahaan sehingga penyelenggara pemagangan pun berhak untuk memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan.²³ Oleh karena itu, pemberian uang saku kepada peserta pemagangan adalah hal yang penting untuk menghargai kerja keras mereka.

Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki potensi besar dalam sektor magang karena didukung oleh keberadaan 101 Perguruan Tinggi dan ribuan mahasiswa serta para pencari kerja yang tersebar di seluruh wilayah.²⁴ Kondisi ini meningkatkan adanya keinginan sumber daya manusia untuk melakukan pemagangan yaitu menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas yang diolah Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan (Pusdatik) Kemnaker, jumlah peserta pemagangan dalam negeri di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2023 baik yang berasal dari dana pemerintah maupun mandiri menyentuh di angka 1.296 peserta.²⁵

²² Ketut Alit Wiantara, "Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus Tahun 2014", *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol 5 No 1, Universitas Pendidikan Ganesha, 2015, hlm. 2.

²³ Pasal 15 huruf a Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

²⁴ Hasil pelaporan data perguruan tinggi swasta di lingkungan LLDIKTI Wilayah V melalui PDDIKTI, <https://lldikti5.id/evira/frontpage/alamatpt> diakses tanggal 14 Oktober 2024.

²⁵ Zulfiyandi, *et al*, *Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 1 Tahun 2024*, Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, 2024, *e-book*, hlm. 27.

Meskipun demikian, beberapa perusahaan masih belum menerapkan pembayaran uang saku yang sesuai.²⁶ Praktik yang terjadi saat ini jelas bertentangan dengan Pasal 13 huruf d Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dan Pasal 29 ayat (1) huruf g Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024, khususnya dalam hak peserta pemagangan untuk memperoleh uang saku. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme yang efektif dalam penegakkan hukum kepada peserta pemagangan agar hak-hak mereka terpenuhi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis menilai bahwa isu hukum ini layak untuk diteliti dan pembahasannya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan mengangkat judul **“PENEGAKAN HUKUM ATAS PRAKTIK PENYIMPANGAN PEMBAYARAN UANG SAKU BAGI PESERTA MAGANG DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka terdapat rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana ketentuan hukum mengenai uang saku dan upah terkait dengan peserta magang di Indonesia?
2. Bagaimana penegakkan hukum bagi peserta magang yang tidak memperoleh uang saku di Daerah Istimewa Yogyakarta?

²⁶ Lady Mayleen Elisabeth Lowing, *et al*, “Hak Tenaga Kerja Magang Dalam Mendapatkan Upah Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia”, *Lex Privatum*, Vol 13 No 3, Universitas Sam Ratulangi, 2024, hlm. 2.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ketentuan hukum mengenai uang saku dan upah terkait dengan peserta pemagangan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui penegakkan hukum bagi peserta pemagangan yang tidak memperoleh uang saku di Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan kajian literatur yang penulis lakukan, terdapat beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang telah mengkaji topik yang serupa dengan penelitian skripsi ini, antara lain:

1. Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Studi Kasus PT. NI oleh Fasta Umbara Azied, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022. Penelitian tersebut menganalisis mengenai apakah pelaksanaan program magang pada PT. NI telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana upaya pemerintah untuk melindungi peserta magang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem magang pada PT. NI belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena perjanjian yang dibuat tidak sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Persamaan penelitian tersebut dengan skripsi penulis adalah sama-sama membahas mengenai penegakan hukum terhadap peserta magang namun terdapat perbedaan yaitu pada

studi kasus yang digunakan. Skripsi penulis ini menggunakan studi kasus terhadap penyimpangan pembayaran uang saku khusus di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Keabsahan Perjanjian Magang (*Internship*) Tanpa Batas Waktu Kerja Ditinjau Dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 oleh Mayanjana Dwipa Sugiarto, Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2023. Penelitian yang dilakukan dengan metode penelitian hukum normatif tersebut berfokus untuk membahas mengenai perjanjian pemagangan tanpa batas waktu kerja (*internship*) sah atau tidak serta perlindungan hukumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian magang tanpa batas waktu kerja milik PT. DPI tidak sah serta batal demi hukum dan bagi peserta magang yang haknya tidak terpenuhi dapat melapor ke Dinas Tenaga Kerja setempat untuk ditindaklanjuti. Persamaan penelitian tersebut dengan skripsi penulis adalah sama-sama membahas mengenai pemagangan dengan dasar hukum yang dijadikan acuan adalah Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Perbedaannya ada pada objek penelitian. Skripsi penulis ini berfokus membahas mengenai pembayaran uang saku bagi peserta magang serta metode penelitian hukum yang digunakan adalah yuridis-empiris.
3. Tinjauan Program Magang Kampus Merdeka Dalam Aspek Hukum Ketenagakerjaan oleh Elgi Hikmat Syah dan Taun, Jurnal, Universitas Singaperbangsa Karawang, 2023. Penelitian tersebut berfokus untuk mengetahui kedudukan hukum mahasiswa peserta magang Kampus

Merdeka dan perlindungan hukumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kekosongan hukum dalam pelaksanaan program Magang Kampus Merdeka dan perlindungan hukumnya didasarkan pada Panduan Singkat MSIB serta itikad baik dari Mitra IDUKA. Persamaan dengan skripsi ini adalah sama-sama membahas mengenai perlindungan hukum bagi peserta magang namun terdapat perbedaan pada subjek penelitian dan objek penelitian. Subjek penelitian dalam skripsi ini adalah mahasiswa dan para pencari kerja yang telah menyelesaikan pendidikan. Selain itu, objek penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah mengenai penyimpangan pembayaran uang saku kepada peserta magang.

4. Analisis Yuridis Pemagangan Tanpa Uang Saku Pada Perusahaan *Start-Up* oleh Rezi Wanda Huzaimi dan Arinto Nugroho, Jurnal, Universitas Negeri Surabaya, 2024. Penelitian tersebut fokus membahas pemagangan tanpa uang saku dan upaya hukum yang dapat dilakukan. Persamaan dengan skripsi ini adalah sama-sama membahas mengenai praktik pemagangan yang tidak diberikan uang saku namun terdapat perbedaan dalam metode penelitiannya. Penelitian oleh Rezi dan Arinto dilakukan dengan metode normatif sedangkan skripsi ini dianalisis menggunakan metode yuridis-empiris. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan contoh kasus dalam PT. UA dengan menganalisis apakah pembukaan lowongan *unpaid internship* tersebut dibenarkan sedangkan

skripsi ini menggunakan studi terhadap kasus yang didapatkan dari hasil pengamatan langsung, wawancara, dan hasil kuesioner.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui jika terdapat perbedaan antara penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis, karena dalam penelitian ini membahas tentang penegakan hukum atas praktik penyimpangan pembayaran uang saku bagi peserta magang di Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga penelitian ini merupakan penelitian yang orisinal dan berbeda dengan penelitian terdahulu.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pemagangan

a. Definisi Pemagangan

Tenaga kerja adalah subjek dan tujuan pembangunan di Indonesia maka hendaknya patut diberdayakan agar mereka memiliki kemampuan dan nilai lebih. Untuk mewujudkannya maka dilakukanlah suatu pelatihan kerja.²⁷ Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.²⁸

²⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 143.

²⁸ Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Salah satu bentuk penyelenggaraan pelatihan kerja adalah pemagangan.²⁹ Pemagangan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berasal dari kata ‘magang’ yang berarti calon pegawai atau calon ahli.³⁰ Sementara itu, menurut Pasal 1 angka 11 UU Ketenagakerjaan, pemagangan diartikan sebagai salah satu 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.³¹

Menurut Chandra Suharyanti, *et al* (2014) program kerja praktik (magang) merupakan kegiatan pembelajaran di lapangan yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan mahasiswa dalam dunia kerja nyata.³² Sedangkan, menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright berpendapat *training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee* yaitu pelatihan merupakan suatu usaha yang direncanakan secara

²⁹ Pasal 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

³¹ Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³² Chandra Suharyanti, *et al*, “Pengaruh Proses Pembelajaran dan Program Kerja Praktek Terhadap Pengembangan Soft Skills Mahasiswa”, *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Universitas Sebelas Maret, 2013, hlm. 4.

sistematis untuk membantu pegawai dalam mempelajari dan mengembangkan pengetahuan, keahlian dan perilaku.³³

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemagangan merupakan suatu bentuk pelatihan kerja yang tujuannya adalah untuk menguasai keahlian tertentu. Peserta pemagangan juga dibimbing oleh seorang pekerja/buruh yang telah bekerja pada penyelenggara pemagangan lebih lama dan berkompeten di bidang tersebut. Hal ini memberikan gambaran bahwa terdapat perbedaan antara pekerja/buruh di perusahaan dengan peserta pemagangan dimana kegiatan pemagangan hanya sebagai bentuk pelatihan kerja sehingga beban kerjanya juga berbeda dengan pekerja/buruh.

Lebih lanjut, yang dimaksud peserta pemagangan adalah peserta pendaftar program pelatihan pemagangan yang telah lulus seleksi program pelatihan pemagangan yang diselenggarakan oleh perusahaan penyelenggara.³⁴

b. Tujuan Pemagangan

Bagi mahasiswa, tujuan utama magang adalah untuk mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja. Melalui magang, mahasiswa dapat mengasah ilmu pengetahuan dan

³³ Nirmalasari Idha Wijaya, "Efektifitas Program Magang Mahasiswa Bersertifikasi (PMMB) Dalam Mendukung Tujuan Mata Kuliah Kerja Praktik (KP) di Universitas Hang Tuah", *Jurnal Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, Universitas Mulawarman, 2019, hlm. 83.

³⁴ ____, *Petunjuk Teknis Penyelenggara Pemagangan Dalam Negeri – Dekon 2019*, Kementerian Ketenagakerjaan R.I., e-book, 2019, hlm. 4.

kemampuan yang didapatkan selama masa perkuliahan. Magang juga dapat menjadi wadah untuk mengembangkan *soft skills* seperti komunikasi dengan orang-orang yang berada di satu perusahaan serta meningkatkan motivasi untuk menjadi tenaga kerja yang lebih siap kerja.³⁵

Pemagangan memiliki tujuan agar peserta magang memahami dan mengikuti proses kerja di dunia usaha atau industri sehingga hal tersebut dapat memberikan nilai tambah dan menjadikan diri mereka lebih unggul.³⁶ Tidak hanya itu, biasanya perusahaan memprioritaskan tenaga kerja yang sudah berpengalaman maka dari itu magang akan membantu para pencari kerja mendapatkan pengalaman kerja.³⁷

Selain itu, tujuan magang bagi perguruan tinggi adalah untuk menciptakan keterkaitan dan kesepadanan antara perguruan tinggi dengan dunia kerja serta membuat hubungan baik dengan perusahaan. Oleh karena itu, pemagangan menghasilkan dampak saling menguntungkan bagi kedua belah pihak baik perusahaan maupun perguruan tinggi.³⁸

c. Bentuk-bentuk Pemagangan

³⁵ Dinar Dinasty Lutfia dan Dedi Rianto Rahadi, *Op.Cit.*, hlm. 201.

³⁶ Chandra Suharyanti, *et al, Loc.Cit.*

³⁷ Kania Indah Putri Kesek, *et al*, "Tinjauan Yuridis Mengenai Hak Dan Kewajiban Dalam Kegiatan Pemagangan", *Lex Privatum*, Vol 14 No 2, Universitas Sam Ratulangi, 2024, hlm. 3.

³⁸ Dinar Dinasty Lutfia dan Dedi Rianto Rahadi, *Op.Cit.*, hlm. 202.

Bentuk-bentuk magang dibagi menjadi 4 (empat) yaitu *Apprenticeship*, Praktik Kerja Industri/Praktik Kerja Lapangan, *On The Job Training*, dan *Internship*.

Apprenticeship secara bahasa menurut Cambridge Dictionary adalah *a period of time working as an apprentice* atau pekerjaan sebagai magang, masa belajar.³⁹ *Apprenticeship* adalah pemagangan yang khusus ditujukan untuk para pencari kerja dan bertujuan untuk mempersiapkan dan mengasah keterampilan bekerja peserta magang pada kompetensi dan mengarah pada kualifikasi jabatan⁴⁰ kemudian peserta nantinya akan mendapatkan sertifikat.⁴¹

Praktik Kerja Lapangan (PKL) berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 Tahun 2020 adalah suatu pembelajaran bagi SMK/MAK, SMALB, dan LKP dengan diselenggarakan dalam bentuk praktik kerja dan berorientasi pada pengembangan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.⁴² PKL ini merupakan bagian dari pendidikan sekolah dengan memberikan kesempatan kepada siswa untuk

³⁹ Cambridge Dictionary.

⁴⁰ International Labour Organization (ILO), *Loc.Cit*.

⁴¹ Erick Tanjung dan Hartanto Ardi, *Mendorong Pemagangan Industri Berkualitas: 10 Peliputan Mendalam*, Organisasi Perburuhan Internasional, 2019, *e-book*, hlm. 19-23.

⁴² Pasal 1 angka 6 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 Tahun 2020 tentang Praktik Kerja Lapangan Bagi Peserta Didik.

menggabungkan teori di sekolah dengan praktik secara langsung di lapangan.⁴³

On The Job Training merupakan pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan kerja tertentu dalam waktu yang singkat atau pendek sesuai dengan kebutuhan.⁴⁴ Sedangkan *Internship* menurut Cambridge Dictionary adalah *a period of time during which someone works for a company or organization in order to get experience of a particular type of work*⁴⁵ atau diartikan sebagai suatu periode waktu di mana seseorang bekerja untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan tujuan memperoleh pengalaman pada jenis pekerjaan tertentu. Tujuan utamanya adalah memperoleh pengalaman kerja dan memperluas jaringan kerja sesuai dengan bidang industrinya.⁴⁶

Perbedaan mendasar antara pemagangan *apprenticeship* dengan pemagangan lainnya (Praktik Kerja Industri/Praktik Kerja Lapangan, *On The Job Training*, dan *Internship*) adalah terdapat pada tujuannya. Tujuan utama dari pemagangan (*apprenticeship*) adalah meningkatkan kompetensi atau keahlian

⁴³ Ari Wibowo dan Bambang Satrio Nugroho, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Stmik Sinar Nusantara Surakarta” , *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol. 5 No. 2, 2021, hlm. 883.

⁴⁴ International Labour Organization (ILO), *Buku Informasi Pemagangan (Apprenticeship) untuk Kaum Muda*, Ctk. Pertama, Organisasi Perburuhan Internasional, Indonesia, 2019, hlm. 6.

⁴⁵ Cambridge Dictionary.

⁴⁶ *Ibid.*

peserta magang. Sementara pemagangan lainnya seperti *internship* atau Prakerin bertujuan mendapatkan pengalaman kerja.⁴⁷

d. Hak Peserta Magang

Berdasarkan Pasal 13 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, peserta magang memiliki hak yaitu:

- 1) memperoleh bimbingan dari Pembimbing Pemagangan atau instruktur;
- 2) memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
- 3) memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
- 4) memperoleh uang saku;
- 5) diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
- 6) memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.⁴⁸

Lebih lanjut, dalam ayat (2) dijelaskan mengenai komponen uang saku meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan.⁴⁹

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 28.

⁴⁸ Pasal 13 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

⁴⁹ Pasal 13 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Bagi peserta magang mahasiswa juga diatur mengenai perlindungan dalam Pasal 29 Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 yaitu:

- 1) fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat magang mahasiswa;
- 2) fasilitas tempat tinggal yang layak;
- 3) asuransi kecelakaan, kesehatan, dan kematian;
- 4) pencegahan kekerasan;
- 5) penanganan permasalahan selama pelaksanaan magang mahasiswa
- 6) peraturan jam magang mahasiswa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 7) uang saku, meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif magang mahasiswa.

Pada pelaksanaan pemagangan, pemberian balas budi atas kerja keras yang dilakukan oleh peserta magang disebut uang saku.⁵⁰ Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tidak mengatur mengenai besaran uang saku yang diterima oleh peserta magang secara spesifik. Akan tetapi, besaran uang saku tersebut ditentukan dalam perjanjian pemagangan antara penyelenggara

⁵⁰ Iftaatul Rizkiyah Maghfiroh dan Ahmad Suryono, *Op.Cit.*, hlm. 6-7.

magang dan peserta magang sebagaimana tertuang dalam Pasal 10 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.⁵¹

e. Hubungan Hukum

Hubungan hukum antara perusahaan dengan peserta pemagangan diatur melalui perjanjian pemagangan. Menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang mempunyai unsur yaitu pekerjaan, upah, dan perintah.⁵² Oleh karena itu, hubungan kerja tidak boleh timbul dari perjanjian kemitraan, tetapi dari perjanjian kerja.⁵³ Perikatan yang timbul ini termasuk dalam perikatan yang lahir karena undang-undang, sebagaimana dalam Pasal 1352 KUHPdata, perikatan yang lahir karena undang-undang berasal dari undang-undang dan bersumber dari akibat perbuatan manusia.

Perjanjian pemagangan harus memuat beberapa unsur penting, seperti hak dan kewajiban peserta pemagangan, hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan, rencana pelatihan, dan besaran uang saku.⁵⁴ Selanjutnya, Pasal 10 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 menerangkan bahwa penyelenggaraan

⁵¹ Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

⁵² Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵³ Rindika Triananda Agista dan Siti Ngaisah, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan*, De Recht Journal of Police and Law Enforcement, Universitas Bhayangkara Surabaya, hlm. 57.

⁵⁴ *Ibid.*

pemagangan harus didasarkan atas perjanjian pemagangan⁵⁵ yang kemudian dilanjutkan dalam ayat (2) bahwa dalam perjanjian magang tersebut haruslah memuat:

- 1) hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
- 2) hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
- 3) program Pemagangan;
- 4) jangka waktu Pemagangan; dan
- 5) besaran uang saku.⁵⁶

Apabila pemagangan dilakukan tanpa didasari atas perjanjian pemagangan maka akibat yang terjadi adalah pemagangan menjadi tidak sah dan peserta pemagangan tersebut akan berubah statusnya tidak lagi menjadi peserta pemagangan melainkan menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan.⁵⁷

Dalam hal ini, peserta pemagangan dan penyelenggara pemagangan memiliki hubungan hukum yang mengikat dimana masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi satu sama lain.

2. Penegakkan Hukum

a. Definisi Penegakan Hukum

⁵⁵ Pasal 10 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

⁵⁶ Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

⁵⁷ Pasal 10 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Menurut Satjipto Rahardjo, penegakan hukum adalah penegakan atas ide-ide dan konsep yang abstrak sehingga hal tersebut merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide tersebut menjadi kenyataan.⁵⁸

Soerjono Soekanto juga berpendapat, inti dari penegakan hukum adalah menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah yang mantap dan mengejawantahkan dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.⁵⁹

Penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan memerlukan adanya pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa seluruh peraturan perundang-undangan diterapkan dengan baik di tempat kerja. Pengawasan ketenagakerjaan berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang penting dalam menegakkan hukum⁶⁰ yang dapat berupa fungsi proaktif yaitu perencanaan bulanan dan tahunan, kegiatan pengawasan ditingkat nasional, lapangan dan sektoral, identifikasi kasus-kasus ketidakpatuhan dan mengambil

⁵⁸ Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Ctk. Pertama, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009, hlm. 12.

⁵⁹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 5.

⁶⁰ International Labour Organization (ILO), *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana*, Organisasi Perburuhan Internasional, e-book, hlm. 9.

tindakan perbaikan dan reaktif berupa menangani keluhan, kecelakaan, insiden, dan perselisihan.⁶¹

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum

Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa segala permasalahan pokok yang timbul dalam suatu penegakan hukum didasari pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) faktor hukumnya sendiri;
- 2) faktor penegak hukum atau pihak-pihak yang membentuk atau menerapkan hukum;
- 3) faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
- 4) faktor masyarakat yaitu lingkungan dimana hukum tersebut diterapkan, dan;
- 5) faktor kebudayaan.⁶²

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian hukum yuridis-empiris, yaitu penelitian yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung.⁶³

Data yang akan diperoleh adalah data primer dan data sekunder. Data

⁶¹ *Ibid*, hlm. 17.

⁶² Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hlm. 8.

⁶³ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 280.

primer diperoleh dengan metode wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari mengkaji bahan hukum dengan metode kepustakaan.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan sosiolegal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan permasalahan yang sedang dihadapi.⁶⁴ Sementara itu, pendekatan sosiolegal adalah penelitian dengan menggabungkan analisis hukum dengan ilmu sosial untuk memahami bagaimana hukum bekerja dalam masyarakat.⁶⁵

3. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah penyimpangan pembayaran uang saku kepada peserta magang di Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pihak-pihak yang ditentukan penulis untuk memberikan data mengenai permasalahan yang menjadi fokus kejian dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Narasumber yaitu Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, Jl.

⁶⁴ *Ibid*, hlm. 157.

⁶⁵ Sulistyowati Irianto, “Memperkenalkan Studi Sosiolegal dan Implikasi Metodologisnya”, Badan Pembinaan Hukum Nasional, terdapat dalam https://bphn.go.id/data/documents/materi_cle_8_vg_ke-2prof_dr_sulistyowati_irianto.pdf, hlm. 1.

Lingkar Utara Maguwoharjo, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

- b. Responden yaitu mahasiswa dan pencari kerja yang telah menyelesaikan pendidikan yang pernah mengikuti program magang di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Sumber Data

a. Data Primer

Dalam hal penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris, maka bahan hukum primer dalam skripsi ini adalah data yang diperoleh terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung melalui wawancara dengan Bidang Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dan juga melalui data lapangan yang diambil dari hasil kuesioner penyebaran *google form*.

b. Data Sekunder

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma dasar atau kaidah dasar seperti perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan

hakim.⁶⁶ Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan yaitu:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2006 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri;
- c) Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa.

2) **Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang berupa publikasi tentang hukum yang bukan dokumen resmi dan memiliki fungsi untuk menjelaskan bahan hukum primer. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan yaitu buku literatur, jurnal, laporan hasil penelitian, situs web, dokumen-dokumen, dan karya ilmiah lainnya yang terkait.⁶⁷

3) **Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan tambahan dari

⁶⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 13.

⁶⁷ Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Ctk. Keempat, Alfabeta, Bandung, 2020, hlm. 51.

bahan hukum primer dan sekunder, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan Kamus Bahasa Asing.⁶⁸

6. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menerapkan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Penggunaan *purposive sampling* didasarkan adanya kriteria tertentu dalam pemilihan sampel agar sampel yang diambil dapat menjawab permasalahan penelitian serta memberikan representasi yang cukup sesuai dengan tujuan penelitian.

- a. Teknik pengumpulan data primer dengan cara studi lapangan melalui penyebaran kuesioner melalui *google form* dan wawancara dengan mahasiswa dan pencari kerja yang telah menyelesaikan pendidikan yang pernah mengikuti program magang di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Teknik pengumpulan data sekunder melalui Studi Pustaka dan Studi Dokumen. Studi pustaka mengkaji buku, jurnal ilmiah, dan literatur sedangkan studi dokumen mengkaji peraturan perundang-undangan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.

⁶⁸ Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang, 2006, hlm. 46.

7. Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu penulis memberikan penjelasan dan pemaparan mengenai hasil penelitian dari data-data yang telah didapatkan yang berkaitan dengan permasalahan pada topik penelitian ini. Melalui hasil kuesioner dan wawancara, data-data yang didapatkan akan diolah secara sistematis dan lengkap kemudian di analisis untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang diteliti.

G. Sistematika Penelitian

Penelitian ini dituangkan dalam bab-bab yang disusun secara sistematis yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan kerangka penelitian.

BAB II : TINJAUAN UMUM

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang membahas mengenai tinjauan umum tentang pemagangan, pembayaran uang saku kepada peserta pemagangan, dan penegakan hukum.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan mengenai Penegakan Hukum Atas Praktik Penyimpangan Pembayaran Uang Saku Bagi Peserta Magang Di Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini berisi penutup yang memuat kesimpulan dan saran dari hasil penelitian mengenai Penegakan Hukum Atas Praktik Penyimpangan Pembayaran Uang Saku Bagi Peserta Magang Di Daerah Istimewa Yogyakarta.

