

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman globalisasi yang kini tengah berlangsung, persaingan di dunia kerja semakin sengit dan rumit. Kunci utama dalam menghadapi tantangan persaingan tersebut adalah sumber daya manusia, untuk selanjutnya disebut dengan SDM. SDM menjadi aset terpenting bagi setiap organisasi, memiliki peran sentral dalam mencapai kesuksesan dan kelangsungan operasional. Saat ini, dinamika global yang terus berubah dengan cepat, termasuk kemajuan teknologi, perubahan demografi, dan tuntutan pasar yang semakin kompleks, semakin menekankan pentingnya peran strategis yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia. Transformasi digital, terobosan teknologi, dan tuntutan keberlanjutan telah membentuk lanskap SDM saat ini, menantang organisasi untuk beradaptasi dan mengoptimalkan potensi kreativitas serta keahlian individu. Kondisi ini juga memunculkan isu-isu baru terkait kepemimpinan, pengembangan keterampilan, dan manajemen perubahan dalam menghadapi tantangan masa kini. Sementara itu, pendekatan yang inklusif terhadap keberagaman dan keseimbangan kehidupan kerja menuntut perhatian lebih besar terhadap aspek kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap tren-tren ini menjadi kunci bagi organisasi yang ingin memanfaatkan potensi maksimal sumber daya manusia mereka.

Dalam penelitian ini penulis mengeksplorasi dinamika hukum dalam

fenomena progres memajukan SDM melalui pelatihan vokasi, menyoroti peraturan perundang-undangan bagi perusahaan dalam mengelola, mengembangkan, dan memotivasi tenaga kerja mereka melalui pelatihan vokasi. Dengan memahami peraturan perundang-undangan, perusahaan dapat lebih siap dan responsif dalam menghadapi tantangan pada waktu sekarang dan di masa yang akan datang, memastikan bahwa SDM mereka menjadi pendorong utama keunggulan bersaing. Hal tersebut membuat banyak perusahaan mulai membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan terlatih sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan.

Pelatihan vokasi merupakan program pemerintah yang dijumpai oleh KADIN sebagai salah satu upaya mempersiapkan calon pekerja yang berkompetensi unggul. SDM adalah fondasi utama bagi peningkatan kekuatan dalam persaingan dunia kerja. Dipandang dari sisi banyaknya tenaga kerja atau SDM, Indonesia memiliki keunggulan dibandingkan dengan negara-negara lain di G-20, yaitu Bonus Demografi yang terjadi pada periode 2020-2023. Saat ini, sekitar 68,6% atau sekitar 181,3 juta penduduk Indonesia berada pada usia produktif. Melimpahnya SDM di Indonesia ini bisa memajukan Indonesia dalam persaingan ekonomi di era globalisasi. Salah satu usaha perusahaan yang merupakan salah satu poros utama pergerakan ekonomi untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil dan terlatih adalah dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan vokasi.

Pendidikan dan pelatihan vokasi menurut Sudira ada empat macam, yaitu¹ :

- 1) Vokasi sebagai bentuk pendidikan dan pelatihan kerja model sekolah yang

¹ Sudira, P, Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Menyongsong *Skill* Masa Depan, Bali: Pengembangan Kurikulum Politeknik Negeri Bali, 2011, h. 8.

pelaksanaannya berpusat disekolah baik pendidikan dan pelatihan kerjanya.

- 2) Pendidikan dan pelatihan sistem ganda yang mengadopsi dari Jerman. Pendidikan dan pelatihan vokasi sebagai bentuk implementasi dari pelaksanaan pendidikan dengan kurikulum merdeka-merdeka belajar yang penempatan pelatihan kerja memperoleh nilai pengalaman kerja bagi mahasiswa atau pelajar
- 3) Pendidikan dan pelatihan vokasi menyerahkan sepenuhnya pada perusahaan dan dilegalkan dengan perizinan dan pengawasan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) masing-masing daerah.
- 4) Pendidikan dan pelatihan vokasi model usaha sekolah, mahasiswa atau pelajar langsung membuat ide kreatif unit usaha yang diselenggarakan di sekolah. Selanjutnya para mahasiswa dan pelajar sepenuhnya belajar langsung dalam bentuk usaha, model vokasi ini mengembangkan penyedia pelatihan bisnis, berbasis produksi, fokus pada pendapatan.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik yang selanjutnya disebut dengan BPS, jumlah tenaga kerja pendidikan dan pelatihan vokasi di Indonesia meningkat setiap tahunnya². Implementasi di lapangan banyak yang tipe kedua, yaitu pendidikan dan pelatihan vokasi system ganda yang penempatannya di perusahaan hanya dijembatani dengan MOU atau perjanjian dari instansi pendidikan dan perusahaan tanpa ada pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja. Hal tersebut memposisikan para peserta pendidikan dan pelatihan vokasi sebagai subyek hukum yang kurang mendapatkan perlindungan hukum di tempat kerja. Kondisi tersebut

² <https://www.bps.go.id/publication/2023/06/09/5ce5c75f3ffabce2d6423c4a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2023.html> diakses pada tanggal 30 Agustus 2023 pukul 11.29.

menunjukkan bahwa belum ada upaya untuk melindungi hak-hak peserta vokasi secara maksimal.

Perlindungan hukum sangat penting dalam lingkungan kerja karena dapat menjamin hak-hak pekerja, melindungi mereka dari diskriminasi dan pelecehan, serta membantu mengatasi masalah ketenagakerjaan yang mungkin timbul dari tindakan pelanggaran atau tindakan melanggar hukum. Dalam bahasa Belanda, tindakan melanggar hukum dikenal dengan sebutan *onrechtmatige daad*, sementara dalam bahasa Inggris disebut dengan *tort*. Secara harfiah, kata "*tort*" hanya berarti kesalahan. Kata "*tort*" berasal dari bahasa Latin "*torquere*" atau "*tortus*" dalam bahasa Prancis, sama seperti kata "*wrong*" yang berasal dari kata Prancis "*wrung*" yang berarti kesalahan atau kerugian³. Perbuatan melawan hukum telah dikenal sejak diperkenalkannya hukum dan tercatat dalam Kitab Hukum Hammurabi, yang merupakan kitab hukum tertua yang pernah ada dalam sejarah, yang dibuat lebih dari empat ribu tahun yang lalu. Kitab tersebut mengatur konsekuensi hukum bagi individu yang melakukan tindakan tertentu yang melanggar hukum⁴. Pengembangan pemahaman tentang perbuatan melawan hukum di Belanda telah berpengaruh besar terhadap pengembangan di Indonesia, karena prinsip hukum di Belanda berlaku juga untuk wilayah jajahan berdasarkan prinsip konkordansi, termasuk Indonesia. Istilah dan contoh Perbuatan Melawan Hukum dalam berbagai aspek hukum di Indonesia antara lain :

- 1) Hukum Pidana

³ Munir Fuady. *Perbuatan Melawan Hukum Pendekatan Kontemporer*. Bandung. Citra Aditya Bhakti, Cetakan Ke-5. 2017. h.2-3.

⁴ Ujang, Abdulah. *Jurnal "Perbuatan Melawan Hukum oleh Penguasa"*. PTUN Palembang. Palembang. 2015. h.1.

Perbuatan Melawan Hukum dalam konteks hukum pidana mengacu pada tindakan kriminal yang dilarang oleh undang-undang, seperti pembunuhan, pencurian, atau penipuan.

2) Hukum Perdata

Dalam hukum perdata, Perbuatan Melawan Hukum merujuk pada tindakan yang merugikan atau melanggar hak-hak individu lainnya, seperti wanprestasi (ingkar janji), pelanggaran kontrak, atau penganiayaan.

3) Hukum Kontrak

Dalam hukum kontrak, Perbuatan Melawan Hukum dapat merujuk pada pelanggaran perjanjian antara dua pihak, seperti melanggar klausul non-penyediaan informasi atau gagal memenuhi kewajiban kontrak.

4) Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hukum ketenagakerjaan, Perbuatan Melawan Hukum mencakup tindakan diskriminasi, pemutusan hubungan kerja yang tidak sah, atau pelanggaran hak-hak pekerja.

5) Hukum Lingkungan

Dalam hukum lingkungan, Perbuatan Melawan Hukum merujuk pada tindakan yang merusak lingkungan, seperti pencemaran udara, air, atau tanah.

6) Hukum Kekayaan Intelektual

Dalam hukum kekayaan intelektual, Perbuatan Melawan Hukum mencakup pelanggaran hak cipta, hak paten, atau merek dagang.

7) Hukum Administrasi

Dalam hukum administrasi, Perbuatan Melawan Hukum terkait dengan

tindakan yang melanggar aturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah, seperti penyuapan, nepotisme, atau korupsi.

Dahulu, istilah "melawan hukum" hanya diinterpretasikan sebagai pelanggaran terhadap pasal-pasal hukum yang tertulis. Sejak tahun 1919, terjadi perkembangan di Belanda di mana "melawan hukum" tidak hanya mencakup pelanggaran peraturan tertulis, tetapi juga meliputi pelanggaran norma kesusilaan atau norma-norma yang mengatur tata cara berperilaku dalam masyarakat. Konsep tindakan *onrechmatige daad* dalam Putusan Hoge Raad pada tanggal 31 Januari 1919 tidak hanya terbatas pada *onwetmatige daad*.

Oleh karena itu, perlindungan hukum di lingkungan kerja perlu ditinjau ulang secara berkala untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang memadai⁵. PT X, sebagai salah satu perusahaan di Jawa Timur bersedia menjadi perusahaan yang menerima mahasiswa dan pelajar untuk menempuh pendidikan dan pelatihan vokasi. Peserta vokasi yang bergabung dalam organisasinya cukup banyak, namun belum banyak diketahui tentang bagaimana perlindungan hukum bagi peserta Pendidikan dan pelatihan vokasi di PT X tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat perlindungan hukum pelaksanaan pendidikan dan pelatihan vokasi di PT X sangatlah penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perlindungan hukum yang ada untuk pelaksanaan vokasi di PT X dan menganalisis efektivitas perlindungan tersebut. Diharapkan hasil dari penelitian ini nantinya dapat

⁵ Eka Afrina, Herni Ramdlaningrum, Pihri Buhaerah, Tedy Setiadi, Dia Mawesti. Praktik Baik Pelatihan Vokasi di Indonesia: Studi Kasus Tiga Balai Latihan Kerja Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan Swasta. Perkumpulan Prakarsa: Jakarta. 2019.

memberikan solusi tepat untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan vokasi di PT X dan membantu perusahaan lainnya dalam meningkatkan perlindungan hukum peserta vokasi di lingkungan kerja mereka.

Terkait istilah pendidikan dan pelatihan vokasi sebenarnya ada pihak-pihak yang berperan antara lain peserta vokasi, sekolah, perusahaan, dan pemerintah. Sekolah berlaku sebagai pelaksana pendidikan vokasi dan perusahaan sebagai pelaksana pelatihan vokasi. Pendidikan dan pelatihan vokasi menurut Pavlova dalam Sukoco adalah :

Pendidikan dan pelatihan vokasi adalah suatu bentuk pendidikan yang fokus pada pengembangan keterampilan individu, keahlian, pemahaman, perilaku, sikap, kebiasaan kerja, dan apresiasi terhadap pekerjaan yang dibutuhkan dalam masyarakat usaha/industri. Model pendidikan ini menjalin kemitraan dengan dunia usaha dan industri melalui kontrak dengan lembaga-lembaga asosiasi profesi, serta berakar pada prinsip-prinsip tertentu serta berbasis produktif⁶.

Vokasi merupakan program yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada para calon pekerja agar siap terjun ke dunia kerja secara profesional. Program pemagangan atau vokasi di Indonesia diatur dalam Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (yang selanjutnya disebut Permendikbud) No 50 Tahun 2020 tentang Praktik Kerja Lapangan bagi Peserta Didik, Peraturan

⁶ Johan Bhimo Sukoco, Nuril Imani Kurniawati, Riandhita Eri Werdani, dan Anafil Windriya. Pemahaman Pendidikan Vokasi Di Jenjang Pendidikan Tinggi Bagi Masyarakat, Jurnal Pengabdian Vokasi, Vol. 01, No. 01, Juni 2019.

Kementrian Perindustrian (yang selanjutnya disebut sebagai Permenperin) No 3 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan Berbasis Kompetensi yang *link and match* dengan Industri dan Peraturan Kementrian dan Tenaga Kerja (yang selanjutnya disebut sebagai Permenaker) No 6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri, Peraturan Presiden (yang selanjutnya disebut sebagai Perpres) Nomor 68 tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan serta UU Cipta Kerja. Dalam pelaksanaannya, masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh peserta pemagangan atau vokasi, terutama terkait dengan perlindungan hukum yang kurang memadai, karena Undang-undang yang secara khusus mengatur tentang pemagangan atau vokasi bagi mahasiswa dan pelajar yang ditempatkan diperusahaan belum ada. Oleh karena itu, diperlukan sebuah penelitian yang fokus pada masalah tersebut dalam rangka mengembangkan perlindungan hukum bagi para peserta pendidikan dan pelatihan vokasi. Berdasarkan latar belakang permasalahan ini, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul: ” Perlindungan Hukum Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Di PT X”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

- 1) Apakah wujud perlindungan hukum bagi peserta pelatihan vokasi yg ada di Indonesia ?

- 2) Apakah bentuk upaya hukum Pemerintah bagi peserta pelatihan vokasi yg mengalami kerugian ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1) Tujuan Akademis

Penelitian ini disusun dengan tujuan melengkapinya dan merupakan bagian dari persyaratan yang harus dipenuhi untuk meraih gelar Magister Hukum di Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Kampus Surabaya.

2) Tujuan Praktis

- a) Penelitian ini bertujuan untuk melihat terpenuhinya atau tidak perlindungan hukum bagi peserta pelatihan vokasi menurut hukum Indonesia,
- b) Penelitian ini juga bertujuan untuk melihat bentuk upaya hukum Pemerintah bagi peserta pelatihan vokasi yg mengalami kerugian.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak, yakni:

- 1) Diinginkan agar dapat menyumbangkan pengetahuan tambahan dan wawasan dalam bentuk bukti empiris untuk kepentingan akademisi dan penelitian lain yang terkait dengan pelatihan vokasi.
- 2) Diharapkan agar dapat berfungsi sebagai gambaran, bahan pertimbangan,

dan masukan terkait perlindungan hukum bagi peserta pelatihan vokasi dibawah payung hukum Undang-Undang yang khusus memberi perlindungan bagi peserta pelatihan vokasi.

1.5 Metode Penelitian

A. Tipe penelitian.

Tipe yang digunakan adalah tipe penelitian hukum yuridis normatif. Tipe yuridis normatif adalah tipe penelitian melalui studi pustaka dengan menelusuri peraturan perundang-undangan yang berlaku serta didukung oleh teori dan doktrin yang ditemukan dalam literatur⁷.

B. Pendekatan Hukum

Tesis ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), merupakan pendekatan atau metode penafsiran hukum yang didasarkan pada interpretasi teks atau undang-undang yang ada. Dalam pendekatan ini, penafsiran teks undang-undang dipandang sebagai salah satu cara untuk menentukan makna hukum dan menyelesaikan masalah hukum⁸.

Selain itu, digunakan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) yaitu pendekatan ini membahas pendapat dari para sarjana atau ilmuwan sebagai acuan landasan pendukung dan mengkaji literatur⁹.

C. Bahan Hukum.

⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h. 12.

⁸ *Ibid*, h. 13.

⁹ *Ibid*, h. 14.

Bahan hukum dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu bahan hukum yaitu, bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dengan penjabaran sebagai berikut :

- 1) Bahan Hukum Primer sebahai bahan hukum yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang sedang dibahas, yakni:
 - a) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - b) Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
 - c) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2015 tentang Pembangunan SDM Industri
 - d) Peraturan Presiden No 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, dalam penyediaan Pelatih Tempat Kerja (*In Company Trainer*)
- 2) Bahan hukum sekunder sebagai penunjang bahan hukum primer, yaitu berupa literatur-literatur, jurnal-jurnal, yurisprudensi, doktrin atau pendapat para sarjana dan para ahli hukum yang berkenaan dengan isu-isu yang diselidiki dalam tesis ini, serta situs web yang relevan, penggunaan materi peraturan sekunder pada dasarnya digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap materi hukum primer¹⁰.

D. Langkah Penelitian

¹⁰ Abdulkadir Muhammad, Hukum Dan Penelitian Hukum, Cetakan III, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2004, h.81.

1) Langkah Penelitian Pengumpulan Data Hukum

Pengumpulan Data Hukum dalam Tesis ini dengan melalui inventarisasi dimana mencari dan mengumpulkan data-data atau bahan-bahan hukum secara studi pustaka. Penulis akan melakukan pemilahan atau kualifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut yang akan sesuai dengan rumusan masalah dan sistemisasi penulisan Tesis ini¹¹.

2) Langkah Penelitian Analisa Data

Dikarenakan penelitian ini bersifat Yuridis Normatif, maka metode yang akan digunakan oleh penulis adalah metode deduksi yaitu “metode deduksi, juga dikenal sebagai penalaran deduktif, logika deduktif, deduksi logis, atau logika "atas-bawah," merupakan suatu proses penalaran yang berangkat dari satu atau lebih pernyataan umum (premis) untuk mencapai suatu kesimpulan logis tertentu¹²”. Jadi dari hal-hal bersifat umum akan disortir untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah.

1.6 Kerangka Teoritis

1) Menurut beberapa peraturan yang ada, pengertian Hukum Perlindungan

Pelatihan Vokasi adalah :

- a) Peraturan Menteri Perindustrian No 13 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan Berbasis Kompetensi yang *Link And Match* dengan Industri.

¹¹ Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, h. 27-28.

¹² https://id.wikipedia.org/wiki/Metode_deduksi diakses pada tanggal 16 Juni 2023 pukul 12.03.

- b) Pendidikan dan Kebudayaan No 50 Tahun 2020 tentang Praktik Kerja Lapangan bagi Peserta Didik.
- c) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
- d) Peraturan Presiden No 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, dalam penyediaan Pelatih Tempat Kerja (*In Company Trainer*)

2) Pelatihan Vokasi

Pelatihan Vokasi adalah secara keseluruhan dari rangkaian kegiatan bertujuan memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan tingkat jabatan atau kualifikasi pekerjaan, baik untuk keperluan bekerja maupun berwirausaha¹³. Sri Teguh Waluyo memberikan pendapat terkait pelatihan vokasi yaitu program pelatihan yang dirancang untuk memberikan keterampilan praktis dan ketrampilan kerja yang diperlukan untuk sukses di suatu profesi atau karier tertentu. Pelatihan vokasi didasarkan pada kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan tertentu atau bidang profesi tertentu¹⁴. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan vokasi ini menjadi perhatian penting untuk meningkatkan kualitas SDM di Indonesia¹⁵.

¹³ <https://paralegal.id/pengertian/pelatihan-vokasi/> diakses pada tanggal 29 Juni 2023 pukul 12.13.

¹⁴ Sri Teguh Waluyo, *Blended Learning Untuk Pelatihan Vokasi*. Srikandi Empat Widya Utama, Bandung, 2020, h.18.

¹⁵ <https://www.hukumonline.com/berita/a/pentingnya-pendidikan-vokasi-bagi->

Keterlibatan dunia usaha dan dunia industry Bersama instansi Pendidikan dalam Menyusun *link and match* kurikulum, skema pembelajaran dan materi pembelajaran menjadi target utama. Untuk meningkatkan mutu pelatih kerja di industri, Kadin Indonesia Bersama Kadin Jerman mengembangkan Pelatihan Pelatih Tempat Kerja Internasional Kualifikasi Dasar. Peraturan Presiden No 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi merupakan bentuk nyata perbaikan untuk hal tersebut ¹⁶.

3) Pertanggung Jawaban Perlindungan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

- a) Untuk Pendidikan dan pelatihan vokasi yang secara menyeluruh berada di bawah tanggung jawab perusahaan, dengan syarat ada pencatatan / izin ke disnaker, memiliki sarana dan prasarana belajar dan pelatihan memadai, memiliki instruktur sesuai bidang profesi yang diajarkan maka perlindungan hukum mengikuti undang-undang ketenagakerjaan. Peserta vokasi secara subyek hukum memiliki perlakuan yang sama sebagai pekerja yang memiliki hak atas uang saku min 60% dari UMR atau UMK daerah, berhak mendapatkan jaminan ketenagakerjaan dan Kesehatan. Perusahaan adalah pemberi kerja yang proses rekrutmentnya diawali dengan pemagangan.
- b) Selanjutnya untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan vokasi untuk mahasiswa dan pelajar yang ditempatkan di perusahaan, hingga saat ini

[peningkatan-kemampuan-angkatan-kerja-lt5df346d3492bf?page=all](https://news.detik.com/berita/d-6581573/perpres-682022-jadi-payung-hukum-hubungan-dunia-pendidikan--usaha) diakses pada tanggal 16 Juni 2023 pukul 21.53

¹⁶ <https://news.detik.com/berita/d-6581573/perpres-682022-jadi-payung-hukum-hubungan-dunia-pendidikan--usaha> diakses pada tanggal 16 Juni 2023 pukul 12.59

perlindungan hukumnya masih abu-abu. Perusahaan hanya sebagai tempat magang bagi mereka. Perjanjian antara perusahaan dan instansi pendidikan sebagai mitra belajar bagi peserta vokasi bukan keterikatan sebagai pemberi kerja.

1.7 Pertanggungjawaban Sistematis

Dari penjabaran di atas, pertanggungjawaban sistematis tesis ini disusun terdiri dari empat bab yang setiap babnya terbagi menjadi beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I. Pendahuluan Bab ini mengungkapkan latar belakang yang penulis penulis lihat di lapangan. Dimana para peserta pelatihan vokasi yang bertempat diperusahaan masih belum memiliki payung hukum yang jelas secara ketenagakerjaan. Secara perjanjian dengan instansi Pendidikan sudah jelas, secara perjanjian dengan mahasiswa atau pelajar peserta pelatihan vokasi sudah ada, namun secara ketenagakerjaan masih belum tersentuh hukum. Jenis pemagangan yang dilaksanakan secara murni yang sudah memiliki perlindungan hukum. Tidak banyak perusahaan yang memiliki ijin sebagai perusahaan pemagangan. Rata-rata perusahaan sebagai pihak yang ketempatan peserta vokasi. Inilah yang akan dibahas dalam tesis ini. Latar belakang ini juga memuat rumusan masalah, tujuan penelitian dan tipe penelitian yang digunakan yakni "Yuridis Normatif".

BAB II PENGERTIAN PELATIHAN VOKASI DAN WUJUD

PERLINDUNGAN HUKUM

Bab II. Bab ini terbagi dalam 3 sub bab.

Bab II.1. Pengertian Pelatihan Vokasi dan pelaksanaannya di Indonesia. Bab ini mengemukakan pengertian, tujuan dan manfaat pelatihan vokasi bagi beberapa pihak yang terlibat.

Bab II.2. Wujud perlindungan hukum bagi peserta pelatihan vokasi. Bab ini mengungkapkan pentingnya perjanjian para pihak yang penyelenggara pelatihan vokasi yaitu perusahaan dan lembaga pendidikan yang tentunya membutuhkan *link and match* serta perlindungan hukum yang jelas.

Bab II.3. Alternatif upaya pemerintah dalam pertanggungjawaban pelaksanaan pelatihan vokasi di Indonesia baru sebatas pada teknis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan vokasi yang dijumpai oleh Kadin (Kamar Dagang Indonesia). Perlindungan hukum secara ketenagakerjaan belum ada.

BAB III TINDAK LANJUT PEMERINTAH BAGI PESERTA PELATIHAN VOKASI YANG MENGALAMI KERUGIAN

Bab ini terdiri dari 2 sub-bab, antara lain:

Bab III.1 Kronologis kasus peserta pelatihan vokasi di perusahaan X.

Bab ini membahas tentang pelaksanaan pelatihan vokasi di PT X dengan adanya *vacuum legis* atau kekosongan hukum di luar bidang yang diatur.

Kekosongan hukum merupakan situasi di mana tidak ada regulasi atau hukum yang khusus mengatur pelatihan vokasi.

Bab III.2 Bentuk upaya hukum Pemerintah bagi peserta pelatihan vokasi yang mengalami kerugian.

Bab ini menganalisa upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum positif untuk pelatihan vokasi dengan adanya *Vacuum Legis*.

BAB IV PENUTUP

Bab ini mencakup penarikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan menjawab rumusan masalah secara singkat, sementara saran memberikan masukan bagi penegak hukum di Indonesia dalam menyelesaikan kasus serupa di masa depan dan memberikan keputusan yang sesuai dengan hukum positif yang berlaku. Karena sifat preskriptif ilmu hukum, masukan dari bab ini diharapkan dapat membantu para penegak hukum di Indonesia untuk memberikan support penuh untuk memproses terbentuknya Undang-Undang Vokasi bagi pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan vokasi di Indonesia.