

EFEKTIVITAS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MAGANG DI SEKTOR MANUFAKTUR SWASTA DI TINJAU DARI PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN KETENAGAKERJAAN

Madyasin¹, Anisa Hermawati²

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia ^{1,2}

Corresponding Author: yasinmad707@gmail.com^{1*}, anisa.hermawati@pelitabangsa.ac.id²

Info Artikel

Received: 20 Juli 2026

Revised : 29 Juli 2026

Accepted: 08 Agustus 2026

Published: 17 Agustus 2026

Keywords: legal protection, internship workers, legal effectiveness.

Kata Kunci: perlindungan hukum, pekerja magang, efektivitas hukum.

Abstract

The internship program serves as a means of enhancing workforce competencies while preparing human resources to meet industrial demands. However, its implementation continues to face challenges due to the unclear distinction between internship arrangements and employment relationships, potentially creating legal uncertainty and weakening the protection of interns' rights, particularly within the private manufacturing sector. This study aims to analyze the legal framework governing the protection of interns and examine the effectiveness of its implementation under Indonesian labor legislation. This research employed a normative juridical method using statutory and conceptual approaches. Primary and secondary legal materials were collected through library research and analyzed qualitatively. The findings indicate that the legal protection of interns is regulated under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020 concerning Domestic Apprenticeship, which regulate the rights and obligations of the parties, internship agreements, occupational safety and health, social security, and the supervision of internship participants. The study concludes that the implementation of legal protection has not yet been fully effective due to regulatory weaknesses, limited labor supervision, and low levels of legal awareness. Therefore, strengthening the regulatory framework, enhancing labor supervision, and optimizing the protection of interns' rights are essential to ensuring legal certainty, justice, and legal utility in the implementation of internship programs within the private manufacturing sector.

Abstrak

Program pemagangan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan mempersiapkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan industri. Dalam pelaksanaannya masih terdapat ketidakjelasan batasan antara hubungan pemagangan dan hubungan kerja yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum serta mengurangi perlindungan terhadap hak-hak peserta magang, khususnya pada sektor manufaktur swasta, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja magang serta efektivitas penerapannya berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dikumpulkan melalui studi

kepastiaan, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja magang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang mengatur hak, kewajiban, perjanjian pemagangan, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, serta pembinaan peserta magang. Kesimpulannya, efektivitas perlindungan hukum belum berjalan optimal karena masih terdapat kelemahan regulasi, keterbatasan pengawasan, dan rendahnya kesadaran hukum, sehingga diperlukan penguatan regulasi, peningkatan pengawasan, serta optimalisasi perlindungan hak peserta magang guna mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Multidisipliner

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan populasi jumlah penduduk terbesar di dunia, India adalah negara yang menempati posisi pertama dengan populasi 2025 mencapai 1.463.870.00 orang per 11 september 2025. Tiongkok berada di urutan kedua dengan populasi 1.461.100.00 orang dan Amerika Serikat berada di urutan ketiga dengan 327.276.00 orang, dan Indonesia pada tahun 2025 berada di urutan keempat dengan angka 283.487.931 Orang, meningkat hampir 2 juta penduduk dari tahun 2024.¹ Indonesia adalah negara berkembang yang terus berupaya mempertahankan ekonomi dan pendidikan melalui berbagai upaya, negara ini membutuhkan roda yang menggerakkan perekonomian dan sumber daya manusia yang matang dan siap kerja. Sayangnya sumber daya manusia yang melimpah belum dimanfaatkan sepenuhnya. Sebaliknya ada perbedaan antara jumlah angkatan kerja dan ketersediaan lapangan kerja, yang menyebabkan lapangan kerja tidak dapat menampung semua angkatan kerja.²

Sumber daya manusia harus ditingkatkan secara kualitatif dan maupun kuantitatif karena merupakan komponen utama pembangunan negara. Dunia pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas dan jumlah talenta dalam hal ini. Pada kenyataannya Pertumbuhan jumlah penduduk usia produktif Indonesia menempatkan pasar tenaga kerja dibawah tekanan yang signifikan. Banyak lulusan baru dan pencari kerja bersaing untuk memperoleh pekerjaan tetap, sementara perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan biaya efisien. Berangkat dari masalah ini, pemerintah kemudian meluncurkan program yang disebut pemagangan

¹ Detik.com “Negara dengan populasi terbanyak di dunia” https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-8107755/20-negara-dengan-populasi-terbanyak-di-dunia-ada-india-dan-indonesia#google_vignette, diakses pada 12 januari 2026

² Badan Pusat Statistik. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025*. Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2025.

atau magang. Program pemagangan direncanakan oleh pemerintah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja dan lulusan baru yang membutuhkan pengalaman kerja dan kompetensi kerja untuk memasuki dunia kerja. Program magang bertujuan untuk meningkatkan persaingan lulusan baru di era industri yang berkembang pesat.

Peserta magang di sektor manufaktur swasta kerap mengalami ketidakpastian mengenai hak-hak normatifnya, termasuk hak atas uang saku yang layak. Hal ini menunjukkan bahwa fenomena magang di Indonesia juga membawa sejumlah tantangan, terutama terkait dengan pemberian uang saku bagi peserta magang. Meskipun tidak ada ketentuan yang eksplisit dalam bentuk banyak peraturan ketenagakerjaan di Indonesia yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang saku kepada peserta magang, praktik ketenagakerjaan ini sering kali berujung pada kesenjangan dalam hak-hak peserta magang, yang pada gilirannya dapat berimbas pada masalah keadilan dalam pemberian uang saku.³

Kondisi seperti ini menggambarkan kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*. *Das sollen*, menurut norma hukum, menempatkan program magang sebagai wahana pendidikan dan pelatihan kerja yang menjunjung nilai pembelajaran, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Dalam kerangka ini, peserta magang seharusnya memperoleh perlindungan hukum, jaminan sosial, serta bimbingan profesional dari perusahaan. *Das sein* menunjukkan bahwa implementasi di lapangan justru jauh dari ketentuan normatif tersebut.

Ketidakjelasan pengaturan pemagangan berpotensi mengakibatkan pergeseran fungsi pemagangan dari sarana pembelajaran dan pelatihan kerja menjadi sarana pemanfaatan tenaga kerja dalam kerangka normatif, yang secara hukum dapat dikategorikan sebagai penyimpangan dari tujuan pemagangan. Praktik penyelenggaraan magang yang secara substansi menyerupai hubungan kerja formal. Penelitian ini terdapat indikasi bahwa skema pemagang dalam praktik tertentu berpotensi digunakan untuk mengaburkan batas antara hubungan pelatihan dan hubungan kerja formal, sehingga peserta magang menjalankan pekerjaan penuh tanpa memperoleh hak normatif sebagaimana pekerja tetap, kesenjangan ini terlihat jelas pada dunia usaha di sektor manufaktur, dimana pekerja dipekerjakan dalam proses produksi tanpa mematuhi persyaratan hukum.⁴ Selain itu, ketimpangan ini diperburuk oleh aspek sosiologi. Banyak peserta magang, terutama mahasiswa atau lulusan baru,

³ Safitri A H, Putri A K, Rahmadani A E, Lestari D I, Larisa D M R, Zahra H, & Putri R, "Tinjauan Yuridis Atas Keadilan Dalam Pemberian Upah Bagi Peserta Magang Berdasarkan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia di ". *Media Hukum Indonesia (MHI)*, Vol. 14 No. 02, 2024

⁴ Rangkuti A, dalam artikel "Kontrak Magang sebagai Hubungan Kerja Terselubung ", Vol. 04, No. 01. 2025 hal. 44-51

tidak tahu tentang hukum hubungan kerja nonformal mereka. Hal ini menunjukkan lemahnya implementasi kewajiban hukum mengenai perjanjian pemagangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sehingga mereka tidak memiliki dasar hukum untuk menuntut hak mereka jika terjadi pelanggaran.

Penelitian yuridis normatif diperlukan untuk mengkaji efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja magang di sektor manufaktur swasta berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Efektivitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah efektifitas normatif, yaitu sejauh mana peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan telah dirumuskan secara jelas, sistematis, konsisten, dan memadai dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja magang serta mencegah potensi eksploitasi akibat kelemahan atau ketidakjelasan norma hukum pemagangan.⁵

Penelitian ini diharapkan dapat memberi rekomendasi kebijakan kepada pemerintah, lembaga pendidikan, dan dunia industri agar program magang benar-benar digunakan sebagai cara belajar yang berharga dan berkeadilan sosial dari pada hanya untuk menghasilkan lebih banyak pekerjaan. Maka dari itu, penegakan hukum yang lebih efisien dan humanis dapat mengurangi perbedaan antara *das sollen* dan *das sein*.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait efektivitas pekerja magang tentang pembelajaran dan eksploitasi tersebut dengan judul: *“Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Magang di Sektor Manufaktur Swasta di Tinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan”*.

METODE PENELITIAN

Penelitian yuridis normatif adalah jenis yang menempatkan hukum sebagai standar atau aturan hukum. Peneliti hukum normatif, menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, dilakukan dengan melihat bahan hukum pustaka atau data skunder. Penelitian ini mengkaji hukum yang dianggap sebagai norma atau kaidah yang berlaku di masyarakat dan menjadi acuan untuk perilaku setiap orang.⁶

Metode penelitian yuridis normatif digunakan dalam penelitian ini dengan menempatkan norma hukum sebagai objek kajian utama untuk menganalisis dan menjawab permasalahan hukum yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan meninjau literatur, peraturan, dan doktrin hukum.

⁵ Lawrence M. Friedman, *The Legal System: A Social Science Perspective*, New York: Russell Sage Foundation, 1975, hlm. 15.

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 13.

Penelitian hukum normatif, menurut Soerjono Soekanto, adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bahan pustaka atau data skunder sebagai sumber utama, dengan tujuan untuk menyelidiki kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat.⁷ Penelitian yuridis normatif bertujuan untuk mengidentifikasi, menginterpretasi, dan memahami norma-norma hukum yang berlaku, serta menilai sejauh mana norma tersebut telah diimplementasikan dalam praktik. Pendekatan ini menitik beratkan pada analisis terhadap aturan hukum yang tertulis. Penelitian ini akan memberikan gambaran mengenai sejauh mana peraturan yang ada telah mampu memberikan perlindungan hukum bagi pekerja magang di sektor manufaktur swasta dengan tema “*Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Magang di Sektor Manufaktur Swasta di Tinjau dari Peraturan Perundang - Undangan Ketenagakerjaan*”.

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, artinya secara sistematis menggambarkan peraturan hukum tentang pemagangan dan kemudian dianalisis untuk menilai seberapa efektif perlindungan hukum terhadap pekerja magang. Selain itu, penelitian ini juga bersifat preskriptif, karena tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan argumen hukum tentang bagaimana peraturan pemagangan harus diterapkan untuk memenuhi prinsip perlindungan tenaga kerja

Pemilihan metode ini sangat relevan dengan permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini, yaitu efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja magang. Pendekatan ini memungkinkan peneliti yuridis normatif dapat mengidentifikasi dan menafsirkan norma-norma hukum yang mengatur kewajiban perusahaan dan pekerja magang atas aturan yang berlaku, khususnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Penelitian ini akan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas regulasi dan jalur hukum yang dapat ditempuh pekerja magang dan perusahaan untuk menuntut haknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Magang Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia

Perlindungan hukum terhadap peserta magang secara umum diwujudkan melalui beberapa instrumen. Pertama, perjanjian pemagangan secara tertulis harus dibuat antara peserta magang dan

⁷ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007).

perusahaan. Perjanjian ini harus mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak, program pemagangan jangka waktu pemagangan, dan jumlah uang yang diberikan kepada peserta magang. Ketentuan ini melindungi peserta magang dari tindakan sewenang-wenang perusahaan.⁸ Kedua, undang-undang mewajibkan perusahaan untuk memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta jaminan sosial kepada peserta magang. Peraturan ini menunjukkan bahwa peserta magang tidak hanya dianggap sebagai peserta pelatihan, tetapi juga sebagai individu yang berhak mendapatkan perlindungan saat bekerja di lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja.⁹ Ketiga, perusahaan harus menyediakan pembimbing atau instruktur yang memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dipelajari peserta magang. Ditunjukkan oleh ketentuan ini bahwa proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi kerja adalah tujuan utama pemagangan, bukan hanya memanfaatkan tenaga kerja untuk kepentingan produksi perusahaan.¹⁰

Pasal 21 hingga 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur pemagangan di Indonesia, dan peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri memperincikannya. Regulasi ini menunjukkan bahwa, negara telah menetapkan dasar hukum untuk pemagangan dan memberikan perlindungan hukum kepada peserta magang. Hingga saat ini belum terdapat pengaturan yang secara khusus mengatur penyelenggaraan pemagangan di sektor manufaktur swasta. Pelaksanaan pemagangan di sektor tersebut masih mengacu pada ketentuan pemagangan yang bersifat umum hingga belum mengakomodasi secara rinci karakteristik, kebutuhan, dan risiko kerja di industri manufaktur. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakseragaman dalam pelaksanaan pemagangan dan mempengaruhi efektivitas perlindungan hukum bagi peserta magang. Meskipun demikian, pengaturan yang berlaku tetap menjadi dasar hukum untuk memastikan bahwa tujuan pemagangan sebagai sarana pelatihan dan peningkatan keterampilan kerja dapat tercapai secara optimal.¹¹

Penemuan penelitian menunjukkan bahwa sistem hukum yang ada masih memiliki kelemahan. Salah satu masalah utama adalah tidak adanya peraturan yang secara tegas membedakan antara pekerjaan produktif yang biasa dilakukan pekerja tetap dan pembelajaran dalam pemagangan. Akibatnya, perusahaan dapat menyalahgunakan program pemagangan dengan menempatkan peserta

⁸Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang *Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri*, Pasal 10 dan Pasal 11.

⁹ Ibid., Pasal 13 huruf c dan huruf d.

¹⁰ Ibid., Pasal 8.

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 21–30.

magang pada pekerjaan yang hampir sama dengan bekerja normal tetapi tanpa hak-hak yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan.¹² Selain itu, tidak ada aturan yang cukup untuk mengawasi pelaksanaan pemagangan. Walaupun tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi program pemagangan, undang-undang belum mengatur secara rinci bagaimana peserta magang dapat melaporkan pelanggaran hak mereka. Kondisi ini dapat menyebabkan perlindungan hukum yang telah diberikan oleh peraturan perundang-undangan menjadi kurang efektif.¹³

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengaturan hukum ketenagakerjaan masih lebih menekankan aspek normatif daripada implementasi perlindungan hukum terhadap peserta magang. Dengan kata lain, regulasi telah memberikan dasar yang cukup untuk perlindungan peserta magang, tetapi penguatan dalam pengawasan, penegakan hukum, dan pemberian sanksi masih diperlukan untuk menjamin perlindungan yang optimal.

Peraturan ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya memberikan perlindungan kepada pekerja magang melalui perjanjian pemagangan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, uang saku, dan sertifikasi kompetensi. Akan tetapi, untuk mencapai tujuan perlindungan hukum terhadap peserta magang, diperlukan penyempurnaan regulasi dan penguatan pengawasan karena masih ada beberapa masalah, seperti ketidakjelasan batas antara magang dan hubungan kerja.

1. Perlindungan Hukum Preventif terhadap Pekerja Magang

Perlindungan hukum terhadap peserta magang dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia diwujudkan melalui berbagai ketentuan preventif yang mengatur pelaksanaan pemagangan. Salah satu bentuk utama adalah kewajiban perjanjian pemagangan sebagaimana diatur dalam pasal 10 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, yang memuat hak dan kewajiban para pihak, jangka waktu, serta uang saku.

Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang memberikan hak kepada peserta magang untuk memperoleh bimbingan, uang saku, K3, jaminan sosial (JAMSOS), dan sertifikat pemagangan. Ketentuan ini menegaskan perlindungan terhadap aspek kesejahteraan, keselamatan, dan pengembangan kompetensi peserta magang, termasuk kewajiban perusahaan menyediakan perlindungan K3 yang relevan dengan resiko kerja sektor manufaktur. Kewajiban

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020), hlm. 13–18.

¹³ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 8–10.

peserta kepesertaan dalam program jaminan sosial memberikan perlindungan terhadap resiko kevelakaan kerja, sakit dan risiko sosial lainnya selama pemagangan berlangsung.¹⁴

2. Perlindungan Hukum Represif terhadap Pekerja Magang

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya memberikan perlindungan preventif, tetapi juga perlindungan represif bagi peserta magang apabila terjadi pelanggaran hak.¹⁵ Perlindungan repressif tersebut diwujudkan melalui pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, yang mencakup pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pemagangan.

Terdapat sanksi hukum terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan pemagangan, termasuk perubahan ststus peserta magang menjadi pekerja apabila pemagangan dilakukan tanpa perjanjian yang sah.¹⁶ Perlindungan represif juga dapat dilakukan melalui mekanisme pengaduan ke instansi ketenagakerjaan untuk memastikan adanya pemeriksaan dan tindakan terhadap pelanggaran hak peserta magang.¹⁷ Instansi ketenagakerjaan dapat melakukan pemeriksaan, pembinaan, dan tindakan sesuai dengan kewenangannya untuk memastikan terpenuhinya perlindungan hukum bagi peserta magang. Perlindungan represif tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian pelanggaran, tetapi juga sebagai instrumen penegakan hukum guna mendorong kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan pemagangan dan menjamin terpenuhinya hak-hak peserta magang

3. Upaya Penguatan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Magang di Sektor Manufaktur Swasta

Analisis yang dilakukan terhadap peraturan pemagangan dan seberapa efektif perlindungan hukum terhadap pekerja magang di sektor manufaktur swasta, ditemukan bahwa meskipun peraturan tersebut memberikan perlindungan hukum, ada kelemahan yang dapat menyebabkan ketidakadilan dan eksploitasi terhadap peserta magang, diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan perlindungan hukum untuk memastikan bahwa perlindungan tersebut dipenuhi.

Penyempurnaan regulasi diperlukan, terutama melaalui pengaturan yang lebih rinci mengenai pemagangan di sektor manufaktur swasta, agar perlindungan hukum terhadap peserta magang dapat diwujudkan secara lebih efektif serta memberikan kepastian hukum bagi seluruh pihakn yang terlibat.

¹⁴ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm. 208–210.

¹⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 20–21.

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 22 ayat (3).

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Pers, 2020), hlm. 149–150.

4. Reformasi Regulasi Pemagangan

Regulasi pemagangan saat ini harus diubah untuk melindungi pekerja magang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri adalah undang-undang yang mengatur pemagangan. Masih ada beberapa kelemahan dalam regulasi yang dapat menyebabkan ketidakpastian hukum. Salah satu masalahnya adalah tidak adanya peraturan yang secara tegas membedakan jenis pekerjaan yang dapat diberikan kepada peserta magang dari pekerjaan tetap. Akibatnya, peserta magang sering dimanfaatkan untuk bekerja pada pekerjaan yang produktif dengan karakteristik yang sama dengan pekerja tetap. Oleh sebab itu, diperlukan peraturan yang lebih rinci mengenai jenis pekerjaan yang dapat diberikan kepada peserta magang serta batasan keterlibatan peserta magang.¹⁸

Pengaturan mengenai standar minimum uang saku bagi peserta magang perlu diatur secara tegas dalam pengaturan perundang-undangan guna menjamin kepastian hukum, mencegah kesenjangan perlakuan antara perusahaan dan memberikan perlindungan hukum yang lebih adil bagi peserta magang. Ini penting untuk menghindari kompensasi yang tidak adil yang dapat mengarah pada penggunaan tenaga kerja terselubung. Reformulasi regulasi juga harus mencakup ketentuan yang lebih jelas mengenai konsekuensi hukum bagi perusahaan yang menyalahgunakan program pemagangan. Regulasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengatur, tetapi juga berfungsi sebagai alat yang efektif untuk melindungi peserta magang dari tindakan hukum yang tidak sah.

5. Penguatan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan

Efektivitas perlindungan hukum terhadap peserta magang ditentukan oleh seberapa efektif regulasi dan seberapa efektif pengawasan terhadap pelaksanaannya. Menurut teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, penegak hukum adalah salah satu komponen utama yang menentukan seberapa baik suatu peraturan hukum berfungsi.¹⁹ Pengawasan program pemagangan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa peraturan perundang-undangan dipatuhi. Masih ada beberapa kendala, seperti jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas, luasnya cakupan pengawasan, dan tingkat pemeriksaan yang rendah untuk program pemagangan.

Peningkatan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, pengoptimalan pengawasan berbasis TI (teknologi informasi), dan peningkatan koordinasi antara Kementerian Ketenagakerjaan,

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 21–22

¹⁹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 8.

Dinas Ketenagakerjaan daerah, dan perusahaan penyelenggara pemagangan adalah semua langkah yang diperlukan untuk memperkuat sistem pengawasan. Selain itu, perlu diterapkan sistem pelaporan berkala yang mewajibkan organisasi untuk melaporkan kepada lembaga ketenagakerjaan tentang bagaimana program pemagangan dilaksanakan. Hak-hak peserta magang dapat dilindungi dengan menggunakan sistem sebagai alat pencegahan.

6. Penguatan Mekanisme Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa

Mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa yang mudah diakses oleh pihak yang dirugikan sangat penting untuk perlindungan hukum yang efektif. Karena mereka memiliki posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan perusahaan, peserta magang adalah pihak yang paling rentan dalam konteks pemagangan. Dalam kebanyakan kasus, peraturan pemagangan tidak menjelaskan secara rinci bagaimana peserta magang dapat menggunakan proses penyelesaian sengketa khusus apabila perusahaan melanggar hak mereka.

Peserta magang sering mengalami kesulitan ketika mereka ingin mengajukan pengaduan atas pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Maka, diperlukan peningkatan mekanisme pengaduan melalui pembentukan sarana khusus untuk pengaduan peserta magang yang dapat terhubung ke sistem pengawasan ketenagakerjaan. Mekanisme harus menjaga identitas pelapor tetap rahasia dan melindungi mereka dari represi perusahaan. Untuk memberi peserta magang akses terhadap keadilan, prosedur penyelesaian sengketa harus lebih mudah, murah, dan cepat. Philip M. Hadjon mengemukakan konsep perlindungan hukum, yang menekankan pentingnya melindungi warga negara melalui mekanisme hukum yang efektif. Upaya ini sejalan dengan konsep ini.²⁰

7. Peningkatan Perlindungan Hak-Hak Magang

Peningkatan perlindungan hukum harus difokuskan pada hak-hak peserta magang. Secara umum, peserta magang memiliki hak atas uang saku, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, bimbingan, dan sertifikat pemagangan.²¹ Perlindungan harus diperkuat untuk menangani berbagai masalah yang muncul dalam praktik. Salah satu tindakan yang dapat diambil adalah mewajibkan semua peserta magang untuk terdaftar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Selain itu, perlu ditetapkan standar minimum uang saku yang mempertimbangkan kebutuhan dasar peserta magang dan kondisi sektor usaha yang relevan. Peningkatan transparansi perjanjian pemagangan juga harus memperkuat hak peserta magang. Setiap perjanjian pemagangan

²⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 25.

²¹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, Pasal 13.

harus menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak, jenis pekerjaan yang akan dilakukan, durasi pemagangan, metode pelatihan yang diberikan, dan prosedur untuk mengadukan pelanggaran.

Pemerintah perlu meningkatkan sosialisasi mengenai ketentuan pemagangan kepada perusahaan dan peserta magang untuk memperkuat pemahaman terhadap hak dan kewajiban para pihak serta mendukung efektivitas perlindungan hukum. Soerjono Soekanto menyatakan bahwa peningkatan kesadaran hukum merupakan bagian penting dari perlindungan hukum yang efektif. Peningkatan standar hukum tidak hanya melindungi hak-hak peserta magang tetapi juga meningkatkan kesadaran hukum, pengawasan yang lebih baik, dan akses yang lebih baik ke mekanisme perlindungan hukum.

8. Analisis Pengaturan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Magang

Hasil evaluasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menunjukkan bahwa Indonesia memiliki sistem hukum yang mengatur pelaksanaan pemagangan dan perlindungan hukum bagi peserta magang. Sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja nasional, negara bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada peserta magang melalui peraturan ini. Perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana peraturan yang ada dapat memberikan perlindungan hukum yang optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah beberapa peraturan yang mengatur perlindungan hukum terhadap pekerja magang di Indonesia. Dengan mengatur perjanjian pemagangan, hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, uang saku, pembimbing atau instruktur, dan sertifikat pemagangan setelah program berakhir, peraturan tersebut memberikan dasar hukum untuk pelaksanaan pemagangan.²²

Efektivitas Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Magang di Sektor Manufaktur Swasta

Analisis efektivitas perlindungan hukum terhadap peserta magang di sektor manufaktur swasta tidak cukup hanya melihat keberadaan regulasi, tetapi juga pelaksanaannya dalam praktik. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 mengatur pemagangan, mereka tidak serta-merta menjamin bahwa perlindungan hukum efektif.

²² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 21–30; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang *Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri*.

Sehingga diperlukan pendekatan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, yang menilai hukum berdasarkan lima faktor: substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana dan fasilitas, masyarakat, dan kebudayaan hukum. Kelima faktor tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain dalam praktik hukum.²³

Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja magang dapat dianalisis secara komprehensif dengan menilai apakah substansi hukum telah mengatur hak dan kewajiban para pihak secara jelas, apakah penegak hukum telah melaksanakan fungsi pengawasan secara optimal, serta apakah sarana dan fasilitas pendukung telah tersedia untuk perundang-undangan. Selain itu, tingkat kesadaran hukum perusahaan dan peserta magang, serta budaya hukum yang berkembang dalam masyarakat, turut menentukan keberhasilan penerapan ketentuan pemagangan. Apabila salah satu faktor dari kelima faktor tersebut belum berjalan secara optimal, maka efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja magang akan sulit terwujud meskipun telah tersedia dasar hukum yang memadai. Analisis terhadap kelima faktor tersebut menjadi penting untuk mengidentifikasi sejauh mana peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja magang di sektor manufaktur swasta serta mengetahui faktor-faktor yang masih memerlukan penyempurnaan.

1. Efektivitas Perlindungan Hukum Di Tinjau dari Faktor Hukum (Substansi Hukum)

Substansi hukum merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas perlindungan hukum terhadap peserta magang karena kejelasan, konsistensi, dan kepastian norma hukum mempengaruhi pelaksanaan ketentuan pemagangan sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto. Substansi hukum mencakup hal-hal seperti kejelasan aturan, konsistensi norma, kepastian hukum, dan kemampuan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tujuan hukum lebih mudah dicapai jika norma hukum dirumuskan dengan jelas dan dapat diterapkan secara efektif. Sebaliknya, norma yang tidak jelas atau tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat akan mengurangi efektivitas hukum.²⁴ Kualitas substansi hukum sangat penting dalam hal perlindungan hukum peserta magang di sektor manufaktur swasta karena pelaksanaannya bergantung pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.²⁵

Analisis faktor hukum menurut teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6

²³ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, hlm. 8–10.

²⁴ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm. 8–10.

²⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tahun 2020 memberikan landasan hukum yang cukup jelas untuk melindungi pekerja magang di sektor manufaktur swasta. Regulasi ini menetapkan hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan penyelenggara magang. Perlindungan hukum masih bermasalah karena beberapa kelemahan regulasi. Kelemahan tersebut termasuk tidak adanya standar minimum uang saku, mekanisme pengaduan yang tidak ideal, dan kekaburan norma tentang batas antara pemagangan dan hubungan kerja. Sehingga, penyempurnaan regulasi diperlukan untuk memberikan kepastian hukum dan mencegah program pemagangan di sektor manufaktur disalahgunakan.

2. Efektivitas Perlindungan Hukum Ditinjau dari Faktor Penegak Hukum

Teori efektivitas hukum Soerjono soekanto menyatakan bahwa, faktor penegak hukum adalah salah satu faktor penting yang menentukan seberapa efektif suatu peraturan hukum diterapkan dalam masyarakat. Pihak-pihak yang memiliki otoritas untuk menerapkan, mengawasi, dan menegakkan hukum dikenal sebagai penegak hukum. Meskipun undang-undang telah dibuat dengan baik dan jelas, mereka tidak akan berhasil mencapai tujuan mereka jika tidak ada lembaga yang mampu menerapkan dan mengawasi undang-undang secara efektif.²⁶ Dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja magang di sektor manufaktur swasta, faktor penegak hukum terkait erat dengan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan dan bagaimana program pemagangan dijalankan. Ketiga elemen tersebut merupakan ukuran penting untuk menilai apakah perlindungan yang diatur dalam undang-undang benar-benar diterapkan dalam kehidupan nyata.

Perlindungan hukum terhadap pekerja magang di sektor manufaktur swasta menurut teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto belum sepenuhnya efektif. Pengawasan ketenagakerjaan dan Kementerian ketenagakerjaan memiliki wewenang yang jelas untuk membina dan mengawasi program pemagangan. Jumlah pengawas yang terbatas, mekanisme pengaduan yang buruk, dan sistem evaluasi dan pengaswan yang tidak memadai menyebabkan perlindungan hukum yang diberikan kepada peserta magang tidak terpenuhi. Untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap pekerja magang di sektor manufaktur swasta, diperlukan peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, peningkatan koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah, dan pengembangan sistem pengawasan berbasis digital.

3. Efektivitas Perlindungan Hukum Ditinjau dari Faktor Sarana dan Prasarana

Teori efektivitas hukum Soerjono soekanto menyatakan bahwa, faktor sara dan fasilitas adalah salah satu faktor yang menentukan apakah suatu aturan hukum efektif atau tidak. Perangkat yang

²⁶ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 8–10.

mendukung pelaksanaan dan penegakan hukum untuk mencapai tujuan hukum secara optimal dikenal sebagai sarana dan fasilitas. Jika tidak ada sarana dan fasilitas yang memadai, peraturan yang baik tidak akan berfungsi. Sebaliknya, memiliki sarana dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepatuhan terhadap hukum dan memperkuat perlindungan hukum bagi masyarakat.²⁷ Faktor sarana dan fasilitas yang terkait dengan perlindungan hukum pekerja magang di sektor manufaktur swasta termasuk sistem pengawasan digital, mekanisme pengaduan, akses ke bantuan hukum, dan akses ke penyelesaian sengketa.

Perlindungan hukum terhadap peserta magang belum optimal di sektor manufaktur swasta, berdasarkan faktor sarana dan fasilitas dalam teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto. Meskipun ada sarana pengaduan, bantuan hukum, dan penyelesaian sengketa yang tersedia, pelaksanaannya masih menghadapi masalah seperti keterbatasan akses dan kepastian hukum. Selain itu, sistem pengawasan yang belum terintegrasi secara digital membuat pengawasan bergantung pada sumber daya yang dimiliki oleh pengawas ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa elemen sarana dan fasilitas masih menjadi kendala dalam memberikan perlindungan hukum yang efektif bagi peserta magang. Diperlukan penguatan fasilitas pengaduan khusus, peningkatan akses ke bantuan hukum, kejelasan prosedur penyelesaian sengketa, dan pembentukan sistem pengawasan digital yang komprehensif.²⁸

4. Efektifitas Perlindungan Hukum Ditinjau dari Faktor Masyarakat

Teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto menyatakan bahwa, faktor masyarakat adalah suatu komponen yang sangat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan peraturan hukum. Karena hukum pada dasarnya bertujuan untuk mengatur perilaku manusia dalam kehidupan bermasyarakat, masyarakat sebagai subyek hukum memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif hukum itu sendiri. Jika masyarakat yang dituju tidak memahami, atau melaksanakan ketentuan hukum, peraturan tersebut tidak akan efektif.²⁹ Dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja magang di sektor manufaktur swasta, faktor masyarakat dapat dilihat melalui tingkat kesadaran hukum peserta magang, bagaimana perusahaan memahami aturan magang, dan bagaimana peserta magang berposisi dengan perusahaan. Ketiga komponen tersebut sangat mempengaruhi seberapa efektif perlindungan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

²⁷ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 37.

²⁸ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm. 208–210.

²⁹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 45.

Faktor masyarakat dalam teori Soerjono Soekanto, perlindungan hukum terhadap pekerja magang di sektor manufaktur swasta belum sepenuhnya efektif. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa peserta magang kurang mengenal hukum, perusahaan kurang memahami aturan magang, dan peserta magang memiliki posisi tawar yang lemah dalam hubungan mereka dengan perusahaan. Ketiga kondisi tersebut menunjukkan bahwa hambatan terhadap efektivitas perlindungan hukum berasal dari substansi hukum dan aparat penegak hukum serta masyarakat sebagai subyek yang menjalankan hukum. Untuk meningkatkan efisiensi perlindungan hukum, diperlukan upaya yang lebih komperhensif. Ini harus mencakup penyebaran regulasi pemagangan, pendidikan tentang hukum ketenagakerjaan, pembinaan bisnis, dan penguatan hak peserta magang untuk memperjuangkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

5. Efektivitas Perlindungan Hukum Ditinjau dari Faktor Kebudayaan Hukum

Teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto menyatakan bahwa, kebudayaan hukum (*legal culture*) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi apakah suatu hukum berhasil diteapkan dalam masyarakat. Kebudayaan hukum menunjukan sikap, nilai, pola pikir, kebiasaan, dan perilaku masyarakat terhadap hukum yang berlaku. Jika budaya hukum yang mendorong orang untuk menghormati dan melaksanakan hukum secara sadar mendukung peraturan hukum, peraturan tersebut dapat dianggap efektif. Sebaliknya, jika budaya hukum berkembang secara bertentangan dengan tujuan hukum, keberhasilan peraturan, meskipun peraturan tersbut dibuat dengan baik, akan terjadi kurang efektif.³⁰ Dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja magang di sektor manufaktur swasta, faktor kebudayaan hukum sangat penting karena pelaksanaan pemagangan dipengaruhi oleh budaya kerja yang berkembang di lingkungan perusahaan dan masyarakat, serta ketentuan hukum tertulis. Budaya kerja di industri manufaktur adalah contoh budaya yang menerima pelanggaran hak demi memperoleh pengalaman kerja.

Faktor kebudayaan hukum yang ditemukan dalam teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, perlindungan hukum terhadap pekerja magang di sektor manufaktur swasta masih belum sepenuhnya efektif. Ini karena budaya kerja yang lebih fokus pada produktivitas daripada pembelajaran, budaya yang menerima pelanggaran hak untuk memperoleh pengalaman kerja, dan budaya yang menganggap peserta magang sebagai tenaga kerja murah. Untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap pekerja magang, tidak hanya diperlukan penyempurnaan regulasi dan pengawasan, tetapi juga perubahan budaya hukum melalui pendidikan, sosialisasi, dan pembinaan kepada perusahaan dan.

³⁰ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 59–60.

Ketiga kondisi tersebut menunjukkan bahwa hambatan terhadap efektivitas hukum berasal dari budaya hukum yang berkembang dalam masyarakat dan lingkungan kerja.

6. Analisis Keadilan dalam Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Magang di Sektor Swasta

Keadilan merupakan salah satu tujuan utama hukum. Dalam konteks hubungan ketenagakerjaan, keadilan menjadi prinsip yang sangat penting karena hukum harus mampu menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban antara pihak-pihak yang memiliki kedudukan yang berbeda, termasuk antara perusahaan dan pekerja magang. Pada dasarnya, tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja magang adalah untuk memastikan bahwa mereka dilayani dengan adil selama program magang dan tidak dieksploitasi atau disalahgunakan. Penelitian ini menggunakan Teori Keadilan Thomas Hobbes untuk menilai sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja magang telah mencerminkan prinsip keadilan.

Teori Thomas Hobbes menyatakan tujuan utama hukum adalah untuk menjaga ketertiban sosial dan memastikan pelaksanaan perjanjian. Keadilan dianggap tidak hanya sebagai kesetaraan mutlak, tetapi juga sebagai pelaksanaan hak dan kewajiban sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat secara sah.³¹ Teori ini relevan karena hubungan antara peserta magang dan perusahaan didasarkan pada perjanjian pemagangan yang mengatur hak dan kewajiban para pihak. Sehingga, keadilan dapat dinilai dari sejauh mana perjanjian tersebut dilaksanakan secara konsisten dan memberikan perlindungan yang seimbang bagi masing-masing pihak.

7. Keadilan dalam Hubungan antara Peserta Magang dan Perusahaan

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban yang seimbang antara perusahaan dan peserta magang. Perjanjian pemagangan mewajibkan perusahaan dan peserta magang untuk memenuhi hak dan kewajiban masing-masing secara proporsional. Peserta magang berhak atas pembelajaran, uang saku, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, dan perlindungan sosial.³²

Teori keadilan Thomas Hobbes menunjukan bahwa hubungan antara peserta magang dan perusahaan dapat diukur jika hak dan kewajiban seimbang, prinsip kewajaran (*fairness*) diterapkan, dan pihak yang lebih lemah dilindungi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 secara umum mengakomodasi ketiga komponen tersebut. Melihat standar minimum uang saku, ketidakjelasan

³¹ ² Ibid., hlm. 223.

³² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang *Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri*, Pasal 13 dan Pasal 16.

batas antara pemagangan dan hubungan kerja, dan dominasi perusahaan dalam hubungan pemagangan adalah beberapa kelemahan yang masih ada. Agar prinsip keadilan Thomas Hobbes dapat diterapkan secara lebih optimal dalam pelaksanaan pemagangan di sektor manufaktur swasta, diperlukan penyempurnaan regulasi dan penguatan pengawasan meskipun keadilan telah diatur secara normatif.

8. Potensi Eksploitasi Pekerja Magang dalam Sektor Manufaktur Swasta

Pengaturan perundang-undangan yang mengatur pemagangan dan prinsip perlindungan hukum dalam hukum ketenagakerjaan digunakan untuk menganalisis kemungkinan eksploitasi pekerja magang. Analisis ini penting karena, meskipun pemagangan secara hukum bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja peserta magang, terkadang terjadi kesalahan yang membuat mereka yang membuat mereka rentan terhadap perlakuan tidak adil. Pemagangan menurut Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berpengalaman dalam proses produksi barang dan jasa di perusahaan.³³ Menurut ketentuan tersebut, pendidikan dan pelatihan kerja adalah tujuan utama pemagangan, bukan penggunaan tenaga kerja untuk kepentingan produksi perusahaan.

Analisis normatif terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, eksploitasi pekerja magang di sektor manufaktur swasta dapat terjadi karena penugasan pekerja produktif yang menyerupai pekerja tetap, kompensasi yang tidak seimbang yang tidak seimbang bagi peserta magang, dan pergeseran tujuan pemagangan dari fungsi pelatihan kerja menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa, meskipun undang-undang telah mengatur perlindungan hukum terhadap peserta magang, pengawasan dan penegakan hukum harus diperkuat untuk memastikan tujuan pemagangan tetap sesuai dengan prinsip perlindungan hukum dan keadilan.

9. Analisis Keadilan terhadap Pengaturan Pemagangan

Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negara digunakan dalam penelitian yuridis normatif untuk menganalisis keadilan pengaturan pemagangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah peraturan yang berlaku saat

³³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 11.

ini telah mematuhi prinsip keadilan dan memberikan perlindungan hukum yang cukup kepada peserta magang, yang memiliki hubungan hukum yang lebih lemah dengan perusahaan.

Pengaturan pemagangan di Indonesia telah menunjukkan adanya upaya negara untuk mewujudkan keadilan dalam hubungan antara peserta magang dan perusahaan. Hal tersebut terlihat dari adanya pengaturan mengenai hak dan kewajiban para pihak, kewajiban pembuatan perjanjian pemagangan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pemberian uang saku, kepesertaan jaminan sosial, serta mewajibkan perusahaan menyediakan instruktur atau pembimbingan selama proses pemagangan berlangsung.³⁴

Hasil analisis normatif masih ditentukan beberapa kelemahan perlindungan hukum. Regulasi belum mengatur secara rinci mekanisme penyelesaian sengketa khusus bagi peserta magang apabila terjadi pelanggaran hak. Selain itu, tidak adanya standar minimum uang saku dan belum jelasnya parameter untuk membedakan pemagangan dengan hubungan kerja menyebabkan perlindungan hukum terhadap peserta magang belum sepenuhnya optimal. Dapat disimpulkan bahwa hak-hak peserta magang secara normatif telah mendapatkan perlindungan hukum melalui berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan. Akan tetapi, perlindungan tersebut masih memerlukan penguatan agar mampu memberikan jaminan perlindungan yang lebih efektif dan berkeadilan.

10. Analisis Efektivitas Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Magang

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, perlindungan hukum terhadap pekerja magang di sektor manufaktur swasta belum sepenuhnya efektif. Efektivitas hukum dipengaruhi lima faktor, faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana dan fasilitas, faktor masyarakat, dan faktor kebudayaan hukum.³⁵ Dari sudut pandang substansi hukum, undang-undang yang mengatur pemagangan telah memberikan dasar untuk perlindungan hukum, tetapi norma masih tidak jelas bagaimana membedakan pemagangan dari hubungan kerja. Dari sudut pandang penegak hukum, pengawasan ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan program pemagangan masih terbatas pada sumber daya yang tersedia dan ruang lingkup yang dapat diawasi. Proses pengaduan dan penyelesaian sengketa bagi peserta magang belum diatur secara khusus dan efektif dari segi sarana dan fasilitas. Dari sudut pandang masyarakat dan budaya hukum, peserta magang kurang memahami hukum, perusahaan tidak memiliki peluang yang baik untuk bekerja

³⁴Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 21–30; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang *Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri*.

³⁵ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 8.

dengan mereka, dan beberapa sektor industri manufaktur menganggap peserta magang sebagai tenaga kerja murah.

SIMPULAN

1. Pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja magang berdasarkan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. Pengaturan tersebut belum sepenuhnya optimal karena belum mengatur secara khusus penyelenggaraan pemagangan di sektor manufaktur swasta serta masih terdapat kelemahan mengenai standar uang saku, batas pemagangan dan hubungan kerja, serta mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa. Pelaksanaan pemagangan di sektor tersebut masih mengacu pada ketentuan pemagangan yang bersifat umum hingga belum mengakomodasi secara rinci karakteristik, kebutuhan, dan resiko kerja di sektor manufaktur.
2. Efektivitas pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja magang di sektor manufaktur swasta menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia ternyata belum efektif secara optimal. Ketidakefektifan tersebut dipengaruhi oleh kelemahan substansi hukum, keterbatasan pengawasan, sarana pengaduan yang belum optimal, rendahnya kesadaran hukum, dan budaya hukum yang masih berpotensi menempatkan peserta magang sebagai tenaga kerja murah. Kondisi tersebut meunjukkan bahwa keberadaan regulasi belum sepenuhnya menjamin pelaksanaan perlindungan hukum secara efektif.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya evaluasi dan optimalisasi pengaturan terhadap penyelenggaraan pemagangan di sektor manufaktur swasta, misalnya, pengaturan standar uang saku, memperjelas pembatasan pemagangan dan hubungan kerja, serta mengoptimalkan mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa bagi pekerja magang.
2. Perlu mengefektifkan secara optimal pada substansi hukum, pengawasan terhadap program pemagangan, sarana pengaduan, meningkatkan kesadaran hukum, serta memperkuat budaya hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adrian Sutedi. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Agusmidah. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bogor: Ghalia Indonesia, 2019.
- Aris Prio Agus Santoso dan Erna Chotidjah Suhatmi. Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yogyakarta: Nusa Media Jogja, 2021.
- Asri Wijayanti. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djulaeka dan Devi Rahayu. Buku Ajar Metode Penelitian Hukum. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Hyronimus Rhiti. Filsafat Hukum. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2015.
- Johnny Ibrahim. Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif. Malang: Banyumedia, 2025.
- Lawrence M. Friedman. The Legal System: A Social Science Perspective. New York: Russell Sage Foundation, 1975.
- Muhaimin. Metode Penelitian Hukum. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Peter F. Drucker. The Effective Executive. New York: Harper & Row, 1967.
- Peter Mahmud Marzuki. Penelitian Hukum. Jakarta: Prenada Media Group.
- Philipus M. Hadjon. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Richard M. Steers. Organizational Effectiveness: A Behavioral View. Santa Monica: Goodyear Publishing Company, 1977.
- Satjipto Rahardjo. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Satjipto Rahardjo. Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia. Jakarta: Kompas, 2003
- Siyoto, S., dan M. A. Sodik. Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing, 2015.
- Soekanto, Soerjono. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono. Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum. Jakarta: Rajawali Pers, 1982.
- Soekanto, Soerjono. Penelitian Hukum Normatif. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.
- Thomas Hobbes. Leviathan. London: Andrew Crooke, 1651.

Zaeni Asyhadie. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.

Jurnal dan Karya Ilmiah

Azied, F. U. Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. NI). Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022.

Hasanah, N. N., Robbani, M. R., & Suprayogi, Y. “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Peserta Magang di Indonesia.” Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa, 2024.

Rangkuti, A. “Kontrak Magang sebagai Hubungan Kerja Terselubung.” Nommensen Law Review, Vol. 4, No. 1, 2025.

Safitri, A. H., Putri, A. K., Rahmadani, A. E., Lestari, D. I., Larisa, D. M. R., Zahra, H., & Putri, R. “Tinjauan Yuridis Atas Keadilan Dalam Pemberian Upah Bagi Peserta Magang Berdasarkan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia.” Media Hukum Indonesia (MHI), Vol. 14, No. 2, 2024.

Siahaan, D., & Putra, M. “Perlindungan Hukum bagi Peserta Magang yang Tidak Memperoleh Hak Uang Saku Sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.” 2024.

Triana Agista, R., & Ngaisah, S. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan.” Journal of Police and Law Enforcement, Vol. 1, No. 1, 2023.

Website

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring. <https://kbbi.kemdikbud.go.id> diakses 13 juni 2024

Badan Pusat Statistik (BPS), Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2020, kategori C (Industri Pengolahan). https://ppid.bps.go.id/upload/doc/KBLI_2020_1659511143.pdf diakses 11 januari 2026

Detik.com “Negara dengan populasi terbanyak di dunia’ https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-8107755/20-negara-dengan-populasi-terbanyak-di-dunia-ada-india-dan-indonesia#google_vignette diakses pada 12 januari 2026.

Hukum online.com “Menenal pemagangan sebagai bagian sistem pelatihan kerja nasional” <https://www.hukumonline.com/berita/a/menenal-pemagangan-sebagai-bagian-sistem-pelatihan-kerja-nasional-lt64ed8fb85d748/> diakses 11 januari 2026.