

# Aspek Hukum Peserta Pemagangan dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020

**Author:**

Nizam Zakka Arrizal<sup>1</sup>  
Lanny Ramli<sup>2</sup>  
Samuel Dharma Putra Nainggolan<sup>3</sup>  
Hezron Sabar Rotua Tinambunan<sup>4</sup>  
Jamalum Sinambela<sup>5</sup>

**Affiliation:**

Universitas PGRI Madiun<sup>1</sup>  
Universitas Airlangga<sup>2,3</sup>  
Universitas Negeri Surabaya<sup>4</sup>  
Universitas Prima Indonesia<sup>5</sup>

**Corresponding email**

nizam@unipma.ac.id<sup>1</sup>  
snainggolan43@gmail.com<sup>2</sup>  
hezrontinambunan@unesa.ac.id<sup>4</sup>  
jamsinambela@gmail.com<sup>4</sup>

**Abstrak:**

**Latar belakang:** Pemagangan Negara di Indonesia diselenggarakan oleh perusahaan yang berkedudukan di Negara Republik Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Negara. Tingginya angka pengangguran, kompetensi tenaga kerja yang menganggur, dan adanya pelanggaran dari pemagangan menjadi latar belakang diadakannya kajian hukum mengenai perlindungan hukum pemagangan negara. Isu hukum yang terdapat dalam penelitian ini adalah status Pemagangan Negara dan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Pemagangan Negara apabila terjadi pelanggaran.

**Metode penelitian:** Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

**Hasil penelitian:** Dari hasil penelitian, status magang negara berbeda dengan pekerja. Selanjutnya upaya hukum jika terjadi perselisihan adalah melalui jalur litigasi (penyelesaian perselisihan didalam/pengadilan) atau diluar pengadilan yang dirinci menjadi mediasi, mekanisme bipartite, arbitrase, konsiliasi, dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

**Kata kunci:** Pemagangan Negara, Perselisihan, Upaya Hukum.



*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

## Pendahuluan

Keberadaan sektor industri erat kaitannya dengan salah satu disiplin ilmu hukum yakni hukum perburuhan karena menyangkut kepentingan masing-masing pihak yang ada didalamnya. Pemagangan sebagai salah satu proses belajar dan berlatih untuk menjadi pekerja yg berkualitas dapat diibaratkan seperti masa pra-bekerja sehingga untuk peserta magang cukup tepat jika disebut sebagai pra-pekerja karena yang bersangkutan bisa saja menjadi pekerja di perusahaan yang sama atau memang belum cukup memenuhi kriteria untuk bekerja diperusahaan tersebut menurut manajemen perusahaan sehingga bisa menjadi pekerja di perusahaan lain atau bekerja sendiri melalui wirausaha. Menurut Anwar, pemagangan merupakan proses pembelajaran dimana seseorang memperoleh dan menguasai suatu keterampilan tanpa dan/atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (Anwar, 2015). Sedangkan menurut Sumardiono pemagangan adalah proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan di dunia nyata, selain itu magang merupakan suatu proses mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan problematika nyata di sekitar (Sumardiono, 2014).

Terlebih lagi, peserta magang juga harus melaksanakan beberapa fungsi dan kewajiban yang hampir sama dengan para pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu juga, hak peserta magang juga harus dipenuhi serta dihormati. Namun, dalam praktiknya kadang juga ada penyimpangan terhadap kegiatan magang diantaranya terlalu rendahnya uang saku atau transport bagi peserta magang, tidak adanya perjanjian pemagangan baru setelah masa pemagangan lebih dari setahun, atau bahkan menggunakan proses magang untuk menghindari rekrutmen pekerja yang asli. Tujuan dari pemagangan adalah untuk meningkatkan serta mengembangkan kompetensi sebelum terjun ke dunia kerja, akan tetapi karena hal tersebut semakin banyak perusahaan yang meremehkan status dari peserta pemagangan sehingga terjadi pengurangan hak dan kewajiban peserta pemagangan pada perjanjian pemagangan.

Dari penjelasan diatas, sudah seharusnya segala informasi dan prosedur pemagangan diketahui oleh semua orang baik peserta pemagangan, pengusaha, atau pihak-pihak lain yang berkepentingan karena dewasa ini hampir semua perusahaan pasti memberlakukan proses magang (atau yang biasanya dikenal dengan istilah *Training/On The Job Training OJT*) sebelum mengangkat seseorang menjadi pekerja tetap di suatu perusahaan (Puspita Dian, 2016). Kebutuhan pemahaman akan hukum ketenagakerjaan juga sangat fundamental setahun belakangan. Hal ini ditandai dengan diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN terhitung sejak tanggal 1 Januari 2016. Penyebabnya adalah bebasnya warga negara ASEAN untuk memasuki Indonesia tanpa visa yang artinya akan berdampak munculnya persaingan tenaga kerja. Oleh sebabnya masyarakat Indonesia sebagai tuan rumah harus benar-benar siap berkompetisi dengan tenaga kerja asing. Salah satu inisiatif yang digagas oleh pemerintah diantaranya melalui program pemagangan untuk menyiapkan ketrampilan dan keahlian sehingga menjadi terobosan untuk memantaskan diri menjadi pekerja yang berkompeten dan lebih unggul dibanding pekerja asing.

Pada praktiknya banyak terjadi penyimpangan terhadap keberadaan pemagangan itu sendiri khususnya terhadap peserta pemagangan (untuk selanjutnya disebut pemagang). Beberapa penyimpangan diantaranya: tidak adanya perjanjian pemagangan, beban yang sama antara pemagang dengan pekerja, imbalan yang berbeda antara pemagang dan pekerja dengan tugas dan tanggungjawab yang sama, jangka waktu pemagangan yang melebihi batas maksimal, tidak adanya peningkatan status dari pemagang menjadi pekerja, dan penyimpangan-penyimpangan lain, perjanjian pemagangan tidak bekerja sebagaimana yg diharapkan oleh para pihak, perjanjian pemagangan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contoh nyata yang bisa ditelusuri ialah kasus pemagangan di toko sparepart motor pada Putusan Nomor 04/G/2013/PHL.JBI di Kota Jambi yang intinya pekerja di toko tersebut diberi imbalan dibawah kepatutan dan tidak kunjung diangkat menjadi pekerja sampai akhirnya si pekerja dikeluarkan dari usaha itu. Contoh lain yang sedang berlangsung ialah kasus pelanggaran pemagangan oleh PT Pelindo yang intinya adanya pemberhentian para pekerja secara sepihak oleh perusahaan. Pemberhentian ini dilakukan sejak April 2016 dan memberhentikan sebanyak kurang lebih 224 pekerja, beberapa diantaranya ialah pemagang dan yang lebih tragis ada satu diantaranya yang menjalani magang kurang lebih 6 tahun di perusahaan “plat merah ini” (Aka Zal, 2016).

## Metode Penelitian

Tipe penelitian artikel ini adalah yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan, teori-teori, atau pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan materi penulisan yang akan dibahas. Pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengkaji masalah ini adalah dengan *Statute Approach*, dan *Conceptual Approach*. *Statute Approach* (pendekatan perundang-undangan) adalah penelitian yang menggunakan perundang-undangan, terkait dengan peraturan, perjanjian dan kebijakan (Marzuki, 2005).

## Hasil

### Eksistensi Pemagangan Didalam Sistem Hukum Nasional

Indonesia sebagai Negara Hukum (*Rechtsstaat*) sekaligus penganut prinsip *Rule of Law* telah membentuk beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keberadaan pemagangan didalam negeri yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai “Undang-Undang Ketenagakerjaan”) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (selanjutnya disebut sebagai “Permenaker Pemagangan”). Hukum Ketenagakerjaan apabila dikaji melalui Teori Hukum Pembangunan yang dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja memiliki fungsi sebagai suatu sarana pembaharuan masyarakat, yaitu sebagai pengatur arah kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat kearah kegiatan yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan dan mencapai pembangunan nasional yang diarahkan untuk mengawasi, mengatur, maupun membina seluruh kegiatan apapun yang berhubungan dengan tenaga kerja (Febi Cindy, dkk: 2022).

Oleh sebab itulah pihak-pihak yang terlibat pada pemagangan didalam negeri harus tunduk dan patuh terhadap kedua peraturan tersebut. Selain kedua peraturan tersebut, istilah pemagangan juga disebut dibeberapa peraturan perundang-undangan seperti didalam PP No 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional pada Pasal 9 ayat (3) dan ayat (4); Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pendanaan Sistem Pelatihan Kerja; dan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : 770/Kmk.04/1990 tentang Perlakuan Pajak Penghasilan Atas Biaya Latihan Karyawan, Permagangan dan Bea Siswa (menggunakan istilah permagangan).

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkategorikan Pemagangan sebagai salah satu kegiatan Pelatihan Kerja sebagaimana diatur didalam Pasal 21. Kegiatan Pemagangan dibagi menjadi 2 jenis yaitu Pemagangan Didalam Negeri dan Pemagangan Diluar Negeri. Keduanya diatur didalam Pasal 24 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan secara spesifik didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Permenakertrans). Pemagangan Didalam Negeri diatur didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (selanjutnya disebut sebagai “Permenaker Pemagangan”) sedangkan Pemagangan Diluar Negeri diatur didalam Permenakertrans Nomor. 08/Per/Men/V/2008 Tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri. Sebelum dua permen tersebut terbit, sebenarnya ada peraturan pemagangan yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 21/MEN/X/2005 tentang Penyelenggaraan Pemagangan dan Permenakertrans Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri yang keberlakuan keduanya telah dicabut sehingga ketentuannya tidak mengikat lagi.

Pemagangan Didalam Negeri sebagai salah satu sarana Pelatihan Kerja harus mempunyai indikator sebagai batasan dan ketentuan kegiatannya. Salah satunya ialah pengaturan tentang Program Pemagangan yang sekurang-kurangnya memuat beberapa hal berdasarkan Pasal 5 ayat (2) Permenaker Pemagangan, yakni: nama program; tujuan program; kompetensi yang akan dicapai, jangka waktu Pemagangan, persyaratan peserta Pemagangan, persyaratan Pembimbing Pemagangan, dan kurikulum dan silabus. Adanya ketentuan ini tentunya sebagai pedoman bagi perusahaan atau LPK untuk menyelenggarakan Pemagangan. Kegiatan Pemagangan tidak bisa berjalan apa adanya atau ala kadarnya sehingga terasa asal terlaksana. Oleh sebabnya Pemagangan harus didasarkan atas perjanjian antara peserta Pemagangan dan Pengusaha dan dibuat secara tertulis sebagaimana diatur didalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan jo. Pasal 10 ayat (1) Permenakertrans Pemagangan. Berdasarkan Pasal 1313 BW, Perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Sedangkan

dalam Pasal 213 Bab 5 Buku 6 NBW memberikan batasan sebagai berikut: “*A contract in the sense of this title is a multilateral juridical act whereby one or more parties assume an obligation towards one or more other parties*” (Simamora, 2006).

Dari kedua batasan definisi tersebut, terdapat sifat alamiah dari perjanjian yaitu pertukaran janji (Simamora, 2016). Pertukaran janji ini minimal melibatkan dua orang, yaitu bisa melibatkan antara orang perorangan (*natuurlijke persoon*) atau badan hukum (*recht persoon*). Perjanjian Pemagangan yang merupakan turunan Perjanjian pada umumnya, adalah tergolong Perjanjian Tidak Bernama (*innominaat*) sebagaimana diatur didalam Pasal 1319 BW. Sehingga keabsahaanya pun mengikuti keabsahan perjanjian pada umumnya yang diatur didalam pasal 1320 BW yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya (*de toedtemming van degen die zich verbinden*)
2. Kecakapan untuk membuat perjanjian (*de bekwaanheid om eene verbintenis aan te gaan*)
3. Objek tertentu (*eenbepaald onderwerp*)
4. Kausa yang diperbolehkan (*eene geoorloofde oorzaak*).

Syarat-syarat sahnya suatu perjanjian dalam Pasal 1320 BW bersifat kumulatif, artinya semua harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Apabila terdapat syarat yang tidak terpenuhi maka perjanjian tidak dapat dijalankan. Syarat pertama dan kedua merupakan syarat yang bersifat subyektif yaitu apabila tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, apabila syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi, maka perjanjian dikatakan batal demi hukum.

Materi terpenting yang harus dimuat didalam Perjanjian Pemagangan adalah jangka waktu. Berdasarkan pasal 5 ayat (5) Permenaker Pemagangan, jangka waktu magang adalah paling lama 1 (satu) tahun. Artinya, peserta Pemagangan bisa melaksanakan kegiatan Pemagangan kurang dari setahun sepanjang disepakati para pihak. Hal ini dirasa cukup bagi Peserta Magang untuk belajar segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompetensi dari objek Pemagangan itu sendiri. Dalam setahun, Peserta dapat belajar mengenai proses produksi, pengemasan, penjualan, bahkan setahun itu juga cukup jika diadakan evaluasi secara berkala.

Biasanya peserta Pemagangan merupakan lulusan Sekolah Menengah atau Perguruan Tinggi, diharapkan waktu setahun telah membekali ilmu praktek yang tidak ada dalam bangku kelas. Sehingga tidak terlampau lama melaksanakan Magang karena teori dan materi telah tersampaikan didalam kelas dan akhirnya dapat bekerja sesuai kompetensinya. Lebih lanjut berdasarkan Permenaker No 6 Tahun 2020 terkait pemagangan, pengusaha dan peserta pemagangan juga harus mengikuti sebagaimana persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

1. Program-program pemagangan;
2. Sarana dan prasarana terhadap peserta magang;
3. Pembimbingan pemagangan.

Pada ketentuan yang lama (Permenakertrans Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri) terdapat akibat tersendiri jika waktu pemagangan lebih dari satu tahun. Dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu akan memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun, maka harus dituangkan dalam perjanjian pemagangan baru dan dilaporkan kepada dinas kabupaten/kota setempat sebagaimana diatur pada pasal Pasal 7 ayat [4] dan ayat [5] Pemennaker No 6 Tahun 2020 Pemagangan Didalam Negeri. Akan tetapi, di ketentuan baru Permenaker Pemagangan 6/2020

tidak dijumpai. Jika dalam aspek hukum perburuhan pada umumnya terdapat hubungan kerja yang timbul akibat adanya perjanjian kerja, maka cukup tepat jika dalam aspek pemagangan terdapat pula hal yang sama yaitu adanya hubungan pemagangan yang timbul akibat adanya perjanjian pemagangan.

Diaturannya mengenai pemagangan dalam hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai sarana perlindungan hukum terhadap pemangag. Philipus M. Hadjo mendefinisikan perlindungan hukum sebagai perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan (Hadjon, 2010).

Dikarenakan hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk melindungi warga masyarakat yang berprofesi sebagai pekerja agar terhindar dari kesewenang-wenangan, maka segala peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan harus bersifat memaksa (hukum publik) yang disertai dengan ancaman sanksi administrasi atau pidana.

## **Pembahasan**

### **Status Peserta Pemangag Didalam Negeri**

Pada praktiknya, ada yang menyamakan status peserta pemagangan dengan pekerja dan adapula yang membedakan status peserta pemagangan dengan pekerja pada perusahaan di tempat ia melakukan pemagangan. Untuk itu perlu dicermati terlebih dahulu definisi pekerja sebagaimana diatur didalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Sedangkan definisi peserta pemagangan tidaklah disebutkan secara jelas baik didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Permanakertrans Pemagangan. Namun dari beberapa pasal didalam peraturan-peraturan tersebut dapat ditarik benang merah yang mendefinisikan peserta pemagangan adalah setiap orang yang belajar kepada pengusaha dengan menerima uang saku dan/atau uang transport.

Meskipun identik dengan pekerja, perlu ditelaah lebih mendasar lagi yaitu tujuan dari peserta pemagangan adalah bukan untuk bekerja, namun untuk belajar. Apabila keberadaan peserta pemagangan dipaksakan untuk disejajarkan dengan pekerja, maka hal ini akan memberatkan peserta pemagangan itu sendiri karena hak dan kewajiban keduanya berbeda sebagaimana diatur oleh perundang-undangan khususnya mengenai jam kerja dan jam pemagangan serta objek bekerja dan objek belajar. Dari penjelasan ini, dapat ditarik fakta bahwa peserta pemagangan bukanlah seorang pekerja namun keberadaannya tidak dapat dilepaskan dari aspek perburuhan karena adanya hubungan industrial berupa hubungan pemagangan antara pengusaha dan peserta pemagangan.

Berdasarkan Pasal 22 ayat (2) UU Ketenagakerjaan diatur mengenai hak dan kewajiban proses pemagangan sebagai berikut: Hak penyelenggara pemagangan meliputi memanfaatkan hasil kerja pekerja magang guna meningkatkan produktivitas perusahaan dimana perusahaan mendapatkan pemikiran-pemikiran cerdas dari mereka, dan memberlakukan tata tertib dan perjanjian magang yang telah disepakati para pihak namun terdapat perbedaan dengan pekerja lainnya yaitu mencakup jangka waktu dan uang saku. Kewajiban penyelenggara pemagangan meliputi: membimbing pekerja magang sesuai dengan program pemagangan. Pada pelaksanaannya praktik dan teori harus memiliki proporsi yang sesuai. Terdiri dari 75% (tujuh puluh lima persen) dari total waktu pemagangan berlangsung, serta teori sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari total waktu pemagangan. Penyelenggara pemagangan juga wajib memberikan alat Keamanan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) guna meningkatkan dan memelihara kesehatan mental, fisik dan sosial bagi semua pekerjanya. Selain itu penyelenggara pemagangan juga wajib memberikan asuransi

kecelakaan kerja dan kematian kepada peserta pemagangan melalui program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Jika waktu setahun dirasa cukup untuk pelaksanaan pemagangan dan tidak ada tambahan waktu magang ataupun perjanjian magang baru, maka status pemagang ditentukan oleh perusahaan tempat ia magang. Berdasarkan Pasal 20 ayat (1) Permenaker Pemagangan setelah peserta Pemagangan dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang ditentukan oleh Perusahaan, Penyelenggara Pemagangan harus memberikan sertifikat Pemagangan. Peserta pemagangan yang telah memperoleh sertifikat pemagangan tersebut dapat (Pasal 23 Permenakertrans Pemagangan):

- a. direkrut langsung sebagai pekerja oleh perusahaan yang melaksanakan pemagangan;
- b. bekerja pada perusahaan yang sejenis;
- c. melakukan usaha mandiri/menjadi wirausaha.

Dari kedua pasal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jika pemagang ingin bekerja di perusahaan tersebut, ia haruslah selesai melaksanakan waktu magang dengan baik sehingga dirinya diberikan sertifikat sebagai bukti bahwa ia memang berkualitas dan pantas sebagai pekerja yang sesungguhnya.

Namun, pada praktiknya ada perusahaan yang diduga memperkerjakan karyawan sampai bertahun-tahun yang memberi ketidakpastian terhadap pemagangannya (Jajeli Rois, 2016). Hal ini sebetulnya tidak menjadi masalah jika ditinjau dari penerapan Permenaker Pemagangan, karena didalam Permenaker Pemagangan tidak diatur batasan maksimal sampai kapan tambahan waktu dapat diberikan kepada pemagang. Atau dalam kata lain, si pemagang bisa magang dengan jangka waktu yang lama sepanjang perjanjian tambahan waktu magang dilaporkan kepada Dinas kabupaten/kota. Hal inilah yang menjadi masalah, kenapa tidak ada aturan tentang batasan maksimal tambahan jangka waktu magang didalam produk hukum pemerintah semacam itu.

Jika pada kenyataannya si pemagang telah bekerja di perusahaan lebih dari setahun dan tidak ada perjanjian pemagangan yang baru sebagaimana diatur pada pasal 10 ayat (3) Permenaker Pemagangan, maka status pemagang tersebut (di bulan ke-13) otomatis menjadi pekerja (karyawan) pada perusahaan itu berdasarkan pasal 22 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruhperusahaan yang bersangkutan”. Sehingga, oleh karenanya melekat hak dan kewajiban baru yang bisa dinikmatinya sebagaimana pekerja pada umumnya yang diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Peraturan Perusahaan seperti hak cuti, hak berserikat, hak menerima gaji yang layak berdasarkan UMK, hak menerima THR, dan hak normatif lainnya. Tidak sedikit pemagang yang ingin diangkat sebagai pekerja (karyawan) di perusahaan tempat ia magang karena tujuan awal ia memang magang di tempat dimana ia ingin bekerja, sehingga tidak adanya waktu maksimum tambahan pemagangan di Permenakertrans akan menjadi celah hukum yang dapat digunakan oknum perusahaan untuk merampas hak-hak para pemagang.

Pengaturan norma di dalam Permenaker Pemagangan 2020 menurut penulis lebih baik dibanding dengan Permenakertrans Nomor PER.22/MEN/IX/2009 karena ada tambahan lampiran yang berisi: Program Pemagangan, Buku Kegiatan, Perjanjian Pemagangan, Permohonan Persetujuan Pemagangan, Sertifikat Pemagangan, Surat Keterangan Telah Mengikuti Pemagangan. Lampiran ini dijadikan dasar para pihak khususnya perusahaan dan peserta magang untuk melaksanakan pemagangan. Untuk mempermudah pemahaman tentang Pemagangan Didalam Negeri, diperlukan suatu instrumen tertentu sehingga kajian dalam penelitian ini dapat lebih komprehensif. Untuk itu, penulis membuat tabel perbandingan tentang

keberadaan Pemagangan Didalam Negeri berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Permenaker Pemagangan Didalam Negeri, dan Peraturan Daerah Jawa Timur Ketenagakerjaan (Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan).

Tabel 1. Keberadaan Pemagangan berdasarkan beberapa Peraturan Perundang-Undangan

No	Aspek	Undang-Undang Ketenagakerjaan	Permenaker Pemagangan Didalam Negeri	Perda Jatim Ketenagakerjaan
1.	Status peserta pemagangan	Bukan Pekerja	Bukan Pekerja	Bukan Pekerja
2.	Jangka Waktu	Maksimal 1 tahun	Maksimal 1 tahun	Maksimal 6 bulan
3.	Bentuk Pemagangan	Pemagangan Didalam Negeri dan Pemagangan Luar Negeri	Pemagangan murni dan Pemagangan kerjasama	Tidak diatur secara jelas. Namun, karena yang dirujuk adalah Permenakertrans Pemagangan dan tempat Pemagangan berada di Jawa Timur yang merupakan Wilayah didalam Negeri maka bentuk Pemagangan dalam Perda ini adalah Pemagangan Didalam Negeri.
4.	Penyelenggara Pemagangan	Perusahaan atau Tempat Penyelenggaraan Pelatihan Kerja	Perusahaan atau Lembaga Pelatihan Kerja	Perusahaan atau Lembaga Pelatihan

Praktek pemagangan apabila tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan maka dapat menimbulkan eksploitasi pekerja atau perbudakan modern. Apabila diteliti lebih lanjut eksploitasi terjadi dikarenakan terdapat hubungan dimana satu pihak menerima keuntungan dengan mengorbankan pihak yang lainnya. Hal tersebut dikarenakan terdapat hubungan yang tidak setara

**Bentuk-Bentuk Pemagangan Di dalam Negeri**

Secara yuridis, pemagangan hanya dibagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu pemagangan dalam negeri dan pemagangan diluar wilayah Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU Ketenagakerjaan, namun apabila dicermati lebih dalam dari beberapa aspek, bentuk-bentuk pemagangan didalam negeri dapat dibagi menurut sifatnya, penyelenggaranya. Pemagangan merupakan program pelatihan kerja untuk dan bagi kepentingan pemagang dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan pada bidang (pekerjaan) tertentu yang tidak bersifat tetap, yakni bukan kegiatan pokok dan tidak menghambat proses produksi, namun tetap dalam rangka program menguasai keterampilan atau keahlian tertentu di perusahaan.

Adanya Batasan kompetensi dan otoritas program pemagangan merupakan gambaran bahwa didalam proses produksi apapun bidangnya kecuali pemagangan, terbangun sistem yang saling berhubungan dan bersifat komprehensif dan holistik. Peralian ini tidak dapat serta merta bersentuhan degan pemagangan, karena program dimaksud bersifat pelatihan untuk pencapaian kualifikasi kompetensi kerja tertentu yang berstandar nasional, namun bersifat tidak tetap (Soewono, 2013).

**A. Bentuk pemagangan berdasarkan Permenaker Pemagangan**

Pada dasarnya, Pemerintah melalui Permenaker Pemagangan tidak membagi Pemagangan Didalam Negeri secara tegas didalamnya. Namun secara tersirat, Pemerintah membagi Pemagangan Didalam Negeri menjadi 2 (dua) jenis yaitu Pemagangan murni dan Pemagangan kerjasama. Pemagangan Murni adalah Pemagangan yang dilaksanakan oleh Perusahaan seorang diri tanpa meminta bantuan kepada LPK/Unit pelatihan lain karena perusahaan telah memiliki unit pelatihan. Beberapa contoh pemagangan jenis ini diantaranya: diklat prajabatan pada perusahaan BUMN seperti PLN, PJB atau Telkom. Namun tidak semua pemagangan jenis ini dilaksanakan untuk calon pekerjanya, namun juga bagi peminat keahlian tertentu misal di Pertamina atau yang biasa dikenal Pertamina *Internship Program*. Pada Pertamina, pemagangan dilaksanakan beberapa bulan namun tidak ada jaminan nantinya akan diterima untuk menjadi karyawan di perusahaan plat merah ini karena tujuannya adalah murni pelatihan. Jenis Pemagangan Didalam Negeri selanjutnya adalah Pemagangan Kerjasama. Pemagangan Kerjasama adalah Pemagangan yang diselenggarakan oleh Perusahaan dengan yang bekerja sama dengan Unit Pelatihan milik Perusahaan lain atau Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sebagaimana diatur didalam Pasal 3 jo Pasal 4 ayat (1) Permenaker Pemagangan.

#### B. Bentuk pemagangan berdasarkan sifatnya

Berdasarkan sifatnya, Pemagangan dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu Pemagangan Riil dan Pemagangan Terselubung (Lanny Ramli, 2016). Pembagian Pemagangan ini didasarkan pada pelaksanaan pemagangan pada praktik lapangan. Pemagangan riil adalah pemagangan yang diselenggarakan dengan baik sebagaimana diatur oleh Negara, baik didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan lain yang berkaitan dengan pemagangan. Pemagangan jenis ini, perusahaan sebagai penyelenggara pemagangan mematuhi dan tunduk terhadap kewajiban-kewajibannya dan hak-hak para peserta pemagangan. Sehingga, sangat kecil peluang terjadinya penyimpangan ataupun pelanggaran terhadap hak normatif para peserta pemagangan.

Pengusaha sebagai salah satu pihak dalam perjanjian magang memegang teguh isi perjanjian magang sehingga kecil kemungkinan terjadinya wanprestasi terhadap lawan pihaknya yaitu peserta pemagangan. Jika dikaitkan dengan prinsip *pacta sunt servanda*, pengusaha pada pemagangan jenis ini adalah sebagai eksekutor yang baik sebab melaksanakan perjanjian pemagangan yang telah disepakati para pihak. Keberadaan pengusaha pada pelaksanaan pemagangan sangat penting karena pemagangan sangat tergantung dari pelaksanaan prestasi dari pengusaha.

#### C. Bentuk pemagangan berdasarkan penyelenggara

Pada dasarnya, pemagangan diselenggarakan oleh pengusaha karena tujuan akhir dari Pemagangan adalah seseorang dapat bekerja di suatu perusahaan sehingga perusahaan menjadi elemen penting yang keberadaannya tidak terlepas dari penyelenggara Pemagangan. Bentuk pemagangan Didalam Negeri berdasarkan penyelenggara dibagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu Pemagangan Mandiri dan Pemagangan Dalam Negeri Berbasis Pengguna. Pemagangan Mandiri dalam negeri adalah pemagangan yang dilakukan atau diselenggarakan langsung oleh penyelenggara pemagangan itu sendiri yang dalam hal ini adalah perusahaan. Penyelenggara pemagangan menentukan sendiri jumlah, program, dan waktu dari pemagangannya. Laporan pemagangannya dikirimkan ke daerah dan pusat untuk menjadi data pemagangan mandiri yang ada. Perusahaan yang telah melaksanakan Pemagangan Mandiri antara lain :Bank BCA, Bank Mandiri, Bank Danamon, Auto 2000, PT. PAL, PT. Modern Internasional (Seven Eleven), PT. Carrefour, PT. Yamaha Indonesia Motor, PT. Thiess, PT. Freeport, dan PT. Hexindo.

Pelatihan pemagangan dalam negeri berbasis pengguna adalah salah satu kegiatan Direktorat Bina Pemagangan yang melalui dana dekonsentrasi di Dinas yang membidangi ketenagakerjaan, dengan

menyertakan partisipasi komponen masyarakat terutama stakeholder pemagangan meliputi Disnaker Kab/Kota, Forum komunikasi Jejaring Pemagangan, Perusahaan dan LPK. Lokasi pelaksanaan kegiatan ini harus sesuai dengan petunjuk operasional kegiatan (POK) DIPA 2011. Status dari peserta Pemagangan bentuk ini adalah sama dengan status peserta pemagangan pada umumnya yaitu ia bukanlah seorang pekerja dengan alasan dan pertimbangan sebagaimana diauraikan di bahasan sebelumnya.

Terdapat berbagai upaya hukum disaat terjadinya suatu perselisihan antara pihak penyelenggara magang dengan peserta magang, yaitu upaya litigasi dan non litigasi yang kemudian dilanjut dengan upaya hukum mediasi serta terdapat pula Lembaga-lembaga bipartit dan tripartit, konsiliasi, arbitrase. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) terdapat beberapa jenis perselisihan sebagai berikut: **Pertama;** perselisihan hak merupakan perselisihan yang terjadi akibat tidak dipenuhinya suatu hak pada salah satu pihak akibat adanya perbedaan dalam suatu penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama (Pasal 1 angka 2); **Kedua;** perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang timbul sebab tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama (Pasal 1 angka 3); **Ketiga;** perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan perselisihan yang terjadi karena ketidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, kewajiban perserikatan pekerja.

Terhadap perselisihan hubungan industrial yang ingin diselesaikan diluar pengadilan, maka berdasarkan UU PPHI yang pertama sekali perlu dilakukan oleh pihak yang berselisih adalah melakukan perundingan bipartit. Adapun proses yang terjadi dalam perundingan bipartit adalah pertama sekali para pihak menyampaikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lawan, setelah itu dilaksanakan perundingan dimana para pihak tetap melaksanakan kewajibannya. Apabila tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka salah satu pihak dapat seketika mencatatkan perselisihannya ke instansi ketenagakerjaan setempat. Terakhir apabila tercapai kesepakatan dalam perundingan maka Perjanjian Bersama (PB) didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun apabila tidak tercapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya ke instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya bipartit telah selesai dilakukan.

## **Kesimpulan**

Status dari peserta pemagangan berbeda dengan status pekerja/buruh karena keduanya mempunyai maksud dan tujuan tidak sama. Pemagang mempunyai tujuan belajar dan menimba ilmu. Sedangkan pekerja adalah untuk bekerja dan mencari nafkah untuk kehidupan. Oleh sebabnya, keduanya mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda. Berdasarkan Permanaker Pemagangan, Pemagangan dibagi menjadi Pemagangan murni dan Pemagangan kerjasama. Berdasarkan sifatnya, Pemagangan dibagi menjadi Pemagangan Riil dan Pemagangan Terselubung.

Berdasarkan penyelenggara Pemagangan dibagi menjadi Pemagangan Mandiri dan Pemagangan Dalam Negeri Berbasis Pengguna. Pemerintah harus membuat pengaturan lebih lanjut terkait definisi peserta Pemagangan, hak pemagang yang seharusnya juga sama dengan pekerja tetap diantaranya cuti, uang saku atau uang transport minimum, waktu maksimal pemagangan, cuti, waktu kerja dalam sehari, upah minimum bagi karyawan pemagangan, waktu istirahat, hak berserikat dan berkumpul, dan hak lain yang masih berkaitan dengan pekerja pada umumnya.

## **Referensi**

Budiono, Abdul Rachmad, Hukum Perburuhan, PT Indeks, Jakarta, 2009.

E. Prajwalita disampaikan pada Kuliah PUU Di Fakultas Hukum Universitas Airlangga 28 November 2016.

- Hadjon, Philipus M., 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000
- Isnaeni, Mochammad, *Perjanjian Jual Beli*, PT Refika Aditama, Bandung, 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, h.32, dikutip dari Terry Hutchinson, *Researching and Writing in Law*, Lawbook.co, Sydney, 2002.
- Milenia, *Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Sains Sosio Humaniora, Vol. 6, No. 1, 2022.
- Prasetya, Rudhi, “*Perseroan Terbatas sebagai Wahana membahagiakan dan menestapkan*”, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Tgl. 1 Mei 1993.
- Ramli, Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008
- Setiawan, R., *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Binacipta, Bandung, 1978.
- Simamora, Yohannes Sogar, *Buku Ajar Teknik Perancangan Kontrak*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2006.
- Soewono, Djoko Heroe, *Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan: Apakah Program Pemagangan Dapat Mengambil Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat tetap*, Jurnal Ilmu Hukum (Yuris), Vol. 2, No. 1, 2013.
- Sumardiono, *Apa Itu Homeshooling*, Gramedia, Jakarta, 2014.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Tunggul, Hadi Setia, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2009
- Wibowo, Basuki Rekso, “*Menyelesaikan sengketa bisnis diluar Pengadilan*”, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Tgl. 17 Desember h. Sabtu
- Wawancara dengan Ibu Dr. Lanny Ramly, S.H.,M.H. pada 7 November 2016 pukul 07.00 WIB
- Juknis Pemagangan Didalam Negeri melalui pemagangan.naker.go.id pada 8 November 2016 pukul 21.39 WIB
- Puspita, Dian, *On the Job Training: Ngapain Aja Sih?*, <http://careernews.id/issues/view/2580-On-the-Job-Training-Ngapain-Aja-Sih> pada 8 November 2016 pukul 14.55 WIB
- <https://www.bps.go.id/> pada 22 Oktober 2016 pukul 14.43 WIB
- Aka, Zal, *Korban Dugaan Pelanggaran Ketenagakerjaan PT Pelindo III Adakan Konferensi Pers*, <http://bantuanhukumsby.or.id/2016/08/12/korban-dugaan-pelanggaran-ketenagakerjaan-pt-pelindo-iii-adakan-konferensi-pers/> pada 23 oktober 2016 pukul 20.52 WIB
- [thelawdictionary.org/apprenticeship](http://thelawdictionary.org/apprenticeship) pada 15 November 2016 pukul 20.00 WIB