



**KAJIAN ANALISIS DAN EVALUASI HUKUM
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
NOMOR 6 TAHUN 2020
TENTANG PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN
DI DALAM NEGERI**

;



**BIRO HUKUM
SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, kajian analisis dan evaluasi hukum mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri ini dapat diselesaikan. Peraturan Menteri ini merupakan regulasi penting yang mengatur tata kelola pemagangan di dalam negeri sebagai salah satu bentuk pelatihan kerja yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan pasar kerja.

Kajian ini dilakukan untuk menganalisis aspek hukum serta mengevaluasi implementasi dari peraturan tersebut, khususnya dalam hal hak dan kewajiban peserta pemagangan dan penyelenggara pemagangan. Peraturan ini menggantikan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 dan disusun untuk menyesuaikan dengan perkembangan hukum dan kebutuhan penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri. Dengan adanya batasan peserta pemagangan maksimal 20% dari jumlah pekerja di perusahaan dan ketentuan perjanjian pemagangan yang mengatur hak dan kewajiban para pihak, diharapkan program pemagangan dapat berjalan efektif, memberikan manfaat optimal, serta melindungi hak-hak peserta magang secara adil dan proporsional.

Semoga hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan, khususnya dalam penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri, serta menjadi bahan masukan bagi para pemangku kepentingan dalam meningkatkan kualitas dan perlindungan hukum bagi peserta pemagangan.

Kepala Biro Hukum,



Reni Mursidayanti
NIP 19720603 199903 2 001

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI -----	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang -----	1
B. Permasalahan -----	2
C. Tujuan -----	3
D. Ruang Lingkup -----	4
E. Metode -----	5
BAB II PEMBAHASAN	6
A. Politik Hukum Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri -----	6
B. Isu Krusial Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri -----	8
C. Analisis dan Evaluasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam negeri -----	10
BAB I PENUTUP -----	13
A. Kesimpulan -----	13
B. Rekomendasi -----	14

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini Negara Indonesia telah di hadapkan pada kondisi Pasar Bebas yang di sebut dengan masyarakat ekonomi asean (MEA). Kondisi ini memungkinkan bahwa tenaga kerja dari negara luar indonesia dapat bekerja di negara indonesia dengan bebas dan sebaliknya tenaga kerja indonesia dapat pula bekerja di negara luar indonesia dengan bebas. Dengan adanya pasar bebas MEA tenaga kerja indonesia dituntut untuk siap bersaing dengan tenaga kerja lain untuk memperebutkan posisi pekerjaan yang layak dan baik. Dalam persaingan pekerjaan pada era masyarakat ekonomi asean kualitas tenaga kerja sangat diutamakan untuk bertahan pada dunia pekerjaan. Adapun kualitas tenaga kerja bukan hanya menjadi tanggung jawab setiap individu akan tetapi juga menjadi tugas dari pemerintah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 10 ayat 1 “Pelatihan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja “.

Pemerintah melalui Undang-undang Republik Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 11 yang berbunyi Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja, tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Tenaga kerja yang berkompeten menjadi modal yang penting agar menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas, sehingga dapat memberikan dampak positif pada pembangunan negara terutama pada pembangunan ekonomi. Salah satu program pendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia diatur oleh Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 menjadi bentuk solusi yang dijalankan oleh pemerintah. Adapun program Pemagangan yang di keluarkan oleh pemerintah sesuai dengan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 29 ayat (1) menyatakan bahwa “Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.

Pemagangan merupakan salah satu bentuk pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan, lembaga, atau perorangan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi seseorang di bidang tertentu. Pemagangan dapat diselenggarakan di dalam negeri maupun di luar negeri. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri merupakan peraturan yang menggantikan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Peraturan ini diterbitkan untuk menyesuaikan dengan perkembangan hukum dan kebutuhan penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri.

B. Permasalahan

Pemagangan merupakan salah satu instrumen penting dalam pengembangan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing, terutama di tengah dinamika pasar kerja yang semakin kompleks. Di Indonesia, program pemagangan diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri. Regulasi ini bertujuan untuk memberikan kerangka hukum yang jelas bagi hubungan antara peserta magang, perusahaan, dan pemerintah. Namun, dalam praktiknya, implementasi program pemagangan sering kali menghadapi berbagai tantangan, termasuk potensi eksploitasi peserta magang dan kurangnya pengawasan yang efektif.

Meskipun regulasi pemagangan telah dirancang untuk mendukung pengembangan keterampilan tenaga kerja, penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan regulasi dan pelaksanaannya di lapangan. *Pertama*, Beberapa sektor industri seperti manufaktur dan teknologi informasi menunjukkan keberhasilan dalam menjalankan program pemagangan yang berkualitas. Namun, sektor lain seperti jasa dan agrikultur sering kali memanfaatkan pemagangan sebagai tenaga kerja murah tanpa memberikan pelatihan yang memadai. *Kedua*, mekanisme pengawasan yang kurang efektif dan minimnya sanksi bagi pelanggaran regulasi menjadi hambatan utama dalam memastikan keadilan substantif bagi peserta magang. Hal ini menegaskan perlunya revisi kebijakan untuk meningkatkan efektivitas regulasi dan perlindungan hak peserta magang.

Ketiga, yang menjadi sorotan dalam ketentuan Peraturan Permenaker Nomor 36 Tahun 2016 yaitu tentang pengaturan jumlah peserta pemagangan di dalam negeri maksimal 30% dari jumlah pekerja di perusahaan. Namun, dalam rancangan regulasi yang baru yaitu Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 ada usulan agar kuota tersebut akan diturunkan menjadi 20%. Hal ini menjadi pertanyaan dan seringkali terjadi interpretasi yang beragam terkait urgensi dan filosofi dibalik penurunan kuota tersebut.

Selain beberapa permasalahan di atas muncul juga issue lainnya terkait Pemagangan virtual. *Keempat*, terkait pemagangan virtual (virtual internship) adalah program magang yang seluruh aktivitasnya dilakukan secara daring (online), tanpa kehadiran fisik di kantor atau lokasi perusahaan. Peserta magang menjalankan tugas, berkomunikasi, dan berkolaborasi dengan tim menggunakan platform digital dan teknologi komunikasi jarak jauh. Terkait pemagangan virtual perlu ditinjau apakah kegiatan ini efektif mengingat untuk pemagangan perlu dilakukan praktek secara langsung.

Kelima, yang perlu dicermati adalah apakah nantinya akan ada pengaturan peserta magang dari warga negara asing, karena dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tersebut tidak mengatur mengenai warga negara apa yang boleh mengikuti magang, sehingga implementasi di lapangan ada beberapa perusahaan menerima warga negara asing sebagai peserta magang.

Dengan memperhatikan berbagai permasalahan tersebut, revisi Permenaker 6 tahun 2020 ini menjadi sangat penting untuk meningkatkan kejelasan hukum atas interpretasi yang berkembang di masyarakat sehingga dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih adil, harmonis, dan produktif bagi semua pihak yang terlibat dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia.

C. Tujuan

Revisi Permenaker 6 Tahun 2020 bertujuan untuk mencapai beberapa hal sebagai berikut:

Tujuan utama revisi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri adalah untuk menyesuaikan regulasi pemagangan dengan perkembangan hukum dan kebutuhan penyelenggaraan pemagangan yang lebih efektif dan sesuai dengan kondisi industri saat ini.

- a. Mengatur batas maksimal peserta pemagangan menjadi 20% dari jumlah pekerja di perusahaan untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan pelatihan dan kelangsungan operasional perusahaan, sekaligus mencegah penyalahgunaan program magang sebagai pengganti tenaga kerja tetap.
- b. memperkuat regulasi pemagangan agar lebih adaptif terhadap kebutuhan industri dan tenaga kerja, meningkatkan kualitas pelatihan, serta memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi peserta magang dan penyelenggara pemagangan.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup revisi Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 mencakup alasan perubahan kuota Pemagangan Dalam Negeri yang semula 30% menjadi 20%, selanjutnya permasalahan Pemagangan yang dilakukan secara virtual apakah sejalan dengan perkembangan kebutuhan saat ini dan mengenai pengaturan apabila ada warga negara asing yang ikut program pemagangan apakah diperbolehkan sedangkan di dalam regulasi tidak diatur. Dengan demikian, revisi Permenaker 6 Tahun 2020 untuk menciptakan regulasi yang lebih responsif, adil, dan efektif sesuai dengan perkembangan kebutuhan di masyarakat dalam mengatur Pemagangan di Indonesia.

E. Metode

Metode yang digunakan dalam melakukan analisis dan evaluasi hukum terhadap peraturan perundang-undangan adalah didasarkan pada 6 (enam) dimensi penilaian berdasarkan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan Nomor PHN-HN.01.03-07. Dimensi penilaian tersebut yaitu:

1. Dimensi Pancasila;
2. Dimensi Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-undangan;
3. Dimensi Disharmoni Pengaturan;
4. Dimensi Kejelasan Rumusan;
5. Dimensi Kesesuaian Asas Bidang Hukum Peraturan Perundang-undangan yang Bersangkutan;
6. Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan perundang-undangan.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Politik Hukum Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

Politik hukum Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri mencakup beberapa aspek utama yang mengatur secara komprehensif tata kelola pemagangan di Indonesia. Adapun latar belakang Pemagangan di Indonesia diselenggarakan oleh perusahaan yang berkedudukan di Indonesia sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha. Pemagangan dianggap sebagai sarana pelatihan kerja yang mengintegrasikan pelatihan teori dan praktik kerja langsung di perusahaan, sehingga dapat menyiapkan tenaga kerja yang siap pakai dan kompeten. Selain itu pembatasan jumlah peserta pemagangan perlu ada keseimbangan antara tenaga magang dan tenaga kerja tetap. Perlu adanya perlindungan hukum bagi peserta magang agar hak-hak mereka terpenuhi dan terhindar dari eksploitasi, termasuk di dalamnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 21 hingga Pasal 27 mengatur secara eksplisit perlindungan hukum bagi peserta magang dalam negeri sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja. Pemagangan didefinisikan sebagai pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan bekerja langsung di bawah bimbingan instruktur atau pekerja berpengalaman di perusahaan, dengan tujuan menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Hal ini menekankan perlindungan pada hak peserta, keharusan perjanjian tertulis, serta pembinaan oleh pemerintah. Pemagangan difokuskan untuk peningkatan keterampilan calon tenaga kerja, bukan untuk pemenuhan kurikulum pendidikan formal.

Pancasila sebagai dasar dan ideologi negara Indonesia mengatur nilai-nilai yang menjadi landasan dalam penyelenggaraan berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan dan pemagangan dalam negeri. Jika kita melihat pasal pasal dalam sila Pancasila mengatur hal hal terkait

pemagangan yang mendasari pelaksanaan pemagangan sebagai bagian dari Pembangunan sumber daya manusia yang berkeadilan sosial dan bertujuan meningkatkan kesejahteraan rakyat. Adapun dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Sila Pertama “Ketuhanan Yang Maha Esa”

Dalam pemagangan, sila ini mengandung makna bahwa proses pemagangan harus menghormati kebebasan beragama dan keyakinan peserta magang. Misalnya, tidak boleh ada diskriminasi terkait agama, dan pekerja/peserta magang diberikan kesempatan menjalankan ibadah sesuai agama masing-masing. Hal ini mencerminkan penghormatan terhadap nilai keimanan dan akhlak mulia dalam lingkungan kerja.

b. Sila Kedua: Kemanusiaan yang Adil dan Beradab

Pemagangan harus menjunjung tinggi prinsip keadilan dan kemanusiaan, seperti perlakuan yang adil tanpa diskriminasi gender, suku, atau latar belakang sosial. Peserta magang diperlakukan sebagai manusia yang bermartabat dan berhak mendapatkan perlakuan yang manusiawi selama proses pemagangan.

c. Sila Ketiga: Persatuan Indonesia

Dalam konteks pemagangan, sila ini mengajak peserta dan penyelenggara pemagangan untuk menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan menghargai keberagaman budaya dan latar belakang peserta. Hal ini penting agar pemagangan berjalan harmonis dan mendukung integrasi nasional.

d. Sila Keempat: Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan

Sila ini mengandung nilai musyawarah dan mufakat dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul selama pemagangan. Misalnya, penyelesaian konflik atau perbedaan pendapat antara peserta magang dan pihak penyelenggara dilakukan secara musyawarah dengan sikap kekeluargaan dan demokratis.

e. Sila Kelima: Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia

Pemagangan harus menjamin keadilan sosial, termasuk perlakuan yang adil dalam hal upah, hak, dan kewajiban peserta magang. Tidak boleh ada eksploitasi atau ketidakadilan dalam proses pemagangan, sehingga seluruh peserta mendapatkan manfaat yang setara dan berkeadilan.

Secara keseluruhan, nilai-nilai Pancasila menjadi landasan moral dan etika dalam pelaksanaan pemagangan dalam negeri, memastikan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berkeadaban serta mendukung pembentukan sumber daya manusia yang berkarakter sesuai dengan falsafah bangsa Indonesia.

Politik hukum dalam 6 dimensi pemagangan dalam negeri mengacu pada kebijakan dan regulasi yang mengatur pelaksanaan pemagangan dengan memperhatikan aspek perlindungan hukum, hak dan kewajiban peserta magang, serta pengembangan karakter peserta sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan kebutuhan dunia kerja. Politik Hukum ini pun bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi peserta magang agar sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional dan kebutuhan industri, memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi peserta magang melalui perjanjian pemagangan yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, menjamin pelaksanaan pemagangan yang terstruktur, terstandar, dan berkelanjutan sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja, mendorong *link and match* antara dunia pendidikan, pelatihan, dan dunia kerja melalui program pemagangan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja serta mencegah penyalahgunaan status peserta magang sebagai tenaga kerja tetap tanpa hak yang layak dengan mengatur status hukum peserta magang secara jelas. politik hukum Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri bertujuan mengatur penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri secara efektif, memberikan perlindungan hukum kepada peserta magang, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang siap kerja sesuai kebutuhan industri dan pasar tenaga kerja nasional mencakup pengaturan menyeluruh mulai dari definisi, persyaratan, hak dan kewajiban, pelaksanaan, perlindungan, hingga pengawasan dan sanksi dalam penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri, dengan tujuan utama meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan melindungi hak-hak peserta magang secara hukum. Ruang lingkup pemagangan menetapkan definisi pemagangan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang mengintegrasikan pelatihan di lembaga dengan praktik kerja langsung di perusahaan, di bawah bimbingan instruktur berkompeten, untuk menguasai keterampilan tertentu, mengatur syarat bagi perusahaan dan lembaga yang ingin menyelenggarakan pemagangan termasuk batas maksimal peserta magang (maksimal 20% dari pekerja di perusahaan), adanya perjanjian tertulis antara peserta dan penyelenggara, yang

memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak, program, jangka waktu, dan besaran uang saku, hak dan kewajiban peserta penyelenggara, Mengatur teknis pelaksanaan magang, termasuk jam kerja yang disesuaikan dengan jam kerja perusahaan, penyediaan transportasi, dan larangan pungutan biaya kepada peserta, pemerintah juga melakukan pengawasan dan dapat memberikan sanksi apabila terjadi pelanggaran.

Salah satu aspek yang menjadi sorotan dalam Politik Hukum Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri yaitu terkait perjanjian pemagangan. Pemagangan harus dilaksanakan berdasarkan perjanjian tertulis antara peserta dan pengusaha yang memuat hak, kewajiban, dan jangka waktu pemagangan. Tanpa perjanjian ini, status peserta magang dianggap sebagai pekerja biasa selanjutnya perlu adanya kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri dimana pemagangan di rancang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi peserta agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, sehingga lulusan magang siap bersaing dan memenuhi standar kompetensi nasional. Program pemagangan juga perlu pelaksanaan yang terstruktur dan standar yang memiliki kurikulum yang jelas, pendampingan oleh mentor yang bersertifikat serta laporan perkembangan peserta magang dan hal ini menjamin kualitas pelatihan dan hasil yang optimal. Perlu disoroti juga beberapa hal seperti batasan dan status peserta magang. Peserta magang tidak boleh menggantikan pekerja tetap dan jumlahnya dibatasi (maksimal 30% dari jumlah pekerja di perusahaan). Dan hal ini juga menjadi sorotan terkait perubahan kuota dari 30% menjadi 20 % mengingat status hukum peserta magang berbeda dengan pekerja biasa, sehingga perlindungan dan haknya juga berbeda. Selain itu juga terkait praktik pemagangan yang disalahgunakan sebagai upaya untuk mendapatkan tenaga kerja murah, dimana peserta magang melakukan pekerjaan layaknya pekerja tetap namun hanya menerima uang saku tanpa hak yang layak. Karena itu pengawasan pemagangan itu penting untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap aturan, dan mekanisme penyelesaian harus bersedia untuk melindungi peserta magang. Pemagangan ini juga bermanfaat bagi peningkatan SDM dan dunia usaha dimana merupakan suatu bentuk sikap mental, perilaku kerja dan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja sekaligus membantu perusahaan memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil.

Dengan Demikian, Politik hukum yang diusung menekankan lebih kepada perlindungan hukum bagi peserta magang, termasuk hak keselamatan dan kesehatan kerja, asuransi kecelakaan, uang saku serta sertifikat kompetensi setelah magang. Regulasi ini mengatur penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja nasional yang bertujuan meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja sesuai kebutuhan dunia industri dan pasar kerja. Dengan demikian berdasarkan pertimbangan di atas maka Permenaker ini perlu dilakukan perubahan karena sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan penyelenggaraan pemagangan saat ini.

B. Isu Krusial Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

Isu-isu krusial yang muncul dalam pelaksanaan pemagangan mencakup beberapa aspek yang mempengaruhi dinamika hubungan industrial. Beberapa isu yang menjadi fokus perhatian dalam konteks ini antara lain:

1. Penyalahgunaan Program Pemagangan dimana banyak peserta magang diperlakukan layaknya pekerja tetap, bekerja dengan jam kerja penuh dan tugas berat, namun hanya diberi uang saku yang jauh di bawah standar upah layak, bahkan tanpa kontrak kerja yang jelas. Hal ini membuka celah eksploitasi tenaga kerja murah. Masa magang yang seharusnya minimal 1 (satu) tahun sering diperpanjang oleh pengusaha hingga 2 (dua tahun) atau lebih tanpa peningkatan hak atau upah yang layak, sehingga peserta magang terjebak dalam status yang tidak jelas dan tidak terlindung. Ditambah lagi dengan kondisi pengawasan dari instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja masih lemah dan sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran pemagangan dianggap ringan, sehingga pelaku penyalahgunaan kurang diberikan efek jera. Selain itu Pemagangan yang melibatkan pelajar dan mahasiswa sering tidak tercover secara ketat oleh Permenaker No. 6 Tahun 2020, sehingga perusahaan dapat menyalahgunakan status ini dengan memberikan tugas di luar bidang studi, jam kerja berlebihan, dan tanpa kompensasi yang layak. Selain pemagangan dalam negeri, program magang ke luar negeri juga menghadapi masalah serius seperti tindak pidana perdagangan orang (TPPO) dan eksploitasi, sehingga ada usulan pemberhentian sementara program magang luar negeri sampai terbentuknya

regulasi yang kuat. Penyalahgunaan pemagangan di lapangan terutama berupa eksploitasi tenaga kerja magang, perpanjangan masa magang tanpa hak layak, lemahnya pengawasan, dan kekosongan regulasi khususnya untuk pemangang pelajar, menjadi isu utama yang menghambat tujuan pemagangan sebagai pelatihan kerja yang adil dan efektif.

2. Kurangnya Pengawasan dan Penegakan Hukum oleh Dinas Tenaga Kerja di tingkat kabupaten dan provinsi masih lemah, sehingga pelanggaran terhadap hak peserta magang sulit diatasi. kurangnya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja disebabkan oleh kombinasi faktor internal seperti keterbatasan sumber daya manusia dan dana, serta faktor eksternal seperti regulasi yang belum memadai, kurangnya data dan koordinasi, ketergantungan pada pengaduan pekerja, dan minimnya fasilitas pendukung. Sanksi yang ada juga dianggap masih ringan dan kurang efektif. Beberapa alasan lemahnya pengawasan antara lain Pengawas ketenagakerjaan cenderung lebih banyak melakukan pembinaan dan pendekatan preventif edukatif daripada tindakan tegas atau represif. Hal ini menyebabkan efektivitas pengawasan menurun, terutama jika pengusaha tidak kooperatif dan mengabaikan rekomendasi pengawas. Namun hal lain juga disebabkan karena kurangnya tenaga pengawas di daerah untuk menjalankan fungsi pengawas secara optimal, faktor lain yang mempengaruhi adalah terkendala masalah dana untuk pelaksanaan program pengawasan dan pembinaan menjadi kendala yang signifikan.
3. Terkait Issue perubahan kuota peserta pemagangan dari 30% menjadi 20% dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 berfungsi sebagai program pelatihan dan pengembangan keterampilan, bukan sebagai pengganti tenaga kerja tetap secara berlebihan. Kuota 20% diharapkan menjaga keseimbangan antara peserta magang dan pekerja tetap sehingga perusahaan tidak terlalu bergantung pada tenaga magang untuk produksi. dengan kuota yang lebih kecil, diharapkan perusahaan dapat memberikan perhatian dan pembinaan yang lebih baik kepada peserta magang, termasuk pemenuhan hak-hak mereka seperti uang saku, keselamatan kerja, dan pelatihan yang sesuai. Hal ini penting mengingat masih banyak kasus penyalahgunaan peserta magang sebagai tenaga kerja murah. Tetapi Penurunan kuota juga menimbulkan tantangan dalam pelaksanaan karena banyak perusahaan belum sepenuhnya mematuhi aturan kuota, masih

melebihi batas yang ditetapkan. Kurangnya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja membuat pelanggaran kuota ini sulit dikendalikan. Kuota yang lebih rendah dapat membatasi kesempatan magang bagi calon tenaga kerja, sehingga perlu diimbangi dengan peningkatan partisipasi perusahaan dan sosialisasi program agar target penyerapan tenaga kerja terampil tetap tercapai tanpa mengorbankan kualitas pelatihan.

C. Analisis dan Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

1. Program pemagangan di Indonesia diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020. Namun, implementasinya masih menghadapi penyalahgunaan yang melibatkan pelanggaran hak peserta magang. Pemagangan seharusnya berfokus pada pelatihan kompetensi, tetapi banyak perusahaan menugaskan peserta magang ke fungsi pokok produksi (misalnya sebagai teller bank atau operator produksi) layaknya pekerja tetap, tanpa memberikan upah layak - hanya uang saku. Menurut Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, jika peserta magang menjalankan tugas inti perusahaan, statusnya harus diubah menjadi pekerja tetap. Namun, perusahaan sering mengabaikan ketentuan ini. Pasal 22 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 14 Permenaker No. 6 Tahun 2020 mewajibkan pemberian uang saku, tetapi besaran dan mekanismenya tidak diatur secara rinci, hal ini menyebabkan ketidakpastian dan bertentangan dengan Pancasila Sila kelima “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia” sehingga Perjanjian pemagangan sering tidak memenuhi syarat Pasal 1320 KUHPerdata (kesepakatan, kecakapan, objek jelas, causa halal), sehingga tidak sah secara hukum. Akibatnya, peserta kehilangan hak untuk menuntut.
2. Pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan selama ini lebih banyak bersifat administratif dan perdata, tanpa adanya payung hukum yang mengatur penegakan hukum pidana secara tegas terhadap pelanggaran pemagangan. Hal ini menyebabkan pelaku pelanggaran, seperti perusahaan yang menyalahgunakan program pemagangan, sulit diberikan sanksi yang efektif dan berdampak jera. Dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 memberikan

kewenangan kepada kepala dinas provinsi atau kabupaten/kota untuk melakukan pengawasan dan evaluasi, namun tidak mengatur secara rinci mekanisme teknis dan prosedur pengawasan tersebut. Akibatnya, pengawasan cenderung kurang sistematis dan tidak optimal. Pengawasan sering bergantung pada laporan atau pengaduan dari peserta magang, sementara pekerja magang sering enggan melapor karena posisi tawar yang lemah dan takut mengalami tekanan dari perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak pelanggaran tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti. Meskipun Permenaker mengatur mekanisme pengaduan dan penyelesaian perselisihan, pelaksanaannya di lapangan masih terbatas dan belum optimal, sehingga perlindungan hukum bagi peserta magang belum maksimal dan bertentangan dengan Pancasila Sila Kedua “Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab”. kurangnya pengawasan dan penegakan hukum oleh Dinas Tenaga Kerja disebabkan oleh keterbatasan kewenangan, mekanisme pengawasan yang belum jelas dan sistematis, sumber daya pengawas yang minim, serta ketergantungan pada pengaduan peserta magang yang sering tidak terlaksana. Untuk memperbaiki kondisi ini diperlukan penguatan regulasi, peningkatan kapasitas pengawas, serta mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif dan tegas.

3. Pengaturan kuota peserta magang diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 sebagai bagian dari upaya menjaga keseimbangan antara kebutuhan pelatihan tenaga kerja dan keberlangsungan operasional perusahaan. Penurunan kuota dari 30% menjadi 20% bertujuan agar pemagangan lebih fokus pada fungsi pelatihan dan peningkatan kompetensi, bukan sebagai pengganti tenaga kerja tetap secara berlebihan, sesuai dengan prinsip dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. dengan kuota yang lebih kecil, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih baik terhadap peserta magang, termasuk pemenuhan hak-hak seperti uang saku, keselamatan dan kesehatan kerja, serta sertifikasi kompetensi. Hal ini penting mengingat masih banyak kasus penyalahgunaan peserta magang sebagai tenaga kerja murah tanpa perlindungan memadai. Permenaker No. 6 Tahun 2020 menegaskan bahwa pemagangan harus berdasarkan perjanjian tertulis yang memuat hak dan kewajiban peserta dan penyelenggara, termasuk ketentuan kuota. Apabila kuota dilampaui, status peserta magang dapat berubah menjadi pekerja tetap

sesuai Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, sehingga pengurangan kuota juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian status hukum peserta magang. Meskipun pengurangan kuota bertujuan baik, tantangan muncul dalam pengawasan pelaksanaan di lapangan. Banyak perusahaan belum patuh terhadap ketentuan kuota, dan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja masih terbatas. Hal ini berpotensi menyebabkan pelanggaran aturan kuota dan penyalahgunaan status peserta magang. Pengurangan kuota dapat membatasi jumlah peserta magang yang diterima perusahaan, sehingga perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas pelatihan dan perluasan kesempatan magang di sektor lain. Hal ini penting agar program pemagangan tetap efektif dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja tanpa mengorbankan kesempatan belajar bagi pencari kerja. Pengurangan kuota peserta magang dari 30% menjadi 20% dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 merupakan langkah hukum yang bertujuan memperkuat fungsi pemagangan sebagai pelatihan keterampilan dan memberikan perlindungan hukum lebih baik bagi peserta magang dan tidak bertentangan dengan Pancasila Sila Kedua “Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab. Namun, keberhasilan kebijakan ini sangat bergantung pada pengawasan yang efektif dan kepatuhan perusahaan agar tidak terjadi penyalahgunaan program magang.

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pemagangan diatur secara jelas dalam UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020, yang menegaskan pentingnya perjanjian pemagangan tertulis sebagai dasar hubungan hukum antara peserta dan penyelenggara. Perjanjian ini memuat hak dan kewajiban kedua pihak serta jangka waktu pemagangan, sehingga memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi peserta magang.
2. Salah satu isu krusial adalah ketidakpastian dan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan hak peserta magang, terutama terkait pemberian uang saku, perlindungan keselamatan kerja, dan status hukum peserta. Banyak penyelenggara belum sepenuhnya memenuhi kewajiban ini, yang berpotensi

merugikan peserta magang. Pengawasan pelaksanaan pemagangan masih lemah, sehingga pelanggaran terhadap hak peserta magang sering terjadi tanpa penindakan yang efektif. Hal ini diperparah oleh kurangnya mekanisme pengaduan yang mudah diakses dan ketergantungan pada pengaduan peserta yang sering enggan melapor karena posisi tawar yang lemah.

3. Pemerintah dan asosiasi pengusaha perlu meningkatkan sosialisasi agar perusahaan memahami manfaat pemagangan dan pentingnya mematuhi kuota 20%. Edukasi ini juga harus menekankan bahwa pemagangan adalah program pelatihan, bukan sumber tenaga kerja murah. Melibatkan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Dinas Tenaga Kerja, dan forum jejaring pemagangan di daerah untuk membantu perusahaan dalam menyelenggarakan pemagangan yang berkualitas dan sesuai kuota. Mengingat kuota berkurang di perusahaan besar, perlu diperluas kesempatan pemagangan di sektor UMKM agar tetap menyediakan ruang belajar yang cukup bagi peserta magang.

B. Rekomendasi

Berikut beberapa rekomendasi revisi Permenaker Nomor 6 Tahun 2020:

1. Regulasi pemagangan perlu diperbaiki dan diperkuat, termasuk penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran, pengaturan yang lebih rinci mengenai hak peserta (misalnya standar uang saku), serta peningkatan kapasitas pengawasan agar tujuan politik hukum pemagangan tercapai secara efektif karena keberhasilan program pemagangan sangat bergantung pada kepastian hukum melalui perjanjian yang jelas, perlindungan hak peserta, pengawasan yang efektif, dan penegakan hukum yang tegas untuk mencegah penyalahgunaan dan memastikan pemagangan berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi tenaga kerja.
2. Memperjelas dan memperkuat mekanisme pengawasan dan penegakan hukum agar pelanggaran dapat ditindak tegas.
3. Mengatur batas maksimal waktu pemagangan secara tegas untuk mencegah perpanjangan masa magang yang berpotensi eksploitasi. Serta mengakomodasi perlindungan lebih baik bagi peserta magang pelajar dan mahasiswa.

4. meningkatkan mekanisme penyelesaian perselisihan yang lebih mudah diakses oleh peserta magang.
5. Permenaker No. 6 Tahun 2020 secara substansi sudah memadai sebagai dasar hukum penyelenggaraan pemagangan, tetapi perlu dilakukan perubahan atau penyempurnaan untuk mengatasi kendala implementasi dan isu penyalahgunaan yang masih terjadi di lapangan agar pemagangan benar-benar berfungsi sebagai pelatihan yang adil, efektif, dan terlindungi secara hukum

Rekomendasi tersebut diharapkan dapat memperkuat dan memperbaiki regulasi terkait Pemagangan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, adil, dan sesuai dengan prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Pemerintah Indonesia. (1847). Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Staatsblad Nomor 23 Tahun 1847).

Pemerintah Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856. Jakarta: Sekretariat Negara.

Pemerintah Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Jakarta: Sekretariat Negara.

Pemerintah Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351. Jakarta: Sekretariat Negara. Pemerintah Indonesia. (2016).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1895. Jakarta: Sekretariat Negara.