



Problematika Perubahan Status Peserta Magang Menjadi Pekerja Kontrak: Kajian Yuridis Terhadap Kepatuhan Perusahaan Ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri

Hario Bismo Machestian¹, Muhamad Abas², Yuniar Rahmatiar³

¹ Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, Indonesia,
k20.hariomachestian@mhs.ubpkarawang.ac.id

² Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, Indonesia,
muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id.

³ Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, Indonesia,
yuniar@ubpkarawang.ac.id

Corresponding Author: muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id.

Abstract: Apprenticeship is part of a job training system that is educational in nature and not a form of employment relationship as defined under labor law provisions. However, in practice, many companies violate this provision by assigning apprentices workloads and working hours equivalent to those of contract workers, without providing the appropriate legal protection. This study aims to analyze the extent of companies' compliance with the provisions on apprenticeship implementation based on Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020, as well as to examine the legal implications of changing the status of apprentices into contract workers from the perspective of labor law in Indonesia. The research method employed is normative juridical with a descriptive-analytical approach, utilizing primary, secondary, and tertiary legal materials through a literature study. The findings indicate that apprenticeships conducted without a formal agreement, lacking theoretical training components, and focused on production output constitute violations of applicable regulations. Legally, such practices may result in the transformation of the apprentice's status into a contract or even permanent employee based on the principle of factual employment relationship. Therefore, any change in status must follow a lawful procedure to ensure the normative protection of labor rights.

Keywords: Apprenticeship, Contract Worker, Employment Relationship, Legal Compliance.

Abstrak: Pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang bersifat edukatif, bukan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan. Namun dalam praktiknya, tidak sedikit perusahaan yang menyimpang dari ketentuan ini dengan memberikan beban dan jam kerja kepada peserta magang setara dengan pekerja kontrak, tanpa perlindungan hukum yang semestinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan penyelenggaraan pemagangan

berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, serta mengkaji secara yuridis praktik perubahan status peserta magang menjadi pekerja kontrak dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif analitis, dengan menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dikaji melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan pemagangan yang tidak dilengkapi perjanjian resmi, tidak memuat unsur pelatihan teori, dan berorientasi pada produktivitas kerja peserta, merupakan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku. Secara hukum, praktik tersebut dapat menimbulkan perubahan status peserta magang menjadi pekerja kontrak bahkan pekerja tetap berdasarkan atas hubungan kerja faktual. Oleh karena itu, setiap perubahan status harus dilakukan melalui prosedur hukum yang sah untuk menjamin perlindungan normatif bagi tenaga kerja.

Kata Kunci: Pemagangan, Pekerja Kontrak, Hubungan Kerja, Kepatuhan Hukum.

PENDAHULUAN

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dikenal istilah peserta magang, pekerja kontrak, dan perusahaan sebagai tiga unsur penting yang memiliki keterkaitan. Peserta magang merupakan individu yang mengikuti pelatihan kerja dalam skema pemagangan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 1 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan. Program ini merupakan suatu bentuk pelatihan kerja yang dilaksanakan secara terintegrasi antara pembelajaran di lembaga pelatihan kerja dan praktik langsung di lingkungan industri, dengan pendampingan dari instruktur kompetens. (Safina Callistamalva, dkk, 2021) Pemagangan bukanlah hubungan kerja, melainkan hubungan pelatihan, sehingga tidak menimbulkan hak dan kewajiban ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja. (Abi Hasan, 2022) Dengan demikian, peserta magang tidak memiliki status sebagai pekerja, melainkan sebagai peserta yang sedang menempuh proses pendidikan keterampilan di lingkungan kerja.

Berbeda dengan peserta magang, pekerja kontrak atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah individu yang bekerja untuk suatu perusahaan berdasarkan hubungan kerja formal, yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksananya. (Rakhmat Nopliardy dan Ibelashri Justiceka, 2022) Dalam hubungan ini, pekerja dan pengusaha mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja tertulis untuk jangka waktu tertentu, dengan unsur utama berupa adanya pekerjaan, perintah, dan pemberian upah. (Muhamad Dela Dwi Mustofa dan Hufron Hufron, 2022) Pekerja kontrak memiliki hak atas perlindungan normatif sebagaimana pekerja tetap, termasuk jaminan sosial, upah minimum, dan kondisi kerja yang layak. (Faridha Ath Thoorig, 2023)

Sementara itu, perusahaan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan didefinisikan sebagai setiap bentuk usaha, baik berbadan hukum maupun tidak, yang menjalankan kegiatan usaha dan mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan lainnya. (M. Sadi Is, 2022) Perusahaan dapat bertindak dalam dua kapasitas, yakni sebagai penyelenggara program pemagangan dan sebagai pemberi kerja dalam sistem hubungan kerja formal. Dalam kapasitas sebagai penyelenggara pemagangan, perusahaan wajib menyediakan tempat, pembimbing, dan program pelatihan yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Di sisi lain, sebagai pemberi kerja, perusahaan bertanggung jawab secara hukum untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai ketentuan hubungan kerja yang berlaku. (S. H. Abdulkadir Muhammad, 2021) Oleh karena itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk membedakan secara tegas dan patuh antara kegiatan pemagangan dan kegiatan kerja kontraktual, agar tidak terjadi

penyimpangan hukum seperti pengalihan status peserta magang menjadi pekerja kontrak tanpa prosedur atau dasar hukum yang sah.

Dalam praktik ketenagakerjaan, sering ditemukan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan program pemagangan, salah satu kasus yang mencerminkan problematika pemagangan di Indonesia terjadi di sebuah perusahaan manufaktur kabel di Kota Bandung, Jawa Barat. Kasus ini menimpa seorang pemuda bernama Umam (21 tahun) yang mengikuti program pemagangan di perusahaan tersebut. Dalam praktiknya, Umam diberi tanggung jawab kerja yang tidak jauh berbeda dari pekerja tetap, yakni sebagai pengawas atau supervisor pada lini perakitan. Ia bekerja selama 6 hingga 8 jam setiap hari, menyelesaikan target produksi yang telah ditetapkan perusahaan, serta turut bertanggung jawab atas alur proses produksi. Namun demikian, meskipun beban kerja yang diberikan kepada Umam setara dengan pekerja kontrak atau bahkan pekerja tetap, status hukumnya tetap dipertahankan sebagai peserta magang.

Status tersebut berdampak langsung terhadap perlakuan perusahaan terhadap Umam. Ia tidak memperoleh upah sebagaimana pekerja kontrak, tidak menerima jaminan sosial ketenagakerjaan, serta tidak mendapatkan hak perlindungan lain yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Praktik seperti ini menjadi persoalan hukum ketika peserta magang dijadikan sumber daya kerja utama perusahaan, namun tanpa perlindungan hukum dan hak-hak ketenagakerjaan yang layak. (Kania Indah Putri Kesek, dkk, 2024) Dalam konteks hukum positif di Indonesia, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (2) huruf c dan d Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan, yang menyatakan bahwa pemagangan bertujuan untuk memberikan keterampilan kerja secara terpadu dan bukan dimaksudkan sebagai pengganti hubungan kerja.

Tindakan tersebut jelas bertentangan dengan ketentuan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan. Dalam peraturan ini, Pasal 1 ayat (1) menegaskan bahwa pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja, bukan hubungan kerja. Selanjutnya, Pasal 3 menegaskan bahwa pemagangan bertujuan untuk memberikan keterampilan kerja kepada peserta melalui pembelajaran langsung di dunia usaha atau dunia industri. Artinya, substansi kegiatan harus berorientasi pada pelatihan, bukan produktivitas kerja yang dimanfaatkan secara komersial oleh perusahaan. (Diana Marchella, dkk, 2024) Lebih lanjut, Pasal 6 menyatakan bahwa pemagangan harus dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemagangan, yang memuat hak dan kewajiban para pihak, termasuk pemberian uang saku, jangka waktu, dan program pelatihan. Jika tidak memenuhi ketentuan ini, maka kegiatan pemagangan tersebut bukan pemagangan dalam arti hukum. (Alvian Ferry Mahandi, 2020)

Lebih jauh, jika peserta magang dibebani pekerjaan yang bersifat tetap dan berulang serta berada dalam perintah dan pengawasan perusahaan, maka secara hukum, berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, hubungan yang terbentuk adalah hubungan kerja. Hal ini ditegaskan melalui tiga unsur utama hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Ketika ketiga unsur ini terpenuhi, maka relasi hukum yang sah adalah hubungan kerja, bukan pelatihan. Oleh karena itu, perusahaan wajib memberikan status sebagai pekerja kontrak atau tetap, disertai dengan hak-hak ketenagakerjaan yang berlaku.

Selain itu, dalam Pasal 10 ayat (2) huruf e Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, disebutkan bahwa salah satu unsur penting dalam perjanjian pemagangan adalah pencantuman uang saku. Kemudian, Pasal 10 ayat (3) menyatakan bahwa perjanjian pemagangan yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dinyatakan batal demi hukum. Artinya, apabila tidak ada kejelasan tentang program pelatihan, evaluasi, pembimbingan, serta pemberian hak peserta, maka program tersebut cacat secara hukum dan tidak sah sebagai pemagangan.

Dengan demikian, kasus semacam ini mencerminkan bentuk penyimpangan yuridis, di mana perusahaan secara sepahak mengelabui sistem hukum dengan mengganti hubungan kerja menjadi hubungan pelatihan semu. Tidak hanya bertentangan dengan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, tetapi juga melanggar prinsip dasar perlindungan tenaga kerja sebagaimana

dimandatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Fenomena ini perlu mendapatkan perhatian kritis, mengingat konsekuensinya dapat merugikan hak-hak pekerja dan melemahkan perlindungan hukum di sektor ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan hukum yang muncul akibat praktik perubahan status peserta magang menjadi pekerja kontrak tanpa melalui mekanisme yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fenomena ini mencerminkan adanya potensi penyimpangan dalam pelaksanaan pemagangan oleh perusahaan, khususnya dalam hal pemenuhan hak-hak peserta magang serta pelaksanaan kewajiban hukum oleh pemberi kerja. Untuk itu, fokus penelitian ini diarahkan pada dua pokok permasalahan, yaitu bagaimana bentuk kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan penyelenggaraan pemagangan sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, serta bagaimana analisis yuridis terhadap praktik perubahan status peserta magang menjadi pekerja kontrak ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan berangkat dari dua fokus permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam aspek normatif dan praktik yang terjadi di lapangan guna memberikan kontribusi terhadap perlindungan hukum bagi peserta magang. Oleh karena itu, penelitian ini penulis beri judul "**PROBLEMATIKA PERUBAHAN STATUS PESERTA MAGANG MENJADI PEKERJA KONTRAK: KAJIAN YURIDIS TERHADAP KEPATUHAN PERUSAHAAN DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020 TENTANG PEMAGANGAN.**"

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan yang bertumpu pada analisis terhadap norma-norma hukum yang berlaku, baik berupa peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, maupun doktrin dalam ilmu hukum. (Budi Juliardi dkk., 2023) Pendekatan ini digunakan untuk menelaah secara sistematis ketentuan hukum positif yang mengatur mengenai pemagangan dan hubungan kerja, khususnya yang termuat dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan serta UU Ketenagakerjaan beserta perubahannya. Penelitian ini tidak ditujukan untuk mengumpulkan data empiris di lapangan, melainkan untuk mengkaji secara konseptual dan normatif terhadap praktik ketenagakerjaan yang menyimpang dari regulasi yang berlaku. (Nurul Qamar dkk., 2017)

Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif analitis, yaitu memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai permasalahan hukum yang diteliti dengan cara menguraikan, menjelaskan, serta menganalisis norma-norma hukum yang berkaitan dengan praktik perubahan status peserta magang menjadi pekerja kontrak. (Nurul Qamar dan Farah Syah Rezah, 2020) Melalui pendekatan ini, penelitian tidak hanya berupaya mendeskripsikan kondisi normatif dan faktual yang terjadi, tetapi juga menganalisis implikasi hukumnya, baik terhadap perlindungan hak peserta magang maupun terhadap tanggung jawab hukum perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A) Bagaimana Bentuk Kepatuhan Perusahaan Terhadap Ketentuan Penyelenggaraan Pemagangan Sebagaimana Diatur Dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri

Pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang dilaksanakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan praktik kerja secara langsung di perusahaan. (Kristian Dinho Katihokang, dkk, 2024) Dalam pengaturannya, pemagangan diatur dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan. Tujuan utama dari pemagangan adalah memberikan keterampilan kerja bagi peserta agar siap memasuki

dunia kerja, bukan menggantikan peran tenaga kerja formal yang memiliki hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja. Oleh karena itu, hubungan antara peserta magang dan perusahaan bukanlah hubungan kerja dalam arti yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan, melainkan bersifat edukatif dan bersandar pada perjanjian pemagangan.

Sementara itu, pekerja kontrak atau pekerja dengan PKWT merupakan pekerja yang dipekerjakan berdasarkan suatu perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu dan tunduk pada ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan beserta perubahannya. Berbeda dengan peserta magang, pekerja kontrak memiliki hak-hak normatif ketenagakerjaan seperti upah, perlindungan jaminan sosial, cuti, dan hak atas pesangon apabila masa kerja berakhir. Karena itu, sangat penting membedakan antara peserta magang dan pekerja kontrak agar tidak terjadi penyalahgunaan status dan pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Permasalahan terjadi ketika suatu perusahaan manufaktur kabel di Bandung mempekerjakan seorang pemuda bernama Umam sebagai peserta magang, namun dengan beban dan jam kerja yang serupa dengan pekerja kontrak. Umam bekerja selama 6 hingga 8 jam sehari di lini produksi sebagai pengawas (supervisor) dengan tanggung jawab atas jalannya proses produksi. Namun, karena status hukumnya diposisikan sebagai peserta magang, Umam tidak memperoleh hak-hak sebagaimana pekerja kontrak, termasuk pengupahan sesuai standar, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlindungan normatif lainnya. Praktik ini jelas bertentangan dengan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, terutama Pasal 3 ayat (2) huruf d yang menegaskan bahwa pemagangan tidak boleh dimanfaatkan untuk menggantikan tenaga kerja yang seharusnya dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bentuk ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan penyelenggaraan pemagangan dan menimbulkan potensi pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan yang seharusnya dijamin oleh regulasi.

Pemagangan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja diatur secara khusus dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan. Regulasi ini menetapkan bahwa pemagangan adalah proses pelatihan yang dilakukan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan kerja dan praktik kerja langsung di perusahaan, di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang berkompeten. Tujuan dari pemagangan adalah untuk memberikan keterampilan kerja secara langsung agar peserta siap memasuki dunia kerja. Peraturan ini menekankan bahwa pemagangan bukan bentuk hubungan kerja sebagaimana pekerja kontrak atau tetap, melainkan hubungan pelatihan kerja yang bersifat edukatif. (Rezi Wanda Huzaimi dan Arinto Nugroho, 2024) Dalam Pasal 2 disebutkan bahwa jumlah peserta pemagangan tidak boleh melebihi 20% dari jumlah pekerja, guna mencegah praktik penggantian tenaga kerja tetap dengan tenaga kerja magang.

Pelaksanaan pemagangan wajib memenuhi sejumlah ketentuan, di antaranya adalah kewajiban perusahaan memiliki program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja, menyediakan sarana dan prasarana pelatihan, serta memiliki pembimbing atau instruktur yang bertanggung jawab. (Ikramul Haqqi, 2024) Durasi pemagangan dibatasi paling lama satu tahun dan program magang disarankan untuk memprioritaskan praktik kerja dengan minimal 75% dari total waktu magang. Setiap peserta pemagangan harus terikat dalam perjanjian pemagangan secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban peserta dan perusahaan, jangka waktu pemagangan, program kerja, dan besaran uang saku. Jika tidak memenuhi unsur ini, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 10 ayat (3), maka perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum dan peserta harus diperlakukan sebagai pekerja. Selain itu, peserta magang berhak atas uang saku, perlindungan keselamatan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan surat keterangan atau sertifikat setelah menyelesaikan masa magang.

Dalam UU Ketenagakerjaan, pengaturan tentang pemagangan termuat dalam Bab V Pasal 21 sampai dengan Pasal 27. Pemagangan dijelaskan sebagai bentuk pelatihan kerja yang dapat diselenggarakan oleh perusahaan dengan tetap memperhatikan prinsip edukatif, bukan produktif. Pasal 22 secara eksplisit menyatakan bahwa pemagangan harus dilaksanakan berdasarkan perjanjian tertulis antara peserta dan perusahaan. Perjanjian tersebut wajib mencantumkan hak dan kewajiban para pihak serta jangka waktu magang. Jika tidak dilakukan berdasarkan perjanjian, maka status peserta otomatis berubah menjadi pekerja, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 22 ayat (3). Artinya, peserta harus memperoleh hak-hak ketenagakerjaan yang melekat pada pekerja, termasuk upah, jaminan sosial, dan perlindungan normatif lainnya.

Pengakuan terhadap hasil pemagangan juga ditegaskan dalam Pasal 23, yang menyatakan bahwa peserta yang telah mengikuti program magang berhak atas pengakuan kompetensi dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. Selain itu, Pasal 24 menyebutkan bahwa pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di lembaga pelatihan, baik di dalam maupun di luar negeri. Untuk pemagangan di luar negeri, perusahaan wajib memperoleh izin dari Menteri, sesuai ketentuan dalam Pasal 25 dan Pasal 26. Pemerintah juga diberi kewenangan untuk mewajibkan perusahaan tertentu menyelenggarakan pemagangan apabila memenuhi syarat tertentu, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27. Pemerintah dan pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk melakukan pembinaan terhadap pelatihan kerja dan pemagangan dalam rangka meningkatkan mutu, efisiensi, dan relevansi pelatihan.

Berdasarkan dua regulasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemagangan harus dilaksanakan dengan dasar hukum yang kuat dan dengan prinsip pendidikan keterampilan kerja. Penyimpangan terhadap ketentuan, seperti tidak adanya perjanjian pemagangan atau penggunaan peserta magang untuk menggantikan pekerja kontrak, merupakan bentuk pelanggaran hukum. Peraturan Menteri maupun Undang-Undang mengatur bahwa apabila ketentuan-ketentuan formal tidak dipenuhi, maka hubungan yang terbentuk bukan lagi pelatihan, melainkan hubungan kerja, yang berarti perusahaan wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, regulasi pemagangan tidak hanya menetapkan standar teknis pelatihan, tetapi juga menjadi batas etik dan hukum bagi perusahaan agar tidak menyalahgunakan status magang demi kepentingan efisiensi tenaga kerja.

Menurut analisis penulis, praktik pemagangan yang dialami oleh Umam di sebuah perusahaan manufaktur kabel di Bandung menunjukkan bentuk ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan penyelenggaraan pemagangan sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan. Hal ini tampak dari beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada Umam yang setara dengan pekerja kontrak atau bahkan pekerja tetap, yakni sebagai pengawas lini produksi dengan jam kerja penuh selama 6 hingga 8 jam per hari. Dalam situasi tersebut, tujuan utama pemagangan sebagai media pelatihan untuk menguasai keterampilan justru bergeser menjadi sarana pemanfaatan tenaga kerja murah, tanpa memberikan hak normatif sebagaimana layaknya pekerja.

Jika dianalisis berdasarkan ketentuan Pasal 3 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, disebutkan bahwa pemagangan bertujuan untuk memberikan keterampilan kerja melalui praktik langsung dalam dunia usaha atau dunia industri, bukan untuk menggantikan fungsi dan peran tenaga kerja formal. Ketika peserta magang diberikan pekerjaan utama, tanggung jawab produksi, serta target yang berorientasi pada output perusahaan, maka pelaksanaan pemagangan tersebut telah menyimpang dari fungsi edukatif menjadi fungsi produktif. Dalam kasus Umam, tidak ditemukan adanya bukti pelatihan teori ataupun

program pelatihan terstruktur, sehingga pelaksanaan pemagangan tidak sesuai dengan struktur normatif yang diwajibkan oleh peraturan.

Dari sisi administrasi dan legalitas, Pasal 10 ayat (2) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 menyebutkan bahwa pemagangan harus dilakukan berdasarkan perjanjian pemagangan yang memuat antara lain jangka waktu pemagangan, hak dan kewajiban peserta dan perusahaan, serta pemberian uang saku. Ketentuan ini diperkuat oleh Pasal 10 ayat (3), yang menyatakan bahwa jika perjanjian tersebut tidak sesuai dengan ketentuan, maka dinyatakan batal demi hukum. Dalam kasus Umam, tidak ditemukan indikasi adanya perjanjian pemagangan yang sah. Dengan demikian, menurut analisis penulis, perusahaan telah melanggar kewajiban administratif dan secara hukum tidak memiliki dasar untuk menyebut hubungan tersebut sebagai pemagangan.

Bila dianalisis berdasarkan UU Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 22 ayat (3), pelaksanaan pemagangan tanpa perjanjian pemagangan tertulis yang sah akan berakibat hukum, yaitu perubahan status peserta magang menjadi pekerja atau buruh. Undang-Undang ini bahkan mempertegas bahwa hubungan kerja dianggap sah jika memenuhi tiga unsur utama: adanya pekerjaan, perintah, dan upah. Dalam kasus Umam, unsur pekerjaan dan perintah dari perusahaan jelas terpenuhi, dan meskipun tidak diberikan upah sebagaimana pekerja kontrak, Umam menerima uang saku sebagai bentuk imbalan. Oleh karena itu, menurut analisis penulis, hubungan antara Umam dan perusahaan telah memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan.

Dengan mempertimbangkan kedua regulasi tersebut, penulis menyimpulkan bahwa perusahaan telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan penyelenggaraan pemagangan sebagaimana yang diatur dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dan UU Ketenagakerjaan. Ketidakpatuhan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif, karena perusahaan tidak melaksanakan fungsi pemagangan sebagai sarana pelatihan kerja yang bersifat edukatif dan berstandar kompetensi. Sebaliknya, peserta magang justru dimanfaatkan sebagai tenaga kerja operasional tanpa jaminan hak-hak normatif sebagaimana mestinya. Dalam kacamata hukum ketenagakerjaan, praktik tersebut berpotensi kuat mengalihkan status peserta magang menjadi pekerja atau buruh secara hukum, yang berarti perusahaan wajib memenuhi hak-hak ketenagakerjaan yang melekat, termasuk pemberian upah layak, jaminan sosial tenaga kerja, serta perlindungan hukum lainnya. Oleh karena itu, bentuk pelaksanaan pemagangan yang dilakukan perusahaan dalam kasus ini tidak dapat dikategorikan sebagai program pemagangan yang sah menurut hukum, melainkan telah menjelma menjadi hubungan kerja terselubung yang bertentangan dengan asas keadilan dan perlindungan terhadap tenaga kerja.

B) Analisis Yuridis Terhadap Praktik Perubahan Status Peserta Magang Menjadi Pekerja Kontrak Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Perubahan status peserta magang menjadi pekerja kontrak pada prinsipnya dapat dibenarkan sepanjang dilakukan secara sah, sukarela, dan memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Dalam praktik ketenagakerjaan, banyak perusahaan yang memanfaatkan program pemagangan sebagai tahapan seleksi untuk kemudian merekrut peserta menjadi pekerja kontrak atau bahkan pekerja tetap. Namun, perubahan status tersebut tidak dapat dilakukan secara otomatis atau sepihak. Proses alih status harus dilandasi dengan perjanjian kerja tertulis, yakni PKWT, sebagaimana diatur dalam Pasal 56 sampai Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Dengan kata lain, perubahan status peserta magang menjadi pekerja kontrak harus melalui prosedur hukum tersendiri, bukan hasil dari pelaksanaan pemagangan yang menyimpang. Bila tidak dilakukan sesuai ketentuan, maka status hukum

peserta dapat berubah secara yuridis menjadi pekerja dengan hak normatif penuh, tanpa perlu melalui PKWT.

Dari sisi perlindungan hukum, menjadi pekerja kontrak memberikan sejumlah keuntungan yang secara normatif jauh lebih kuat dibandingkan dengan status peserta magang. Pekerja kontrak memiliki kedudukan sebagai subjek dalam hubungan kerja yang tunduk pada norma-norma hukum ketenagakerjaan, termasuk hak atas upah minimum, jaminan sosial tenaga kerja, waktu kerja yang dilindungi, cuti, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sementara itu, peserta magang tidak memiliki kedudukan hukum sebagai pekerja, dan perlindungannya bersumber dari perjanjian pemagangan serta regulasi administratif yang bersifat terbatas. Dengan demikian, konversi status dari peserta magang menjadi pekerja kontrak, bila dilakukan secara sah, pada dasarnya memberikan peningkatan posisi hukum dan perlindungan sosial bagi individu yang bersangkutan.

Namun dalam praktiknya, seperti yang tercermin dari kasus yang menjadi objek penelitian, perubahan status ini tidak dilakukan melalui prosedur formal yang sesuai. Peserta magang tetap diperlakukan sebagaimana pekerja kontrak, namun tanpa ada penetapan status secara hukum. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kondisi tersebut mencerminkan adanya hubungan kerja terselubung (*hidden employment relationship*), di mana unsur-unsur hubungan kerja telah terpenuhi, namun tidak disertai pengakuan status dari perusahaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja lahir apabila terdapat unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Jika ketiga unsur tersebut ada, maka keberadaan atau tidaknya perjanjian kerja formal tidak memengaruhi keberlakuan hubungan kerja secara substantif. Dengan demikian, perubahan status sebenarnya telah terjadi secara hukum, walaupun secara administratif tidak diakui.

Dari sisi peraturan terkait PKWT, Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dilakukan untuk jenis pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Artinya, jika pekerjaan yang diberikan kepada eks peserta magang bersifat rutin, permanen, dan menjadi bagian inti dari proses produksi, maka penggunaan PKWT pun tidak dibenarkan. Dalam konteks ini, jika perubahan status peserta magang menjadi pekerja kontrak dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, maka perusahaan justru melanggar prinsip PKWT dan secara hukum harus menetapkan pekerja tersebut sebagai pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ini menunjukkan bahwa tidak semua perubahan status dari magang ke kontrak dapat dibenarkan, terlebih bila dilakukan untuk menutupi hubungan kerja yang bersifat tetap.

Dalam analisis yuridis, praktik pengalihan status peserta magang ke pekerja kontrak yang tidak disertai dengan perjanjian kerja tertulis melanggar ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Ketentuan ini mewajibkan pembuatan perjanjian kerja secara tertulis untuk PKWT. Jika perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis, maka menurut ketentuan hukum, hubungan kerja yang terbentuk berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu. Konsekuensinya, pekerja harus dianggap sebagai pekerja tetap, dan berhak atas jaminan kerja jangka panjang serta hak-hak lainnya yang lebih luas. Dengan demikian, kesalahan administratif perusahaan dalam tidak menetapkan status dengan benar justru menimbulkan akibat hukum yang merugikan pihak perusahaan itu sendiri.

Dalam pandangan penulis, praktik semacam ini mencerminkan pola hubungan industrial yang eksploratif dan tidak transparan. Perusahaan memanfaatkan kerentanan peserta magang yang tidak memahami hak-haknya, lalu menempatkan mereka dalam posisi kerja formal tanpa perlindungan formal. Hal ini tidak hanya bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan, tetapi juga melanggar asas keadilan dan

perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada setiap individu yang bekerja, baik dalam konteks pelatihan maupun pekerjaan produktif. Oleh karena itu, penulis menegaskan bahwa setiap perubahan status dari peserta magang menjadi pekerja kontrak harus dilakukan secara eksplisit melalui prosedur hukum yang sah, dan jika tidak, maka secara yuridis, status peserta magang tersebut telah berubah menjadi pekerja berdasarkan asas fakta kerja (factual employment relationship), yang mewajibkan perusahaan memenuhi seluruh kewajiban normatif ketenagakerjaan.

Dalam analisis hukum ketenagakerjaan, perubahan status dari peserta magang menjadi pekerja kontrak juga berkaitan erat dengan asas perlindungan, asas kejelasan status hukum, dan asas non-diskriminasi dalam hubungan industrial. Asas perlindungan mengharuskan setiap bentuk hubungan kerja—baik formal maupun informal—untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjauhkan mereka dari eksloitasi. Oleh karena itu, ketika seorang peserta magang menjalankan fungsi-fungsi kerja yang bersifat produktif dan bukan pelatihan, maka perlindungan hukum seharusnya diberikan sebagaimana layaknya seorang pekerja. Hal ini mengacu pada teori faktualisasi hubungan kerja, yaitu bahwa penentuan status hubungan kerja tidak ditentukan oleh perjanjian formal semata, tetapi oleh fakta kerja dan kondisi riil di lapangan.

Selain itu, praktik pengalihan status dari peserta magang menjadi pekerja kontrak tanpa prosedur hukum sering kali dilakukan melalui mekanisme manipulatif. Beberapa perusahaan secara sengaja menyelenggarakan pemagangan secara terus-menerus untuk posisi dan jabatan yang sama, bahkan terhadap individu yang sebelumnya telah menyelesaikan program magang. Praktik ini tidak hanya melanggar ketentuan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 Pasal 8, yang melarang pengulangan program dan jabatan pemagangan yang sama, tetapi juga memperlihatkan adanya pola ketidakjujuran dalam tata kelola hubungan kerja. Dalam banyak kasus, peserta magang diberikan target produktivitas, absensi ketat, dan dimasukkan ke dalam sistem penilaian kerja layaknya pekerja kontrak, namun status hukumnya tetap dipertahankan sebagai peserta pelatihan. Hal ini bertentangan dengan prinsip transparansi hubungan kerja, yang seharusnya menjamin kepastian status hukum bagi setiap individu yang bekerja.

Lebih lanjut, dari perspektif tanggung jawab hukum, perusahaan sebagai pelaku usaha memiliki kewajiban untuk menilai dan menentukan status hubungan kerja secara jujur dan berdasarkan hukum. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 86 UU Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan keselamatan, kesehatan, moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat kemanusiaan. Artinya, ketidakjelasan status peserta magang yang sebenarnya bekerja sebagai pekerja kontrak adalah bentuk pengingkaran terhadap martabat dan hak dasar pekerja. Tidak jarang pula, perusahaan menggunakan status pemagangan untuk menghindari kewajiban pembayaran upah minimum, pengikutsertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan, serta pemberian hak atas cuti dan tunjangan. Hal ini jelas merupakan bentuk pelanggaran norma hukum ketenagakerjaan dan dapat dikenakan sanksi administratif bahkan perdamaian dalam forum hubungan industrial.

Selain aspek normatif, terdapat juga implikasi sosial dan ekonomi dari praktik pengalihan status yang tidak sah. Bagi peserta magang, status yang tidak jelas membuat posisi tawarnya sangat lemah, terutama jika mereka ingin mengklaim hak-haknya atau melaporkan pelanggaran. Di sisi lain, bagi pekerja formal yang telah bekerja sesuai prosedur, praktik ini dapat menimbulkan persaingan yang tidak sehat di tempat kerja karena munculnya dua kelompok pekerja yang melakukan pekerjaan serupa dengan tingkat perlindungan yang berbeda. Dalam jangka panjang, situasi semacam ini akan menciptakan struktur ketenagakerjaan yang tidak adil, melemahkan efektivitas hukum ketenagakerjaan, dan berpotensi menciptakan ketimpangan relasi industrial.

Dalam hal ini, pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah daerah dan pusat menjadi faktor penting untuk menjamin bahwa praktik pemagangan dan perubahan status kerja dilakukan secara sesuai hukum. Fungsi pengawasan sebagaimana diatur dalam Pasal 176–178 UU Ketenagakerjaan harus dioptimalkan, terutama terhadap perusahaan-perusahaan yang memiliki kecenderungan menyalahgunakan status pemagangan. Tanpa penegakan hukum dan pengawasan yang ketat, regulasi yang telah dirancang untuk memberikan perlindungan justru menjadi tidak efektif di lapangan.

KESIMPULAN

Bentuk kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan penyelenggaraan pemagangan sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 belum sepenuhnya dijalankan secara konsekuensi. Praktik yang dilakukan oleh perusahaan manufaktur kabel di Bandung menunjukkan adanya pelanggaran terhadap prinsip dasar pemagangan yang bersifat edukatif, karena peserta magang justru diberikan beban kerja dan tanggung jawab yang setara dengan pekerja kontrak, tanpa program pelatihan terstruktur dan tanpa perjanjian pemagangan yang sah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya melanggar ketentuan administratif, tetapi juga telah membentuk hubungan kerja secara substantif, yang secara hukum mengakibatkan berubahnya status peserta magang menjadi pekerja, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 10 ayat (3) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dan Pasal 22 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Praktik perubahan status peserta magang menjadi pekerja kontrak harus dilakukan secara sah, tertulis, dan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya dalam hal pemenuhan unsur perjanjian kerja, jenis pekerjaan, dan jangka waktu kerja. Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang melakukan perubahan status secara terselubung tanpa prosedur hukum yang benar, sehingga melanggar asas perlindungan, kejelasan status hukum, dan keadilan dalam hubungan industrial. Ketika peserta magang telah menjalankan fungsi produktif dan memenuhi unsur pekerjaan, perintah, serta imbalan, maka secara yuridis hubungan kerja telah terbentuk, meskipun secara administratif tidak diakui. Oleh karena itu, perusahaan yang tidak menetapkan status secara benar wajib dianggap telah membentuk hubungan kerja berdasarkan asas fakta kerja, yang mengakibatkan kewajiban untuk memenuhi seluruh hak normatif ketenagakerjaan sebagaimana layaknya pekerja kontrak atau bahkan pekerja tetap.

REFERENSI

- Abdulkadir Muhammad, S. H. *Hukum perusahaan indonesia*. PT Citra Aditya Bakti, 2021.
- Arindrajaya, Safina Callistamalva, Devy Setiyani, dan Aris Prio Agus Santoso. “Efektivitas Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 terhadap Hak Mahasiswa sebagai Peserta Pemagangan.” *Indonesia Law Reform Journal* 1, no. 2 (2021): 197–208.
- Haqqi, Ikramul. “Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri Terhadap Pekerja Magang Ditinjau Menurut Hukum Islam (Studi Kasus Di Kecamatan Lueng Bata).” PhD Thesis, UIN Ar-Raniry Fakultas Syariah dan Hukum, 2024.
- Hasan, Abi. “ANALISA HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM PEMAGANGAN KAMPUS MERDEKAâ€ OLEH KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI.” *PALAR (Pakuan Law review)* 8, no. 3 (2022): 666–79.
- Huzaimi, Rezi Wanda, dan Arinto Nugroho. “ANALISIS YURIDIS PEMAGANGAN TANPA UANG SAKU PADA PERUSAHAAN START UP.” *NOVUM: Jurnal Hukum*, 2024, 73–85.

- Is, M. Sadi. *Hukum Perusahaan di Indonesia*. Prenada Media, 2022.
- Juliardi, Budi, Yoan Barbara Runtunuwu, Mohammad Hendy Musthofa, Andi Darmawansya TL, Arini Asriyani, Raju Moh Hazmi, Muh Akbar Fhad Syahril, Tri Eka Saputra, Zuhdi Arman, dan Muhammad A. Rauf. *Metode penelitian hukum*. CV. Gita Lentera, 2023.
- Kesek, Kania Indah Putri, Ronny A. Maramis, dan Elko Lucky Mamesah. “TINJAUAN YURIDIS MENGENAI HAK DAN KEWAJIBAN DALAM KEGIATAN PEMAGANGAN.” *Lex Privatum* 14, no. 2 (2024).
- Mahandi, Alvian Ferry. “Perjanjian Pemagangan yang Tidak Mengatur Ketentuan Besaran Uang Saku Bagi Pemagang.” PhD Thesis, UNIVERSITAS AIRLANGGA, 2020.
- Marchella, Diana, Holyness N. Singadimedja, dan Agus Suwandono. “Perlindungan Hukum terhadap Mahasiswa Peserta Program Pemagangan Pada Perusahaan Start-Up Dihubungkan Dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.” *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik* 2, no. 1 (2024): 295–310.
- Mustofa, Muhamad Dela Dwi, dan Hufron Hufron. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Apabila Di Phk Pada Masa Kontrak Berlangsung.” *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 1 (2022): 155–70.
- Nopliardy, Rakhmat, dan Ibelashri Justiceka. “Kajian terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja.” *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial* 4, no. 2 (2022): 10–21.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 tahun 2020 tentang Pemagangan
- Qamar, Nurul, dan Farah Syah Rezah. *Metode Penelitian Hukum: Doktrinal dan Non-Doktrinal*. CV. Social Politic Genius (SIGn).
- Qamar, Nurul, Muhammad Syarif, Dachran S. Busthami, M. Kamal Hidjaz, Aan Aswari, Hardianto Djanggih, dan Farah Syah Rezah. *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*. CV. Social Politic Genius (SIGn), 2017.
- Thoorig, Faridha Ath. “Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja kontrak di Indonesia (Implementasi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan).” *Gema Keadilan* 10, no. 3 (2023): 153–69.
- Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan