

## **PERLINDUNGAN HUKUM MAHASISWA MAGANG (PEMAGANG) BERDASARKAN HUKUM POSITIF DI INDONESIA**

**Gunardi Lie<sup>(1)</sup>, Rizqy Dini Fernandha<sup>(2)</sup>**

Hukum, Universitas Tarumanagara, DKI Jakarta

e-mail : [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id) , [rizqy.205210197@stu.untar.ac.id](mailto:rizqy.205210197@stu.untar.ac.id)

---

DOI: <https://doi.org/10.47647/jsh.v6i2.2049>

---

### **ABSTRACT**

*The problem of unemployment in Indonesia is a very important problem. The government has created various programs to reduce unemployment, one of which is the apprenticeship program. An internship itself is a job training activity organized by an internship organizer with the aim of improving the ability of students or new graduates to implement the theories they find into the world of work within a certain period of time. The internship program itself is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment and Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020 concerning the Implementation of Domestic Internships. This internship program is very beneficial for students and also fresh graduates who are considered capable of building a network of professional relationships in the work environment. However, in reality, many companies are competing to provide internship programs to cut employee payroll costs. Interns are assigned to do work similar to employees in general without receiving wages or compensation for the work they do. Then the interns are also involved in overtime. To avoid such things, the government issued regulations based on Article 10 paragraph (2) PERMENAKER. Apprenticeship activities must be based on an apprenticeship agreement, the contents of which include the rights and obligations of the apprentice, the rights and obligations of the organizer, the period of the apprenticeship, and the amount of pocket money the apprentice receives. This research method uses a normative juridical approach which will examine aspects of policies or regulations implemented and also based on related legal principles. Manuscript should be written in MS Word file. Abstract should be written both in Bahasa Indonesia and Bahasa Inggris, single space. Abstract is a summary that includes the background, objectives, methods, results and conclusion in a clear and concise form. Word count for abstract should be 200 - 250 words. Abstract should be written in 1 (one) paragraph.*

**Keywords :** Intern, Insternship, Coorporate, Rights, Obligations.

### **ABSTRAK**

Permasalahan pengangguran di Indonesia menjadi isu yang sangat penting. Berbagai program telah dibuat oleh pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran salah satunya dengan program pemagangan. Pemagangan sendiri merupakan kegiatan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh penyelenggara magang dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa di perguruan tinggi ataupun *freshgraduate* mengimplementasikan teori-teori yang didapati ke dalam dunia kerja dalam jangka waktu tertentu. Program magang sendiri telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagang di Dalam Negeri. Prorgam magang ini sangat bermanfaat untuk para mahasiswa perguruan tinggi dan juga *freshgraduate* yang dinilai dapat membangun jaringan hubungan prpfesional di lingkungan kerja. Namun, dalam fakta di lapangan banyak oknum-oknum perusahaan berlomba-lomba

menyelenggarakan program magang untuk memangkas biaya penggajian karyawan. Para pemegang ditugaskan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan karyawan pada umumnya tanpa menerima upah atau uang kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Lalu para pemegang juga diikutsertakan lembur. Untuk menghindari hal-hal seperti itu, pemerintah mengeluarkan regulasi berdasarkan Pasal 10 ayat (2) PERMENAKER kegiatan magang harus didasarkan oleh perjanjian magang yang isinya meliputi hak dan kewajiban pemegang, hak dan kewajiban penyelenggara, periode magang, dan jumlah uang saku yang diterima pemegang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang akan mengkaji dari aspek-aspek kebijakan ataupun peraturan-peraturan yang diterapkan dan juga berdasarkan asas-asas hukum yang berkaitan.

**Kata kunci:** Pemegang, Magang, Perusahaan, Hak, Kewajiban.

## 1. Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki angka pengangguran tinggi di dunia. Ketidakseimbangan antara ketersediaan lapangan pekerjaan dengan angkatan kerja yang ada menjadi akar permasalahan. Melansir dari data Badan Pusat Statistik Indonesia bahwa jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2023 sebanyak 146,62 juta orang, naik 2,61 juta orang dibanding Februari 2022. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 0,24 persen poin<sup>1</sup>. Dengan keadaan tersebut pemerintah menginisiasikan sebuah program pelatihan kerja sebagai fasilitas Angkatan Kerja untuk melatih kemampuannya guna bersaing di lapangan kerja. Selain untuk melatih kemampuan program pelatihan kerja juga ditujukan untuk memberikan pengalaman kerja. Pelatihan kerja yang diberikan kepada Angkatan Kerja ini tertuang dalam Pasal.. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut (UUK).

Bentuk-bentuk program pelatihan kerja tidak hanya disediakan oleh pemerintah saja, tetapi perusahaan-perusahaan swasta banyak menyediakan program tersebut. Pelatihan kerja yang ditawarkan pun kian beragam mulai dari sektor berbahasa asing, *digital marketing*, *copywriter*, *graphic designer*, *data analyst*, *software engineering*, bisnis dan manajemen, hingga berkesempatan untuk terjun langsung ke perusahaan tertentu dan turut berpraktek di divisi yang diinginkan. Program tersebut sering dikenal dengan istilah magang atau *internship*.

Berdasarkan Pasal 21 UUK Program magang yang bersifat yuridis dapat dianggap sebagai bagian integral dari sistem pelatihan yang terkoordinasi yang dijalankan oleh lembaga pelatihan, dimana peserta magang akan aktif terlibat dalam kegiatan produksi barang atau jasa dengan panduan serta pengawasan langsung dari instruktur atau pekerja yang memiliki

---

<sup>1</sup> Badan Pusat Statistik, Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan Rata-Rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan, [https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-](https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html)

[pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html](https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html), Diakses pada 9 September 2023.

pengalaman yang lebih mendalam dalam proses tersebut. Praktik magang sering ditemukan pada siswa-siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau mahasiswa tingkat lanjut yang sedang menjalani pendidikan di institusi perguruan tinggi. Tidak jarang juga perguruan tinggi mengintegrasikan praktik magang sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana. Di samping itu, tidak jarang juga terlihat bahwa lulusan baru mengikuti program magang ini untuk memperluas pengetahuan mereka dan melatih keterampilan yang diperlukan dalam konteks dunia kerja profesional. Selain memberikan pelatihan dalam hal keterampilan, praktik magang juga berfungsi sebagai sarana untuk membangun jaringan hubungan profesional di lingkungan kerja.

Program magang ini sendiri juga diseriusi oleh pemerintah dengan cara memberikan pengaturan terkait hal tersebut dalam Peraturan Kementerian Pendidikan dan Budaya Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Perguruan Tinggi selanjutnya disebut (PERMENDIKBUD No 3/2020), lalu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri selanjutnya disebut (PERMENAKER No 6/2020), hingga UUK. Pelaksanaan program magang ini tidak melulu dari pemerintah yang menyediakan tempatnya, banyak juga dari perusahaan-perusahaan swasta, hingga perusahaan yang berada di luar wilayah

Indonesia dapat diikuti oleh mahasiswa atau *freshgraduate*. Jika dilihat sekilas pemegang dan karyawan biasa hampir tidak ada perbedaannya karena jam kerjanya mengikuti ketetapan perusahaan. Akan tetapi, peserta magang tidak diperbolehkan mengikuti lembur seperti karyawan biasa, lalu terdapat pula jangka waktu maksimal pemegang yaitu paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan Pasal 6 ayat (5) Permenaker No 6/2020.

Kegiatan magang ini sebenarnya dapat dikatakan simbiosis mutualisme untuk pemegang dan pengusaha. Program magang memiliki nilai signifikan tidak hanya bagi individu mahasiswa atau lulusan baru, tetapi juga memberikan manfaat yang substansial bagi perusahaan.

Bagi perusahaan, program magang bukan hanya sebuah peluang untuk mengidentifikasi calon-calon yang memiliki kualitas yang unggul, tetapi juga merupakan kesempatan untuk mendapatkan perspektif dan gagasan segar dari sumber eksternal yang berpotensi meningkatkan efisiensi dan produktivitas operasional perusahaan<sup>2</sup>. Namun, untuk menjadi perusahaan yang menyelenggarakan program magang harus memperhatikan hak-hak pemegang yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Baru-baru ini beredar di media sosial bahwa pemegang tidak mendapatkan upah di perusahaan tempat ia melaksanakan program magang tentu hal ini menjadi kecaman banyak orang karena berpeluang pengeksploitasian pemegang<sup>3</sup>. Sebenarnya magang temporer dan pekerja

---

<sup>2</sup> Punto Wicaksono, 7 Manfaat Program Magang Bagi Perusahaan, <https://www.qubisa.com/article/manfaat-program-magang-bagi-perusahaan>, Diakses pada 9 September 2023.

<sup>3</sup> Nur Fitriatus dan Rendika Ferri Kurniawan, Ramai Magang Tidak Digaji, Kemnaker: Seharusnya Mendapat Uang Saku, <https://www.kompas.com/tren/read/2021/11/07/153000865/ramai-magang-tidak-digaji-kemnaker--seharusnya-mendapat->

tetap menunjukkan perbedaan dalam pengupahan. Beberapa lembaga atau perusahaan menyatakan kesiapan untuk memberikan kompensasi kepada peserta magang dalam jumlah yang tidak tetap. Sementara beberapa lainnya menawarkan penggantian biaya makan dan akomodasi. Di sisi lain, terdapat juga yang mengadopsi *unpaid internship*, di mana peserta magang tidak menerima upah atas kontribusi mereka. Hal ini karena perusahaan menganggap bahwa pemagang mendapatkan timbal balik atas pekerjaannya dengan pengalaman, sehingga pemberian upah tidak diperlukan<sup>4</sup>.

Alih-alih memberikan fasilitas dan kesempatan bagi mahasiswa yang membutuhkan tempat magang, perusahaan-perusahaan ini berlomba-lomba membuka lowongan magang yang tidak didasarkan motif edukasi, melainkan pada penghematan biaya tenaga kerja yang mengesampingkan hak pemagang. Program yang awalnya bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia justru berbanding terbalik yaitu terdapat unsur perbudakan yang dikemas dengan modern. Selain itu, terdapat pula permasalahan yang sering terjadi di lapangan seperti perjanjian pemagangan yang tidak sejalan dengan peraturan perundang-undangan, ketidakpenyertaan pembayaran hak upah, pembebanan pekerjaan dengan beban kerja berlebihan serta lembur, dan ketiadaan pemberian bonus penghargaan kerja adalah beberapa contoh pelanggaran terhadap hak-hak pemagang dalam konteks ilmiah.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa “tiap- tiap warga

negara Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Penajminan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak lalu dalam hal ini ditafsirkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan wajib adanya pengupahan untuk kehidupan yang layak. Pemagang sebagai Angkatan kerja yang juga turut memberikan kontribusi atas tenaga dan pikirannya untuk membantu pekerjaan di suatu perusahaan juga berhak atas pengupahannya tersebut. Selain itu Kembali disebutkan berdasarkan Pasal 10 ayat (2) PERMENAKER No 6/2020 untuk melaksanakan pemagangan atas dasar perjanjian pemagangan yang memuat hak dan kewajiban pemagang, jangka waktu pemagangan, dan besaran uang saku. Selain itu juga berdasarkan Pasal 13 menyebutkan uang saku yang diberikan sebagai biaya transportasi, uang makan, dan juga insentif pemagang.

Penjaminan dan perlindungan hukum terhadap pemagang sebenarnya telah tercantum dalam peraturan, tetapi pemagang ataupun para penyelenggara tempat magang sering kali tidak memahami ketentuan hak dan kewajiban pemagang. Oleh karna itu sering kali terjadi penyalahgunaan kekuasaan pengusaha dengan pemagang. Dengan begitu peneliti akan mengkaji permasalahan tersebut dan membuat judul penelitian “Perlindungan Hukum Mahasiswa Magang (Pemagang) Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia”. Berangkat dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini untuk membatasi pembahasan yang diuraikan sebagai berikut :

---

[uang-saku-?page=all](#), Diakses Pada 9 September 2023.

<sup>4</sup> Tara Reysa A.P. dan Sulistyorini.W.L., Asam Manis Dunia Magang, <https://lppmsintesa.fisipol.ugm.ac.id/asam-manis-dunia-magang/>, Diakses pada 9 September 2023.

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum mahasiswa magang hukum positif di Indonesia?
2. Bagaimana proses penyelesaian sengketa mahasiswa magang dengan pihak perusahaan?

## 2. Metode

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi isu yang disajikan dalam judul dan fokus permasalahan yang dihadapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menerapkan metode yuridis normatif dalam konteks penelitian hukum kepustakaan. Pendekatan ini mengandalkan analisis bahan-bahan kepustakaan dan data sekunder sebagai sumber informasi utama. Penelitian ini bertujuan untuk mengakses teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, dan peraturan hukum yang relevan dengan topik penelitian<sup>5</sup>.

Berevolusi dari kerangka konsep Soerjono Soekanto, ruang lingkup penelitian hukum normatif mencakup beberapa aspek, yakni penelitian terhadap asas-asas hukum, analisis sistematika hukum, penelitian terhadap sinkronisasi hukum dalam dimensi vertikal dan horisontal, perbandingan hukum, serta analisis sejarah hukum<sup>6</sup>.

Dalam konteks penelitian ini, peneliti akan mengkaji permasalahan yang ada dengan mengaitkan bebrapa peraturan yang berlaku di Indonesia dan juga akan mengeksplorasi asas-asas hukum yang berlaku, baik yang terefleksikan dalam peraturan tertulis maupun yang tersirat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam

dalam interpretasi undang-undang dengan merinci asas-asas hukum yang ada, baik yang secara eksplisit diungkapkan maupun yang tersirat dalam teks hukum. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi asas-asas hukum yang mungkin tidak secara jelas diungkapkan namun memiliki relevansi dalam konteks hukum yang sedang dianalisis.

## Sumber Bahan Hukum

Terdapat sumber-sumber bahan hukum primer yakni :

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.
- e. Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.

Lalu, terdapat pula bahan sumber-sumber hukum sekunder yang didapati melalui :

- a. Jurnal online, artikel berita, *ebook*, dan website.
- b. Buku-buku.

## 3. Hasil dan Pembahasan Bentuk Perlindungan Hukum Mahasiswa Magang (Pemegang) berdasarkan Hukum Positif di Indonesia

Menurut R. Wayne Mondy, magang didefinisikan sebagai metode rekrutmen

---

<sup>5</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 13.

<sup>6</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1996), hlm. 63.

yang melibatkan penempatan siswa atau mahasiswa dalam pekerjaan sementara tanpa kewajiban untuk mempekerjakannya secara permanen dan memberikan posisi tetap dalam perusahaan atau lembaga setelah lulus<sup>7</sup>. Sementara itu, Daryanto menyatakan bahwa magang adalah bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional yang menggabungkan program pendidikan di sekolah dengan program penguasaan keahlian melalui pelatihan langsung di tempat kerja (*on the job training*) untuk mencapai tingkat keahlian profesional tertentu<sup>8</sup>. Pelaksanaan pemagangan harus diawali dan diberikan landasan dengan adanya perjanjian tertulis antara peserta pemagangan dan perusahaan penyelenggara magan yang tujuannya memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum untuk pemagang. Perjanjian ini haruslah disahkan oleh Instansi yang memiliki tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota yang bersangkutan. Berdasarkan Pasal 22 UUK penyelenggaraan pemagangan harus dilaksanakan atas dasar perjanjian tertulis, lalu Pasal 10 ayat (2) PERMENAKER No 6/2020 dalam perjanjian tertulis ini, setidaknya harus mencakup aspek-aspek yang pertama terdapat menguraikan terkait hak dan kewajiban pemagang, kedua hak dan kewajiban penyelenggara pemagang, lalu yang ketiga program pemagang, keempat mengenai periode penyelenggaraan magang, dan yang terakhir menyebutkan penerimaan besaran uang saku.

Berdasarkan Pasal 13 hak pemagang yang diuraikan sekurang-

---

<sup>7</sup> R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2008), hlm. 152

<sup>8</sup> Daryanto. “Kegiatan Magang/Latihan Kerja Bagi Mahasiswa”. *Jurnal Media*

kurangnya harus memperoleh bimbingan dari instruktur, memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan yang dijanjikan dan diuraikan dalam perjanjian magang, memperoleh fasilitas kesemalamtan dan kesehatan selama magang diselenggarakan, berhak menerima uang saku yang meliputi biaya transportasi, uang makan dan insentif peserta pemagang, lalu berhak diikutsertakan dalam program jaminan sosial dan memperoleh sertifikat setelah program magang selesai. Selanjutnya, ketentuan kewajiban dalam perjanjian pemagangan sekurang-kurangnya menyebutkan bahwa pemagang wajib mengikuti program pemagangan hingga selesai dan juga wajib turut serta menaati peraturan yang berlaku di perusahaan penyelenggara magang.

Lalu, yang kedua dalam perjanjian pemagangan juga harus menguraikan hak dan kewajiban penyelenggara pemagang yang sekurang-kurangnya berdasarkan Pasal 15 harus memaparkan hak penyelenggara dalam memanfaatkan hasil kerja pemagang dan juga berhak untuk memberlakukan tata tertib untuk pemagang. Lalu berdasarkan Pasal 16 kewajiban penyelenggara pemagang sekurang-kurangnya harus menyebutkan kewajiban penyelenggara pemagangan harus melakukan pembimbingan pada pemagang, memenuhi hak pemagang, menyediakan dan memfasilitasi pelindung diri untuk keselamatan dan kesehatan kerja, memberikan uang saku, mengevaluasi pemagang dan juga memberikan sertifikat atau surat keterangan kepada pemagang yang telah menyelesaikan program magang.

*Neliti*. Nomor– Volume. Tahun 2008. Halaman 3  
<https://media.neliti.com/media/publications/143463-ID-kegiatan-magang-latihan-kerja-bagi-mahas.pdf>

Ketiga, dalam perjanjian tertulis juga harus menjabarkan terkait program pelaksanaan pemagangan sebagaimana maksud tersebut dengan memaparkan tugas pokok pemegang yang berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki pemegang. Program pemagangan ini akan meliputi teori dan praktik simulasi dalam dunia kerja di unit kegiatan produksi suatu perusahaan tersebut dengan acuannya didasarkan pada standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar kerja khusus dan standar kerja internasional. Berdasarkan Pasal 5 ayat (6) PERMENAKER No 6/2020 program pemagangan disusun berdasarkan format yang disediakan oleh Menteri Ketenagakerjaan yang nantinya turut dilampirkan dalam pengesahan perjanjian pemagangan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat.

Lalu, yang keempat dalam perjanjian pemagangan menyebutkan prasa durasi pemagangan. Berdasarkan Pasal 5 ayat (6) PERMENAKER No 6/2020 paling lama periode pemagangan yaitu selama 1 (satu) tahun. Umumnya jangka waktu pelaksanaan magang itu selama 3 (tiga) bulan hingga 6 (enam) bulan. Waktu penyelenggaraan system pemagangan juga disesuaikan dengan jam kerja di perusahaan. Dalam hal waktu kerja di perusahaan tersebut menerapkan system *shift* maka berdasarkan Pasal 18 ayat (2) pihak penyelenggara wajib memenuhi persyaratan :

- a. usia pemegang paling rendah 18 (delapan belas) tahun;
  - b. menyediakan transportasi antarjemput;
  - c. memberikan konsumsi sesuai standar gizi;
  - d. sesuai kompetensi yang dibutuhkan
- terkait waktu penyelenggaraan magang juga dilarang keras dilaksanakan pada hari libur nasional yang ditetapkan pemerintah. Selanjutnya, yang terakhir unsur dalam perjanjian pemagangan wajib menyebutkan

besaran uang saku yang diterima oleh pemegang. Ketentuan uang saku ini mencakup biaya transportasi, uang makan dan insentif peserta pemegang sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (2) PERMENAKER No 6/2020.

Melalui adanya perjanjian pemagangan yang telah diformulasikan secara tertulis ini, peserta pemagangan akan dapat memahami dengan jelas hak-hak yang mereka miliki ketika menjalani masa magang di suatu perusahaan atau instansi. Secara umum, pelatihan pemagangan dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etika kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang bersangkutan. Pelatihan pemagangan ini dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik dalam maupun di luar konteks hubungan kerja. Penyelenggaraan pelatihan pemagangan didasarkan pada program pelatihan yang merujuk pada standar kompetensi kerja dan dilaksanakan secara berjenjang.

Akibat hukum apabila pemegang tidak dilandasi oleh perjanjian pemagangan secara tertulis, maka pemegang dianggap sebagai karyawan perusahaan yang menyelenggarakan program magang tersebut, hal ini dipertegas oleh Pasal 6 ayat (2) PERMENAKER No 6/2020. Untuk menghindari tindakan kecurangan dengan pemanfaatan pemegang sebagai pemangkasan biaya pembayaran upah tenaga kerja perusahaan. Berdasarkan Pasal 2 PERMENAKER No 6/2020 menyebutkan bahwa ketetapan jumlah maksimal pemegang hanya 20% dari jumlah karyawan perusahaan tersebut.

### **Proses Penyelesaian Sengketa Mahasiswa Magang (Pemagang) dengan Pihak Perusahaan**

Telah disebutkan dan dijabarkan mengenai ketentuan-ketentuan penyelenggaraan pemagangan hingga pemenuhan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Namun, pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan bahwa akan terjadinya perselisihan antara pemagang dan penyelenggara magang. Perselisihan yang terjadi antara pemagang dan penyelenggara pemagangan biasanya mempersoalkan terkait pemenuhan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak. Berdasarkan PERMENAKER No 6/2020 dalam hal proses penyelesaian perselisihan antara pemagang dan penyelenggara dapat dilakukan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal permusyawaratan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak dapat

## **2. Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan uraian lengkap penjelasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Penyelenggara pemagangan harus didasarkan oleh perjanjian pemagangan tertulis yang sekurang-kurangnya menguraikan hal-hal hak dan kewajiban pemagang, hak dan kewajiban penyelenggara pemagang, proses pemagangan, jangka waktu pemagangan dan besaran uang saku yang diterima oleh pemagang. Akibat hukum dalam hal proses pemagangan tidak didasarkan oleh perjanjian tertulis, maka status pemagang berubah

mengajukan bantuan fasilitas dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk melakukan mediasi.

Berdasarkan Pasal 28 ayat (1) PERMENAKER No 6/2020 penyelenggaraan pemagangan ini juga turut diawasi oleh pengawas ketenagakerjaan. Lalu dalam hal terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh penyelenggara magang pengawas tersebut akan menindaklanjuti kepada Direktur Jenderal, Kepala Dinas Daerah Kabupaten/Kota, atau kepala Dinas Daerah Provinsi untuk dilakukannya Tindakan ataupun pemberian sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengaduan terhadap pelanggaran-pelanggaran penyelenggara pemagangan juga dapat dilakukan sendiri oleh pemagang dengan cara menuliskan pengaduan ke *website* resmi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat<sup>9</sup>.

menjadi karyawan di perusahaan tersebut.

2. Proses penyelesaian perselisihan antara pemagangan dan penyelenggara dilakukan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal mufakat tidak tercapai, maka Dinaker setempat dapat membantu untuk melakukan mediasi kedua belah pihak.

### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada Bapak Prof. DR. Gunardi Lie, S.H., M.H yang telah membimbing peneliti dalam menulis karya ilmiah ini. Atas bimbingan yang diberikan peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah ini sesuai

---

<sup>9</sup> Administrator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, <https://bantuan.kemnaker.go.id/support/solutions/articles/43000070584-apa-saja->

[layanan-layanan-pada-kemnaker-go-id-](https://layanan-layanan-pada-kemnaker-go-id-)

Diakses pada 9 September 2023.

dengan harapan. Peneliti juga berterima kasih atas kesempatan yang diberikan dalam penyusunan karya ilmiah ini kepada Tim Serina yang memfasilitasi Mahasiswi UNTAR mempublikasi karya ilmiah nya yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat untuk khalayak umum sebagai pengetahuan baru.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh tim peneliti. Peneliti menemukan beberapa kendala dan permasalahan. Oleh karena itu, berangkat dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan untuk DISNAKER rutin mengadakan sidak ke perusahaan-perusahaan swasta yang juga sebagai penyelenggara pemagangan. Hal ini dilakukan yang tujuannya untuk menurunkan potensi penyalahgunaan pemagangan. Sehingga esensi dari pemagangan itu sendiri dapat berguna untuk para angkatan kerja.

### **Daftar Pustaka**

- Mondy Wayne.R. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo. PT Gelora Aksara Pratama.Jakarta.
- Soekanto Soejono. (1996). Pengantar Penelitian Hukum. UI Press. Jakarta.
- Soekanto Soejono. Mahmudji Sri. (1996). Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat. Raja Grafindo. Jakarta.

### **Jurnal**

- Daryanto. (2008). “Kegiatan Magang/Latihan Kerja Bagi Mahasiswa”. *Jurnal Media Neliti*, Vol- No -, Halaman 3.

### **Internet**

Administrator Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, <https://bantuan.kemnaker.go.id/support/solutions/articles/43000070584-apa-saja-layanan-layanan-pada-kemnaker-go-id->.

Diakses pada 9 September 2023.

Badan Pusat Statistik, Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan Rata-Rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>, Diakses pada 9 September 2023.

Nur Fitriatus dan Rendika Ferri Kurniawan, Ramai Magang Tidak Digaji, Kemnaker: Seharusnya Mendapat Uang Saku, <https://www.kompas.com/tren/read/2021/11/07/153000865/ramai-magang-tidak-digaji-kemnaker--seharusnya-mendapat-uang-saku-?page=all>, Diakses Pada 9 September 2023.

Punto Wicaksono, 7 Manfaat Program Magang Bagi Perusahaan, <https://www.qubisa.com/article/manfaat-program-magang-bagi-perusahaan>, Diakses pada 9 September 2023.

Tara Reysa A.P. dan Sulistyorini.W.L., Asam Manis Dunia Magang, <https://lppmsintesa.fisipol.ugm.ac.id/asam-manis-dunia-magang/>, Diakses pada 9 September 2023.