

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan pengangguran masih menjadi tantangan fundamental dalam pembangunan ketenagakerjaan di berbagai daerah, termasuk Kabupaten Purbalingga. Hal ini dapat dilihat dari Data Badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan bahwa Kabupaten Purbalingga menduduki peringkat keempat sebagai daerah termiskin di Jawa tengah, yang salah satu faktornya disebabkan oleh tingginya tingkat pengangguran terbuka (TPT) dengan persentase sebanyak 5,61% pada tahun 2023.¹ Fakta tersebut mengindikasikan adanya ketidakseimbangan struktural antara pasokan pencari kerja dengan minimnya lapangan kerja yang tersedia. Realitas demikian semakin kompleks ketika menyasar kalangan pencari kerja dari kelompok usia produktif, terutama bagi lulusan jenjang pendidikan menengah dan perguruan tinggi (*fresh graduate*) yang kurang mendapatkan pelatihan formal atau pengalaman kerja langsung.

Sebagaimana tampak pada kelompok lulusan SMA/SMK di Kabupaten Purbalingga yang tercatat sebagai kontributor utama TPT dengan persentase mencapai 2,46%, merasakan langsung dampak kurangnya kesempatan kerja.² Kenyataan ini bukan hanya menunjukkan persoalan jumlah lapangan kerja yang

¹Data Badan Pusat Statistik, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (Persen), 2021-2023, <https://jateng.bps.go.id/indicator/6/64/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>, diakses pada tanggal 4 Februari 2024.

²Data Badan Pusat Statistik, Keadaan Ketenagakerjaan Purbalingga Agustus 2023, <https://purbalinggakab.bps.go.id/id/news/2024/10/01/149/keadaan-ketenagakerjaan-purbalingga-agustus-2023.html>, diakses pada tanggal 28 Oktober 2024.

memadai, melainkan turut mengungkap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum siap kerja. Padahal, lulusan SMK dirancang khusus untuk siap kerja, namun justru tidak terserap karena keterbatasan keterampilan teknis yang tidak selaras dengan kebutuhan dunia usaha.³ Sedangkan, bagi lulusan SMA yang cenderung tidak memiliki bekal *employability skills* akan kesulitan bersaing dalam pasar kerja, sehingga menambah beban angka pengangguran terbuka di daerah. Pada akhirnya, ketidaksiapan ini menimbulkan disparitas antara tingkat kemampuan tenaga kerja yang tersedia dengan kebutuhan standar kompetensi yang diprasyarkan oleh pasar kerja. Dengan kata lain, perusahaan mengalami kesulitan menemukan tenaga kerja siap pakai, sementara pencari kerja menghadapi hambatan untuk diterima karena keterbatasan kompetensi.⁴

Kurangnya keterampilan kerja bukan hanya berimplikasi pada turunnya produktivitas melainkan berdampak pada sektor lokal dan dapat mempengaruhi stabilitas perekonomian daerah.⁵ Untuk itu, Pemerintah Kabupaten (PemKab) perlu memberikan perhatian lebih khusus pada pelatihan kerja yang memadai bagi lulusan sekolah menengah agar menjadi tenaga kerja siap pakai yang berdaya saing di pasar kerja. Dalam konteks inilah, program pemagangan hadir sebagai upaya pendekatan adaptif yang dapat memenuhi kebutuhan lulusan baru akan

³ Mohamad Miftah dkk, 2023, “Memperkuat *Employability Skill* Lulusan SMK: Tidak Cukup Melalui Praktik Kerja Industri (PRAKERIN)”, *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, Vol. 1/No-1/Desember/2023, Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA), hlm. 1.

⁴ Suparman, 2022, *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model*, Narotama University Press, Cetakan Pertama/Juli/2022, Publica Indonesia Utama, Jakarta Selatan, hlm. 51.

⁵ Fajar Ahmad Prasetyo dan Sungkono, 2024, “Analisis Kualitas SDM Untuk Meningkatkan Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Menengah di Karawang”, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 1/No. 2/Juli,2024, Teewan Journal Solutions, hlm. 379.

pengalaman, sekaligus menjadi media bagi perusahaan dalam mengidentifikasi kandidat potensial yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya kerja perusahaan.

Pemagangan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang memberi, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas disiplin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.⁶ Selain itu, partisipan juga berpeluang besar untuk direkrut menjadi karyawan tetap di perusahaan jika performa kerja memenuhi standar kompetensi menurut bidangnya. Sementara itu bagi perusahaan, model pemagangan menawarkan efisiensi dalam proses rekrutmen. Hal ini selaras dengan ketentuan Pasal 9 ayat (3) Peraturan Pemerintah (PP) No 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Silatkernas) yang menegaskan bahwa program pemagangan merupakan suatu bentuk pelatihan kerja yang dinilai relevan, efektif, dan efisien dalam menunjang pencapaian standar kompetensi kerja. Meskipun demikian, dalam implementasinya tidak jarang ditemukan berbagai penyimpangan yang merugikan peserta magang yang kemudian justru menimbulkan persoalan hukum baru.

Mengamati model magang di Indonesia, dalam penerapannya masih banyak menghadapi berbagai permasalahan yang signifikan. Dalam beberapa kasus, pelaku usaha menyalahgunakan pemagangan sebagai bentuk substitusi tenaga kerja murah tanpa memberikan jaminan peningkatan keterampilan yang

⁶ Aep Risnandar dan Sugeng Prayitno, “Analisis Yuridis Pemenuhan Hak dan Kewajiban Peserta Pemagangan Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri”, *Jurnal Birokrasi & Pemerintah Daerah*, Volume 5/No-2/Mei/2023, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, hlm. 57.

semestinya, meskipun tidak semua perusahaan seperti itu.⁷ Data Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) membuktikan bahwa lebih dari 60% peserta magang tidak menerima kompensasi berupa uang saku dan pengalaman yang diperoleh tidak sebanding dengan waktu dan tenaga yang dicurahkan selama pelaksanaan pemagangan.⁸ Hal ini memperkuat dugaan bahwa pemagangan yang seharusnya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan justru digunakan untuk mencari pekerja dengan upah yang lebih rendah (*underpaid*) atau bahkan tanpa upah sama sekali (*unpaid*).⁹

Berdasarkan teori perlindungan hukum, semestinya negara melalui perangkat peraturan memberikan jaminan kesetaraan dan pemenuhan hak secara proporsional bagi seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan pemagangan. Kasus selanjutnya, praktik magang yang mencuat pada tahun 2022 terjadi di PT Sumber Graha Sejahtera, Jambi. Seorang peserta magang mengalami kecelakaan kerja karena perusahaan tidak menyediakan alat pelindung diri (APD) dan tidak mendaftarkan peserta dalam program jaminan sosial. Bahkan, pemagangan dijalankan tanpa pelatihan teknis atau bekal *Standart Operasional Procedure (SOP)* yang memadai dari perusahaan. Setelah kejadian, perusahaan menolak memberikan kompensasi dan berdalih tidak mengetahui kewajiban hukumnya.¹⁰ Kasus ini

⁷ *Ibid.*, hlm. 61.

⁸ Adhesya Hani Safitri dkk, 2024, “Tinjauan Yuridis Atas Keadilan dalam Pemberian Upah Bagi Peserta Magang Berdasarkan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Media Hukum Indonesia*, Vol. 2/No.4/November/2024, Yayasan Daarul Huda Krueng Mane, hlm. 638.

⁹ Erlangga Y. Prasetya dkk, 2021, “Praktik Unpaid Internship Dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurnal Legislatif: Lembaran Gagasan Mahasiswa Yang Solutif Dan Inovatif*, Vol. 4/No 2/Juni/2021, Universitas Hasanuddin, hlm. 200.

¹⁰ Huzaifah M. Syahid, dkk., 2023, “Analisis Yuridis Hak Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Peserta Magang di PT. Sumber Graha Sejahtera Berdasarkan Peraturan

menegaskan urgensi penegakan hukum dalam pelaksanaan pemagangan sebagai bentuk perlindungan hukum dalam sistem ketenagakerjaan nasional yang menjunjung asas keadilan.

Meninjau kompleksitas persoalan pemagangan dalam lanskap ketenagakerjaan nasional, regulasi yang komprehensif merupakan elemen esensial dalam menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi peserta magang. Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) mengakui keberadaan pemagangan sebagai bagian dari pelatihan kerja. Selanjutnya, Pasal 21 sampai dengan Pasal 29 UUK juga sudah mengatur mengenai ketentuan pemagangan, namun sifatnya masih umum dan tidak secara rinci mengatur pelatihan terstruktur, perjanjian tertulis, serta perlindungan hukumnya. Sebagai respons atas kekosongan norma tersebut, pemerintah kemudian menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2020 sebagai hasil turunan dari UUK yang mengatur secara komprehensif penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri.

Peraturan ini dapat dipandang sebagai instrumen implementatif terhadap mandat konstitusional yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yaitu hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sayangnya, meskipun produk hukum sudah tersedia, penerapan di lapangan sering kali tidak mencerminkan kaedah hukum yang ditetapkan, baik karena lemahnya pemahaman pelaku usaha maupun minimnya pengawasan pemerintah.

Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan dalam Negeri”, *Rio Law Journal*, Volume 4/No 1/ 2023, Universitas Muara Bungo, hlm. 94.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri telah menetapkan norma hukum yang secara jelas mengatur standar pelaksanaan pemagangan (*das sollen*). Namun demikian, implementasi di berbagai daerah menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ketentuan normatif tersebut dengan realitas praktik di lapangan (*das sein*). Realitas implementasi Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 menunjukkan bahwa tidak semua pelaku usaha memiliki pemahaman yang utuh terhadap substansi norma yang berlaku. Dalam praktiknya, beberapa perusahaan masih menjalankan program pemagangan tanpa memenuhi kewajiban yuridis seperti hak-hak peserta magang yang tidak terpenuhi, eksistensi perjanjian tertulis, dan pemberian bimbingan pelatihan. Bahkan dalam praktiknya, pemagangan kerap dijalankan tanpa mengindahkan tujuan utama pelatihan kerja dan justru diselewengkan menjadi alat legalisasi eksploitasi tenaga kerja muda.

Minimnya sosialisasi regulasi menyebabkan banyak pelaku usaha tidak menyadari tanggung jawab hukum yang dimiliki. Selain itu, pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) cenderung bersifat terbatas pada pemeriksaan dokumen dan tidak menjangkau mekanisme pelaksanaan magang secara riil sehingga bisa menyebabkan lemahnya deteksi terhadap pelanggaran hak-hak peserta magang. Sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, keberhasilan penegakan hukum sangat bergantung pada kemampuan para penegak hukum untuk menerapkan aturan hukum dengan benar karena pengawasan normatif sebagai bagian dari penegakan hukum tidak cukup hanya bersifat administratif, tetapi juga perlu menyentuh relasi hukum yang sesungguhnya terjadi dalam praktik

masyarakat hukum itu sendiri dengan berpegang pada prinsip keadilan dan kejujuran.¹¹ Hal ini menegaskan pentingnya peran aktif lembaga pengawas ketenagakerjaan, terutama di tingkat daerah sebagai garda terdepan dalam memastikan program magang berjalan sesuai aturan. Salah satu contoh aktual dapat ditemukan pada penyelenggaraan pemagangan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Royal Skill Academy (LPK RSA) milik PT Royal Korindah Kabupaten Purbalingga turut berperan serta mengentaskan pengangguran daerah melalui program pelatihan berbasis kerja sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 6 tahun 2020.

PT Royal Korindah merupakan salah satu perusahaan industri manufaktur padat karya berskala besar yang berlokasi di Kabupaten Purbalingga dan bergerak di bidang pembuatan produksi *False Eyelashes* (bulu mata palsu) dengan kapasitas ekspor global. Perusahaan yang berasal dari Korea Selatan ini disebut sebagai cikal bakal dari banyaknya Penanaman Modal Asing (PMA) yang juga tertarik menginvestasikan usahanya di Kabupaten Purbalingga. Pengembangan investasi ini kemudian dimanfaatkan oleh pemerintah daerah untuk meningkatkan pendayagunaan potensi sumber daya lokal. Lebih dari 15 PMA industri manufaktur produk kecantikan telah membawa dampak positif dalam hal meningkatkan penawaran tenaga kerja daerah.¹² Perusahaan industri *False Eyeleash* terbesar di Indonesia yang dipelopori oleh Mr. Lee Hyun Sang tersebut termasuk kontributor dalam mengentaskan pengangguran daerah dengan total jumlah tenaga kerja

¹¹ Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 85-90.

¹² Fiki Dwi Aisyah dan Shanty Oktavilia, 2020, "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Rambut Palsu", *Efficient: Indonesian Journal of Development*, Vol 3 (3) 2020, Universitas Negeri Semarang, hlm. 896.

mencapai lebih dari 3000 karyawan staf dan non staf.¹³ Sebagai entitas perusahaan berskala besar dengan jumlah tenaga kerja mencapai ribuan orang, perusahaan ini turut berperan serta dalam peningkatan kualitas calon tenaga kerja lokal, khususnya bagi lulusan pendidikan menengah melalui program pemagangan yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) internalnya sejak Juli 2023.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari dua partisipan, program ini ditujukan bagi calon tenaga kerja operasional dan dijalankan melalui sistem pelatihan kerja berbasis produksi. Perusahaan memang menyediakan perjanjian magang, namun penyusunannya dilakukan secara sepihak oleh pihak perusahaan tanpa memberikan ruang partisipasi atau negosiasi dari peserta magang. Seluruh isi perjanjian telah ditetapkan secara sepihak, dan peserta hanya diminta menandatangani dokumen tanpa keterlibatan dalam penyusunan klausul. Praktik tersebut bertentangan dengan asas konsensualisme sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata). Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hal ini mengindikasikan lemahnya perlindungan hukum terhadap posisi peserta magang sebagai subjek hukum yang seharusnya dilibatkan secara aktif. Lebih lanjut, peserta magang juga mengungkapkan bahwa jam kerja yang diterapkan disesuaikan dengan aturan jam kerja karyawan tetap di perusahaan, termasuk kesamaan dalam target produksi harian. Meski demikian, pemberian hak tidak dilakukan secara merata, hanya sebagian peserta yang menerima Tunjangan

¹³ Dinda, Putri Pamunngkas, 2022, *Pengaruh Shift Kerja, Kelelahan Kerja dan Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Produksi (Studi Kasus Pada Pt Royal Korindah)*, Skripsi, Institut Teknologi Telkom Purwokerto, hlm. 12.

Hari Raya (THR) sebesar Rp500.000, sedangkan lainnya tidak mendapatkan hak itu.

Temuan ini mengindikasikan adanya dugaan praktik penyamaran hubungan kerja tetap dalam sistem magang, yang berpotensi pada ketidakjelasan status hukum. Ambiguitas dalam regulasi pemagangan memungkinkan perusahaan menggunakan status magang untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan, karena tidak adanya batas yang tegas antara pelatihan dan pekerjaan.¹⁴ Lebih jauh, lemahnya fungsi pengawasan dari pemerintah daerah membuat praktik penyimpangan ini tidak terdeteksi atau bahkan dinormalisasi, mengimplikasikan adanya potensi pelanggaran hak yang berulang. Hal ini menjadi dasar penting untuk mengkaji kesesuaian penerapan program magang beserta dengan pengawasan normatif oleh Disnaker setempat.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut terlihat adanya isu hukum yang menunjukkan ketidaksesuaian antara ketentuan Permenaker No 6 Tahun 2020 sebagai norma hukum yang seharusnya berlaku dalam pelaksanaan program pemagangan dengan praktik aktual yang terjadi PT Royal Korindah Purbalingga. Hal ini terlihat dari adanya ketidakjelasan status hukum peserta, penyeragaman jam kerja dan beban kerja antara pemagang dan karyawan, serta ketidakterpenuhinya hak-hak peserta secara merata menunjukkan adanya penyimpangan dari esensi pemagangan sebagai sarana pelatihan kerja. Selain itu, perilaku perusahaan

¹⁴ Melva Yuliandini Rangkuti, 2025, "Internship Contracts as Disguised Employment Relationships: A Review of the Ambiguity of Labor Regulation and Supervision", *Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary*, Vol.04/No.01/2025, Universitas Gadjah Mada, hlm. 47.

terhadap peserta magang akan semakin sewenang-wenang jika tidak ada pengawasan hukum yang tepat.¹⁵

Maka dari itu, pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga juga menjadi fokus penting mengingat fungsi strategis instansi tersebut dalam memastikan kepatuhan pelaku usaha terhadap regulasi pemagangan. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan kajian yang mendalam terhadap kesesuaian pelaksanaan pemagangan di PT Royal Korindah dengan ketentuan yang berlaku, serta pelaksanaan prosedur pengawasan hukum oleh pemerintah daerah. Dengan demikian, penelitian ini dirumuskan dengan judul “Pelaksanaan Magang Pada PT Royal Korindah di Kabupaten Purbalingga ditinjau dari Permenaker Nomor 6 Tahun 2020”.

B. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan uraian latar belakang permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dianalisis dalam tahapan selanjutnya adalah:

1. Apakah pelaksanaan magang di PT Royal Korindah Purbalingga sudah sesuai dengan ketentuan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri?
2. Apakah pelaksanaan pengawasan oleh Dinnaker Kabupaten Purbalingga terhadap program pemagangan di PT. Royal Korindah telah berjalan sesuai dengan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020?

¹⁵ Mila Wijayanti, Sugeng, dan Sri Wahyuni, 2023, “Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang Melalui Jalur Non Litigasi”, *Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum: Widya Pranata Hukum*, Vol. 5/No. 1/2023, Universitas Bhayangkara Jakarta Utara, hlm. 77.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dilakukannya penelitian hukum ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kesesuaian program magang di PT Royal Korindah Purbalingga dengan ketentuan yang diatur dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.
2. Untuk menilai pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (Dinnaker) Kabupaten Purbalingga terhadap program pemagangan di PT Royal Korindah dan apakah pengawasan tersebut telah sesuai dengan ketentuan dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.

D. Manfaat Penelitian

Selain tujuan, pada penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang hendak dicapai, berikut uraiannya: Manfaat teoritis

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ketenagakerjaan, khususnya pelaksanaan pemagangan di dalam negeri.
 - b. Menambah pengetahuan mengenai implementasi regulasi pemagangan di Indonesia dan bagaimana peraturan tersebut diterapkan di perusahaan-perusahaan industri, seperti PT Royal Korindah, untuk meningkatkan keterampilan peserta magang.

- c. Menjadi referensi teoritis bagi studi lebih lanjut mengenai model implementasi program magang yang sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020.
- d. Memperkaya pandangan terhadap pengawasan program magang yang dilakukan oleh instansi pemerintah daerah.

2. Manfaat praktis

- a. Memberikan manfaat praktis bagi PT Royal Korindah untuk menilai dan meningkatkan program magang yang mereka jalankan. Dengan mengevaluasi kesesuaian program magang dengan Permenaker No. 6 Tahun 2020, perusahaan dapat mengetahui area-area yang perlu diperbaiki dalam sistem pemagangan mereka, seperti pembekalan keterampilan, pemenuhan hak peserta magang, atau pembimbingan yang lebih baik.
- b. Memberikan manfaat praktis bagi Dinas Tenaga Kerja (Dinnaker) Kabupaten Purbalingga dalam mengevaluasi pengawasan yang mereka lakukan terhadap program magang di perusahaan-perusahaan wilayah Purbalingga.
- c. Memberikan manfaat untuk tenaga magang, dengan memperhatikan hasil penelitian yang mengevaluasi perlindungan keselamatan, jaminan sosial, dan hak-hak peserta magang lainnya, perusahaan dapat lebih memastikan bahwa peserta magang mendapatkan hak-hak yang layak sesuai dengan ketentuan yang ada.

d. Bagi pemerintah, penelitian ini memberikan data dan informasi yang berguna bagi pemerintah dan pembuat kebijakan terkait implementasi dan pengawasan program magang di Indonesia.

1) Temuan-temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk memperbaiki kebijakan pemagangan, memastikan perlindungan yang lebih baik bagi peserta magang, serta meningkatkan efektivitas pengawasan dari pemerintah daerah.

2) Memberikan manfaat bagi masyarakat luas untuk lebih memahami peraturan pemagangan di dalam negeri dalam melindungi hak-hak peserta magang.

3) Memberikan manfaat bagi mahasiswa dan peneliti untuk kepentingan penelitian lebih lanjut mengenai pemagangan di dalam negeri.

E. Keaslian Penelitian

Penulis dengan ini menyatakan bahwa penelitian yang berjudul "Pelaksanaan Magang Pada PT. Royal Korindah di Kabupaten Purbalingga Ditinjau Dari Permenaker Nomor 6 Tahun 2020" merupakan karya asli yang sepenuhnya merupakan hasil pemikiran dan kerja keras penulis. Penelitian ini belum pernah dipublikasikan atau diteliti sebelumnya dalam bentuk apapun. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa terdapat beberapa penelitian lain yang memiliki tema yang sejalan dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut memiliki fokus yang relevan dengan pemagangan dan regulasi ketenagakerjaan, meskipun tidak secara langsung mengkaji pelaksanaan

pemagangan di PT Royal Korindah atau mengkaji secara mendalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Adapun penelitian-penelitian yang sejalan dengan topik ini antara lain:

1. Rr. Chantika Vebyola Wijaya (2023), dalam penelitiannya yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi '*Remote Paid Internship*' Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia," membahas tentang perlindungan hukum bagi peserta program magang berbayar jarak jauh (*remote paid internship*) dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam skripsinya, rumusan masalah yang diajukan meliputi dua aspek utama, yaitu pertama, hubungan hukum antara penyelenggara *remote paid internship* dengan peserta, dan kedua, perlindungan hukum bagi peserta dalam konteks perjanjian *remote paid internship*.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara ketentuan dalam kontrak kerja yang diterapkan oleh perusahaan penyelenggara magang (PU.com) dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengakibatkan hubungan antara peserta dan perusahaan lebih tepat disebut sebagai hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Dengan demikian, perubahan status peserta menjadi pekerja di perusahaan tersebut memberikan hak bagi peserta untuk mengajukan upaya hukum apabila terjadi sengketa, melalui Dinas Ketenagakerjaan setempat, pengaduan pidana kepada kepolisian, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, atau melalui media alternatif penyelesaian sengketa lainnya.

Pada dasarnya, hukum ketenagakerjaan di Indonesia belum mengenal konsep *remote paid internship* yang berorientasi pada budaya *remote working* atau *work from home* (kerja dari rumah) atau *work from anywhere* (kerja dari mana saja). Hal ini mengakibatkan terbatasnya perlindungan hukum bagi peserta program magang berbayar jarak jauh, karena pemerintah belum memberikan regulasi yang jelas terkait status hukum dan perlindungannya. Selain itu, peraturan yang ada saat ini juga belum mengatur sanksi yang harus diterapkan apabila terjadi pelanggaran dalam kegiatan pemagangan, yang semakin memperburuk kondisi ketidakjelasan tersebut.

Penelitian tersebut mengambil perbandingan dengan skripsi yang membahas perlindungan hukum terhadap peserta *remote paid internship* dengan perspektif hukum ketenagakerjaan. Ruang lingkup skripsi ini lebih luas, mengingat penelitian tersebut mencakup aspek yang lebih komprehensif mengenai mekanisme magang yang dilakukan secara daring, dimulai dari tahap rekrutmen, seleksi, hingga pelaksanaan aktivitas magang. Di sisi lain, konsep magang dalam skripsi yang akan ditulis lebih bersifat konvensional, yaitu dengan fokus pada pemagangan di perusahaan yang bergerak di sektor industri bulu mata palsu. Lokasi penelitian dalam skripsi ini berfokus pada perusahaan PU.com, sedangkan skripsi yang akan ditulis akan mengkaji pemagangan di perusahaan konvensional yang

berbeda, sehingga memberikan perspektif yang lebih luas terkait perbandingan antara keduanya.¹⁶

2. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia Putri Pujiastanti (2020) mengangkat topik penting dalam skripsinya yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Mahasiswa Magang Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Pada Firma Hukum Di DKI Jakarta". Memiliki tujuan untuk mengkaji dua permasalahan utama, yaitu pertama, hubungan hukum antara mahasiswa magang dengan firma hukum yang ada di DKI Jakarta, dan kedua, perlindungan hukum yang diberikan kepada mahasiswa magang di Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada dalam konteks tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa mahasiswa magang bukanlah subjek hukum ketenagakerjaan, karena hubungan hukum yang terjadi lebih kepada perjanjian antara pihak universitas dan firma hukum. Dengan demikian, status mahasiswa magang terkait dengan hukum ketenagakerjaan tidak dapat disamakan dengan pekerja pada umumnya. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa perlindungan hukum bagi mahasiswa magang di Indonesia masih tergolong kurang memadai, karena belum terdapat perlindungan hukum yang bersifat represif untuk melindungi hak-hak mahasiswa magang. Perlindungan yang ada masih terbatas pada aspek preventif, yang mencakup jaminan sosial atas kecelakaan kerja dan kematian, serta

¹⁶ Rr. Chantika Vebyola Wijaya, 2023, *Perlindungan Hukum Bagi Remote Paid Internship Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur, hlm. 106.

perlindungan terkait kepastian waktu pelaksanaan magang. Hasil penelitian menunjukkan perlunya penguatan perlindungan hukum bagi mahasiswa magang agar hak-hak mereka lebih terjamin.¹⁷

3. "Sistem Magang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. NI)" merupakan penelitian yang dilakukan oleh Fasta Umbara Azied (2022), dengan dua rumusan masalah utama, yaitu: pertama, apakah pelaksanaan program magang di PT NI sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan kedua, bagaimana upaya pemerintah dalam melindungi peserta magang di perusahaan-perusahaan Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa sistem magang di PT NI masih belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang tersebut. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian dalam perjanjian magang yang tidak mencantumkan pengaturan mengenai jam kerja dan besaran uang saku yang menjadi hak peserta magang. Selain itu, upaya pemerintah dalam melindungi peserta magang di Indonesia tercermin melalui beberapa regulasi yang mengatur hak-hak peserta magang, di antaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik

¹⁷ Amalia Putri Pujiastanti, 2020, Perlindungan Hukum Bagi Mahasiswa Magang Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Pada Firma Hukum Di DKI Jakarta, Universitas Gadjah Mada.

Indonesia Nomor Per.08/Men/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

Selain itu, terdapat juga pedoman dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) yang bekerja sama dengan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) yang mendukung program pemagangan di Indonesia. Penelitian ini menekankan pada pelaksanaan program magang sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun juga mempertimbangkan sumber pengaturan terbaru, yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6/2020. Dengan ruang lingkup yang lebih luas, penelitian ini juga mencakup penyelenggaraan program magang di luar negeri, serta dilaksanakan di PT NI sebagai lokasi penelitian yang berbeda dengan penelitian hukum lainnya yang akan dilakukan.

Berdasarkan uraian temuan-temuan penelitian terdahulu, terdapat beberapa perbedaan signifikan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yang dapat diidentifikasi sebagai kebaruan dalam kajian ini. Pertama, objek penelitian penulis berfokus pada perusahaan konvensional yang merupakan industri padat karya di daerah, khususnya pada perusahaan yang menggunakan tenaga manusia dalam jumlah besar untuk kegiatan operasional, yakni perusahaan yang memproduksi *false eyelash*. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak meneliti perusahaan dengan skala yang berbeda dan jenis industri yang tidak mengandalkan tenaga kerja manual sebanyak perusahaan ini.

Kedua, ruang lingkup penelitian ini juga menunjukkan perbedaan signifikan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengkhususkan diri pada ketentuan normatif yang tercantum dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, yang menjadi konsep *das sollen*, serta mengkaji tingkat kesesuaiannya terhadap hukum positif tersebut dalam penerapan proses pemagangan di PT Royal Korindah Purbalingga, yang merupakan objek penelitian utama (*konsep das sein*). Penelitian ini mengisi gap penelitian sebelumnya yang kurang membahas secara mendalam tentang pelaksanaan magang di perusahaan padat karya dengan konteks lokal yang spesifik, serta evaluasi implementasi kebijakan terbaru yang diatur dalam Permenaker No. 6/2020 dalam skala perusahaan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam kajian tentang sistem magang yang lebih relevan dengan kondisi industri padat karya di Indonesia.¹⁸

F. Batasan Konsep

Berikut akan diuraikan mengenai beberapa konsep yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai pembatasan atas berbagai istilah yang muncul:

¹⁸ Fasta Umbara Azied, 2022, Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, hlm. 65.

1. *On the Job Training (OJT)* adalah pelatihan yang dilakukan di tempat kerja dengan orientasi peningkatan keterampilan kerja tertentu dengan jangka waktu yang pendek sesuai kebutuhan.¹⁹
2. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kata implementasi sebagai pelaksanaan atau penerapan.²⁰ Menurut Wibawa, implementasi kebijakan berarti pelaksanaan dari suatu kebijakan atau program.²¹ Implementasi juga dapat diartikan sebagai penerapan, pelaksanaan suatu perjanjian dan atau keputusan.²²
3. Perlindungan hukum, menurut Philipus M. Hadjon, adalah upaya untuk melindungi harkat dan martabat serta mengakui hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum, guna menghindari kesewenang-wenangan. Perlindungan hukum juga dapat dipahami sebagai sekumpulan peraturan atau kaidah yang bertujuan untuk melindungi suatu hal dari potensi ancaman atau gangguan.²³ Lebih lanjut, Philipus M. Hadjon mengklasifikasikan perlindungan hukum menjadi dua jenis, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.
 - a. Perlindungan hukum preventif yaitu untuk mencegah munculnya potensi konflik atau permasalahan hukum sejak awal. Perlindungan

¹⁹ Sofwan Setiawan dkk, 2019, *Buku Informasi: Pemagangan (Apprenticeship) Untuk Kaum Muda*, ILO, Jakarta, hlm. 6.

²⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <https://kbbi.web.id/implementasi>, diakses pada tanggal 3 Mei 2025.

²¹ Wibawa, Samodra, 2008, *Evaluasi Kebijakan Publik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.5

²² Andi Hamzah, 1986, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 261.

²³ Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Edisi Khusus, Cetakan Pertama, Penerbit Peradaban, Surabaya, hlm. 2-5.

ini memiliki peranan yang sangat signifikan dalam konteks pemerintahan yang berbasis pada kebebasan bertindak (*discretionary power*), karena melalui mekanisme ini, pemerintah terdorong untuk bertindak dengan lebih hati-hati dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan kebijakan atau tindakan administratif. Perlindungan preventif ini menciptakan ruang untuk evaluasi dan pertimbangan yang lebih matang sebelum keputusan yang diambil benar-benar dilaksanakan.

- b. Perlindungan hukum represif lebih difokuskan pada penyelesaian sengketa yang telah terjadi. Tindakannya bersifat reaktif, yakni bertujuan untuk memberikan keadilan dengan menindaklanjuti pelanggaran atau permasalahan hukum yang telah terlanjur terjadi. Perlindungan ini biasanya diwujudkan melalui mekanisme hukum yang formal, seperti pengadilan, dimana pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa dapat memperoleh solusi yang sah menurut hukum.

Dengan demikian, perlindungan hukum represif berfungsi untuk memulihkan hak-hak yang telah dilanggar dan memastikan adanya sanksi yang sesuai bagi pihak yang melanggar hukum, dengan harapan dapat menciptakan efek jera serta mengembalikan keadaan ke kondisi yang sesuai dengan norma dan prinsip hukum yang berlaku.²⁴

²⁴ *Ibid.*

G. Metode Penelitian

Penelitian dalam Ilmu Hukum dibedakan menjadi dua metode, yakni metode penelitian hukum normatif yang berfokus pada kajian peraturan hukum yang tertulis dan metode penelitian hukum empiris melibatkan penelitian langsung di lapangan untuk memahami bagaimana hukum diterapkan dan berfungsi dalam masyarakat.²⁵

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat yuridis empiris yang berfungsi untuk menganalisis dan mengkaji sejauh mana implementasi hukum diterapkan dalam praktik di masyarakat.²⁶ Dengan kata lain, mengeksplorasi adanya kesenjangan antara kaidah hukum yang seharusnya atau seyogianya terjadi secara nyata (*konsep das sollen*) dan peristiwa konkret yang terjadi di lapangan (*konsep das sein*).²⁷ Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat primer, yang diperoleh langsung dari responden, serta didukung oleh data sekunder sebagai informasi tambahan.

1. Sumber Data

Dalam penelitian hukum empiris ini, digunakan beberapa jenis sumber data yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman dan analisis yang dilakukan. Berikut adalah uraian mengenai masing-masing sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

²⁵ Mukti Fajar ND & Yulianto Achmad, 2015, *Dualisme Penelitian Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 104.

²⁶ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, Mataram University Press, Mataram NTB, hlm. 80-83.

²⁷ Sudikno Mertokusumo, 2016, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Cetakan Kelima, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm. 20-22.

a. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui interaksi dengan responden dan narasumber yang relevan dengan objek yang diteliti. Responden yang dipilih merupakan individu-individu yang memiliki kompetensi untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun responden yang dimaksud adalah Ketua Program Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan (LPKP) RSA yang juga menjabat sebagai Perwakilan Industrial Relation di PT Royal Korindah Purbalingga. Data yang diperoleh dari responden tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai fenomena yang menjadi fokus penelitian ini. Narasumber dalam penelitian ini berupa pendapat dari pejabat yang berwenang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti guna melengkapi data yang diperoleh dari responden yaitu Pegawai Sub Koordinator Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga.

b. Data Sekunder:

- 1) Bahan Hukum Primer yang terdiri dari:
 - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer);
 - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - d) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

- e) Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
 - f) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri;
 - g) Peraturan Perundang-Undangan lain yang terkait.
- 2) Bahan Hukum Sekunder mengacu pada sumber-sumber yang memberikan penjelasan dan interpretasi terhadap bahan hukum primer. Sumber-sumber tersebut meliputi literatur, jurnal, makalah, data statistik dari lembaga resmi, kamus hukum, serta kamus non-hukum yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan adalah yang berkaitan langsung dengan isu yang diangkat, khususnya mengenai pelaksanaan magang yang ditinjau berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.

2. Metode Pengumpulan Data

- a. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui wawancara langsung.
- b. Data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan dengan mempelajari bahan hukum primer dan sekunder.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Royal Korindah Purbalingga dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada keseluruhan objek yang memiliki ciri atau karakteristik yang serupa (homogenitas). Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh peserta magang yang telah menyelesaikan program pemagangan *On the Job Training (OJT)* di PT Royal Korindah Purbalingga. Populasi ini terdiri dari individu-individu yang memiliki pengalaman yang beragam dalam mengikuti program magang *OJT* di perusahaan tersebut, dengan tujuan untuk memahami berbagai aspek terkait pelaksanaan dan evaluasi proses pemagangan.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk menjadi objek penelitian yang berjumlah 2 orang dari total 60 peserta yakni Peserta Magang AR yang ditempatkan pada lini produksi *curving* dan peserta magang SE yang ditempatkan pada lini produksi *finishing*. Sampel tersebut terdiri dari peserta magang yang telah menjalani program pemagangan *OJT* di PT Royal Korindah Purbalingga. Pemilihan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian karakteristik peserta yang dapat memberikan informasi yang relevan mengenai implementasi dan pengalaman mereka selama mengikuti program magang *OJT* (teknik *purposive sampling*). Dengan demikian, sampel yang diambil diharapkan dapat mewakili populasi yang lebih besar dan memberikan data yang diperlukan untuk menganalisis kualitas serta kesesuaian terhadap kebijakan pemagangan yang berlaku di perusahaan tersebut.

5. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah peserta magang *OJT* dan Ketua program LPKP RSA sekaligus staf Hubungan Industrial di PT. Royal Korindah Purbalingga.

6. Narasumber

Pejabat yang berwenang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti guna melengkapi data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini yaitu Pegawai Sub Koordinator bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan bidang Hubungan Industrial.

7. Analisis Data

- a. Data primer dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang meliputi pendapat, keterangan, atau penjelasan dari responden, yakni Peserta Magang *OJT* dan Ketua LPKP RSA PT Royal Korindah Kabupaten Purbalingga, serta pejabat yang berwenang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga sebagai narasumber.
- b. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang akan dideskripsikan atau dipaparkan dengan menggunakan kalimat yang menjelaskan tentang data tersebut. Data sekunder dalam penelitian ini berfokus pada Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri sebagai, serta beberapa peraturan perundang-undangan lainnya yang telah disebutkan sebagai literatur hukum pendukung.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif, yakni dengan mengumpulkan, mencari, memilih, dan menghimpun peraturan-peraturan dalam bidang hukum yang berkaitan dengan objek penelitian. Proses penarikan kesimpulan dilakukan dengan pendekatan deduktif.

