

**ANALISIS YURIDIS PROGRAM *APPRENTICESHIP* SEBAGAI IMPLEMENTASI
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020 TENTANG
PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN DI DALAM NEGERI
(Studi di Bogasari Flour Mills Surabaya)**

Skripsi



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2025

SUMMARY

JURIDICAL ANALYSIS OF THE APPRENTICESHIP PROGRAM AS THE IMPLEMENTATION OF MINISTER OF MANPOWER REGULATION NUMBER 6 OF 2020 (A Case Study at Bogasari Flour Mills Surabaya)

Wibisono

Faculty of Law, Islamic University of Malang

In this thesis, the author examines issues related to the implementation of apprenticeship programs in Indonesia. Although regulations have already been established, their application in practice still faces various challenges, particularly discrepancies between the provisions stipulated in the regulations and their implementation within companies. Based on this background, the study formulates the following research problems: (1) What are the differences and similarities between Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020 and Minister of Education, Culture, Research, and Technology Regulation Number 63 of 2024 in regulating apprenticeships? (2) How is the implementation of the apprenticeship program at Bogasari Flour Mills Surabaya in accordance with Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020?

This research adopts an empirical legal method using a juridical-sociological approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation at PT Bogasari Flour Mills Surabaya. The data were then analyzed qualitatively by linking the field findings to the relevant legal provisions.

The results of the study indicate that both Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020 and Minister of Education, Culture, Research, and Technology Regulation Number 63 of 2024 still contain weaknesses. For instance, neither regulation establishes a minimum standard for allowances, and the right to additional leave for apprentices has not been clearly regulated. Furthermore, the implementation of the apprenticeship program at Bogasari has generally been carried out properly; however, the fulfillment of apprentices' rights has not been fully realized. The company does not provide shuttle transportation for apprentices assigned to night shifts, and apprentices who have completed the program have not been awarded apprenticeship certificates as mandated in Article 12 paragraph (1) letter f of Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020.

Keywords: *Apprenticeship Agreement, Legal Protection, Internship, Employment Law.*

RINGKASAN

**ANALISIS YURIDIS PROGRAM *APRENTICESHIP* SEBAGAI IMPLEMENTASI
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020
(Studi di Bogasari Flour Mills Surabaya)**

Wibisono

Fakultas Hukum, Universitas Islam Malang

Dalam penelitian ini, penulis mengangkat permasalahan pada penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri. Meskipun sudah ada regulasi yang mengatur, namun pelaksanaan di lapangan masih ditemukan berbagai permasalahan yaitu ketidaksesuaian antara Peraturan yang telah ditetapkan dengan penerapan yang ada di perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, karya tulis ini mengangkat rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimanakah perbandingan antara Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dengan Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 dalam hal pengaturan tentang pemagangan? 2. Bagaimana implementasi program apprenticeship di Bogasari Flour Mills Surabaya berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020?

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di PT Bogasari Flour Mills Surabaya. Selanjutnya data dianalisis secara kualitatif dengan mengaitkan temuan lapangan pada ketentuan hukum yang berlaku.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Permenaker No.6 Tahun 2020 dan Permendikbudristek No. 63 Tahun 2024 masih terdapat kelemahan, seperti belum adanya standar minimum uang saku, belum diaturnya hak tambahan libur bagi peserta magang secara jelas. Lalu implementasi program *apprenticeship* di Bogasari telah dilaksanakan dengan baik, namun untuk pemenuhan hak-hak peserta magang masih belum diberikan secara penuh. Perusahaan tidak menyediakan transportasi antar jemput bagi peserta magang yang ditugaskan untuk magang pada shift malam dan peserta magang sebelumnya yang telah menyelesaikan program magang tidak diberikan sertifikat pemagangan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 12 ayat (1) huruf f Permenaker No.6 Tahun 2020.

Kata kunci: Perjanjian Pemagangan, Perlindungan Hukum, Peserta Magang, Hukum Ketenagakerjaan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia termasuk dalam deretan negara dengan populasi terbesar di dunia. Pada tahun 2025, jumlah penduduk Indonesia diperkirakan mencapai sekitar 284.438.800 jiwa.¹ Indonesia saat ini menempati posisi keempat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia. Dari sisi demografi, mayoritas penduduknya tergolong masih muda. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sekitar 25 persen penduduk berusia di bawah 15 tahun, sedangkan kelompok usia produktif (15–64 tahun) mencapai sekitar 65 persen dari total populasi. Adapun sekitar 10 persen sisanya merupakan penduduk lanjut usia berusia 65 tahun ke atas. Kondisi ini mencerminkan bahwa Indonesia memiliki potensi besar melalui dominasi penduduk usia produktif yang dapat menjadi motor penggerak perekonomian. Sejumlah negara seperti Jepang, Korea Selatan, dan Singapura telah membuktikan bahwa pemanfaatan bonus demografi secara optimal mampu mendorong transformasi perekonomian dari status negara berkembang menuju negara maju.² Ini menunjukkan bahwa Indonesia memiliki sumber daya manusia (SDM) dalam jumlah besar yang siap memasuki dunia kerja. Namun, tantangan utama yang harus dihadapi adalah bagaimana memastikan SDM ini

¹ "Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun (Ribuan Jiwa), 2025" bps.go.id, 30 juni 2025, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribu-jiwa-.html>

² "jumlah penduduk yang besar merupakan tantangan bagi negara Indonesia" Kemhan.go.id, 3 Desember 2024, <https://www.kemhan.go.id/balitbang/2024/12/03/jumlah-penduduk-yang-besar-merupakan-tantangan-bagi-negara-indonesia.html>

memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, baik di dalam negeri maupun di tingkat global.³

Dalam menghadapi era globalisasi, peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk memperkuat daya saing suatu negara. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melalui program pelatihan kerja atau magang. Dalam praktiknya, terdapat dua bentuk magang yang umum dikenal, yaitu internship dan apprenticeship. Internship merupakan periode tertentu di mana seseorang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi untuk memperoleh pengalaman di bidang pekerjaan tertentu. Sementara itu, apprenticeship adalah program pelatihan jangka panjang yang memungkinkan seseorang memperdalam keterampilan dalam bidang tertentu sekaligus mendapatkan upah atas pekerjaannya.⁴ Perbedaan utama diantara keduanya adalah terdapat pada tujuannya dimana *internship* bertujuan untuk edukasi dan *apprenticeship* bertujuan untuk peningkatan skill atau keahlian. Selanjutnya kata "magang" yang tercantum dalam penelitian ini akan mengarah kepada jenis magang *apprenticeship*. Program *apprenticeship* adalah suatu program pelatihan kerja yang menggabungkan pembelajaran langsung di tempat kerja dengan pelatihan formal, yang umumnya berlangsung di industri tertentu. Program ini dirancang untuk mengembangkan keterampilan praktis dan teknis dari peserta melalui bimbingan langsung oleh mentor atau pekerja yang lebih berpengalaman.⁵

³ Wisnu Kuncoro, "Bom Waktu Bonus Demografi! Membludaknya Usia Produktif, Memicu Pengangguran Dimana-mana?", *www.naker.news*, 26 Februari 2025, <https://short-link.me/15wWD>.

⁴ Mayanjana Dwipa Sugiarto, "Keabsahan Perjanjian Magang (Internship) Tanpa Batas Waktu Kerja Ditinjau Dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020" (Skripsi, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 2023), 3.

⁵ Jordhi Farhansyah, "Program Apprenticeship: Pengertian dan Manfaatnya," *www.talenta.co*, 4 November 2024, <https://www.talenta.co/blog/apa-itu-apprenticeship/>.

Di Indonesia, pelaksanaan program pemagangan telah memiliki dasar hukum yang jelas, yaitu melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri serta Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2024 mengenai Penyelenggaraan Magang Mahasiswa. Berdasarkan Pasal 1 butir 1 Permenaker tersebut, pemagangan didefinisikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang dilaksanakan secara terpadu, yakni menggabungkan pelatihan di lembaga pelatihan dengan pengalaman kerja langsung di perusahaan. Kegiatan ini dilakukan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur maupun pekerja yang berkompeten dalam proses produksi barang maupun jasa, dengan tujuan agar peserta mampu menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.⁶ Sedangkan pada Pasal 1 ayat (1) Permendikbud, magang Mahasiswa adalah salah satu bentuk pembelajaran bagi mahasiswa pada perguruan tinggi yang dilaksanakan untuk memberikan pengalaman praktik dan kontekstual di dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja dalam jangka waktu tertentu untuk memenuhi capaian pembelajaran lulusan sesuai kurikulum yang ditetapkan dan/atau memperkaya kompetensi utama.⁷ Selanjutnya Pada Pasal 10 ayat (1) permenaker menyatakan penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan. Kemudian, ketentuan ayat (2) menyebutkan perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:

- a. Hak dan kewajiban peserta pemagangan;

⁶ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

⁷ Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa

- b. Hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan;
- c. Program pemagangan;
- d. Jangka waktu pemagangan; dan
- e. Besaran uang saku.

Demikian juga dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, Pasal 10 ayat (3) mengatur bahwasanya pemagangan yang diselenggarakan tanpa perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah, selain itu status pekerja pemagangan berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan. Selanjutnya, Pasal 11 menjelaskan bahwasanya di dalam hal terjadi perubahan status peserta pemagangan menjadi pekerja perusahaan seperti dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3), penyelenggara pemagangan wajib memberikan hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama dan terhitung sejak menjadi peserta pemagangan.

Perkembangan program pemagangan di Indonesia dalam dekade terakhir menunjukkan tren peningkatan, sejalan dengan tuntutan dunia industri yang semakin kompleks. Data Kementerian Ketenagakerjaan 2023 mencatat bahwa jumlah peserta magang dalam negeri meningkat sebesar 18% pada periode 2021–2023, didorong oleh kebutuhan industri terhadap tenaga kerja terampil dan program link and match antara dunia pendidikan dengan dunia usaha. Tren ini sejalan dengan kebijakan *Merdeka Belajar – Kampus Merdeka* yang memberikan ruang lebih luas bagi mahasiswa untuk

mengembangkan kompetensinya melalui pengalaman kerja nyata.⁸ Namun, peningkatan kuantitas peserta magang belum sepenuhnya diiringi dengan peningkatan kualitas penyelenggaraan program, khususnya dalam hal perlindungan hak peserta dan kepatuhan terhadap regulasi.

Secara global, apprenticeship dipandang sebagai instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi (competency-based human resource development). Beberapa negara seperti Jerman, Swiss, dan Australia berhasil mengimplementasikan sistem magang yang terintegrasi dengan kurikulum pendidikan serta regulasi ketenagakerjaan. Melalui integrasi tersebut, para lulusan program magang tidak hanya memperoleh keterampilan teknis yang relevan dengan dunia kerja, tetapi juga mendapatkan sertifikasi kompetensi yang diakui secara internasional.⁹ Di Indonesia, integrasi ini masih menghadapi tantangan, terutama dalam sinkronisasi antara kebijakan pendidikan tinggi dan kebijakan ketenagakerjaan.¹⁰ Permasalahan seperti perbedaan standar kompetensi, belum optimalnya pengawasan pemerintah, serta minimnya pelatihan bagi mentor di perusahaan menjadi hambatan yang perlu diatasi.

Aspek penting lain yang harus diperhatikan dalam penyelenggaraan magang adalah terkait etika dan perlindungan hukum bagi para peserta. Hasil penelitian Pramudita dan Kusuma (2022) menunjukkan bahwa sekitar 27% peserta magang di sektor manufaktur mengalami beban kerja yang melebihi ketentuan, sedangkan 15% lainnya mengaku tidak memperoleh uang saku

⁸ R. Hidayat dan M. P. Sari, "Integrasi Program Magang dalam Kebijakan Kampus Merdeka: Peluang dan Tantangan," *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan* 15, no. 2 (2023): 145–160.

⁹ OECD, *Apprenticeship Systems: Policy Frameworks for the Future Workforce* (Paris: OECD Publishing, 2022).

¹⁰ N. Rahmawati, "Harmonisasi Kebijakan Pendidikan dan Ketenagakerjaan dalam Program Pemagangan Nasional," *Jurnal Kebijakan Publik* 18, no. 1 (2024): 77–92.

sesuai dengan yang telah dijanjikan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dengan praktik di lapangan (*das sein*). Pemagangan yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menjadi bentuk eksploitasi tenaga kerja, terutama ketika perusahaan memanfaatkan status “peserta magang” untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan formal.¹¹ Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme pengawasan dan sanksi bagi pelanggaran, sebagaimana telah diamanatkan dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.

Selain itu, implementasi CSR (*Corporate Social Responsibility*) dalam konteks program magang juga menjadi isu penting. Perusahaan yang memandang program magang sebagai bagian dari tanggung jawab sosialnya cenderung memberikan fasilitas pelatihan yang lebih baik, mentoring yang terstruktur, serta dukungan karier bagi peserta.¹² Pendekatan ini tidak hanya berdampak positif bagi peserta magang, tetapi juga meningkatkan reputasi perusahaan di mata publik dan investor. Dalam kasus Bogasari Flour Mills Surabaya, integrasi aspek CSR dengan program *apprenticeship* dapat menjadi strategi ganda: memperkuat kualitas SDM sekaligus menjaga kepatuhan hukum.

Digitalisasi dunia kerja juga membawa dampak signifikan terhadap pola pelaksanaan magang. Platform daring memungkinkan proses seleksi, pelatihan, dan pembimbingan dilakukan secara *hybrid*, memadukan tatap

¹¹ S. Pramudita dan H. Kusuma, “Pelaksanaan Magang di Sektor Manufaktur: Analisis Hukum dan Etika,” *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* 3, no. 1 (2022): 21–35.

¹² A. Wibowo dan T. Santosa, “Corporate Social Responsibility dan Pengembangan SDM melalui Program Magang,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 9, no. 2 (2023): 101–115.

muka dengan pembelajaran virtual.¹³ Model ini membuka peluang inklusi yang lebih luas, termasuk bagi peserta magang dari daerah terpencil, namun juga memunculkan tantangan baru seperti kesenjangan akses teknologi dan pengukuran kinerja secara daring. Oleh karena itu, desain program magang masa depan harus mempertimbangkan adaptasi terhadap transformasi digital, tanpa mengabaikan prinsip-prinsip perlindungan hukum dan kualitas pembelajaran.

Dengan mempertimbangkan perkembangan, tantangan, dan peluang tersebut, penelitian ini memiliki urgensi tinggi untuk dilakukan. Evaluasi implementasi program *apprenticeship* di Bogasari Flour Mills Surabaya berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 akan memberikan gambaran nyata sejauh mana regulasi telah diterapkan, serta rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas dan kepatuhan program magang di sektor manufaktur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan kebijakan publik, praktik bisnis, dan perlindungan hak peserta magang di Indonesia.

Selain aspek regulasi dan pelaksanaan teknis, keberhasilan program *apprenticeship* sangat dipengaruhi oleh kualitas kemitraan antara perusahaan, institusi pendidikan, dan pemerintah. Model kolaborasi *triple helix* — yang mengintegrasikan peran akademisi, industri, dan pemerintah — telah terbukti efektif di berbagai negara untuk memastikan kesesuaian keterampilan lulusan dengan kebutuhan pasar kerja.¹⁴ Dalam model ini, perguruan tinggi bertugas

¹³ D. Nugraha, Y. Pratama, dan D. Lestari, "Hybrid Apprenticeship Model in the Era of Digital Transformation," *Indonesian Journal of Vocational Education* 9, no. 1 (2024): 33–34.

¹⁴ R. Fadilah dan A. Munir, "Implementasi Model Triple Helix dalam Pengembangan SDM Melalui Program Magang," *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia* 7, no. 2 (2022): 89–104.

menyiapkan dasar teori dan kompetensi akademik, industri menyediakan lingkungan praktik dan bimbingan, sedangkan pemerintah memastikan adanya kebijakan, regulasi, dan insentif yang mendorong keberlanjutan program. Tanpa sinergi yang kuat di antara ketiga pihak ini, program magang berisiko menjadi formalitas belaka tanpa memberikan manfaat nyata bagi peserta maupun industri.

Kualitas *apprenticeship* juga erat kaitannya dengan keberadaan mentor yang kompeten. Mentor bukan hanya berperan sebagai pengawas teknis, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran dan pengembangan soft skills peserta magang. Penelitian oleh Lestari et al. (2023) menunjukkan bahwa peserta magang yang mendapatkan bimbingan intensif dari mentor berpengalaman cenderung memiliki peningkatan keterampilan komunikasi, pemecahan masalah, dan manajemen waktu yang lebih signifikan dibandingkan peserta yang tidak mendapat bimbingan memadai. Hal ini menegaskan pentingnya pelatihan khusus bagi mentor sebelum mereka mendampingi peserta magang, agar proses transfer pengetahuan berjalan efektif.¹⁵

Aspek evaluasi program juga menjadi elemen krusial. Evaluasi yang sistematis memungkinkan penyelenggara mengidentifikasi keberhasilan maupun kelemahan program, sekaligus menjadi dasar untuk perbaikan berkelanjutan. Dalam praktik internasional, evaluasi biasanya mencakup pengukuran kompetensi peserta sebelum dan sesudah magang, umpan balik dari peserta dan mentor, serta analisis kesesuaian program dengan standar

¹⁵ F. Lestari, P. Wijaya, dan R. Saputra, "Peran Mentor dalam Meningkatkan Efektivitas Program Magang di Industri," *Jurnal Pendidikan Vokasi dan Profesi* 12, no. 3 (2023): 201–217.

industri.¹⁶ Di Indonesia, mekanisme evaluasi ini sering kali belum terstruktur, sehingga banyak program magang tidak memiliki indikator keberhasilan yang jelas.

Keberlanjutan program magang dapat diperkuat dengan memberikan peluang rekrutmen langsung bagi peserta yang berprestasi. Strategi ini memberikan motivasi tambahan bagi peserta magang untuk menunjukkan performa terbaiknya, sekaligus membantu perusahaan mengurangi biaya dan waktu dalam proses rekrutmen. Studi oleh Handayani dan Putra (2024) menemukan bahwa 42% perusahaan yang menerapkan kebijakan rekrutmen pasca magang mengalami peningkatan efisiensi perekrutan dan penurunan tingkat turnover karyawan baru. Dengan demikian, program *apprenticeship* tidak hanya berfungsi sebagai sarana pelatihan, tetapi juga sebagai jalur strategis dalam manajemen talenta.¹⁷

Melihat berbagai faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa penguatan kolaborasi, peningkatan kualitas mentor, penerapan evaluasi terstruktur, dan integrasi kebijakan rekrutmen menjadi kunci keberhasilan program *apprenticeship*. Pendekatan holistik ini diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter profesional yang dibutuhkan di dunia kerja modern. Dalam konteks penelitian ini, aspek-aspek tersebut menjadi pertimbangan penting dalam menganalisis implementasi program *apprenticeship* di Bogasari Flour Mills Surabaya.

¹⁶ International Labour Organization, *Quality Apprenticeships: Building Competence and Employability for the Future* (Geneva: ILO, 2023).

¹⁷ M. Handayani dan B. A. Putra, "Strategi Rekrutmen Berbasis Program Magang di Perusahaan Manufaktur," *Jurnal Manajemen Tenaga Kerja* 5, no. 1 (2024): 15–29.

Meskipun program apprenticeship memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas SDM, implementasi program sering kali menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai contoh, kasus yang menjadi viral yang melibatkan Ferdi, seorang peserta magang di sebuah perusahaan di Surabaya. Saat diwawancarai oleh Fajar Yusuf Rasdianto (reporter Kompas), Ferdi mengungkapkan bahwa ia hanya diberikan uang saku sebesar Rp100.000 selama magang. Selain itu, ia juga menyebutkan bahwa jika ia memutuskan untuk mengundurkan diri, ia harus membayar denda sebesar Rp500.000.¹⁸

Kasus serupa juga terjadi terhadap peserta magang yang dilakukan oleh perusahaan *start-up* di Medan, tindakan eksploitasi itu dibebaskan oleh sebuah akun media sosial *Twitter* yang sekarang berubah nama menjadi X dengan *username* @jabbarp_. Ia mengungkapkan bahwa peserta magang diwajibkan bekerja mulai senin hingga sabtu dengan jam kerja selama 14 jam dari pukul 08.00 sampai 22.00 Wib. Tak hanya itu, mereka juga diminta uang hingga Rp150 ribu untuk masa kerja tiga bulan.¹⁹

Kasus lainnya dialami oleh peserta magang yang awalnya mendapat sosialisasi dari PT CVGEN dan PT SHB untuk melaksanakan program magang di Jerman. Saat mendaftar, mahasiswa diharuskan membayar Rp150 ribu ke rekening PT CVGEN, serta 150 Euro atau sekitar 2,5 juta rupiah dengan dalih

¹⁸ "Eksploitasi Anak Magang Kerja Sampai Jam 2 Pagi", Detiknews, 12 November 2021, <https://news.detik.com/berita/d-5807924/eksploitasi-anak-magang-kerja-sampai-jam-2-pagi>

¹⁹ Yulistyo Pratomo, "Viral Perusahaan Startup Eksploitasi Program Magang, dari Bayar hingga KPI Berat," idxchannel.com, 27 Desember 2022, <https://www.idxchannel.com/economics/viral-perusahaan-startup-eksploitasi-program-magang-dari-bayar-hingga-kpi-berat/all>

pembuatan *letter of acceptance* (LOA) yang ditujukan ke PT SHB. Tidak sampai disitu, setelah LOA terbit, para mahasiswa dipaksa membayar biaya pembuatan *working permit* atau aproval otoritas Jerman sebesar 200 Euro (sekitar 3 juta rupiah). Korban juga dibebankan dana talangan sejumlah 30-50 juta rupiah yang mana pengembalian dana tersebut dilakukan dengan memotong upah kerja bulanan. Para korban sampai di Jerman langsung diberikan surat kontrak kerja oleh PT. SHB dan surat izin kerja (*working permit*) yang akan didaftarkan ke Kementerian Tenaga Kerja Jerman.²⁰ Mahasiswa yang menjadi korban dipaksa melakukan *ferienjob* (kerja paksa) dalam kurun waktu tiga bulan dimulai dari bulan Oktober sampai Desember 2023. Kasus Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) berkedok program magang ini terungkap ketika KBRI Jerman kedatangan empat orang mahasiswa yang mengaku sedang mengikuti *ferienjob* (kerja magang mahasiswa). Ternyata, KBRI mendapati program ini dijalankan oleh 33 Perguruan Tinggi (sebelumnya) di Indonesia dengan total korban mahasiswa sebanyak 1.047, yang telah diupdate dan mencatat sejumlah total 1.900 mahasiswa terlibat (Hadi Tjahjanto, Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan, di Yogyakarta pada Rabu, 27/3/2024). Hadi mengatakan Kemenko Polhukam akan membentuk tim khusus untuk menyelidiki dugaan TPPO yang korbannya adalah mahasiswa Indonesia, ia mengatakan bahwa ia sendiri yang akan memimpin langsung tim khusus tersebut. Tim khusus tersebut berisi beberapa diantaranya perwakilan dari kementerian yang mengurus Pendidikan Tinggi, Bareskrim Polri, dan Kemlu.

²⁰ "Eksplotasi mahasiswa berkedok magang di jerman" bem-fip.umj.ac.id, 15 Juli 2024, <https://bem-fip.umj.ac.id/eksplotasi-mahasiswa-berkedok-magang-di-jerman/>

Salah satu perusahaan manufaktur yang telah melaksanakan program *apprenticeship* adalah Bogasari Flour Mills Surabaya, sebuah perusahaan manufaktur terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang pengolahan tepung terigu. Sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan upaya pengembangan SDM, perusahaan tersebut secara rutin membuka program magang bagi para calon tenaga kerja muda, baik dari kalangan mahasiswa maupun lulusan baru. Program ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja kepada peserta magang, tetapi juga untuk mempersiapkan mereka agar siap bersaing di dunia kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal, ada kemungkinan bahwa implementasi program *apprenticeship* di Bogasari belum sepenuhnya mematuhi ketentuan yang diatur dalam Permenaker nomor 6 tahun 2020. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman perusahaan terhadap regulasi tersebut, minimnya pengawasan dari pihak pemerintah, atau kendala teknis lainnya dalam pelaksanaan program. Jika masalah ini tidak diatasi, maka program *apprenticeship* tidak akan memberikan manfaat optimal bagi peserta magang maupun perusahaan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yuridis untuk memastikan bahwa program *apprenticeship* Bogasari Flour Mills Surabaya telah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah perusahaan memiliki program magang yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan mengidentifikasi hambatan yang menghalangi pelaksanaan program. Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan saran konkret tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kepatuhan mereka terhadap

undang-undang sehingga program magang dapat berjalan lebih efisien dan memberikan manfaat terbaik bagi semua pihak.

Berdasarkan uraian permasalahan sebelumnya, terlihat adanya ketimpangan antara ketentuan hukum (*das sollen*) dengan realitas yang terjadi di lapangan (*das sein*) terkait pemenuhan hak-hak peserta magang, oleh karena itu topik ini akan dibahas lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul "**Analisis Yuridis Program *Apprenticeship* Sebagai Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Pemagangan di Dalam Negeri (Studi Di Bogasari Flour Mills Surabaya)**"

B. Rumusan Masalah

Adapun penelitian ini diharapkan mampu menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perbandingan antara Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dengan Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 dalam hal pengaturan tentang pemagangan?
2. Bagaimana implementasi program *apprenticeship* di Bogasari Flour Mills Surabaya berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020?

C. Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk menelaah perbandingan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dengan Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 terkait pemagangan.

2. Untuk menelaah implementasi program *Apprenticeship* di Bogasari flour Mills Surabaya berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijabarkan di atas, melalui penyusunan skripsi ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

- a) Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks program *apprenticeship* atau magang. Penelitian ini akan menganalisis secara mendalam bagaimana regulasi seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 diterapkan dalam praktik. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi akademik untuk penelitian lanjutan terkait program pemagangan dan implementasinya.
- b) Penelitian ini juga memberikan wawasan baru tentang peran program *apprenticeship* sebagai salah satu instrumen pengembangan SDM. Dengan mengevaluasi dampak program magang terhadap kompetensi peserta magang, penelitian ini dapat memperkaya teori-teori pengembangan SDM dalam konteks dunia kerja.

2. Manfaat Praktis:

a) Bagi Penulis

Penulis dapat menerapkan ilmu hukum yang diperoleh di Fakultas Hukum Universitas Islam Malang dalam praktik hukum di Indonesia, khususnya di bidang ilmu Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perseroan Terbatas.

b) Bagi Bogasari Flour Mills Surabaya

1) Evaluasi Program:

Penelitian ini memberikan evaluasi objektif terhadap pelaksanaan program *apprenticeship* di perusahaan. Hasil penelitian dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas program magang, termasuk aspek seleksi, pembimbingan, fasilitas, dan perlindungan bagi peserta magang.

2) Kepatuhan Hukum:

Penelitian ini membantu perusahaan memastikan bahwa program magang yang dilaksanakan telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga mengurangi risiko sengketa hukum atau pelanggaran regulasi.

3) Reputasi Perusahaan:

Dengan meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi dan kualitas program magang, perusahaan dapat memperkuat reputasinya sebagai institusi yang peduli terhadap pengembangan SDM.

c) Bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan

1) Pengawasan dan Penegakan Hukum:

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pemerintah untuk meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan program magang di berbagai perusahaan. Selain itu, temuan ini dapat digunakan dalam pembuatan kebijakan baru yang mendukung program magang dengan lebih baik.

2) Penyempurnaan Regulasi:

Jika penelitian ini menemukan kelemahan atau celah dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, hasilnya dapat menjadi dasar untuk merevisi atau menyempurnakan regulasi tersebut agar lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

d) Bagi Masyarakat Umum

1) Peningkatan Kesadaran Hukum:

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran masyarakat, khususnya calon peserta magang, tentang hak dan kewajiban mereka dalam program magang. Hal ini penting untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja magang yang tidak sesuai dengan regulasi.

2) Solusi Pengangguran:

Dengan meningkatkan kualitas program magang, penelitian ini berkontribusi pada upaya mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja di Indonesia.

E. Orisinalitas Penelitian

Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu:

1. Skripsi dengan judul **"Keabsahan Perjanjian Magang (Internship) Tanpa Batas Waktu Kerja Ditinjau Dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020"** yang disusun oleh Mayanjana Dwipa Sugiarto Mahasiswa Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Penelitian ini juga mengalisis magang dengan Permenaker Nomor 6 tahun 2020 yaitu magang (*Intership*) bukan (*Aprenticeship*).
2. Skripsi dengan judul **"Perlindungan Hukum Peserta Magang Pt. Abuba Ciputat Berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 Tahun 2020 Dan Hukum Islam"** yang disusun oleh Dede Hilman Lesmana Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis angkat terdapat pada objek penelitian dan study kasus penelitiannya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penulis menguraikan kesamaan, perbedaan, serta kontribusi yang diberikan oleh tiap-tiap penelitian tersebut.

Tabel 1. Penelitian terdahulu 1

NO.	PROFIL	JUDUL
1.	MAYANJANA DWIPA SUGIARTO SKRIPSI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA	KEABSAHAN PERJANJIAN MAGANG (INTERNSHIP) TANPA BATAS WAKTU KERJA DITINJAU DARI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020
RUMUSAN MASALAH		
1. Apakah perjanjian pemagangan tanpa batas waktu kerja sah atau tidak jika ditinjau dari Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri? 2. Apa bentuk perlindungan hukum bagi peserta magang yang memiliki waktu kerja tanpa batas waktu?		
HASIL PENELITIAN		
Perjanjian Kerja Magang di PT DPI tidak sesuai dengan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, khususnya terkait durasi jam kerja, sehingga bertentangan dengan Pasal 18 Permenaker dan tidak memenuhi syarat objektif perjanjian dalam Pasal 52 UUK huruf d. Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, perjanjian tersebut batal demi hukum. Selama belum ada regulasi khusus tentang magang internship, PT DPI tetap harus berpedoman pada Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Peserta magang yang haknya tidak dipenuhi dapat melapor ke Disnaker untuk penyelesaian masalah. Namun, penyelesaian perselisihan tidak dapat menggunakan UU PPHI karena peserta magang bukan pekerja, melainkan pra-pekerja.		
PERSAMAAN		Menelaah dan menganalisis hak-hak peserta magang.
PERBEDAAN		Fokus penelitiannya hanya pada perjanjian waktu magangnya saja dan tidak semua aspek.

Tabel 2. Penelitian terdahulu 2

NO.	PROFIL	JUDUL
2.	DEDE HILMAN LESMANA SKRIPSI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA	PERLINDUNGAN HUKUM PESERTA MAGANG PT ABUBA CIPUTAT BERDASARKAN UNDANG - UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003 JUNCTO PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA NO. 6 TAHUN 2020 DAN HUKUM ISLAM
RUMUSAN MASALAH		
1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap peserta magang di PT Abuba Ciputat berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Juncto Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 serta hukum Islam. 2. Bagaimana pemenuhan hak-hak peserta magang di PT Abuba Ciputat berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 serta hukum Islam.		
HASIL PENELITIAN		
Perlindungan hukum terhadap peserta magang terbagi menjadi perlindungan represif dan preventif. Perlindungan represif dilakukan melalui peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak peserta magang serta penegakan hukum ketenagakerjaan. Sementara itu, dalam perspektif hukum Islam, peserta magang harus mendapatkan perlindungan dalam lima aspek, yaitu agama, jiwa, kehormatan, akal, keturunan, dan harta. Pemenuhan hak-hak peserta magang di PT Abuba belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, terutama dalam hal keikutsertaan dalam program jaminan sosial. Dalam perspektif hukum Islam, hak-hak peserta magang yang telah disepakati dalam perjanjian harus dihormati dan dipenuhi		
PERSAMAAN		Mengkaji dan menelaah hak-hak peserta magang
PERBEDAAN		Objek penelitian dan sudut pandang

Sedangkan penelitian ini adalah :

Tabel 3. Penelitian penulis

NO.	PROFIL	JUDUL
2.	WIBISONO SKRIPSI UNIVERSITAS ISLAM MALANG	ANALISIS YURIDIS PROGRAM APRENTICESHIP SEBAGAI IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2020 (Studi di Bogasari Flour Mills Surabaya)
RUMUSAN MASALAH		
1. Bagaimanakah perbandingan antara Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dengan Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 dalam hal pengaturan tentang pemagangan? 2. Bagaimana implementasi program <i>Apprenticeship</i> di Bogasari Flour Mills Surabaya berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020?		
NILAI KEBARUAN		
1. Analisis perbandingan kebijakan hukum yang sama dari kementerian yang berbeda. 2. Fokus pada evaluasi yuridis dari pelaksanaan program magang di perusahaan manufaktur. 3. Menelaah sejauh mana regulasi diterapkan dalam praktik di lapangan.		

F. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan jenis penelitian hukum empiris (*empirical legal research*). Penelitian hukum empiris merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum di dalam masyarakat. Penelitian hukum empiris atau sosiologis adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data primer.²¹

Kemudian penelitian hukum empiris (*empirical law research*) menurut Abdul Kadir Muhammad adalah penelitian hukum positif tidak tertulis mengenai perilaku (*behavior*) anggota masyarakat dalam hubungan hidup bermasyarakat.²²

²¹ Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Op. Cit, 14

²² Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), 62.

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, yaitu pendekatan yang tidak hanya memandang hukum sebagai norma tertulis (*law in the book*), tetapi juga menelaah bagaimana hukum tersebut dijalankan dalam praktik kehidupan masyarakat (*law in action*). Dalam penelitian ini, pendekatan tersebut diterapkan untuk menganalisis pelaksanaan Program Apprenticeship di Bogasari Flour Mills Surabaya dengan berlandaskan pada Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Melalui kerangka ini, peneliti berupaya menilai sejauh mana regulasi tersebut diimplementasikan secara nyata, sekaligus mengkaji dampaknya terhadap perlindungan hukum bagi peserta magang serta tingkat kepatuhan perusahaan terhadap aturan yang berlaku.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan sekaligus menjadi area pelaksanaan penelitian. Pemilihan lokasi dilakukan dengan mempertimbangkan aspek kemenarikan, keunikan, serta relevansinya dengan topik yang diteliti, sehingga diharapkan mampu menghasilkan temuan yang bermakna dan bernilai baru. Dalam penelitian ini, lokasi yang dipilih adalah Bogasari Flour Mills yang berlokasi di Tanjung Perak, Surabaya, yang dikenal sebagai pabrik kedua setelah yang pertama berdiri di Jakarta.²³ Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah Bogasari Flour Mills yang terletak di Tanjung Perak, Surabaya yang merupakan pabrik kedua setelah Jakarta.

²³ Suwama Al Muchtar, *Dasar Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Gelar Pustaka Mandiri, 2015), 243.

3. Sumber Data

Sumber data adalah tempat dimana diperolehnya data penelitian, sumber data terdiri dari sumber data primer dan data sekunder.²⁴ Pada penelitian hukum terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

a) Data primer

Sumber data primer diperoleh dari narasumber dan responden. Sumber data dalam penelitian hukum empiris berasal dari data lapangan. Data lapangan merupakan data yang berasal dari responden dan informan termasuk ahli sebagai narasumber.²⁵ Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari wawancara dan observasi di Bogasari Flour Mills Surabaya.

b) Data Sekunder

Data sekunder berdasarkan kekuatan mengikatnya dibagi menjadi tiga kategori, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.²⁶

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan, dan dokumen resmi negara.²⁷ Dalam penelitian, bahan hukum primer adalah sumber dokumen yang memiliki otoritas, seperti undang-undang dan peraturan lainnya yang mengikat secara hukum, bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan:

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

²⁴ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2020, hlm.100.

²⁵ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*. (Mataram, Mataram University Press, 2020), 89.

²⁶ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 66-67.

²⁷ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, (Pamulang: Unpam Press, 2018), 141.

- c. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- d. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa
- e. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan sumber hukum yang berfungsi memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku-buku hukum, jurnal ilmiah, laporan hukum, maupun media cetak dan elektronik. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang dimanfaatkan meliputi buku dan jurnal yang berkaitan dengan bidang hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

a) Observasi

Observasi ialah teknik atau cara mengumpulkan data dengan mengamati suatu objek tertentu sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan langsung dan pencacatan dengan sistematis atas peristiwa-peristiwa yang akan diteliti.²⁸

Pelaksanaan observasi dilakukan oleh peneliti dengan cara melakukan pengamatan langsung di Bogasari Flour Mills Surabaya, mengenai pelaksanaan program magang sebagai implementasi Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.

b) Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari responden penelitian di lapangan (lokasi).²⁹

²⁸ Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014) 384.

²⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Op. Cit., 86

Wawancara dimaksudkan untuk melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi. Wawancara adalah bagian penting dalam suatu penelitian hukum empiris. Karena tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya diperoleh dengan jalan bertanya secara langsung kepada responden, narasumber atau informan. Wawancara ini dapat menggunakan panduan daftar pertanyaan atau tanya jawab dilakukan secara bebas, yang penting peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan.³⁰ Adapun yang menjadi narasumber dalam wawancara ini adalah:

- 1) Peserta Magang
- 2) HRD Bogasari
- c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.³¹

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan bukti-bukti atau catatan-catatan penting yang berkaitan dengan program magang, selain itu peneliti juga akan mengumpulkan data berupa dokumentasi foto-foto saat proses wawancara berlangsung dan foto-foto lainnya sebagai pendukung hasil penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Analisa data dilakukan untuk menyederhanakan hasil olahan data sehingga mudah dibaca atau di interpretasi.³² Analisis data yakni melakukan kajian atau telaahan terhadap hasil pengolahan data yang dibantu atau dengan menggunakan

³⁰ Muhaimin, *Op. Cit.*, 95.

³¹ Sugiyono, *Motode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2007), 329

³² Ishaq, *Op. Cit.*, 129.

teori-teori yang telah didapatkan sebelumnya (kerangka teori/kepuustakaan).³³ Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu kualitatif, yakni setelah data terkumpul lalu data dianalisis menggunakan metode analisis data deskriptif yaitu pemaparan permasalahan yang kemudian dikaitkan dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

G. Sistematikan Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang pembahasan, latar belakang dari adanya isu hukum yang diangkat, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, dan metode penelitian yang mencakup tentang pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi uraian mengenai definisi yang relevan atas penelitian ini. Hal ini mencakup definisi *Apprenticeship*, Peraturan Menteri terkait magang, perlindungan hukum, hak dan kewajiban, serta penyelesaian permasalahan.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, peneliti memuat hasil penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis. Yaitu mengenai gambaran Bogasari Flour Mills Surabaya sebagai objek tempat penelitian, lalu perbandingan antara Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dengan Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 serta implementasi program *Apprenticeship* di Bogasari Flour Mills Surabaya berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.

³³ Muhaimin, Op. Cit., 104

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan dengan mengikuti rumusan masalah, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan penting terkait dengan hasil penelitian yang telah diuraikan, yang akan dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Persamaan dari Permenaker nomor 6 Tahun 2020 dengan permendikbudristek nomor 63 Tahun 2024 yaitu menyelenggarakan program magang untuk memberikan pengalaman kerja praktis bagi peserta, menekankan pentingnya pembimbing atau mentor yang memberi arahan, supervisi, dan evaluasi selama magang. Memerlukan perjanjian atau kontrak magang yang mengatur hak, kewajiban, dan durasi magang. Perbedaannya yaitu, Permenaker nomor 6 Tahun 2020 melihat magang sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja untuk menguasai keterampilan tertentu, dan menargetkan pencari kerja secara luas. Sebaliknya, permendikbudristek nomor 63 Tahun 2024 menekankan magang sebagai proses pembelajaran bagi mahasiswa agar memperoleh pengalaman kerja yang relevan dengan kompetensi akademik program studi dan menargetkan mahasiswa perguruan tinggi. Dari sisi perlindungan, Permenaker mewajibkan penyelenggara menyediakan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, sementara Permendikbud menambahkan ketentuan fasilitas tempat tinggal yang layak dan perlindungan dari kekerasan.
2. Implementasi program magang di Bogasari telah dilaksanakan dengan baik dan bahkan melebihi hak-hak standar dalam Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, akan tetapi dalam implementasinya Bogasari masih belum sepenuhnya memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan, Yaitu mengenai sertifikat Magang dan menyediakan transportasi antar jemput bagi peserta magang yang melaksanakan magang pada *shift* malam.

B. Saran

1. Untuk Kedua regulasi antara Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Permendikbudristek No. 63 Tahun 2024 belum menetapkan standar minimum pemberian uang saku. Seharusnya bisa mengacu pada UMK setempat atau sekian persen dari UMK, untuk mencegah eksploitasi dan memastikan kompensasi yang adil, sekaligus menghindari kesenjangan hak peserta magang antar perusahaan meskipun di wilayah yang sama.
2. Untuk mencapai harmonisasi antara kedua regulasi antara Permenaker No. 6 Tahun 2020 dengan Permendikbudristek No. 63 Tahun 2024, perlu ada mekanisme pengakuan bersama terhadap sertifikat magang. Sertifikat yang dikeluarkan oleh perusahaan di bawah Permenaker bisa diakui sebagai bagian dari program MSIB dan begitu juga sebaliknya. Ini akan memudahkan lulusan baru dalam mencari pekerjaan sehingga nanti statusnya bisa langsung menjadi pekerja bukan lagi peserta magang untuk yang kedua kalinya.
3. Saran untuk Bogasari sebagai penyelenggara program magang, untuk lebih memperhatikan pemenuhan hak-hak peserta magang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhesya Hani Safitri, Ambar Krisna Putri. "Tinjauan Yuridis Atas Keadilan Dalam Pemberian Upah Bagi Peserta Magang Berdasarkan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia". *Zenodo*, 2024. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.14264007>
- Andriani, D., & Prasetyo, A. (2018). "Implementasi Program Magang sebagai Upaya Pengembangan SDM di Sektor Manufaktur." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 48(2), 123–135.
- Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, Pamulang: Unpam Press, 2018.
- Dewa Gede Atmadya, I Nyoman Putu Budiarta, *Teori-Teori Hukum*, Malang: Setara Press, 2018.
- Djoko Heroe Soewono, "Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan: Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap Ditinjau Perspektif Juridis Sosiologis", *Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Kadiri*, (2015): 3.
- Djumhana, M, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2008.
- Fauzan, M. A., & Setiawan, R., "Kompensasi dan Motivasi Kerja Peserta Magang di Perusahaan Manufaktur," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12 no. 2, (2022).
- Farhansyah, Jordhi. *Program Apprenticeship: Pengertian dan Manfaatnya*. 4 November 2024. <https://www.talenta.co/blog/apa-itu-apprenticeship/>.
- Hadikusuma, H. (2010). *Pengantar Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: Mandar Maju.
- Harrist Riansyah, "Sejarah Magang Kerja: dari Abad Pertengahan hingga Era Digital", [indonesiana.id](https://www.indonesiana.id), 18 Desember 2024, <https://www.indonesiana.id/read/178157/sejarah-magang-kerja-dari-abad-pertengahan-hingga-era-digital>
- Hartono, S., & Wibowo, R, "Analisis Yuridis Pelaksanaan Program Pemagangan Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2020." *Jurnal Ilmu Hukum*, 2020: 89–102.
- Ilo, "Buku informasi pemagangan (apprenticeship) untuk kaum muda, [ilo.org](https://www.ilo.org), 26 Juni 2019, <https://www.ilo.org/id/publications/buku-informasi-pemagangan-apprenticeship-untuk-kaum-muda>.

- Ishaq, Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Khairandy, Ridwan, *Hukum Perseroan Terbatas*, Yogyakarta: UII Press, 2014.
- Kholis, Azizul, *Corporate Social Responsibility Konsep Dan Implementasi*, Medan: Economic & Business Publishing, 2020.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI, Laporan Evaluasi Balai Latihan Kerja dan Program Magang Nasional, *Jakarta: Kemenaker*, 2021.
- Maghfiroh, Iftaatul Rizkiyah, dan Ahmad Suryono. "Analisis Yuridis Pemberian Upah Pemagangan Mahasiswa Ditinjau Dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri". 2024.
- M. Handayani dan B. A. Putra, "Strategi Rekrutmen Berbasis Program Magang di Perusahaan Manufaktur," *Jurnal Manajemen Tenaga Kerja* 5, no. 1 (2024)
- Mila Wijayanti, "Dispute Resolution of Apprentices' Rights through Non-Litigation Channel ", *Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum* 5, No. 1 (2023): 1, <https://doi.org/10.37631/widyapranata.v5i1.849>
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Muchtar, Suwarman Al, *Dasar Penelitian Kualitatif*, Bandung: Gelar Pustaka Mandiri, 2015.
- Nadapdap, Binoto, *Hukum Perseroan Terbatas, berdasarkan undang-undang no 40 tahun 2007*, Jakarta: Permata Aksara, 2013.
- Nurhayati, A., "Pewarisan Keterampilan Tradisional di Nusantara: Cikal Bakal Pendidikan Vokasi," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, vol. 13, no. 2, 2023.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2021 tentang Magang.
- Rahayu, S., & Nugroho, A. (2019). "Dampak Program Magang terhadap Pengurangan Pengangguran di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 27(4), 45–58.

- Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, Bandarlampung: Universitas Lampung, 2007.
- Setiawan, B., & Kurniawan, H. (2021). "Evaluasi Perlindungan Peserta Magang dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Bisnis*, 20(1), 67–80.
- Simorangkir, R. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Industri Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sunggono, Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Soewono, D. H. (2015). Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan: Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap Ditinjau Perspektif Juridis Sosiologis. *Jurnal Hukum*.
- Suprihanto, J. (2009). *Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Prenada Media.
- Ufia, Silfi, Agung Dwi Nugroho, dan Tri Wahjoedi. "Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa melalui Program Magang Sebagai Upaya Peningkatan Hard Skill dan Soft Skill." *Journal of Knowledge and Collaboration* 1, no. 2 (Juni 2024): 39–47. <https://doi.org/10.59613/97dmmj73>
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- Yustisia, T. V, *Pekerja Melek Hukum: Hak & Kewajiban Pekerja Kontrak*. Jakarta: Visimedia, 2016
- Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana, 2014.