



Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Peserta Magang Di Kota Cilegon Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020

Ahmad Taufan Taufani¹, Inge Dwisvimiar², Mochamad Arifinal³

¹ Program Studi Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

² Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

³ Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

protaufani@gmail.com

Abstrak

Program pemagangan merupakan salah satu instrumen pengembangan kompetensi tenaga kerja yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Di Kota Cilegon sebagai kawasan industri strategis nasional, penyelenggaraan program pemagangan masih menghadapi kendala berupa rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap persyaratan penyelenggaraan, yang berdampak pada pemenuhan hak dan kewajiban peserta magang. Penelitian ini bertujuan menganalisis pemenuhan hak dan kewajiban peserta magang ditinjau dari aspek perlindungan hukum, serta mengidentifikasi implikasi hukum dari ketiadaan Unit Pelatihan Kerja (UPK)/Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan perjanjian pemagangan tertulis. Penelitian menggunakan metode hukum normatif-empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, dianalisis melalui Teori Perlindungan Hukum dan Teori Keadilan John Rawls. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, dua perusahaan penyelenggara magang (PT Indorama Petrochemicals dan PT Standard Toyo Polymer), serta peserta magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 147 perusahaan penyelenggara magang di Kota Cilegon, hanya 46 perusahaan yang memiliki UPK/LPK, 14 perusahaan yang UPK-nya terdaftar, dan 25 perusahaan yang melaporkan perjanjian pemagangan tertulis. Pemenuhan hak dasar peserta magang secara umum telah dilaksanakan, tetapi belum optimal karena minimnya kepatuhan administratif. Ketidakepatuhan tersebut tidak membatalkan program pemagangan, tetapi mengurangi kepastian hukum, melemahkan perlindungan hukum, dan meningkatkan potensi wanprestasi. Penelitian ini menyarankan penguatan pembinaan dan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja serta kepatuhan penuh perusahaan terhadap Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.

Kata Kunci: *Pemagangan; Hak dan Kewajiban; Perlindungan Hukum; Kepatuhan Perusahaan; Ketenagakerjaan*

Abstract

The apprenticeship program is one of the workforce competency development instruments regulated under the Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020 concerning the Implementation of Domestic Apprenticeships. In Cilegon City, a nationally strategic industrial area, the implementation of apprenticeship programs still faced obstacles in the form of low corporate compliance with the implementation requirements, which affected the fulfillment of apprentices' rights and obligations. This study aimed to analyze the fulfillment of apprentices' rights and obligations from the perspective of legal protection, and to identify the legal implications of the absence of a Work Training Unit (UPK)/Training Institution (LPK) and a written apprenticeship agreement. The study used an empirical-normative legal method with statutory and conceptual approaches, analyzed through the Theory of Legal Protection and John Rawls' Theory of Justice. Data were collected through library research and interviews with the Cilegon City Manpower Office, two apprenticeship-hosting companies (PT Indorama Petrochemicals and PT Standard Toyo Polymer), and apprentices. The findings show that of 147 companies hosting apprenticeship programs in Cilegon City, only 46 companies have a UPK/LPK, 14 companies have a registered UPK, and 25 companies have reported a written apprenticeship agreement. The fulfillment of apprentices' basic rights has generally been implemented but is not yet optimal due to limited administrative compliance. Non-compliance does not invalidate the apprenticeship program, but it reduces legal certainty, weakens legal protection, and increases the potential for breach of contract. This study recommends strengthening supervision by the Manpower Office and full corporate compliance with Regulation Number 6 of 2020.

Keywords: *Apprenticeship; Rights and Obligations; Legal Protection; Corporate Compliance; Labor Law*

LATAR BELAKANG

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang bertujuan mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing. Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan, penghidupan yang layak, serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Salah satu instrumen kebijakan untuk mewujudkan amanat konstitusional tersebut adalah

Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Peserta Magang Di Kota Cilegon Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020

penyelenggaraan program pemagangan, yaitu bagian dari sistem pelatihan kerja yang mengintegrasikan pembelajaran teori dengan praktik kerja secara langsung di dunia usaha dan dunia industri (Suratman, 2019; APINDO & JJC, 2021). Ketentuan mengenai penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri secara khusus diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, yang menetapkan berbagai persyaratan wajib bagi perusahaan penyelenggara, antara lain kepemilikan Unit Pelatihan Kerja (UPK) atau kerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), penyediaan instruktur, penyusunan program pelatihan, serta pembuatan perjanjian pemagangan secara tertulis sebelum program dimulai. Status hukum peserta magang berbeda secara eksplisit dari status pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan antara peserta magang dan perusahaan bukan merupakan hubungan kerja, melainkan hubungan pelatihan, sehingga uang saku yang diterima peserta magang bukan merupakan upah, melainkan penggantian biaya transport dan makan (Kesek, Maramis, & Mamesah, 2024). Batas konseptual ini penting karena penyelenggaraan pemagangan tanpa perjanjian pemagangan tertulis yang diketahui Dinas Tenaga Kerja dapat mengakibatkan status hukum peserta berubah menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sehingga perusahaan berkewajiban membayar upah sesuai ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan (Machestian, Abas, & Rahmatiar, 2025).

Kota Cilegon menjadi lokasi yang relevan untuk mengkaji praktik penyelenggaraan pemagangan karena statusnya sebagai kawasan industri strategis nasional dengan konsentrasi perusahaan petrokimia, baja, energi, dan manufaktur. Data awal Bidang Perencanaan, Pelatihan, Produktivitas, dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon menunjukkan bahwa dari 147 perusahaan yang menyelenggarakan program pemagangan, hanya 46 perusahaan yang memiliki UPK atau bekerja sama dengan LPK, hanya 14 perusahaan yang UPK-nya terdaftar resmi, dan hanya 25 perusahaan yang melaporkan perjanjian pemagangan tertulis kepada Disnaker. Kondisi ini memperlihatkan kesenjangan antara ketentuan normatif Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 (*das Sollen*) dan praktik penyelenggaraan pemagangan di lapangan (*das Sein*), yang berpotensi mengaburkan batas antara program pemagangan sebagai proses pembelajaran dan hubungan kerja yang terselubung (Agista & Ngaisah, 2023; Irawan & Wahyuningsih, 2024).

Penelitian terdahulu umumnya mengkaji persoalan pemagangan pada skala makro-nasional (Hasanah, Robbani, & Suprayogi, 2024) maupun pada konteks regulasi daerah lain yang memiliki karakteristik industri berbeda (Sutrisno, Dewi, & Abas, 2025). Kebaruan penelitian ini terletak pada pemfokusan kajian pada ekosistem industri padat modal di Kota Cilegon yang menunjukkan anomali berupa rendahnya kepatuhan perusahaan dalam membentuk UPK internal dan keengganan mendaftarkan perjanjian pemagangan secara tertulis, sehingga menimbulkan kerentanan terhadap pemenuhan hak-hak normatif peserta magang di tingkat daerah.

Penelitian ini mengaplikasikan dua teori sebagai landasan analisis. Pertama, Teori Perlindungan Hukum, yang menjelaskan bahwa kaidah hukum berfungsi melindungi kepentingan setiap orang baik secara *in abstracto* (substansi kaidah hukum) maupun *in concreto* (praktik penegakan hukum yang memberikan perlindungan nyata) (Isharyanto, 2016; Mochtar & Hiariej, 2021). Kedua, Teori Keadilan John Rawls dalam *A Theory of Justice*, khususnya *the difference principle*, yang menegaskan bahwa ketidaksetaraan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga memberikan manfaat terbesar bagi pihak yang paling kurang beruntung, dalam konteks ini peserta magang yang berada pada posisi tawar lebih rendah dibandingkan perusahaan penyelenggara.

Program pemagangan merupakan bagian dari ruang lingkup hukum ketenagakerjaan karena diselenggarakan sebagai sarana peningkatan kompetensi kerja melalui pembelajaran di tempat kerja (*work-based learning*). Kedudukan tersebut menunjukkan bahwa pemagangan bukan sekadar kegiatan pelatihan, melainkan bagian dari sistem ketenagakerjaan yang memiliki dasar hukum serta konsekuensi yuridis bagi penyelenggara maupun peserta magang (Suratman, 2019). Secara normatif, Pasal 1 angka 1 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 menyebutkan bahwa pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan instruktur atau pekerja yang berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan. Pengaturan tersebut menegaskan bahwa pemagangan tidak dapat dipahami sebagai mekanisme penyediaan tenaga kerja murah, melainkan proses pembelajaran yang harus dilaksanakan berdasarkan standar pelatihan kerja dan ketentuan hukum yang berlaku (APINDO & JJC, 2021).

Persyaratan penyelenggaraan pemagangan memiliki fungsi yang lebih luas daripada sekadar pemenuhan administratif. Keberadaan UPK atau kerja sama dengan LPK memastikan tersedianya sistem pembelajaran yang terarah, sedangkan instruktur, kurikulum, dan perjanjian pemagangan memberikan kepastian mengenai kompetensi yang akan dicapai, hak dan kewajiban para pihak, serta mekanisme pelaksanaan pemagangan. Perjanjian pemagangan, sesuai Pasal 12 ayat (2) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, sekurang-kurangnya memuat identitas para pihak, hak dan kewajiban peserta magang, hak dan kewajiban penyelenggara, program pemagangan, jangka waktu, serta besaran uang saku apabila diberikan. Ketidadaan salah satu unsur tersebut berpotensi menimbulkan ketidakjelasan hubungan hukum antara perusahaan dan peserta magang (Kesek, Maramis, & Mamesah, 2024).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 juga mengatur secara eksplisit hak dan kewajiban para pihak. Peserta magang berhak memperoleh bimbingan dari instruktur, fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, uang saku, jaminan sosial sesuai ketentuan, serta sertifikat pemagangan setelah menyelesaikan program, dan di sisi lain berkewajiban mengikuti program pemagangan, menaati tata tertib perusahaan, serta menjaga kerahasiaan informasi perusahaan apabila diperjanjikan. Penyelenggara pemagangan berkewajiban menyediakan program pelatihan, menunjuk instruktur yang kompeten, menyediakan sarana pelatihan, serta memenuhi hak peserta sebagaimana diperjanjikan. Keseimbangan hak dan kewajiban tersebut mencerminkan penerapan asas itikad baik (good faith) sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menghendaki agar perusahaan maupun peserta magang menjalankan seluruh isi perjanjian secara jujur dan bertanggung jawab.

Ketidakpatuhan terhadap persyaratan penyelenggaraan pemagangan tidak dapat dipandang sebagai pelanggaran administratif semata, melainkan menimbulkan konsekuensi hukum terhadap penyelenggaraan program pemagangan itu sendiri. Ketiadaan perjanjian pemagangan, misalnya, mengakibatkan tidak adanya kepastian mengenai hak dan kewajiban para pihak, ruang lingkup program pelatihan, jangka waktu pemagangan, maupun bentuk perlindungan yang wajib diberikan kepada peserta. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan hubungan hukum yang tidak jelas dan membuka peluang terjadinya penyalahgunaan program pemagangan sebagai hubungan kerja yang terselubung (Machestian, Abas, & Rahmatiar, 2025; Santoso, Nurdianti, Chandra, & Putrijaya, 2026). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) menganalisis dan mendeskripsikan perlindungan hukum bagi peserta program pemagangan dalam pemenuhan hak dan kewajibannya berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 di Kota Cilegon; dan (2) mengidentifikasi dan mengevaluasi implikasi hukum dari ketiadaan UPK/LPK dan perjanjian pemagangan tertulis terhadap pemenuhan hak dan kewajiban peserta magang, termasuk potensi terjadinya wanprestasi oleh para pihak.

Kepatuhan hukum dalam penyelenggaraan program pemagangan merupakan kondisi ketika subjek hukum melaksanakan hak, kewajiban, dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepatuhan tersebut tidak hanya diukur dari adanya pelaksanaan kegiatan pemagangan, tetapi juga dari dipenuhinya seluruh persyaratan yang telah ditetapkan oleh Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, sehingga kepatuhan menjadi indikator bahwa penyelenggara menjalankan program sesuai tujuan pembentukannya sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja nasional (Katiwokang, Pinasang, & Tinangon, 2024). Persyaratan seperti keberadaan UPK/LPK, instruktur yang kompeten, program pelatihan, dan perjanjian pemagangan merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi, sehingga pemenuhan yang bersifat parsial tetap membuka celah bagi lemahnya perlindungan hukum terhadap peserta magang. Perspektif ini menegaskan bahwa kepatuhan bukan sekadar legalitas administratif, melainkan penentu efektivitas perlindungan hukum secara keseluruhan.

Kajian terhadap penelitian terdahulu menunjukkan variasi fokus yang memperkuat posisi penelitian ini. Penelitian pada tingkat nasional oleh Hasanah, Robbani, dan Suprayogi (2024) menyoroti celah implementasi dan pengawasan regulasi pemagangan secara umum tanpa pendalaman empiris pada wilayah industri tertentu. Penelitian oleh Arindrajaya, Setiyani, dan Santoso (2021) menemukan bahwa efektivitas Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 terhadap hak mahasiswa peserta pemagangan masih rendah karena banyak penyelenggara belum memenuhi kewajibannya. Adapun penelitian oleh Machestian, Abas, dan Rahmatiar (2025) menekankan risiko perubahan status peserta magang menjadi pekerja kontrak akibat ketidakpatuhan perusahaan. Ketiga penelitian tersebut bersifat makro atau berfokus pada kasus tunggal, sedangkan penelitian ini secara khusus mengaitkan data kuantitatif kepatuhan perusahaan skala kota dengan studi kasus dua perusahaan yang memiliki karakteristik kepatuhan berbeda, sehingga memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai variasi implementasi Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 pada satu kawasan industri yang homogen.

Hukum ketenagakerjaan sebagai kerangka hukum pengaturan pemagangan memiliki ruang lingkup yang luas, mencakup pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, pengupahan, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ruang lingkup tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak berhenti pada pengaturan hubungan kerja yang telah terbentuk, tetapi turut mengatur proses pembentukan tenaga kerja yang kompeten melalui berbagai kebijakan, termasuk program pemagangan. Fungsi protektif hukum ketenagakerjaan diwujudkan melalui norma yang memberikan kepastian mengenai hak, kewajiban, dan tanggung jawab para pihak, sehingga penyalahgunaan hak dapat dicegah dan hubungan industrial yang harmonis dapat tercipta. Dalam konteks pemagangan, fungsi tersebut tercermin dari ditetapkannya berbagai persyaratan penyelenggaraan oleh Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 agar proses pembelajaran di tempat kerja berjalan sesuai tujuan pembentukan kompetensi, bukan sekadar pemanfaatan tenaga kerja dengan biaya rendah.

Pembeda konseptual antara peserta magang, peserta Praktik Kerja Lapangan (PKL), dan pekerja/buruh menjadi krusial dalam kajian ini. Alfattah dan Maghfiroh (2022) menjelaskan bahwa program magang dalam skema Kampus Merdeka memiliki basis regulasi yang berbeda dengan pemagangan yang diatur Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, karena sasarannya adalah mahasiswa aktif yang berstatus peserta didik, bukan individu yang telah menyelesaikan pendidikan. Ariyanto dkk. (2023) turut menyoroti adanya kekosongan hukum (*legal vacuum*)

dalam regulasi ketenagakerjaan nasional terkait kriteria pemagangan berstatus pelajar, sehingga perlindungan bagi kelompok ini kerap tumpang tindih antara regulasi pendidikan dan ketenagakerjaan. Sahrul (2024) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kriteria dan batas waktu kerja bagi peserta magang berstatus pelajar belum diatur secara tegas, sehingga berpotensi disalahgunakan oleh perusahaan untuk mempekerjakan peserta magang melebihi batas kewajaran pembelajaran. Istiadi, Tjiptoheriyanto, Ghafur, dan Wicaksono (2024) menambahkan bahwa kualitas pelayanan magang bagi mahasiswa vokasional turut dipengaruhi oleh kejelasan pembagian peran antara institusi pendidikan dan perusahaan penyelenggara, yang apabila tidak diatur secara eksplisit dapat menurunkan efektivitas capaian kompetensi peserta. Kejelasan pembeda konseptual ini relevan bagi penelitian ini karena objek kajian dibatasi khusus pada peserta magang nonmahasiswa aktif sebagaimana dimaksud Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, sehingga tidak tumpang tindih dengan skema magang mahasiswa maupun PKL. Landasan konstitusional atas hak bekerja dan memperoleh kompetensi sebagaimana diatur Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 memberikan legitimasi bagi negara untuk mengintervensi hubungan hukum antara peserta magang dan perusahaan melalui regulasi teknis seperti Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Intervensi tersebut diperlukan karena hubungan pemagangan, meskipun secara formal bersifat sukarela, pada praktiknya menempatkan peserta magang pada posisi yang tidak setara dengan perusahaan penyelenggara, baik dari aspek informasi mengenai hak-haknya maupun dari aspek kekuatan untuk menegosiasikan syarat-syarat pemagangan. Ketimpangan tersebut semakin nyata pada peserta magang lulusan SLTA yang mendominasi 80,25% populasi peserta di Kota Cilegon sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 7, mengingat kelompok ini umumnya memiliki literasi hukum ketenagakerjaan yang relatif terbatas dibandingkan peserta magang lulusan perguruan tinggi.

Kebaruan penelitian ini menggabungkan dua jenis data yang jarang dianalisis secara simultan dalam kajian sejenis, yakni data kepatuhan administratif dari 147 perusahaan berskala kota dan data kualitatif mendalam dari studi kasus dua perusahaan. Penggabungan tersebut memungkinkan penelitian ini tidak hanya menjawab pertanyaan “apakah perusahaan patuh” secara agregat, tetapi juga “mengapa dan bagaimana” kepatuhan tersebut memengaruhi pengalaman nyata peserta magang dalam memperoleh haknya, sehingga temuan penelitian dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih presisi bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dibandingkan penelitian yang hanya menggunakan salah satu jenis data saja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 merupakan penyempurnaan dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang berlaku sebelumnya. Tabel 1 menyajikan perbandingan beberapa ketentuan pokok antara kedua peraturan tersebut untuk menunjukkan arah penguatan perlindungan hukum bagi peserta magang.

Tabel 1. Perbandingan Ketentuan Pokok Permenaker Nomor 36 Tahun 2016 dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020

Aspek Pengaturan	Permenaker No. 36/2016	Permenaker No. 6/2020
Kuota peserta pemagangan	Maksimal 30% dari jumlah karyawan	Maksimal 20% dari jumlah karyawan
Pengaturan shift kerja	Tidak diberlakukan bagi peserta magang	Dapat diberlakukan dengan syarat tertentu
Sanksi atas pemagangan tanpa perjanjian	Belum diatur secara tegas	Status peserta dapat berubah menjadi pekerja

Sumber: Diolah dari Permenaker Nomor 36 Tahun 2016 dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.

Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 memperketat kuota peserta pemagangan untuk mencegah penyalahgunaan pemagangan sebagai substitusi tenaga kerja tetap secara masif, sekaligus memperjelas konsekuensi hukum berupa perubahan status peserta menjadi pekerja apabila pemagangan diselenggarakan tanpa perjanjian tertulis. Penguatan pengaturan ini relevan dengan temuan penelitian pada Kota Cilegon, karena ancaman perubahan status hukum tersebut seharusnya menjadi insentif bagi perusahaan untuk segera melengkapi perjanjian pemagangan tertulis, namun pada praktiknya sebagian besar perusahaan belum sepenuhnya menyadari atau mematuhi konsekuensi hukum tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif-empiris (*applied law research*), yaitu kajian mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat (Muhaimin, 2020). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Permenaker

Nomor 6 Tahun 2020, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk menganalisis konsep perlindungan hukum dan keadilan dalam pemenuhan hak dan kewajiban peserta magang.

Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data sekunder meliputi bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu), serta bahan hukum tersier (kamus dan ensiklopedia hukum). Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan tiga kelompok informan, yaitu perwakilan dua perusahaan penyelenggara magang yang dipilih secara *purposive* berdasarkan perbedaan karakteristik kepatuhan administratifnya (PT Indorama Petrochemicals yang telah memiliki UPK terdaftar dan melaporkan perjanjian pemagangan, serta PT Standard Toyo Polymer yang telah melaporkan perjanjian namun belum memiliki UPK terdaftar), peserta program pemagangan, dan pejabat Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon.

Penelitian ini berlokasi di Kota Cilegon, Provinsi Banten, dengan pertimbangan bahwa daerah tersebut merupakan salah satu pusat industri manufaktur dan petrokimia terbesar di Indonesia yang memiliki banyak perusahaan penyelenggara pemagangan. Analisis data sekunder dilakukan secara kualitatif melalui tahapan inventarisasi, identifikasi, klasifikasi, dan sistematisasi bahan hukum, sedangkan analisis data primer menggunakan pendekatan deskriptif-analitis mengikuti langkah organisasi data, pengategorian, penemuan tema, dan penarikan kesimpulan (Moleong, 2018). Keabsahan data primer diperiksa melalui teknik triangulasi, yaitu membandingkan informasi dari peserta magang, perusahaan, dan Dinas Tenaga Kerja, serta memeriksa konsistensinya dengan bahan hukum yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua cara. Pertama, studi kepustakaan dan studi dokumen digunakan untuk menghimpun bahan hukum primer, sekunder, dan tersier melalui penelusuran terhadap peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, serta dokumen resmi Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Kedua, wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur dengan pedoman wawancara yang disusun sebelumnya namun tetap fleksibel untuk menggali informasi tambahan sesuai perkembangan di lapangan. Wawancara dilakukan terhadap perwakilan *Human Resources Department* pada kedua perusahaan yang diteliti, beberapa peserta magang aktif maupun yang telah menyelesaikan program, serta pejabat pada bidang pelatihan produktivitas dan pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Data yang diperoleh kemudian ditranskripsikan dan dikategorikan berdasarkan tema pemenuhan hak, pelaksanaan kewajiban, dan kendala administratif yang dihadapi masing-masing pihak.

Penelitian ini menggunakan definisi operasional atas beberapa konsep kunci untuk memudahkan pengukuran. Persyaratan penyelenggaraan pemagangan didefinisikan sebagai seluruh prasyarat administratif dan substantif yang wajib dipenuhi perusahaan sebelum dan selama menyelenggarakan program pemagangan sebagaimana diatur Pasal 4 hingga Pasal 12 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, meliputi kepemilikan UPK/kerja sama LPK, penyusunan program pelatihan, penyediaan instruktur, dan pembuatan perjanjian pemagangan tertulis. Perlindungan hukum didefinisikan sebagai upaya negara, baik dalam bentuk substansi norma (*in abstracto*) maupun praktik penegakannya (*in concreto*), untuk menjamin terpenuhinya hak peserta magang. Wanprestasi didefinisikan sebagai kegagalan salah satu pihak dalam melaksanakan kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian pemagangan maupun yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, sehingga menimbulkan kerugian bagi pihak lainnya. Definisi operasional ini digunakan secara konsisten dalam menganalisis data primer dan sekunder pada bagian hasil dan pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kota Cilegon merupakan salah satu daerah otonom di Provinsi Banten yang memiliki posisi strategis sebagai kawasan industri nasional. Secara geografis, Kota Cilegon terletak di bagian barat Pulau Jawa dan menjadi pintu gerbang utama yang menghubungkan Pulau Jawa dengan Pulau Sumatera melalui Selat Sunda, dengan luas wilayah sekitar 175,50 km² yang terbagi ke dalam delapan kecamatan dan empat puluh tiga kelurahan. Keberadaan kawasan industri terpadu dan pelabuhan internasional menjadikan Kota Cilegon sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Provinsi Banten, dengan dominasi sektor industri pengolahan, petrokimia, baja, energi, dan logistik yang menyebabkan kebutuhan tenaga kerja berkompetensi teknis terus meningkat. Kondisi tersebut mendorong perusahaan tidak hanya merekrut tenaga kerja yang telah kompeten, tetapi juga berpartisipasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui program pemagangan, sehingga menjadikan Kota Cilegon lokasi yang relevan untuk mengkaji implementasi Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.

Keberhasilan penyelenggaraan program pemagangan tidak terlepas dari karakteristik perusahaan yang menjadi penyelenggaranya. Tabel 2 menyajikan sebagian perusahaan yang secara konsisten menyelenggarakan program pemagangan di Kota Cilegon selama periode 2021–2025 beserta jumlah peserta yang diterima.

Tabel 2. Perusahaan Penyelenggara Program Pemagangan dengan Partisipasi Tertinggi di Kota Cilegon Tahun 2021–2025

Nama Perusahaan	Sektor Usaha	Frekuensi	Jumlah Peserta
-----------------	--------------	-----------	----------------

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13071>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

PT Krakatau Posco	Industri Baja	5 tahun	248
PT Communication Cable System Indonesia Tbk	Manufaktur Kabel	5 tahun	117
PT Bank Rakyat Indonesia	Perbankan	5 tahun	67
PT Asahimas Chemical	Petrokimia	5 tahun	61
PT Indorama Petrochemicals	Petrokimia	5 tahun	58
PT Pelat Timah Nusantara Tbk	Industri Baja	4 tahun	40
PT Krakatau Osaka Steel	Industri Baja	4 tahun	32
Lainnya (22 perusahaan)	Beragam	1–4 tahun	263

Sumber: Diolah dari Data Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, 2021–2025.

Tabel 2 menunjukkan bahwa lima perusahaan, yaitu PT Bank Rakyat Indonesia, PT Krakatau Posco, PT Communication Cable System Indonesia Tbk, PT Asahimas Chemical, dan PT Indorama Petrochemicals, secara konsisten menyelenggarakan program pemagangan selama lima tahun berturut-turut, yang menunjukkan bahwa pemagangan telah menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam mempersiapkan sumber daya manusia. PT Krakatau Posco tercatat sebagai penyelenggara dengan jumlah peserta terbanyak, yaitu 248 orang atau sekitar 28% dari total peserta magang periode 2021–2025. Dominasi perusahaan sektor industri baja, petrokimia, dan manufaktur pada daftar tersebut sejalan dengan karakteristik Kota Cilegon sebagai kawasan industri berat. Karakteristik program pemagangan turut ditinjau dari bidang kompetensi dan durasi pelaksanaannya. Tabel 3 menunjukkan distribusi bidang program pemagangan yang paling banyak diselenggarakan selama periode 2021–2025.

Tabel 3. Distribusi Bidang dan Durasi Program Pemagangan di Kota Cilegon Tahun 2021–2025

Bidang Program	Persentase	Durasi Program	Persentase
Teknik Listrik	17,4%	3–4 bulan	17,4%
Bisnis dan Manajemen	15,6%	5–6 bulan	55,1%
Teknik Manufaktur	12,4%	7–11 bulan	11,6%
Teknologi Informasi dan Komunikasi	10,6%	12 bulan	15,9%
Teknik Las	10,3%	–	–
Bidang lainnya	33,7%	–	–

Sumber: Diolah dari Data Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, 2021–2025.

Data tersebut menunjukkan bahwa program pemagangan di Kota Cilegon didominasi oleh bidang-bidang teknis yang relevan dengan kebutuhan sektor industri pengolahan, seperti Teknik Listrik, Teknik Manufaktur, dan Teknik Las, dengan durasi pelaksanaan yang paling umum adalah 5–6 bulan (55,1%). Kesesuaian antara bidang kompetensi yang dikembangkan dan kebutuhan industri lokal menunjukkan bahwa dari aspek substansi pelatihan, program pemagangan di Kota Cilegon telah diarahkan secara tepat. Namun demikian, kesesuaian substansi tersebut perlu dibandingkan dengan tingkat kepatuhan administratif penyelenggara, sebagaimana diuraikan pada bagian berikutnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan program pemagangan di Kota Cilegon mengalami dinamika jumlah peserta yang fluktuatif selama periode 2021–2025, dengan total 886 peserta. Tabel 4 menyajikan perkembangan jumlah peserta program pemagangan pada periode tersebut.

Tabel 4. Jumlah Peserta Magang di Kota Cilegon Tahun 2021–2025

Tahun	Jumlah Peserta	Perubahan (YoY)
2021	95	–
2022	362	+281,05%
2023	256	-29,28%
2024	115	-55,08%

2025	58	-49,57%
Total	886	—

Sumber: Diolah dari Data Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, 2021–2025.

Jumlah peserta magang meningkat tajam pada tahun 2022 (362 peserta, naik 281,05% dari tahun sebelumnya), kemudian menurun berturut-turut hingga hanya 58 peserta pada tahun 2025. Lonjakan pada tahun 2022 diduga berkaitan dengan pemulihan aktivitas industri pascapandemi Covid-19 yang mendorong perusahaan mempercepat rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru, sedangkan penurunan yang konsisten pada tahun-tahun berikutnya dapat dipengaruhi oleh perlambatan ekspansi industri, penyesuaian kebutuhan tenaga kerja terhadap otomatisasi proses produksi, maupun kebijakan efisiensi internal masing-masing perusahaan. Data tersebut menunjukkan bahwa tingginya jumlah peserta tidak serta-merta mencerminkan kualitas penyelenggaraan, sehingga penilaian kepatuhan perusahaan terhadap persyaratan penyelenggaraan menjadi fokus analisis lebih lanjut. Fluktuasi ini juga mengindikasikan bahwa keberlanjutan program pemagangan di suatu daerah industri sangat dipengaruhi oleh siklus bisnis, sehingga kebijakan pembinaan oleh Dinas Tenaga Kerja perlu bersifat adaptif terhadap dinamika tersebut, alih-alih hanya berorientasi pada pencapaian target kuantitas peserta setiap tahunnya.

Sebanyak 147 perusahaan tercatat menyelenggarakan program pemagangan di Kota Cilegon hingga tahun 2026 berdasarkan data Sistem Informasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Tabel 5 memperlihatkan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap tiga persyaratan utama penyelenggaraan pemagangan.

Tabel 5. Tingkat Kepatuhan Perusahaan Penyelenggara Program Pemagangan terhadap Persyaratan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 di Kota Cilegon

Persyaratan	Jumlah Perusahaan	Persentase dari 147 Perusahaan
Memiliki UPK/kerja sama LPK	46	31,3%
UPK terdaftar di Disnaker Kota Cilegon	14	9,5%
Melaporkan perjanjian pemagangan tertulis	25	17,0%

Sumber: Diolah dari Data Sistem Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI dan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, 2026.

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan (68,7%) menyelenggarakan pemagangan tanpa memiliki UPK atau kerja sama dengan LPK, dan hanya sebagian kecil (17,0%) yang telah melaporkan perjanjian pemagangan tertulis. Kesenjangan ini konsisten dengan temuan bahwa ketidaklengkapan persyaratan administratif berkontribusi terhadap lemahnya perlindungan hukum bagi peserta magang (Agista & Ngaisah, 2023). Tabel 6 menyajikan empat belas perusahaan yang telah memiliki Tanda Daftar Unit Pelatihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon.

Tabel 6. Perusahaan dengan Tanda Daftar Unit Pelatihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2026

No	Nama Perusahaan	Sektor Usaha
1	PT Communication Cable System Indonesia Tbk	Manufaktur Kabel
2	PT Krakatau Nippon Steel Energy	Industri Baja
3	PT Asahimas Chemical	Petrokimia
4	PT Pelat Timah Nusantara	Industri Baja
5	PT Krakatau Posco	Industri Baja
6	PT Krakatau Osaka Steel	Industri Baja
7	PT Lautan Otsuka Chemical	Petrokimia
8	PT Lotte Chemical Indonesia	Petrokimia
9	PT Indorama Petrochemicals	Petrokimia
10–14	Lima perusahaan lainnya	Beragam

Sumber: Bidang Perencanaan, Pelatihan, Produktivitas, dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, 2026.

Tabel 6 menunjukkan bahwa perusahaan yang telah memiliki Tanda Daftar Unit Pelatihan Kerja didominasi oleh sektor petrokimia dan industri baja, yang secara umum merupakan perusahaan besar dengan kapasitas kelembagaan yang memadai untuk membentuk unit pelatihan internal. Perbedaan jumlah antara data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (46 perusahaan memiliki UPK/LPK) dengan data Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon (14 perusahaan terdaftar) menunjukkan bahwa tidak seluruh perusahaan yang telah memiliki UPK atau kerja sama dengan LPK melakukan pencatatan atau pendaftaran pada pemerintah daerah, sehingga terdapat kesenjangan data antartingkat pemerintahan yang perlu diselaraskan.

Karakteristik peserta program pemagangan turut memberikan gambaran mengenai profil sumber daya manusia yang mengikuti program di Kota Cilegon. Tabel 7 menyajikan distribusi peserta berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan selama periode 2021–2025.

Tabel 7. Distribusi Peserta Program Pemagangan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan Tahun 2021–2025

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	745	84,09%
Perempuan	141	15,91%
Lulusan SLTA	711	80,25%
Lulusan D3	100	11,28%
Lulusan S1	75	8,47%

Sumber: Diolah dari Data Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, 2021–2025.

Dominasi peserta laki-laki (84,09%) dan lulusan SLTA (80,25%) mencerminkan karakteristik perusahaan penyelenggara yang sebagian besar bergerak pada sektor industri baja, petrokimia, dan manufaktur, yang secara historis membutuhkan kompetensi teknis. Karakteristik ini menunjukkan bahwa program pemagangan di Kota Cilegon secara substansi telah diarahkan untuk menjawab kebutuhan kompetensi industri, tetapi kesesuaian substansi tersebut belum diikuti oleh kepatuhan administratif yang setara, sebagaimana ditunjukkan oleh data kepatuhan pada Tabel 5.

Hasil wawancara dengan perwakilan *Human Resources Department* PT Indorama Petrochemicals menunjukkan bahwa perusahaan ini secara aktif menyelenggarakan program pemagangan sebagai bagian dari pengembangan kompetensi sumber daya manusia sejak beberapa tahun terakhir. Perusahaan tersebut telah memiliki UPK yang terdaftar berdasarkan Sistem Informasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sekaligus tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, dan telah menyusun perjanjian pemagangan tertulis yang memuat identitas para pihak, program pelatihan, jangka waktu, serta besaran uang saku sebelum program dimulai. Peserta magang pada perusahaan ini memperoleh bimbingan dari instruktur yang ditunjuk secara khusus, fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, uang saku sesuai kesepakatan, kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta sertifikat pemagangan pada akhir program. Kelengkapan persyaratan administratif tersebut menjadikan hubungan hukum antara perusahaan dan peserta magang memiliki kepastian yang relatif tinggi, sehingga risiko perselisihan mengenai hak dan kewajiban dapat diminimalkan sejak awal.

Kondisi berbeda ditemukan pada PT Standard Toyo Polymer. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources Department* perusahaan tersebut, program pemagangan telah dilaksanakan dan perjanjian pemagangan telah dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, tetapi perusahaan belum memiliki Tanda Daftar Unit Pelatihan Kerja. Peserta magang tetap memperoleh sebagian hak dasar, seperti uang saku dan bimbingan kerja dari pekerja senior, tetapi proses pembinaan kompetensi tidak dilaksanakan melalui kurikulum pelatihan yang terstandarisasi sebagaimana disyaratkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, sehingga capaian kompetensi peserta lebih banyak bergantung pada kebijakan internal perusahaan yang belum terverifikasi oleh otoritas ketenagakerjaan daerah. Perbedaan antara kedua perusahaan ini memperlihatkan bahwa kepatuhan administratif berkorelasi langsung dengan kualitas dan keterukuran perlindungan hukum yang diterima peserta magang, sejalan dengan pandangan bahwa persyaratan penyelenggaraan bukan sekadar ketentuan administratif, melainkan instrumen hukum untuk menjamin proses pembelajaran yang terencana dan terarah (Katihokang, Pinasang, & Tinangon, 2024).

Wawancara dengan peserta magang pada kedua perusahaan memperkuat temuan tersebut. Peserta magang di PT Indorama Petrochemicals menyatakan telah menerima salinan perjanjian pemagangan sejak awal program serta memahami dengan jelas hak dan kewajibannya, termasuk mekanisme pelaporan apabila terjadi ketidaksesuaian

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13071>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

pelaksanaan. Sebaliknya, sebagian peserta magang di PT Standard Toyo Polymer menyatakan tidak menerima salinan perjanjian pemagangan secara utuh dan kurang memahami hak-hak normatif yang seharusnya diperoleh berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, khususnya terkait dengan standar kompetensi yang harus dicapai pada akhir program. Kondisi ini menegaskan bahwa transparansi informasi mengenai isi perjanjian pemagangan menjadi faktor penting dalam mewujudkan perlindungan hukum yang efektif bagi peserta magang.

Wawancara dengan pejabat Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon mengonfirmasi bahwa peran pembinaan yang dilakukan mencakup pemberian konsultasi kepada perusahaan, pencatatan perjanjian pemagangan, pendataan perusahaan penyelenggara, monitoring pelaksanaan program, serta koordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Namun, keterbatasan sumber daya pengawasan menyebabkan sebagian besar perusahaan belum tersentuh pembinaan secara menyeluruh, sehingga tingkat pelaporan perjanjian pemagangan tetap rendah meskipun jumlah perusahaan penyelenggara terus bertambah dari tahun ke tahun. Pejabat Disnaker juga menjelaskan bahwa mekanisme penindakan terhadap perusahaan yang tidak patuh masih bersifat persuasif melalui himbauan dan konsultasi, belum sampai pada penerapan sanksi administratif secara tegas, sehingga daya paksa regulasi terhadap perusahaan yang enggan memenuhi persyaratan masih relatif lemah. Untuk memperjelas perbedaan tingkat pemenuhan hak pada kedua perusahaan yang diteliti, Tabel 8 membandingkan pelaksanaan lima hak dasar peserta magang menurut Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 pada PT Indorama Petrochemicals dan PT Standard Toyo Polymer berdasarkan hasil wawancara.

Tabel 8. Perbandingan Pemenuhan Hak Dasar Peserta Magang pada Dua Perusahaan Studi Kasus

Hak Peserta Magang	PT Indorama Petrochemicals	PT Standard Toyo Polymer
Perjanjian pemagangan tertulis	Terpenuhi	Terpenuhi sebagian
Bimbingan instruktur bersertifikat	Terpenuhi	Terpenuhi sebagian
Uang saku	Terpenuhi	Terpenuhi
Jaminan sosial ketenagakerjaan	Terpenuhi	Terpenuhi sebagian
Sertifikat pemagangan	Terpenuhi	Terpenuhi sebagian

Sumber: Diolah dari hasil wawancara dengan Human Resources Department kedua perusahaan, 2026.

Tabel 8 memperjelas bahwa hak-hak yang bersifat finansial langsung, seperti uang saku, relatif lebih mudah dipenuhi oleh kedua perusahaan dibandingkan hak yang bersifat kelembagaan, seperti bimbingan instruktur bersertifikat, jaminan sosial, dan sertifikat pemagangan yang formatnya terverifikasi. Pola ini konsisten dengan temuan Safitri dkk. (2024) bahwa aspek keadilan dalam pemberian upah atau uang saku relatif lebih diperhatikan perusahaan dibandingkan aspek pembinaan kompetensi yang menuntut investasi kelembagaan lebih besar. Basofi dan Fatmawati (2023) turut menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk peserta magang, pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja tetap menuntut kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban nonfinansial seperti pembinaan dan sertifikasi kompetensi, bukan hanya kewajiban finansial semata.

Ditinjau dari aspek penyelesaian sengketa, Laksmi dan Dwijayanthi (2023) serta Kartika dan Ansari (2025) menjelaskan bahwa peserta magang yang dirugikan, termasuk yang diberhentikan secara sepihak tanpa prosedur yang jelas, dapat menempuh penyelesaian nonlitigasi melalui mediasi dengan Dinas Tenaga Kerja terlebih dahulu sebelum menempuh jalur litigasi berupa gugatan wanprestasi ke pengadilan negeri. Pendekatan penyelesaian damai tersebut sejalan dengan karakteristik hubungan pemagangan yang bersifat edukatif, sehingga sanksi tegas baru relevan diterapkan apabila penyelenggara terbukti melanggar ketentuan hukum secara nyata dan berulang. Prinsip ini relevan diterapkan di Kota Cilegon, mengingat sebagian besar ketidakpatuhan yang ditemukan bersifat administratif dan belum tentu disertai iktikad buruk dari perusahaan, sehingga pendekatan pembinaan persuasif oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon sebagai langkah awal dapat dibenarkan, sepanjang disertai batas waktu perbaikan yang jelas dan konsekuensi tegas apabila diabaikan.

Ditinjau dari Teori Perlindungan Hukum, perlindungan *in abstracto* bagi peserta magang telah tersedia melalui Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 yang secara tegas mengatur hak peserta atas bimbingan, fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, uang saku, jaminan sosial, dan sertifikat pemagangan. Namun demikian, perlindungan *in concreto* belum terwujud secara optimal karena praktik pengawasan dan pembinaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon belum menjangkau seluruh perusahaan penyelenggara, karena hanya 25 dari 147 perusahaan yang melaporkan perjanjian pemagangannya. Kesenjangan antara ketersediaan norma dan efektivitas penegakannya ini memperkuat argumen bahwa perlindungan hukum yang efektif menuntut keselarasan antara substansi kaidah hukum dan praktik penegakannya (Isharyanto, 2016). Mochtar dan Hiarij (2021) menambahkan bahwa kaidah hukum idealnya menjalankan empat fungsi sekaligus, yaitu melindungi kepentingan setiap orang, menjaga ketertiban, menyelesaikan sengketa secara adil, serta menjadi sarana rekayasa sosial. Dalam konteks pemagangan di Kota Cilegon, fungsi melindungi kepentingan telah terakomodasi dalam norma, tetapi fungsi rekayasa sosial,

yaitu mendorong perubahan perilaku perusahaan agar patuh secara sukarela, belum berjalan optimal karena minimnya insentif maupun sanksi yang dirasakan langsung oleh perusahaan yang tidak patuh.

Analisis melalui Teori Keadilan John Rawls diterapkan pada dua prinsip sekaligus. Prinsip pertama, yaitu kesetaraan hak atas kebebasan dasar, terpenuhi secara normatif karena setiap peserta magang di Kota Cilegon pada dasarnya memiliki hak yang sama untuk mengikuti program pemagangan tanpa diskriminasi, tanpa memandang jenis kelamin maupun latar belakang pendidikan, sebagaimana tercermin dari keterlibatan peserta lintas jenjang pendidikan pada Tabel 7. Prinsip kedua, yaitu *the difference principle*, menjadi pisau analisis utama karena menegaskan bahwa ketidaksetaraan posisi tawar antara peserta magang dan perusahaan penyelenggara seharusnya diimbangi dengan intervensi regulatif yang memberi manfaat terbesar bagi pihak yang lebih lemah. Dalam praktiknya, ketiadaan perjanjian pemagangan tertulis pada sebagian besar perusahaan menyebabkan peserta magang tidak memiliki instrumen hukum yang memadai untuk menuntut pemenuhan haknya, sehingga posisi tawar yang sudah rendah menjadi semakin lemah. Kondisi ini sejalan dengan temuan bahwa peserta magang yang dipekerjakan tanpa perjanjian tertulis rentan diperlakukan sebagai buruh tanpa perlindungan yang semestinya (Irawan & Wahyuningsih, 2024).

Terhadap rumusan masalah kedua, penelitian ini menemukan bahwa ketiadaan UPK/LPK dan perjanjian pemagangan tertulis tidak mengakibatkan batalnya penyelenggaraan program pemagangan secara hukum, karena hubungan pelatihan antara peserta dan perusahaan tetap berlangsung secara faktual. Namun, ketidaklengkapan tersebut menimbulkan implikasi hukum yang signifikan. Pertama, dari perspektif Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ketiadaan perjanjian tertulis menyebabkan unsur “suatu hal tertentu” mengenai hak dan kewajiban para pihak tidak dapat dibuktikan secara jelas, sehingga hubungan hukum menjadi rentan terhadap perselisihan (Soewono, 2024). Kedua, dari perspektif hukum ketenagakerjaan, ketidakpatuhan tersebut membuka celah bagi terjadinya hubungan kerja terselubung, di mana peserta magang dipekerjakan setara pekerja tetap tanpa memperoleh hak-hak dasar ketenagakerjaan (Machestian, Abas, & Rahmatiar, 2025; Santoso, Nurdianti, Chandra, & Putrijaya, 2026). Ketiga, perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban penyelenggaraan sebagaimana diperjanjikan maupun sebagaimana ditentukan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 memenuhi unsur wanprestasi, sehingga secara hukum dapat dimintai pertanggungjawaban oleh peserta magang yang dirugikan.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 di tingkat daerah sangat bergantung pada peran aktif pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengawasan, sebagaimana ditegaskan dalam konteks jaminan sosial bagi peserta magang di daerah lain (Pranedya, Riza, & Paseranggi, 2024). Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon telah menjalankan fungsi konsultasi, pencatatan, dan koordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan, tetapi cakupan pengawasannya masih terbatas sehingga sebagian besar perusahaan belum sepenuhnya patuh terhadap persyaratan penyelenggaraan pemagangan.

Implikasi wanprestasi tersebut juga relevan ditinjau dari perbandingan kedua perusahaan yang diteliti. Pada PT Indorama Petrochemicals, keberadaan perjanjian pemagangan tertulis dan UPK yang terdaftar menjadikan hubungan hukum antara perusahaan dan peserta magang relatif terlindungi, karena setiap hak dan kewajiban telah tertuang secara eksplisit dan dapat dijadikan alat bukti apabila terjadi perselisihan. Sebaliknya, pada perusahaan yang belum memiliki UPK terdaftar seperti PT Standard Toyo Polymer, ketidaklengkapan persyaratan administratif menyebabkan sebagian hak peserta, khususnya yang berkaitan dengan standar pembinaan kompetensi, tidak memiliki parameter yang jelas untuk dinilai kesesuaiannya dengan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Kondisi ini memperlihatkan bahwa risiko hukum akibat ketidakpatuhan tidak bersifat seragam, melainkan bergradasi sesuai dengan sejauh mana persyaratan penyelenggaraan telah dipenuhi oleh masing-masing perusahaan (Marchella, Singadimedja, & Suwandono, 2024).

Berdasarkan keseluruhan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa persoalan pemenuhan hak dan kewajiban peserta magang di Kota Cilegon bukan disebabkan oleh ketiadaan norma hukum, melainkan oleh lemahnya implementasi dan pengawasan terhadap norma yang telah tersedia. Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 secara substansi telah memberikan kerangka perlindungan yang cukup komprehensif, tetapi efektivitasnya bergantung pada tiga aktor utama, yaitu kepatuhan sukarela perusahaan, pemahaman peserta magang atas haknya, dan intensitas pembinaan serta pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja. Ketimpangan peran ketiga aktor tersebut di Kota Cilegon menjadi akar dari kesenjangan antara ketentuan normatif dan praktik empiris yang ditemukan dalam penelitian ini.

Rekomendasi kebijakan yang dapat dirumuskan dari temuan ini bersifat berjenjang. Pada tingkat regulasi, Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dapat mempertimbangkan penerbitan peraturan wali kota atau standar operasional prosedur turunan yang mewajibkan setiap perusahaan penerima izin usaha di kawasan industri untuk melaporkan rencana penyelenggaraan pemagangan sebelum program dimulai, sebagaimana praktik yang telah diadopsi Pemerintah Kabupaten Karawang melalui Peraturan Bupati Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri terkait pemberian uang saku (Sutrisno, Dewi, & Abas, 2025). Pada tingkat kelembagaan, penguatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan di Kota Cilegon perlu diimbangi dengan digitalisasi sistem pelaporan perjanjian pemagangan, sehingga proses pencatatan tidak lagi bergantung pada inisiatif sukarela perusahaan, melainkan menjadi prasyarat administratif yang terintegrasi dengan perizinan usaha. Pada tingkat

perusahaan, asosiasi pengusaha di Kota Cilegon dapat berperan aktif menyusun pedoman internal mengenai standar minimal penyelenggaraan pemagangan yang mengacu pada praktik baik perusahaan-perusahaan yang telah patuh, sehingga kepatuhan tidak semata-mata didorong oleh ancaman sanksi, tetapi juga oleh norma kolektif di kalangan pelaku usaha sejenis.

Perbandingan dengan standar internasional turut memperkaya analisis penelitian ini. *International Labour Organization (ILO)* menekankan bahwa program pemagangan yang berkualitas (*quality apprenticeship*) harus memenuhi sekurang-kurangnya empat elemen, yaitu adanya perjanjian tertulis yang mengatur hak dan kewajiban, kurikulum pelatihan yang terstruktur, pembimbing yang kompeten, dan pengakuan kompetensi yang diperoleh di akhir program. Elemen-elemen tersebut pada dasarnya telah diadopsi ke dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, sehingga secara normatif regulasi Indonesia telah selaras dengan standar internasional. Namun, celah implementasi yang ditemukan pada penelitian ini, khususnya rendahnya kepatuhan pembuatan perjanjian tertulis dan pendaftaran UPK, menunjukkan bahwa tantangan utama bukan terletak pada kesesuaian norma, melainkan pada kapasitas kelembagaan pengawasan di tingkat daerah untuk memastikan elemen-elemen tersebut benar-benar dilaksanakan pada setiap perusahaan penyelenggara.

Dari perspektif keberlanjutan kebijakan, temuan mengenai fluktuasi jumlah peserta magang pada Tabel 4 juga mengisyaratkan perlunya pemerintah daerah merancang skema insentif fiskal atau nonfiskal bagi perusahaan yang secara konsisten menyelenggarakan pemagangan sesuai persyaratan, misalnya melalui prioritas dalam proses perizinan atau pengakuan formal sebagai mitra pengembangan sumber daya manusia daerah. Skema semacam ini berpotensi mengurangi ketergantungan penyelenggaraan pemagangan pada siklus bisnis semata, sekaligus mendorong perusahaan untuk memandang kepatuhan administratif sebagai investasi jangka panjang, bukan beban tambahan yang dapat diabaikan pada masa perlambatan ekonomi.

Aspek kesetaraan gender dalam penyelenggaraan program pemagangan juga perlu mendapat perhatian tersendiri. Dominasi peserta laki-laki sebesar 84,09% sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 7 mengindikasikan bahwa kesempatan mengikuti program pemagangan di Kota Cilegon belum terdistribusi secara merata antara laki-laki dan perempuan, yang sebagian besar dipengaruhi oleh karakteristik sektor industri berat yang secara historis didominasi tenaga kerja laki-laki. Ditinjau dari prinsip pertama Teori Keadilan Rawls mengenai kesetaraan hak atas kebebasan dasar, ketimpangan proporsi tersebut tidak serta-merta menunjukkan adanya diskriminasi normatif, karena secara regulatif Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tidak membatasi keikutsertaan berdasarkan jenis kelamin. Namun demikian, kesenjangan struktural pada tingkat sektor usaha berpotensi menimbulkan kesenjangan kesempatan secara *de facto*, sehingga diperlukan upaya afirmatif dari pemerintah daerah dan perusahaan untuk membuka akses program pemagangan pada bidang-bidang nonteknis, seperti Bisnis dan Manajemen serta Teknologi Informasi dan Komunikasi, yang secara historis lebih inklusif terhadap partisipasi perempuan sebagaimana tercermin dari peningkatan proporsi peserta perempuan pada bidang tersebut selama periode penelitian.

Dimensi tingkat pendidikan peserta magang turut memiliki relevansi hukum yang perlu digarisbawahi. Dominasi peserta lulusan SLTA sebesar 80,25% menegaskan bahwa program pemagangan di Kota Cilegon berfungsi signifikan sebagai jembatan transisi dari pendidikan menengah menuju dunia kerja formal, sebuah fungsi yang sejalan dengan tujuan filosofis pemagangan sebagaimana diuraikan pada bagian pendahuluan. Akan tetapi, kelompok lulusan SLTA pada umumnya memiliki keterbatasan literasi hukum ketenagakerjaan dibandingkan lulusan Diploma maupun Sarjana, sehingga lebih rentan tidak menyadari hak-haknya apabila perusahaan tidak secara proaktif menjelaskan isi perjanjian pemagangan. Temuan ini memperkuat urgensi rekomendasi agar Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon menyelenggarakan sosialisasi hak dan kewajiban peserta magang secara berkala, tidak hanya ditujukan kepada perusahaan, tetapi juga langsung kepada calon peserta magang sebelum program dimulai, sebagai bentuk perlindungan hukum preventif yang melengkapi fungsi pengawasan represif yang selama ini menjadi fokus utama pembinaan.

Analisis lebih lanjut terhadap pola kepatuhan pada Tabel 5 menunjukkan adanya fenomena yang dapat disebut sebagai “corong kepatuhan” (*compliance funnel*), yaitu penyusutan jumlah perusahaan yang memenuhi persyaratan secara bertahap dari satu tahapan ke tahapan berikutnya. Dari 147 perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan, hanya 46 perusahaan (31,3%) yang memiliki UPK atau kerja sama dengan LPK, kemudian menyusut menjadi 14 perusahaan (9,5%) yang UPK-nya benar-benar terdaftar secara resmi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, sementara jumlah perusahaan yang melaporkan perjanjian pemagangan tertulis berada pada angka yang berbeda, yaitu 25 perusahaan (17,0%), yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap persyaratan kelembagaan pelatihan dan kepatuhan terhadap kewajiban perjanjian tertulis tidak selalu berjalan beriringan pada perusahaan yang sama. Pola penyusutan bertahap ini mengindikasikan bahwa hambatan kepatuhan tidak terjadi pada satu titik tunggal, melainkan terakumulasi pada setiap tahapan administratif, sehingga strategi pembinaan oleh Dinas Tenaga Kerja perlu dirancang secara spesifik untuk setiap tahapan tersebut, alih-alih menggunakan pendekatan pembinaan yang seragam untuk seluruh persyaratan sekaligus.

Pola tersebut juga mengonfirmasi relevansi Teori Perlindungan Hukum yang membedakan antara perlindungan *in abstracto* dan *in concreto*. Semakin jauh suatu tahapan administratif dari norma dasar yang diatur Permenaker

Nomor 6 Tahun 2020, semakin besar pula kesenjangan antara harapan normatif dan realitas empiris di lapangan. Kepemilikan UPK/LPK sebagai persyaratan paling mendasar telah dipenuhi oleh hampir sepertiga perusahaan, tetapi pendaftaran resmi ke otoritas daerah, yang merupakan bentuk konkret dari perlindungan *in concreto*, hanya dipenuhi kurang dari sepersepuluh perusahaan. Kesenjangan bertingkat ini memberikan implikasi metodologis bagi penelitian sejenis di masa mendatang, yaitu perlunya mengukur kepatuhan tidak sebagai variabel tunggal yang bersifat biner (patuh/tidak patuh), melainkan sebagai spektrum bertingkat yang mencerminkan sejauh mana norma hukum benar-benar terinternalisasi dalam praktik penyelenggaraan pemagangan di lapangan.

Sebagai penutup bagian pembahasan, penting ditegaskan bahwa persoalan pemenuhan hak dan kewajiban peserta magang di Kota Cilegon merupakan cerminan dari tantangan yang lebih luas dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di kawasan industri Indonesia, yaitu adanya jarak antara kualitas norma yang telah dirancang secara komprehensif oleh pembentuk peraturan dengan kapasitas kelembagaan daerah untuk mengawal implementasinya secara konsisten. Pengalaman Kota Cilegon sebagai kawasan industri padat modal dengan konsentrasi perusahaan multinasional dan nasional berskala besar menunjukkan bahwa besarnya skala industri tidak secara otomatis berbanding lurus dengan tingkat kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang bersifat teknis-administratif seperti persyaratan penyelenggaraan pemagangan. Oleh karena itu, keberhasilan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dalam mewujudkan perlindungan hukum yang merata bagi seluruh peserta magang di Indonesia pada akhirnya akan sangat ditentukan oleh konsistensi pemerintah daerah dalam menerjemahkan norma nasional tersebut ke dalam mekanisme pengawasan yang kontekstual dengan karakteristik industri di masing-masing wilayah.

Penelitian ini juga menemukan bahwa hubungan antara perusahaan penyelenggara, peserta magang, dan Dinas Tenaga Kerja pada dasarnya bersifat segitiga kepentingan (*triangle of interest*) yang saling memengaruhi. Perusahaan berkepentingan memperoleh calon tenaga kerja yang kompeten dengan biaya pembinaan yang terjangkau, peserta magang berkepentingan memperoleh pengalaman kerja dan kompetensi yang dapat meningkatkan daya saingnya di pasar kerja, sedangkan Dinas Tenaga Kerja berkepentingan memastikan bahwa interaksi antara kedua pihak tersebut berlangsung sesuai koridor hukum yang melindungi pihak yang lebih lemah. Ketimpangan pemenuhan kepentingan pada satu sisi segitiga tersebut, misalnya ketika perusahaan lebih mengutamakan efisiensi biaya dibandingkan kepatuhan administratif, akan berdampak pada sisi lainnya, yaitu berkurangnya kualitas perlindungan hukum yang diterima peserta magang. Pemahaman relasional ini menegaskan bahwa upaya perbaikan kepatuhan tidak dapat dilakukan secara parsial dengan hanya menasar salah satu pihak, melainkan memerlukan intervensi yang menyeimbangkan kepentingan ketiga pihak secara simultan, sebagaimana semangat yang terkandung dalam Teori Keadilan Rawls mengenai perlunya pengaturan yang memberikan manfaat terbesar bagi pihak yang berada pada posisi paling tidak menguntungkan dalam relasi tersebut.

Sebagai catatan akhir sebelum simpulan, penelitian ini menegaskan bahwa transformasi kepatuhan perusahaan terhadap Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 di Kota Cilegon memerlukan pendekatan bertahap yang realistis, mengingat keterbatasan sumber daya pengawasan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dibandingkan dengan skala industri yang harus diawasi. Pendekatan bertahap tersebut dapat dimulai dari perusahaan-perusahaan besar dengan jumlah peserta magang terbanyak sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2, mengingat perusahaan tersebut memiliki dampak proporsional terbesar terhadap jumlah peserta magang yang terlindungi apabila berhasil dipatuhkan sepenuhnya. Strategi prioritas berbasis dampak (*impact-based prioritization*) semacam ini dapat menjadi alternatif yang lebih efisien dibandingkan pendekatan pembinaan yang menasar seluruh 147 perusahaan secara merata tanpa mempertimbangkan skala dampaknya terhadap perlindungan hukum peserta magang secara agregat, sehingga sumber daya pengawasan yang terbatas dapat dioptimalkan untuk memberikan manfaat perlindungan yang maksimal bagi jumlah peserta magang terbesar dalam waktu yang lebih singkat.

Penelitian ini turut merekomendasikan agar evaluasi keberhasilan kebijakan pemagangan di Kota Cilegon ke depan tidak hanya diukur dari indikator kuantitatif seperti jumlah perusahaan penyelenggara atau jumlah peserta magang sebagaimana disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 4, tetapi juga dari indikator kualitatif berupa tingkat kepatuhan terhadap persyaratan substantif dan tingkat kepuasan peserta magang terhadap proses pembelajaran yang diterimanya. Penyusunan indeks kepatuhan pemagangan tingkat kota, yang menggabungkan indikator kepemilikan UPK/LPK, pendaftaran resmi, keberadaan perjanjian tertulis, dan pemenuhan hak-hak dasar peserta sebagaimana dipetakan pada Tabel 8, dapat menjadi instrumen pemantauan berkelanjutan yang lebih komprehensif dibandingkan laporan administratif konvensional yang selama ini digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Instrumen semacam ini juga dapat direplikasi oleh pemerintah daerah lain dengan karakteristik industri serupa untuk memantau efektivitas implementasi Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 secara lebih terukur dan berkelanjutan dari tahun ke tahun.

Perbandingan dengan penelitian terdahulu memperkuat relevansi temuan ini. Penelitian pada tingkat nasional oleh Hasanah, Robbani, dan Suprayogi (2024) menunjukkan bahwa celah implementasi regulasi pemagangan bersifat umum di berbagai daerah, sementara penelitian ini menegaskan bahwa celah tersebut memiliki karakteristik khas pada kawasan industri padat modal seperti Kota Cilegon, yaitu rendahnya pembentukan UPK internal meskipun perusahaan memiliki kapasitas dan sumber daya yang memadai untuk memenuhinya. Sutrisno, Dewi, dan Abas

(2025) yang mengkaji regulasi daerah lain juga menemukan bahwa persoalan uang saku dan kejelasan hak peserta magang kerap menjadi sumber utama ketidakpuasan, sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa hak-hak dasar peserta magang belum sepenuhnya terpenuhi secara merata pada seluruh perusahaan penyelenggara di Kota Cilegon.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya penguatan mekanisme insentif dan disinsentif bagi perusahaan penyelenggara pemagangan. Perusahaan yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana PT Indorama Petrochemicals dapat dijadikan model praktik baik (*best practice*) yang direplikasi kepada perusahaan lain, sementara perusahaan yang belum memenuhi persyaratan perlu didorong melalui pembinaan intensif dan, apabila diperlukan, penerapan sanksi administratif sebagaimana diamanatkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Penguatan koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia juga diperlukan untuk menyelaraskan data perusahaan yang memiliki UPK/LPK menurut sistem informasi kementerian dengan data pendaftaran di tingkat daerah, mengingat penelitian ini menemukan adanya selisih jumlah antara kedua sumber data tersebut.

Tabel 9 merangkum posisi temuan penelitian ini dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu yang membahas perlindungan hukum peserta magang di Indonesia.

Tabel 9. Sintesis Perbandingan Temuan Penelitian dengan Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Fokus Kajian	Perbedaan dengan Penelitian Ini
Hasanah dkk. (2024)	Implementasi UU Ketenagakerjaan secara nasional	Bersifat makro, tanpa studi kasus perusahaan
Arindrajaya dkk. (2021)	Efektivitas Permenaker 6/2020 bagi mahasiswa magang	Fokus pada peserta magang mahasiswa, bukan nonmahasiswa
Machestian dkk. (2025)	Perubahan status peserta magang menjadi pekerja kontrak	Tidak mengaitkan data kepatuhan skala kota
Sutrisno dkk. (2025)	Regulasi daerah lain terkait uang saku	<i>Locus</i> berbeda, tanpa perbandingan dua perusahaan
Penelitian ini (2026)	Kepatuhan persyaratan dan pemenuhan hak di kawasan industri Cilegon	Menggabungkan data kepatuhan 147 perusahaan dengan studi kasus dua perusahaan berkarakteristik berbeda

Sumber: Diolah oleh penulis, 2026.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diungkapkan secara terbuka. Pertama, studi kasus perusahaan hanya melibatkan dua perusahaan dari total 147 perusahaan penyelenggara, sehingga generalisasi pola pemenuhan hak dan kewajiban peserta magang pada seluruh perusahaan di Kota Cilegon perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, data kuantitatif kepatuhan perusahaan bersumber dari basis data resmi tahun 2026 yang bersifat *snapshot*, sehingga tidak mencerminkan dinamika kepatuhan dari waktu ke waktu secara longitudinal. Ketiga, wawancara dengan peserta magang terbatas pada peserta yang bersedia diwawancarai, sehingga terdapat kemungkinan bias dalam menangkap pengalaman peserta yang enggan melaporkan ketidaksesuaian pelaksanaan program karena kekhawatiran memengaruhi peluang kerja di masa depan. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas jumlah perusahaan yang diteliti serta menggunakan pendekatan longitudinal untuk memantau perkembangan kepatuhan perusahaan pascaditerbitkannya rekomendasi kebijakan dari penelitian ini.

Secara teoritis, temuan penelitian ini memperkaya diskursus mengenai hubungan antara ketersediaan norma hukum dan efektivitas penegakannya (*gap antara law in the books dan law in action*) dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa Teori Perlindungan Hukum dan Teori Keadilan Rawls dapat digunakan secara komplementer untuk menganalisis bukan hanya keberadaan norma, tetapi juga kualitas dan pemerataan implementasinya pada level mikro perusahaan. Kombinasi kedua teori tersebut memberikan kerangka analisis yang dapat direplikasi pada kajian sejenis di kawasan industri lain di Indonesia, khususnya daerah dengan karakteristik konsentrasi industri padat modal yang serupa dengan Kota Cilegon, seperti Kabupaten Bekasi, Kabupaten Karawang, atau Kabupaten Gresik, sehingga dapat memperkaya pemetaan nasional mengenai efektivitas Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 di berbagai konteks kewilayahan.

SIMPULAN

Perlindungan hukum bagi peserta magang di Kota Cilegon belum sepenuhnya optimal karena masih banyak perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan tanpa Unit Pelatihan Kerja/Lembaga Pelatihan Kerja dan tanpa perjanjian pemagangan tertulis. Ketidakpatuhan tersebut tidak membatalkan program pemagangan, tetapi

mengurangi kepastian hukum, melemahkan perlindungan hukum, dan meningkatkan potensi wanprestasi. Pemerintah daerah disarankan memperkuat pembinaan dan pengawasan, perusahaan disarankan memenuhi seluruh persyaratan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, dan peserta magang disarankan memahami hak dan kewajibannya serta memastikan adanya perjanjian pemagangan tertulis sebelum mengikuti program.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Dr. Inge Dwisvimiar, S.H., M.Hum. dan Dr. Mochammad Arifinal, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing, serta Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, PT Indorama Petrochemicals, dan PT Standard Toyo Polymer atas dukungan data dan informasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agista, R. T., & Ngaisah, S. (2023). Perlindungan hukum bagi pekerja magang ditinjau dari peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. *DE RECHT: Journal of Police and Law Enforcement*, 1(1), 48–60.
- Alfattah, H., & Maghfiroh, A. A. (2022). Analisis yuridis mengenai program magang Kampus Merdeka. *Jurnal Kelompok Riset dan Debat*, 1(1), 1–16.
- Arindrajaya, S. C., Setiyani, D., & Santoso, A. P. A. (2021). Efektivitas implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 terhadap hak mahasiswa sebagai peserta pemagangan. *Indonesia Law Reform Journal*, 1(2), 197–208.
- Ariyanto, S., dkk. (2023). The void of rules regarding industrial internship for students in Indonesia. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, 4(1), 121.
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Professional*, 10(1), 80–90.
- Hasanah, N. N., Robbani, M. R., & Suprayogi, Y. (2024). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak peserta magang di Indonesia. *JIPM: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Manajemen*, 2(6), 295–310.
- Irawan, A. D., & Wahyuningsih, V. (2024). Perlindungan hukum terhadap mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh dalam perspektif ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 15(1), 43–58.
- International Labour Organization. (2023). The ILO's approach to quality apprenticeships. International Labour Office.
- Isharyanto. (2016). Teori hukum: Suatu pengantar dengan pendekatan tematik. WR Publishing.
- Istiadi, Tjipthoheriyanto, P., Ghafur, A. H. S., & Wicaksono, P. (2024). Analisis kualitas pelayanan magang mahasiswa vokasional. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 9(2), 235–254.
- Kartika, D., & Ansari, M. (2025). Perlindungan hukum peserta pemagangan yang diberhentikan sepihak ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Damai Hukum*.
- Katihokang, K. D., Pinasang, D. R., & Tinangon, E. (2024). Penyelewengan hak peserta magang berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. *Lex Privatum*, 13(4).
- Kesek, K. I. P., Maramis, R. A., & Mamesah, E. L. (2024). Tinjauan yuridis mengenai hak dan kewajiban dalam kegiatan pemagangan. *Lex Privatum*, 14(2).
- Laksmi, I. A., & Dwijayanthi, P. T. (2023). Perlindungan hukum terhadap peserta magang: Perspektif hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Kertha Desa*, 11(10), 3587–3599.
- Machestian, H. B., Abas, M., & Rahmatiar, Y. (2025). Problematika perubahan status peserta magang menjadi pekerja kontrak: Kajian yuridis terhadap kepatuhan perusahaan ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 5(6), 4904–4914.
- Marchella, D., Singadimedja, H. N., & Suwandono, A. (2024). Perlindungan hukum terhadap mahasiswa peserta program pemagangan pada perusahaan start-up dihubungkan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 2(1), 295–310.
- Mochtar, Z. A., & Hiarij, E. O. S. (2021). Dasar-dasar ilmu hukum: Memahami kaidah, teori, asas dan filsafat hukum. Rajawali Pers.
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. (2020). Metode penelitian hukum. Mataram University Press.
- Pranedya, R., Riza, M., & Paseranggi, H. (2024). Tinjauan hukum terhadap hak jaminan sosial ketenagakerjaan bagi mahasiswa magang Universitas Hasanuddin Makassar. *Gorontalo Law Review*, 7(1), 212–232.
- Rawls, J. (1971). A theory of justice. Harvard University Press.
- Safitri, A. H., dkk. (2024). Tinjauan yuridis atas keadilan dalam pemberian upah bagi peserta magang berdasarkan peraturan-peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. *Media Hukum Indonesia*, 2(4), 632–642.
- Sahrul. (2024). Permasalahan kriteria dan waktu kerja pemagangan berstatus pelajar (internship) dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, 5(3), 415–433.
- Santoso, S., Nurdianti, D., Chandra, F., & Putriyaya, S. N. (2026). Status hukum peserta magang: Analisis perjanjian antara pelatihan dan hubungan kerja terselubung. *Law Jurnal*, 6(2), 523–530.
- Soewono, D. H. (2024). Analisis hukum mengenai perjanjian pemagangan: Apakah model program pemagangan dapat mengambil-alih fungsi hubungan kerja yang bersifat tetap? *Jurnal Hukum*, 1–16.
- Suratman. (2019). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia. PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, Dewi, S., & Abas, M. (2025). Analisis yuridis Peraturan Bupati Karawang Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri terkait pemberian uang saku. *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 5(6), 5745–5760.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.