NEOCLASSICAL LEGAL REVIEW: JOURNAL OF LAW AND CONTEMPORARY ISSUES
Journal homepage: https://talenta.usu.ac.id/nlr

Kontrak Magang sebagai Hubungan Kerja Terselubung: Tinjauan terhadap Ambiguitas Regulasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan

Internship Contracts as Disguised Employment Relationships: A Review of the Ambiguity of Labor Regulation and Supervision

Melva Yuliandini Rangkuti*
Magister Hukum Litigasi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 55223, Indonesia
*Corresponding Author: melvarangkuti@gmail.com

ARTICLE INFO
Article history:
Received 28 Februari 2025
Revised 21 Mei 2025
Accepted 22 Mei 2025
Available online 27 Mei 2025

E-ISSN: 2964-4011

How to cite:
Rangkuti, M. Y. (2025). Kontrak Magang sebagai Hubungan Kerja Terselubung: Tinjauan terhadap Ambiguitas Regulasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary Issues, 4(1), 44-51.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.
(10.32734/nlrjolci.v4i1.20087)

ABSTRACT
Internships are one of the legally recognized forms of job training in Indonesia. However, in practice, this scheme is often misused by companies to recruit cheap labor without providing proper rights and protection. Normative ambiguity in internship regulations, along with weak government oversight, has created opportunities for exploitation of interns in the formal sector. This study aims to critically examine the misuse of internship contracts and assess the effectiveness of labor inspection in preventing such abuses. The findings reveal that the boundary between internships and formal employment relationships is often not clearly enforced, resulting in uncertainty regarding the employment status of interns or workers formally placed under internship contracts. Moreover, labor supervision has proven inadequate in addressing these deviations, due to both limited resources and the lack of an effective reporting system. These findings indicate the need for regulatory reform and stronger oversight mechanisms to ensure that internship programs do not become a tool for legitimizing the exploitation of young workers
Keyword: Labor Exploitation, Labor Law, Legal Ambiguity

ABSTRAK
Pemagangan merupakan salah satu bentuk pelatihan kerja yang diakui secara hukum di Indonesia. Namun dalam praktiknya, skema ini kerap disalahgunakan oleh perusahaan untuk merekrut tenaga kerja murah tanpa memberikan hak dan perlindungan yang layak. Ambiguitas normatif dalam regulasi pemagangan, serta lemahnya pengawasan dari pemerintah, menjadi faktor yang membuka celah eksploitasi terhadap peserta magang di sektor formal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara kritis praktik penyimpangan kontrak magang dan menilai efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dalam mencegah penyalahgunaan tersebut. Penelitian ini menemukan bahwa batas antara pemagangan dan hubungan kerja formal kerap tidak ditegakkan secara jelas, sehingga menciptakan ketidakpastian status kerja bagi peserta magang ataupun pekerja yang sebenarnya dikontrak dengan kontrak magan. Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan terbukti belum mampu merespons praktik menyimpang secara memadai, baik karena keterbatasan sumber daya maupun minimnya sistem pelaporan yang efektif. Temuan ini menunjukkan perlunya evaluasi regulasi dan penguatan fungsi pengawasan untuk memastikan bahwa program pemagangan tidak menjadi alat legalisasi eksploitasi tenaga kerja muda.
Keyword: Ambiguitas, Eksploitasi, Hukum, Ketenagakerjaan

1. Pendahuluan

Pertumbuhan jumlah penduduk usia produktif di Indonesia menciptakan tekanan tinggi terhadap pasar tenaga kerja. Banyak orang di dalam masyarakat berlomba mencari pekerjaan demi menghindari pengangguran, sementara perusahaan membutuhkan tenaga kerja terampil dengan biaya efisien (Triananda Agista & Ngaisah, 2023). Dalam kondisi tersebut, skema magang sering dipilih sebagai solusi oleh kedua belah pihak,

dimana perusahaan mendapatkan tenaga kerja murah, dan pencari kerja berharap memperoleh pengalaman serta peluang masuk dunia kerja. Namun, situasi ini memunculkan ketidakseimbangan baru, terutama ketika skema magang disalahgunakan untuk menggantikan fungsi pekerja tetap tanpa memberikan perlindungan hukum yang memadai.

Celah dalam regulasi dan pengawasan ketenagakerjaan telah membuka ruang bagi penyalahgunaan status kontrak magang dalam praktik hubungan kerja di sektor formal di Indonesia. Kontrak magang idealnya ditujukan untuk memberikan pelatihan dan pengalaman kerja bagi calon tenaga kerja. Magang dimaksudkan sebagai sarana pelatihan kerja atau pengenalan dunia kerja bagi mahasiswa atau lulusan baru, sebelum masuk ke dunia kerja. Namun dalam praktiknya, masih ada perusahaan yang menggunakan kontrak magang untuk merekrut tenaga kerja dengan beban kerja penuh, tanpa memberikan perlakuan dan hak-hak yang setara dengan pekerja tetap. Karyawan dengan kontrak magang sering kali menghadapi kondisi kerja yang berat, jam kerja panjang, upah yang rendah atau tidak layak, serta tidak berhak menerima uang lembur (Rahmadia, 2024).

Salah satu kasus yang sempat mencuat adalah polemik magang di perusahaan rintisan pendidikan, Ruangguru, yang ramai dibicarakan pada Maret 2021. Keluhan tentang rendahnya kompensasi bagi tenaga magang disorot oleh warganet, termasuk perbandingan antara besarnya belanja iklan perusahaan dan minimnya apresiasi terhadap pekerja magang. Meskipun perusahaan menyatakan telah memberikan upah magang yang kompetitif dan berkomitmen untuk melakukan evaluasi internal, kasus tersebut memperlihatkan adanya celah dalam pelaksanaan hubungan kerja magang di sektor formal, dimana perlindungan terhadap tenaga kerja magang masih minim dan tidak terstandarisasi (detikinet, 2021).

Secara normatif pemagangan berbeda dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Tetapi dalam praktiknya, banyak perusahaan merekrut pekerja magang dengan beban kerja penuh tanpa memberikan perlindungan yang setara dengan pekerja tetap. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menetapkan pemagangan sebagai pelatihan kerja, tetapi masih terdapat celah regulasi yang membuat batas antara pelatihan dan pekerjaan tidak jelas. Kasus eksploitasi pemagang, seperti yang terjadi di Ruangguru menunjukkan bahwa regulasi dan pengawasan masih lemah, memperkuat ketimpangan dalam praktik pemagangan (Mariska, 2024).

Dalam kajian akademik, eksploitasi pekerja magang lebih banyak dianalisis dalam konteks pemagangan umum, bukan sebagai status pekerja dalam hubungan kerja. Magang idealnya untuk meningkatkan *employability* (Shoenfelt et al., 2013). Tetapi, penelitian oleh Matthew Wolfgram dan Jonathan Larson pada tahun 2025 di Amerika Serikat menunjukkan bahwa konsep magang sering disalahgunakan secara semiotik untuk menutupi kerja eksploitatif (Wolfgram & Larson, 2025). Kemudian, penelitian oleh Catherine Fisk pada tahun 2015 juga mengkritik kategori aturan hukum yang ambigu yang semakin mengecualikan pekerja dari perlindungan hukum (Fisk, 2015). Berangkat dari situasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana ambiguitas normatif dalam regulasi pemagangan di Indonesia menciptakan celah eksploitasi tenaga kerja magang. Secara lebih spesifik, penelitian ini akan mengidentifikasi kesenjangan hukum dalam regulasi pemagangan dan ketenagakerjaan, menganalisis dampak sosial dan ekonomi dari ketidakjelasan norma hukum terhadap peserta magang, termasuk akses perlindungan tenaga kerja, serta lemahnya pengawasan pemerintah turut memperkuat praktik kerja eksploitatif terhadap peserta magang

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif-deskriptif. Pendekatan normatif digunakan untuk menganalisis ketentuan hukum positif yang mengatur hubungan kerja dan pemagangan, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, sebagai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder, seperti literatur hukum, artikel jurnal ilmiah, laporan organisasi ketenagakerjaan, serta hasil kajian akademik yang relevan.

Penelitian ini juga dilengkapi dengan data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara dengan salah satu rekan kerja peneliti yang memiliki pengalaman bekerja dengan status kontrak magang di sektor formal. Data tersebut digunakan secara ilustratif untuk menunjukkan praktik pelaksanaan kontrak magang yang tidak

sesuai dengan ketentuan normatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu dengan menafsirkan norma-norma hukum dan membandingkannya dengan praktik di lapangan. Tujuannya adalah untuk mengungkap sejauh mana pelaksanaan program magang telah menyimpang dari ketentuan hukum yang berlaku serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memperkuat penyalahgunaan kontrak magang di sektor formal.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Ambiguitas Hukum Kontrak Magang sebagai Hubungan Kerja

Jumlah penduduk Indonesia yang terus meningkat berdampak langsung pada tingginya angka pencari kerja, terutama dari kelompok usia produktif. Di sisi lain, dunia usaha membutuhkan tenaga kerja yang siap pakai dan efisien untuk menunjang operasional. Keseimbangan antara ketersediaan tenaga kerja dan kebutuhan perusahaan tidak selalu terpenuhi secara ideal. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran akan pengangguran di kalangan masyarakat, terutama lulusan baru yang cenderung menerima jenis pekerjaan apa pun demi menghindari status tidak bekerja. Dalam situasi tersebut, program magang sering dipilih sebagai pintu masuk ke dunia kerja, meskipun tidak selalu disertai dengan kepastian hak atau status yang jelas (Triananda Agista & Ngaisah, 2023).

Namun, tidak dapat dipungkiri di era modern saat ini, lapangan pekerjaan masih sulit untuk diraih para sarjana-sarjana atau para lulusan baru, yang menyebabkan terkadang mereka menerima saja kontrak seperti apapun bentuknya yang diberikan oleh perusahaan. Mereka tidak menyadari bahwa status mereka yang masih lulusan baru tersebut dimanfaatkan oleh para pengusaha untuk mengganti tenaga mereka dengan status karyawan kontrak magang, dengan beban kerja yang sama dengan karyawan tetap mereka yang lain, alias dengan beban kerja yang sama beratnya, namun karena status ‘magang’, mereka tidak berhak atas uang lembur. Praktik ini seharusnya dilarang dan tidak boleh menyalahgunakan kontrak magang untuk menerima tenaga kerja murah, memanfaatkan magang, dan memberikan uang saku sebagai kompensasi atau istilah untuk mengganti gaji pokok.

Secara normatif, hubungan magang diatur dalam Pasal 21 sampai Pasal 27 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperinci lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Dalam regulasi tersebut, pemagangan diposisikan sebagai bagian dari pelatihan kerja yang bertujuan untuk memberikan keterampilan tertentu (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, 2020), dan bukan sebagai bentuk hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang didasarkan atas perjanjian kerja, melibatkan pekerjaan, upah, dan perintah (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Magang adalah jenis pelatihan di tempat kerja yang biasanya dilakukan oleh mahasiswa atau para lulusan baru yang memungkinkan seseorang memperoleh pengetahuan dan pengalaman di bidang tertentu dengan membantu karyawan atau instruktur yang lebih berpengalaman dengan tugas-tugas tertentu di dalam suatu perusahaan (Rahmadia, 2024). Magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa dan lulusan baru untuk mengevaluasi dan mengembangkan kesiapan kerja mereka secara langsung di lingkungan organisasi (Shoenfelt et al., 2013).

Pemagangan dipandang sebagai mekanisme yang mapan untuk meningkatkan *employability*, terutama bagi mahasiswa dan lulusan baru, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan yang penting bagi keberhasilan kerja jangka panjang, termasuk keterampilan interpersonal, profesionalisme, sensitivitas sosial, dan manajemen waktu, yang menekankan tiga elemen kunci: *rewarding* (kemampuan interpersonal), *able* (kompetensi teknis), dan *willing* (motivasi beradaptasi dalam budaya organisasi) (Shoenfelt et al., 2013).

Partisipasi dalam pembuatan produk atau penyediaan layanan merupakan ciri umum magang. Oleh karena itu, perusahaan sangat penting bagi penyelenggaraan magang. Perjanjian tertulis yang menguraikan hak dan tanggung jawab kedua belah pihak, serta durasi magang, diperlukan sebelum dimulainya magang. Persyaratan tertentu, seperti usia minimum dan tingkat pendidikan, berlaku bagi pekerja magang. Pekerja magang berhak menerima instruksi dan arahan yang tepat, tetapi mereka juga bertanggung jawab untuk mematuhi program magang secara ketat. Di sisi lain, pekerja magang bergantung pada perusahaan untuk menyediakan sumber daya yang diperlukan dan guru yang berkualifikasi untuk membantu mereka belajar di tempat kerja. Selain itu, pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja, bertugas mengawasi pelaksanaan

program magang untuk memastikannya mematuhi semua undang-undang yang relevan (Rahmadia, 2024).

Namun dalam praktik ketenagakerjaan khususnya di sektor formal, kontrak magang kerap disalahgunakan oleh perusahaan sebagai celah untuk menghindari kewajiban hubungan kerja formal. Pekerja dengan status magang sering dipekerjakan secara penuh waktu, mengemban beban kerja yang setara dengan karyawan tetap, tetapi tidak memperoleh hak-hak dasar ketenagakerjaan seperti upah lembur, bonus tahunan, cuti, dan jaminan sosial. Dalam beberapa kasus, perusahaan tidak menyusun perjanjian magang sebagaimana mestinya dan tidak menyertakan komponen pelatihan sebagai syarat utama pemagangan, sehingga hubungan kerja tersebut lebih tepat disebut sebagai hubungan kerja terselubung. Motivasi utama pekerja adalah keamanan finansial bagi diri mereka dan keluarga mereka, itulah sebabnya kompensasi moneter untuk tenaga kerja merupakan prinsip utama kontrak kerja. Praktik kontrak magang di sektor formal Indonesia menunjukkan adanya penyimpangan dari tujuan pemagangan yang sebenarnya (Triananda Agista & Ngaisah, 2023). Meskipun secara normatif kontrak magang merupakan bagian dari pelatihan kerja, dalam kenyataannya sering digunakan oleh perusahaan sebagai strategi untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan. Pekerja magang banyak yang menjalankan fungsi dan tanggung jawab setara dengan pekerja tetap, namun tidak memperoleh perlakuan yang setara secara hukum.

Ambiguitas dalam regulasi pemagangan memungkinkan perusahaan menggunakan status magang untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan, karena tidak ada batas yang tegas antara pelatihan dan pekerjaan. Menurut penelitian Wolfgram dan Larson tahun 2025, mereka menyatakan bahwa istilah "*internship*" sering kali mengalami ambiguitas secara semiotik dan digunakan sebagai kedok untuk bentuk kerja eksploitatif yang tidak diakui secara hukum sebagai hubungan kerja. Magang menjadi kategori hukum yang kabur dan berada di antara pelatihan dan pekerjaan, sehingga dimanfaatkan untuk menekan biaya tenaga kerja tanpa memberikan hak yang layak. Studi mereka menunjukkan bahwa relasi kerja dalam skema magang sering kali menyerupai hubungan kerja formal, namun dilegalkan melalui narasi pendidikan yang tidak dikawal secara ketat (Wolfgram & Larson, 2025). Fenomena serupa juga terjadi di Indonesia, dimana kontrak magang dimaknai secara luas tanpa mekanisme verifikasi atas isi pelatihan dan beban kerja, sehingga membuka ruang praktik eksploitatif di sektor formal

Perusahaan sering berdalih bahwa kontrak magang ditujukan untuk para *fresh graduate* yang baru lulus kuliah. Karena dianggap masih dalam tahap belajar, perusahaan akan mempekerjakan karyawan dengan istilah kontrak magang, dengan gaji yang disebut 'uang saku,' tanpa hak atas lembur, bonus, atau insentif lainnya. Pada akhir periode kontrak, pekerja magang biasanya diberikan sertifikat 'kelulusan' sebagai penghargaan, serta bonus dengan nominal tertentu, dan jika beruntung mereka akan ditawari kontrak baru dengan syarat dan ketentuan yang sama seperti kontrak sebelumnya. Namun perlu diingat, kontrak kerja magang tidak membuat karyawan tersebut diperlakukan berbeda. Mereka tetap akan menerima beban kerja yang sama, namun tidak berhak atas lembur ataupun bonus atas keuntungan perusahaan.

Ilustrasi dari salah satu pekerja yang dikontrak dengan kontrak magang di salah satu perusahaan perbankan menunjukkan praktik tersebut secara nyata. Meskipun tidak diangkat sebagai karyawan tetap, pekerja tersebut bekerja dengan jadwal dan beban kerja yang sama dengan karyawan lain. Namun, ia tidak mendapatkan kompensasi lembur maupun bonus tahunan. Statusnya sebagai "karyawan magang" membuatnya tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya berlaku dalam hubungan kerja formal. Hal ini menunjukkan bahwa istilah "magang" hanya dijadikan kedok administratif untuk membenarkan praktik kerja yang pada dasarnya melanggar ketentuan ketenagakerjaan.

Pelanggaran jam kerja terhadap pekerja kontrak magang di sektor formal Indonesia sering kali terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara apa yang tertera dalam kontrak magang dan kenyataan di lapangan. Masalah dengan jam kerja dan gaji hanyalah dua contoh bagaimana pelaksanaan kontrak kerja dapat berjalan tidak semestinya, yang menyebabkan perbedaan nilai yang signifikan dalam hubungan dan perlakuan tidak adil terhadap karyawan, meskipun kontrak tersebut secara hukum mengikat para pihak. Jam kerja yang berlebihan, gaji yang tidak adil, tidak ditegakkannya upah minimum, dan tidak dihormatinya jaminan sosial merupakan masalah-masalah tersebut (Triananda Agista & Ngaisah, 2023). Pekerja magang sering merasa terpinggirkan dan tidak setara dengan karyawan tetap, sehingga mereka tidak yakin bagaimana cara melaporkan pelanggaran yang mereka lihat. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil pekerja magang yang tahu prosedur untuk melaporkan pelanggaran hak mereka, karena mereka tidak diberikan informasi yang cukup tentang hak-hak ketenagakerjaan.

Penyimpangan tersebut tidak hanya menimbulkan kerugian ekonomi bagi pekerja, tetapi juga menciptakan ketidakpastian hukum mengenai status dan hak mereka di tempat kerja. Di sisi lain, keberadaan celah dalam pengaturan kontrak magang dan lemahnya pengawasan turut memperkuat keberlangsungan praktik semacam ini. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum dengan realitas praktik ketenagakerjaan yang terjadi di lapangan Hal ini menempatkan pekerja magang dalam posisi yang rentan, karena mereka tidak memiliki acuan hukum yang kuat untuk memperjuangkan hak mereka apabila diminta bekerja lebih lama dari yang seharusnya. Dalam kasus pekerja magang di sektor perbankan, bahkan ada yang diminta bekerja lembur tanpa kompensasi, karena perusahaan berpendapat bahwa jam kerja yang lebih panjang merupakan bagian dari pelatihan dan pengalaman kerja yang mereka butuhkan. Belum lagi atasan langsung mereka di tempat kerja yang masih memiliki pola piker bahwa "anak baru harus pulang lebih lama dari seniornya", dapat dikatakan senioritas masih sangat terasa.

Polemik ini memperjelas bagaimana perusahaan memanfaatkan celah hukum yang ambigu dalam pelaksanaan program pemagangan. Jika merujuk pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, pemagangan seharusnya dilakukan berdasarkan perjanjian tertulis yang memuat komponen pelatihan, termasuk kurikulum, pembimbing, dan evaluasi (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, 2020). Namun dalam banyak kasus, termasuk kasus Ruangguru pada tahun 2021, komponen tersebut tidak menjadi fokus, dan hubungan kerja lebih ditekankan pada hasil dan produktivitas.

3.2 Pengawasan Oleh Pemerintah

Hubungan industrial didefinisikan oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hubungan antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh dalam produksi barang dan jasa (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Undang-undang ini didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan dari pembentukan hubungan kerja adalah untuk melindungi kepentingan pengusaha dan pekerja. Ketiga aspek ini penting bagi pemerintah dan pengusaha. Pemerintah menempatkan nilai tinggi pada bisnis karena semua bisnis, tidak peduli seberapa kecilnya, berkontribusi pada kekuatan ekonomi bangsa, yang pada gilirannya membantu memenuhi kebutuhan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan perkembangan sumber daya (Hernawan, 2023). Namun dalam praktiknya, pengawasan terhadap pelaksanaan program pemagangan di sektor formal cenderung lemah. Penyalahgunaan kontrak magang untuk mempekerjakan tenaga kerja secara penuh waktu kerap luput dari perhatian pengawas ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan jumlah tenaga pengawas, tidak efektifnya mekanisme pelaporan pelanggaran, serta minimnya keberanian peserta magang untuk menyampaikan keluhan karena posisi tawar mereka yang lemah.

Salah satu kendala utama dalam pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia adalah terbatasnya jumlah tenaga pengawas dibandingkan dengan jumlah perusahaan aktif yang harus diawasi (Harmen et al., 2025). Berdasarkan laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan, rasio antara pengawas dan perusahaan masih sangat timpang (Kementerian Tenaga Kerja & International Labour Organization, n.d.), sehingga pengawasan tidak dapat menjangkau seluruh pelaku usaha secara efektif, apalagi dalam hal yang lebih teknis seperti pemagangan. Akibatnya, banyak praktik pemagangan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum tidak pernah tersentuh oleh inspeksi atau pemeriksaan lapangan (Nugroho, 2025). Pemerintah Indonesia melalui dinas tenaga kerja pada setiap daerah sudah memiliki berbagai instrumen hukum untuk melindungi pekerja. Seperti media-media untuk pelaporan terhadap pelanggaran hak, PHK, dan pelanggaran ketenagakerjaan lainnya. Tetapi masih banyak juga tenaga kerja yang tidak paham mengenai hal ini (Muharam et al., 2022). Belum lagi status pekerja lewat kontrak magang membuat area kedudukan pekerja menjadi abu-abu dan tidak memperkuat status hukum pekerja, dan menambah jelas mengenai posisi subordinat antara perusahaan dan pekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan menganggap pekerja kontak magang sebagai sumber daya yang dapat digunakan semaksimal mungkin, tanpa memperhatikan hak-hak mereka sebagai pekerja, yang berpotensi mengarah pada pelanggaran jam kerja. Menurut Ari Hernawan, hubungan antara karyawan dan perusahaan memang tidak pernah bisa setara karena suatu hubungan yang diperatas, dan jika terjadi sengketa atau perselisihan, penyelesaian sering tidak memihak pada pekerja (Hernawan, 2019). Untuk mencegah pelanggaran jam kerja terhadap pekerja magang, pemerintah dan perusahaan perlu bekerja sama untuk menciptakan standar yang jelas dalam program kerja magang ataupun program magang terkait dengan pendidikan peserta, serta meningkatkan pengawasan terhadap implementasi peraturan ketenagakerjaan.

Hanya dengan cara ini, hak-hak pekerja magang dapat terlindungi dengan baik dan praktik perbudakan modern dalam dunia magang dapat diminimalkan.

Secara hukum, pemerintah memiliki kewajiban untuk menjamin terlaksananya perlindungan terhadap tenaga kerja, termasuk peserta magang, melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ini bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan perpanjangan tangan negara dalam menjalankan amanat konstitusi untuk melindungi segenap bangsa dan menjamin keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pasal 176 sampai Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit menyebut bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri, Gubernur, atau pejabat berwenang lainnya (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003), yang kemudian diatur lebih lanjut melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Permenaker No. 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, 2016).

Namun dalam praktiknya, fungsi pengawasan yang dijalankan pemerintah belum mampu mencegah terjadinya penyalahgunaan kontrak magang secara menyeluruh. Minimnya inspeksi lapangan, belum optimalnya sanksi administratif, serta tidak adanya mekanisme pengawasan khusus untuk program magang menunjukkan lemahnya keberpihakan negara dalam menjamin hak peserta magang. Bahkan dalam banyak kasus, pemagangan tidak masuk dalam prioritas audit ketenagakerjaan karena dianggap bukan bagian dari hubungan kerja formal. Lebih jauh, tidak terdapat sistem pelaporan yang mudah diakses dan aman bagi peserta magang untuk menyampaikan pengaduan tanpa risiko. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak hanya lemah dari sisi pelaksanaan, tetapi juga dari sisi perencanaan dan kebijakan.

Pemerintah belum secara khusus merumuskan instrumen kebijakan dan pengawasan yang relevan dengan realitas ketenagakerjaan kontemporer, dimana status kerja menjadi semakin fleksibel dan sering kali kabur secara hukum. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kegagalan struktural dalam pelaksanaan fungsi negara sebagai pelindung hak warga negara di bidang ketenagakerjaan. Tanpa penguatan peran pemerintah, baik dari sisi regulasi, sumber daya pengawas, maupun pembentukan sistem pelaporan yang akuntabel, praktik penyalahgunaan kontrak magang akan terus berlangsung dan merugikan kelompok pekerja muda yang justru seharusnya dilindungi.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa ambiguitas normatif dalam regulasi pemagangan di Indonesia telah membuka ruang bagi praktik hubungan kerja yang eksploitatif, khususnya di sektor formal. Meskipun secara aturan sudah dijelaskan bahwa pemagangan ditujukan sebagai bentuk pelatihan kerja dalam konteks pendidikan, dalam praktiknya banyak perusahaan memanfaatkan skema ini untuk merekrut tenaga kerja murah tanpa memberikan hak dan perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana mestinya. Ketidaksesuaian antara isi kontrak magang dan kenyataan beban kerja di lapangan memperlihatkan penyimpangan yang sistematis dari maksud regulasi.

Lebih lanjut, batas antara kontrak magang dan hubungan kerja formal tidak dijelaskan secara rinci atau ditegakkan secara konsisten. Hal ini menciptakan area abu-abu dalam praktik ketenagakerjaan yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban, salah satunya membayar lembur. Dalam situasi seperti ini, kontrak magang beralih fungsi menjadi strategi administratif untuk merekrut pekerja tanpa status dan tanpa perlindungan hukum. Padahal secara prinsip, pemagangan seharusnya dibatasi hanya untuk mahasiswa atau peserta didik dalam kerangka pendidikan, bukan sebagai bentuk hubungan kerja tersembunyi. Penegasan ini penting agar tidak ada celah eksploitasi dalam skema pemagangan.

Kasus Ruangguru menjadi contoh nyata bahwa praktik magang di Indonesia belum memiliki pengawasan dan kerangka hukum yang kuat. Status “magang” sering kali menjadi label administratif yang membungkus relasi kerja formal, tanpa kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi norma-norma perlindungan ketenagakerjaan. Kondisi ini diperparah oleh lemahnya pengawasan ketenagakerjaan oleh negara. Minimnya jumlah pengawas, kurangnya prioritas terhadap isu pemagangan, serta rendahnya keberanian peserta magang untuk melapor telah memperkuat berlangsungnya praktik menyimpang tanpa koreksi. Ilustrasi dari pengalaman kerja yang secara gamblang menunjukkan bahwa pekerja magang sering kali menjalankan beban kerja layaknya karyawan tetap, namun tanpa hak atas upah lembur, bonus, maupun jaminan sosial. Hal ini menciptakan ketidakpastian status kerja dan memperpanjang kerentanan mereka di pasar tenaga kerja.

Di sisi lain, pemagangan belum terbukti secara signifikan meningkatkan *employability*. Banyak program magang justru memperpanjang ketidakpastian tanpa memberikan nilai tambah dalam hal pembelajaran atau keterampilan. Oleh karena itu, kontrak magang seharusnya difungsikan secara ketat untuk tujuan pendidikan dan pelatihan kerja. Jika perusahaan membutuhkan tenaga kerja jangka waktu tertentu, maka penggunaan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) lebih tepat karena memiliki dasar hukum yang jelas dan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, 2021).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan reformasi regulasi yang mencakup: (1) penyempurnaan norma hukum serta batasan yang tegas antara pemagangan dan hubungan kerja formal; (2) pengetatan syarat pelaksanaan program magang di sektor formal agar tidak menyimpang dari tujuan edukatif; (3) peningkatan kapasitas dan jumlah pengawas ketenagakerjaan; serta (4) penyediaan mekanisme pelaporan yang aman, transparan, dan mudah diakses bagi peserta magang. Tanpa langkah-langkah korektif yang serius, pemagangan akan terus berisiko menjadi instrumen eksploitasi yang dilegalkan oleh celah hukum dan lemahnya pengawasan.

References

Detikinet, T. (2021, March 16). *Gaduh Netizen Bahas Upah Magang di Ruangguru*. Detik. https://inet.detik.com/cyberlife/d-5495690/gaduh-netizen-bahas-upah-magang-di-ruangguru

Fisk, C. L. (2015). Law and the Evolving Shape of Labor: Narratives of Expansion and Retrenchment. *Law, Culture and the Humanities*, *11*(1), 17–29. https://doi.org/10.1177/1743872112451016

Harmen, H., Brigitta, J. S., Anggraini, H., Fadillah Tambunan, U., Alya, R., Ramadhanti Surya, A., Gysela Marpaung, D., & Zahra Ain Harahap, H. (2025). Optimalisasi Sumber Daya Manusia Disnakertrans Sebagai Solusi Efektif Dalam Pengawasan THR Perusahaan. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, *3*(1), 213–224.

Hernawan, A. (2019). *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. UII Press.

Hernawan, A. (2023). *Dasar-Dasar & Perkembangan Hubungan Kerja di Indonesia Sebuah Telaah Kritis*. UII Press.

Kementerian Tenaga Kerja, & International Labour Organization. (n.d.). *Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia*. www.ilo.org/jakarta

Mariska. (2024, September 9). *Polemik Kontrak Kerja Magang di Ruang Guru! Bagaimana Aturannya?* Kontrak Hukum. https://kontrakhukum.com/article/polemik-kontrak-kerja-magang-di-ruang-guru-bagaimana-aturannya/

Muharam, A. S., Ismed, K., Nurhani, N., & Muhyiddin. (2022). Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Jurnal Ketenagakerjaan*, *17*(2), 121–132. https://doi.org/10.47198/naker.v17i2.149

Nugroho, W. (2025, March 13). *Soal Pengawasan, Menaker Ajak Stakeholders Ketenagakerjaan Optimalkan Norma100*. Kumparan. https://kumparan.com/kumparanbisnis/soal-pengawasan-menaker-ajak-stakeholders-ketenagakerjaan-optimalkan-norma100-24fkZsAWaf7/full

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri (2020).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (2016).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (2021).

Rahmadia, M. H. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Jam Kerja Mahasiswa Magang. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, *2*(2), 613–620. https://doi.org/doi.org/10.5281/zenodo.12516785

Shoenfelt, E. L., Stone, N. J., & Kottke, J. L. (2013). Internships: An Established Mechanism for Increasing Employability. *Industrial and Organizational Psychology*, *6*(1), 24–27. https://doi.org/10.1111/iops.12004

Triananda Agista, R., & 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.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. Nomor 13 (2003).

Wolfgram, M., & Larson, J. (2025). "It Was Supposed to Be an Internship": The Consequences of Semiotic Ambiguity for Labor and Learning in the New Economy. *Signs and Society*, *13*(1), 25–42. https://doi.org/10.1017/sas.2024.6