

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

Wibisono¹, Ahmad Syaifudin², Pinastika Prajna Paramita³

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jalan Mayjen Haryono No 193 Malang 65144, Telepon (0341) 551932, Fax (0341) 552249
Email: 22101021146@unisma.ac.id

ABSTRACT

The implementation of apprenticeship programs in Indonesia still faces inconsistencies between regulatory provisions and practices in companies, thus requiring a legal analysis of their application. This study compares Minister of Manpower Regulation No. 6 of 2020 with Minister of Education, Culture, Research, and Technology Regulation No. 63 of 2024 in terms of apprenticeship regulations and the implementation of the apprenticeship program at Bogasari Flour Mills Surabaya based on the provisions of Minister of Manpower Regulation No. 6 of 2020. This study aims to examine the comparison between Permenaker and Permendikbudristek in terms of regulations on apprenticeships, as well as to examine the implementation of the apprenticeship program at Bogasari Flour Mills Surabaya. The research method used is empirical legal research using a sociological legal approach. The results of the study show that Minister of Manpower Regulation No. 6 of 2020 and Minister of Education, Culture, Research, and Technology Regulation No. 63 of 2024 still have weaknesses, such as the absence of minimum allowance standards and the lack of clear regulations on additional leave rights for apprentices. The implementation of the apprenticeship program at Bogasari has been carried out well, but the rights of apprentices have not been fully fulfilled. The company does not provide transportation for apprentices assigned to night shifts, and previous apprentices who have completed the program have not been given apprenticeship certificates as stipulated in Article 12(1)(f) of Manpower Regulation No. 6 of 2020.

Keywords: *Apprenticeship Agreement, Legal Protection, Labor Law.*

ABSTRAK

Pelaksanaan program pemagangan di Indonesia masih menghadapi ketidaksesuaian antara ketentuan regulasi dengan praktik di perusahaan, sehingga diperlukan analisis yuridis terhadap penerapannya. Rumusan dalam penelitian ini yaitu perbandingan antara Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dengan Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 dalam hal pengaturan tentang pemagangan, implementasi program *apprenticeship* di Bogasari Flour Mills Surabaya berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah perbandingan Permenaker dan Permendikbudristek dalam hal pengaturan tentang pemagangan, serta menelaah implementasi program *apprenticeship* di Bogasari Flour Mills Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dan Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 masih terdapat kelemahan, seperti belum adanya standar minimum uang saku, belum diaturnya hak tambahan libur bagi peserta magang secara jelas. Lalu implementasi program *apprenticeship* di Bogasari telah dilaksanakan dengan baik, namun untuk pemenuhan hak-hak

¹ Mahasiswa Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

² Dosen Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

³ Dosen Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

peserta magang masih belum diberikan secara penuh. Perusahaan tidak menyediakan transportasi antar jemput bagi peserta magang yang ditugaskan untuk magang pada shift malam dan peserta magang sebelumnya yang telah menyelesaikan program magang tidak diberikan sertifikat pemagangan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 12 ayat (1) huruf f Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.

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

PENDAHULUAN

Indonesia termasuk dalam deretan negara dengan populasi terbesar di dunia. Pada tahun 2025, jumlah penduduk Indonesia diperkirakan mencapai sekitar 284.438.800 jiwa.⁴ Indonesia saat ini menempati posisi keempat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia. Dari sisi demografi, mayoritas penduduknya tergolong masih muda. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sekitar 25 persen penduduk berusia di bawah 15 tahun, sedangkan kelompok usia produktif (15–64 tahun) mencapai sekitar 65 persen dari total populasi. Adapun sekitar 10 persen sisanya merupakan penduduk lanjut usia berusia 65 tahun ke atas. Kondisi ini mencerminkan bahwa Indonesia memiliki potensi besar melalui dominasi penduduk usia produktif yang dapat menjadi motor penggerak perekonomian. Sejumlah negara seperti Jepang, Korea Selatan, dan Singapura telah membuktikan bahwa pemanfaatan bonus demografi secara optimal mampu mendorong transformasi perekonomian dari status negara berkembang menuju negara maju.⁵ Ini menunjukkan bahwa Indonesia memiliki sumber daya manusia (SDM) dalam jumlah besar yang siap memasuki dunia kerja. Namun, tantangan utama yang harus dihadapi adalah bagaimana memastikan SDM ini memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, baik di dalam negeri maupun di tingkat global.⁶

Dalam menghadapi era globalisasi, peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk memperkuat daya saing suatu negara. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melalui program pelatihan kerja atau magang. Dalam praktiknya, terdapat dua bentuk magang yang umum dikenal, yaitu *internship* dan *apprenticeship*. *Internship* merupakan periode tertentu di mana seseorang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi untuk memperoleh pengalaman di bidang pekerjaan tertentu. Sementara itu, *apprenticeship* adalah program pelatihan jangka panjang yang

⁴ “Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun (Ribu Jiwa), 2025” bps.go.id, 30 juni 2025, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribu-jiwa-.html>

⁵ “jumlah penduduk yang besar merupakan tantangan bagi negara Indonesia” Kemhan.go.id, 3 Desember 2024, <https://www.kemhan.go.id/balitbang/2024/12/03/jumlah-penduduk-yang-besar-merupakan-tantangan-bagi-negara-indonesia.html>

⁶ Wisnu Kuncoro, “Bom Waktu Bonus Demografi! Membludaknya Usia Produktif, Memicu Pengangguran Dimana-mana?”, *www.naker.news*, 26 Februari 2025, <https://short-link.me/15wWD>.

memungkinkan seseorang memperdalam keterampilan dalam bidang tertentu sekaligus mendapatkan upah atas pekerjaannya.⁷ Perbedaan utama diantara keduanya adalah terdapat pada tujuannya dimana *internship* bertujuan untuk edukasi dan *apprenticeship* bertujuan untuk peningkatan skill atau keahlian. Selanjutnya kata “magang” yang tercantum dalam penelitian ini akan mengarah kepada jenis magang *apprenticeship*. Program *apprenticeship* adalah suatu program pelatihan kerja yang menggabungkan pembelajaran langsung di tempat kerja dengan pelatihan formal, yang umumnya berlangsung di industri tertentu. Program ini dirancang untuk mengembangkan keterampilan praktis dan teknis dari peserta melalui bimbingan langsung oleh mentor atau pekerja yang lebih berpengalaman.

Di Indonesia, pelaksanaan program pemagangan telah memiliki dasar hukum yang jelas, yaitu melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri serta Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2024 mengenai Penyelenggaraan Magang Mahasiswa. Berdasarkan Pasal 1 butir 1 Permenaker tersebut, pemagangan didefinisikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang dilaksanakan secara terpadu, yakni menggabungkan pelatihan di lembaga pelatihan dengan pengalaman kerja langsung di perusahaan. Kegiatan ini dilakukan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur maupun pekerja yang berkompeten dalam proses produksi barang maupun jasa, dengan tujuan agar peserta mampu menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.⁸ Sedangkan pada Pasal 1 ayat (1) Permendikbud, magang Mahasiswa adalah salah satu bentuk pembelajaran bagi mahasiswa pada perguruan tinggi yang dilaksanakan untuk memberikan pengalaman praktik dan kontekstual di dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja dalam jangka waktu tertentu untuk memenuhi capaian pembelajaran lulusan sesuai kurikulum yang ditetapkan dan/atau memperkaya kompetensi utama.⁹

Meskipun program *apprenticeship* memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas SDM, implementasi program sering kali menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai contoh, kasus yang menjadi viral yang melibatkan Ferdi, seorang peserta magang di sebuah perusahaan di Surabaya. Saat diwawancarai oleh Fajar Yusuf Rasdianto (reporter Kompas),

⁷ Mayanjana Dwipa Sugiarto, "Keabsahan Perjanjian Magang (Internship) Tanpa Batas Waktu Kerja Ditinjau Dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020" (Skripsi, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 2023), 3.

⁸ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

⁹ Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa

Ferdi mengungkapkan bahwa ia hanya diberikan uang saku sebesar Rp100.000 selama magang. Selain itu, ia juga menyebutkan bahwa jika ia memutuskan untuk mengundurkan diri, ia harus membayar denda sebesar Rp500.000.¹⁰

Kasus lainnya dialami oleh peserta magang yang awalnya mendapat sosialisasi dari PT CVGEN dan PT SHB untuk melaksanakan program magang di Jerman. Saat mendaftar, mahasiswa diharuskan membayar Rp150 ribu ke rekening PT CVGEN, serta 150 Euro atau sekitar 2,5 juta rupiah dengan dalih pembuatan *letter of acceptance* (LOA) yang ditujukan ke PT SHB. Tidak sampai disitu, setelah LOA terbit, para mahasiswa dipaksa membayar biaya pembuatan *working permit* atau *aproval* otoritas Jerman sebesar 200 Euro (sekitar 3 juta rupiah). Korban juga dibebankan dana talangan sejumlah 30-50 juta rupiah yang mana pengembalian dana tersebut dilakukan dengan memotong upah kerja bulanan. Para korban sampai di Jerman langsung diberikan surat kontrak kerja oleh PT. SHB dan surat izin kerja (*working permit*) yang akan didaftarkan ke Kementerian Tenaga Kerja Jerman.¹¹ Mahasiswa yang menjadi korban dipaksa melakukan *ferienjob* (kerja paksa) dalam kurun waktu tiga bulan dimulai dari bulan Oktober sampai Desember 2023. Kasus Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) berkedok program magang ini terungkap ketika KBRI Jerman kedatangan empat orang mahasiswa yang mengaku sedang mengikuti *ferienjob* (kerja magang mahasiswa). Ternyata, KBRI mendapati program ini dijalankan oleh 33 Perguruan Tinggi (sebelumnya) di Indonesia dengan total korban mahasiswa sebanyak 1.047, yang telah diupdate dan mencatat sejumlah total 1.900 mahasiswa terlibat (Hadi Tjahjanto, Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan, di Yogyakarta pada Rabu, 27/3/2024). Hadi mengatakan Kemenko Polhukam akan membentuk tim khusus untuk menyelidiki dugaan TPPO yang korbannya adalah mahasiswa Indonesia, ia mengatakan bahwa ia sendiri yang akan memimpin langsung tim khusus tersebut. Tim khusus tersebut berisi beberapa diantaranya perwakilan dari kementerian yang mengurus Pendidikan Tinggi, Bareskrim Polri, dan Kemlu.

Berdasarkan uraian permasalahan sebelumnya, terlihat adanya ketimpangan antara ketentuan hukum (*das sollen*) dengan realitas yang terjadi di lapangan (*das sein*) terkait pemenuhan hak-hak peserta magang. Berikut rumusan masalah yang menjadi pokoknya: Bagaimana perbandingan antara Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dengan

¹⁰ "Eksplorasi Anak Magang Kerja Sampai Jam 2 Pagi", Detiknews, 12 November 2021, <https://news.detik.com/berita/d-5807924/eksplorasi-anak-magang-kerja-sampai-jam-2-pagi>

¹¹ "Eksplorasi mahasiswa berkedok magang di jerman" bem-fip.umj.ac.id, 15 Juli 2024, <https://bem-fip.umj.ac.id/eksplorasi-mahasiswa-berkedok-magang-di-jerman/>

Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 dalam hal pengaturan tentang pemagangan? Dan Bagaimana implementasi program *apprenticeship* di Bogasari Flour Mills Surabaya berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020? Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam jurnal ini yaitu hukum empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di PT Bogasari Flour Mills Surabaya. Selanjutnya data dianalisis secara kualitatif dengan mengaitkan temuan lapangan pada ketentuan hukum yang berlaku.

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bogasari Flour Mills

PT ISM, Tbk Bogasari Flour Mills merupakan produsen tepung terigu terbesar di Indonesia dengan kapasitas produksi mencapai 3,6 juta ton per tahun, bahkan tercatat sebagai yang terbesar di dunia dalam satu lokasi. Perusahaan ini didirikan oleh empat tokoh utama, yaitu Sudono Salim, Ibrahim Risjad, Djuhar Sutanto, dan Sudwikatmono. Sejarah Bogasari dimulai pada 29 November 1971 dengan peresmian pabrik pertamanya di Tanjung Priok, Jakarta Utara. Setahun kemudian, tepatnya pada 10 Juli 1972, pabrik kedua resmi beroperasi di Tanjung Perak, Surabaya. Selama hampir tiga dekade, Bogasari telah menjadi pemasok utama kebutuhan tepung terigu di Indonesia melalui tiga merek unggulannya, yakni Cakra Kembar, Kunci Biru, dan Segitiga Biru, yang banyak digunakan oleh industri mi, roti, biskuit, baik skala besar maupun kecil, serta keperluan rumah tangga. Selain tepung terigu, Bogasari juga menghasilkan produk sampingan berupa bran dan pollard untuk koperasi serta industri pakan ternak, serta tepung industri yang dimanfaatkan pada sektor kayu lapis.

Sejak tahun 1971, PT ISM, Bogasari Flour Mills berada di bawah naungan Bulog, dengan Bulog bertugas sebagai importir gandum dan distributor tepung terigu, sementara PT ISM, Bogasari Flour Mills berperan sebagai pengolah gandum sekaligus menyediakan sarana penyimpanan untuk Bulog. Seiring dengan berkembangnya perusahaan, Bogasari Flour Mills melakukan pembangunan tiga divisi baru untuk mendukung bidang kerja dan mengembangkan produk, yaitu:

a) Divisi Kemasan

Divisi yang awalnya dikenal sebagai Divisi Tekstil dan mulai beroperasi pada Juli 1976, mengalami perubahan nama menjadi Divisi Kemasan pada Mei 1977. Divisi ini bertujuan untuk memproduksi kantong tepung terigu jenis calico dengan kapasitas 3.500 kantong per bulan dan kantong polipropilen sebanyak 2.800 kantong per bulan. Kantong-

kantong tersebut dipasarkan untuk penggunaan internal di PT. ISM, Tbk. Bogasari yang berlokasi di Jakarta dan Surabaya. Sejak 2006, divisi ini beroperasi secara independen dengan nama PT. Inti Abadi Kemasindo.

b) Divisi Maritim

Divisi Maritim dimulai operasionalnya pada Januari 1977 dengan tujuan memastikan kelancaran pengadaan dan pengiriman gandum dari negara-negara seperti Australia, Kanada, Amerika Serikat, dan lainnya, serta pengiriman pellet ke negara-negara tujuan ekspor seperti Korea, Jepang, dan Vietnam. Pada tahun 2008, divisi ini berdiri secara mandiri dengan nama Samudera Sukses Makmur.

c) Divisi Pasta

Divisi Pasta mulai beroperasi pada Desember 1991, dengan tanggung jawab mengolah gandum durum menjadi produk pasta. Produk pasta ini dipasarkan terutama ke luar negeri, termasuk Filipina, Malaysia, Thailand, Korea Selatan, Vietnam, dan lainnya. Sementara itu, di pasar domestik, pasta ini dikenal dengan merek La Fonte. Divisi ini memiliki kapasitas produksi terpasang sebanyak 55.000 MT per tahun, dengan dua mesin untuk memproduksi Long Pasta (pasta panjang) dan satu mesin untuk Short Pasta (pasta pendek).

Pada 28 Juli 1992, PT Bogasari Flour Mills diakuisisi oleh PT Indocement Tunggal Prakarsa dan berganti nama menjadi PT Indocement Tunggal Prakarsa Bogasari Flour Mills Division. Kemudian, pada 30 Juni 1995, Bogasari beserta keempat divisinya kembali diakuisisi oleh PT Indofood Sukses Makmur, Tbk., dan berubah nama menjadi PT Indofood Sukses Makmur, Tbk. Bogasari Flour Mills hingga saat ini.

B. Perbandingan antara Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dengan Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 dalam Pengaturan tentang Pemagangan adalah sebagai berikut:

Pemerintah telah mengatur program pemagangan melalui dua peraturan berbeda, yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2024. Namun kedua peraturan ini memiliki pendekatan yang berbeda dan tujuan kebijakan yang tidak sama. Definisi magang dari permenaker yaitu : Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang

berkompetensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.¹²

Sedangkan dari permendikbudristek adalah : Magang Mahasiswa adalah salah satu bentuk pembelajaran bagi mahasiswa pada perguruan tinggi yang dilaksanakan untuk memberikan pengalaman praktik dan kontekstual di dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja dalam jangka waktu tertentu untuk memenuhi capaian pembelajaran lulusan sesuai kurikulum yang ditetapkan dan/atau memperkaya kompetensi utama.¹³

Berikut adalah perbandingan antara kedua peraturan dalam format tabel:

Aspek	Permenaker No. 6 Tahun 2020	Permendikbudristek No. 63 Tahun 2024	Keterangan
Target Peserta	Calon tenaga kerja umum	Mahasiswa Perguruan tinggi	Permenaker berfokus pada peningkatan kompetensi calon pekerja secara luas,
Hak peserta magang	- Bimbingan dari pembimbing atau instruktur - Pemenuhan hak sesuai Perjanjian Pemagangan - Fasilitas keselamatan & kesehatan kerja - Uang saku (transportasi, uang makan, insentif) - Partisipasi dalam program jaminan sosial - Sertifikat atau surat keterangan setelah selesai	- Pelindungan sesuai perjanjian kerja sama magang - Fasilitas keselamatan & kesehatan kerja (K3) - Fasilitas tempat tinggal yang layak - Asuransi kecelakaan, kesehatan, dan kematian - Pencegahan kekerasan - Jam magang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan - Uang saku (transportasi, uang makan, insentif)	Permendikbud menambahkan ketentuan pelindungan yang lebih rinci (asuransi, tempat tinggal layak, pencegahan kekerasan, pengaturan jam). Namun keduanya belum mengatur mekanisme yang rinci terkait besaran uang saku.
Kewajiban peserta magang	- Mentaati Perjanjian Pemagangan - Mengikuti program pemagangan sampai selesai	- Mengikuti program magang sampai selesai - Mematuhi perjanjian kerja sama magang	Permendikbud juga menekankan mekanisme pelaporan dan penanganan permasalahan.

¹² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

¹³ Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa

	- Mentaati tata tertib penyelenggara pemagangan - Menjaga fasilitas/penyelenggara pemagangan	- Mematuhi tata tertib dan instruksi pembimbing - Melaporkan permasalahan sesuai prosedur/kanal yang disediakan	
Kewajiban Penyelenggara magang	- Membimbing peserta sesuai program pemagangan - Memenuhi hak peserta sesuai Perjanjian (K3, uang saku, jaminan sosial) - Menyediakan alat pelindung diri sesuai persyaratan K3 - Memberikan uang saku - Mengikutsertakan peserta dalam program jaminan sosial - Mengevaluasi peserta dan memberikan sertifikat/surat keterangan	- Memberikan perlindungan sesuai ketentuan (K3, tempat tinggal layak, asuransi) - Menyediakan uang saku dan fasilitas K3 - Memfasilitasi pemantauan & evaluasi (Perguruan Tinggi wajib melakukan pemantauan minimal 1x/tahun) - Menyediakan mekanisme penanganan permasalahan dan pelaporan kepada Perguruan Tinggi/Kementerian	Permendikbud lebih menekankan kewajiban terkait pelaporan, koordinasi dengan PT, pemantauan terstruktur, dan ketentuan tempat tinggal/asuransi

C. Implementasi Program *Apprenticeship* di Bogasari Flour Mills Surabaya adalah sebagai berikut.

Pelaksanaan magang di Bogasari Flour Mills Surabaya ada 2 jenis, yaitu magang Operator dan magang mahasiswa. Pada penelitian ini fokus utama yang jadi pembahasan adalah magang Operator, yaitu magang yang bertujuan untuk para pencari kerja. Program *apprenticeship* atau magang di Bogasari Flour Mills Surabaya merupakan salah satu bentuk implementasi nyata dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan para pencari kerja melalui pengalaman praktis di dunia industri. Adapun tujuan dilakukannya program magang di Bogasari menurut Ibu Latifah Ali selaku Junior Manager HR yaitu:

“jadi di perusahaan Bogasari sendiri ada 4 jenis pekerja Operator, yang pertama yaitu karyawan tetap, yang kedua karyawan kontrak, yang ketiga outsourcing atau tenaga alih daya dan yang keempat yaitu Operator magang. Nah Operator magang ini adalah program

*kita untuk menjadikan peserta magang ini agar bisa melampaui kemampuan pekerja outsourcing yang sudah bertahun-tahun. Jadi peserta magang ini kita berikan hak khusus untuk bisa mempelajari berbagai keahlian yang mendalam sesuai dengan kebutuhan di seksi kita masing-masing. Kita menunjuk 2 mentor sekaligus yang sudah ahli dibidangnya sebagai pembimbing agar mereka bisa mendapatkan akses untuk belajar tanpa batas sesuai dengan kemampuan mereka”.*¹⁴

Tidak semua perusahaan dapat menyelenggarakan program magang, hal ini disebabkan karena adanya berbagai persyaratan yang wajib dipenuhi terlebih dahulu agar dapat melaksanakan kegiatan tersebut. Pada pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 mengatur syarat untuk perusahaan dapat menyelenggarakan program magang, yaitu perusahaan harus memiliki unit pelatihan, program magang, sarana dan prasarana, serta pembimbing magang.¹⁵ Berdasarkan hasil penelitian penulis melalui analisis dokumen perusahaan dan wawancara, perusahaan ini telah memenuhi ketentuan Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. Persyaratan tersebut meliputi kepemilikan unit pelatihan, program magang, sarana dan prasarana yang memadai, serta pembimbing magang. Program magang di Bogasari sudah berlangsung sejak 2019, pada penelitian ini penulis melakukan penelitian untuk 3 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2023 sampai 2025. Adapun aspek-aspek yang peneliti perhatikan dalam program magang di Bogasari adalah sebagai berikut:

1) Penerimaan peserta magang

Bogasari Flour Mills Surabaya sendiri mengumumkan penerimaan Operator magang secara terbuka, yaitu melakukan perekrutan melalui *job fair* dan juga mengunggah lowongan ke internet. Adapun untuk syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi operator peserta magang di Bogasari adalah sebagai berikut:

- a) Pria, maksimal usia 25 tahun
- b) Minimal pendidikan SMK – D3 – S1 Jurusan Teknik
- c) Minimal Nilai rata-rata: 7 / IPK : 3.0
- d) Bersedia bekerja dengan sistem *shift*
- e) Tidak berkacamata dan buta warna¹⁶

¹⁴ Wawancara pribadi dengan Latifah Ali selaku junior manager HRD Bogasari, Surabaya, 13 Juli 2025.

¹⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1658-Peraturan%20Menteri.html>

¹⁶ Wawancara pribadi dengan Latifah Ali selaku junior manager HRD Bogasari, Surabaya, 13 Juli 2025.

Setelah calon peserta magang memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan maka mereka akan dihubungi untuk mengikuti tahap seleksi. Hal tersebut terbukti setelah peneliti melakukan wawancara kepada Irvany selaku peserta magang tahun 2025

*“Untuk informasi mengenai lowongan yang saya dapatkan berasal dari sosial media instagram dan juga kiriman dari teman-teman saya”.*¹⁷ Hal serupa juga dikatakan oleh Dodik H *“Oke jadi untuk program apprentice ini saya mengetahuinya saat ikut job fair di SMKN 5 Surabaya mas”.*

Setelah para calon peserta magang lolos pada semua tahap seleksi maka mereka akan lanjut pada tahap tanda tangan *Offering Letter*, yaitu surat yang berisikan mengenai penawaran mengenai *benefit*, uraian pekerjaan dan tanggal mulai masuk magang.

2) Perjanjian Magang

Berdasarkan Pasal 10 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 menegaskan bahwa pelaksanaan magang harus didasarkan pada perjanjian magang. Selanjutnya, ayat (2) mengatur bahwa perjanjian tersebut harus memuat hak dan kewajiban peserta, program magang, jangka waktu, serta besaran uang saku. Sementara itu, Pasal 3 menyatakan bahwa apabila magang dilaksanakan tanpa perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka kegiatan tersebut dianggap tidak sah dan peserta magang berstatus sebagai pekerja atau karyawan di perusahaan penyelenggara. berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dengan melihat dokumen perjanjian magang dan wawancara peserta magang, dalam pelaksanaannya perusahaan telah mengadakan program magang yang berlandaskan pada perjanjian magang.

Terkait hal tersebut, penulis melakukan konfirmasi langsung melalui wawancara dengan Adam Bagus, peserta magang di Bogasari Flour Mills Surabaya. Ia menjelaskan bahwa sebelum program magang dimulai, dirinya telah menyetujui kontrak atau perjanjian magang secara tertulis.¹⁸

3) Pelaksanaan magang

Peserta magang yang telah menandatangani surat perjanjian magang, pada saat itu juga sudah bisa mengikuti program pemagangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pada saat 2 minggu pertama peserta magang mendapatkan pembelajaran teori dan pelatihan-pelatihan peningkatan *skill*, hal itu dikonfirmasi oleh Adam Bagus selaku peserta magang mengatakan *“iya benar sekali sebelum memulai OJT kita diikutkan induksi terlebih dahulu,*

¹⁷ Wawancara pribadi dengan Irvany Syahrul selaku peserta magang tahun 2025, Surabaya, 25 Juni 2025

¹⁸ Wawancara pribadi dengan Adam Bagus selaku peserta magang tahun 2025, Surabaya, 18 Juni 2025

*yaitu seperti mempelajari tentang manajemen-manajemen mutu, lalu manajemen yang halal itu, terus safety itu yang SMK3, terus OHSAS dan lain sebagainya”.*¹⁹

Pasal 18 ayat (2) Permenaker menyebutkan “Dalam hal waktu kerja di Perusahaan menggunakan sistem shift, untuk shift malam hanya diperbolehkan dengan persyaratan:

- a. usia peserta Pemagangan paling rendah 18 (delapan belas) tahun;
 - b. menyediakan transportasi antar jemput;
 - c. memberikan makanan yang sesuai dengan standar gizi yang ditentukan; dan
 - d. sesuai dengan jenis kompetensi yang dibutuhkan”.
- ²⁰

Dalam pelaksanaannya, ada beberapa peserta magang yang mengikuti pengaturan jam kerja *shift* malam, namun mereka tidak disediakan transportasi antar jemput. Artinya Bogasari Flour Mills Surabaya melanggar ketentuan Pasal 18 ayat (2) huruf D yang mensyaratkan untuk menyediakan transportasi antar jemput.

Selanjutnya dalam pelaksanaan magang, Pasal 13 ayat (1) huruf a menyebutkan peserta magang mempunyai hak untuk memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur.²¹ Definisi Pembimbing Pemagangan menurut Permenaker No. 6 Tahun 2020 adalah tenaga pelatihan yang merupakan tenaga penyedia atau pekerja yang kompeten dan ditunjuk oleh Penyelenggara Pemagangan untuk membimbing peserta Pemagangan di Perusahaan.

Pada implementasinya Bogasari telah memberikan hak peserta magang dengan menunjuk 2 (dua) mentor sebagai pembimbing peserta magang, hal tersebut dikonfirmasi langsung oleh Irfan Ardi selaku peserta magang tahun 2025 “*Iya saya mendapatkan dua mentor, yaitu mentor program sama mentor lapangan. Mentor program ini perannya yaitu memberikan motivasi dan pengarahan kepada saya. Dan mentor lapangan ini mengajarkan secara langsung di lapangan mengenai tugas dan tanggung jawab di area kerja*”.

²²

Ketentuan mengenai penyediaan alat pelindung diri (APD) bagi peserta magang tercantum dalam Pasal 16 huruf c Permenaker No. 6 Tahun 2020, yang mewajibkan penyelenggara magang untuk menyediakan APD sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk memastikan kepatuhan Bogasari terhadap aturan tersebut, penulis

¹⁹ Wawancara pribadi dengan Adam Bagus selaku peserta magang tahun 2025, Surabaya, 18 Juni 2025

²⁰ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1658-Peraturan%20Menteri.html>

²¹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1658-Peraturan%20Menteri.html>

²² Wawancara pribadi dengan Irfan Ardi selaku peserta magang tahun 2025, Surabaya, 25 Juni 2025

melakukan wawancara dengan salah satu peserta magang, Irvany, yang menyatakan bahwa pihak perusahaan memang telah memberikan APD. Perlengkapan yang diterima antara lain berupa helm, masker, serta sepatu safety sebagai bentuk perlindungan selama menjalani kegiatan magang.²³

Selanjutnya Pasal 13 ayat (1) huruf d menyebutkan peserta magang berhak memperoleh uang saku, dari isi perjanjian pemagangan operator juga telah dimuat mengenai besaran uang saku yang diperoleh peserta magang, hal tersebut dikonfirmasi langsung oleh M. Ulilabshar selaku peserta magang tahun 2023-2024, *“Iya saya memperoleh uang saku setiap bulan sebesar Rp4.005.000,- (empat juta lima ribu rupiah) pada saat itu”*.²⁴ Karena Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tidak menetapkan ketentuan terkait jumlah uang saku, maka perusahaan memberikan besaran uang saku kepada peserta magang sebesar 88,5% dari UMK Kota Surabaya tahun 2023. Selain uang saku peserta magang juga mendapatkan hak-hak tambahan seperti:

1. Uang Shift
2. Uang Tambahan Belajar
3. Tunjangan Hari Raya (THR)
4. Tambahan Hari Libur
5. *Trainning skills*
6. *Gathering* Karyawan

Dengan diberikannya hak-hak tambahan tersebut, maka tidak menimbulkan perbedaan yang signifikan antara hak peserta magang dan karyawan di perusahaan. Mengingat tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan juga hampir serupa, hal ini membuat peserta magang merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi dalam menjalankan pekerjaan mereka setiap harinya.

4) Evaluasi Peserta Magang

Berdasarkan Pasal 4 ayat 3 huruf (f) Permenaker No. 6 Tahun 2020, perusahaan memiliki kewajiban untuk melakukan evaluasi terhadap peserta pemagangan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, penulis melakukan wawancara dengan salah satu peserta magang, Rizky Febri Setiawan, yang menjelaskan bahwa program pemagangan di Bogasari berlangsung selama satu tahun dan terbagi dalam dua semester. *“Pada semester pertama, peserta diwajibkan mempresentasikan hasil observasi, yang mencakup fungsi serta tugas*

²³ Wawancara pribadi dengan Irvany selaku peserta magang tahun 2023 batch 2, Surabaya, 25 Juni 2025

²⁴ Wawancara pribadi dengan M. Ulilabshar selaku peserta magang tahun 2023 batch 2, Surabaya, 3 Juli 2025

pada seksi tempat dilaksanakannya OJT, peran dan tanggung jawab sebagai operator magang, serta hasil pengamatan yang diperoleh. Sedangkan pada semester kedua, peserta diminta untuk menyusun dan mempresentasikan inovasi yang dapat dikembangkan di masa mendatang".²⁵ Tujuan dilakukan evaluasi kepada peserta magang adalah untuk menentukan keberlanjutan mereka apakah layak untuk lanjut disemester 2 (dua), ini berarti berlaku sistim gugur. Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa implementasi pasal 4 ayat 3 huruf (f) di Bogasari Flour Mills Surabaya telah dilaksanakan dengan baik.

5) Penutupan pemagangan

Peserta magang yang telah mengikuti program pemagangan selama 1 (satu) tahun berhak mendapatkan sertifikat pemagangan. Seperti yang telah disebut pada Pasal 13 ayat (1) huruf f yaitu, Peserta magang mempunyai hak untuk memperoleh sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan. Penulis pun melakukan wawancara kepada M. Ulilabshar selaku peserta magang tahun 2023 batch 2 yang menyatakan bahwa dia tidak memperoleh sertifikat pemangan meskipun telah mengikuti program magang selama 1 (satu) tahun.²⁶ Dari hasil penelitian dan wawancara kepada seluruh peserta magang tahun 2023 batch sebanyak 9 Orang, tidak ada satupun dari mereka yang mendapatkan sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan. Maka dari hasil tersebut penulis menyimpulkan bahwa Bogasari Flour Mills Surabaya melanggar ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf (f) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.

6) Permasalahan magang di Bogasari Flour Mills Surabaya

Berikut ini penulis menyajikan permasalahan magang di Bogasari Flour Mills Surabaya dalam tabel berikut :

²⁵ Wawancara pribadi dengan Rizky Febri setiawan selaku peserta magang tahun 2024, Surabaya, 5 Juli 2025

²⁶ Hasil wawancara pribadi dengan M. Ulilabshar selaku peserta magang tahun 2023 batch 2, Surabaya 3 Juli 2025

No	Permenaker No. 6 Tahun 2020	Implementasi	Keterangan
1	Pasal 18 ayat (2) mengatur bahwa magang pada shift malam perusahaan harus menyediakan transportasi antar jemput dan makanan bergizi	Tidak menyediakan transportasi antar jemput untuk peserta magang	Belum memenuhi ketentuan Pasal 18 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020
2	Pasal 13 ayat (1) huruf f mengatur bahwa peserta magang berhak memperoleh sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.	Peserta magang tahun 2023 batch 2 tidak mendapatkan sertifikat pemagangan	Belum memenuhi ketentuan pasal 12 ayat (1) huruf f Permenaker No. 6 Tahun 2020

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 di Bogasari masih belum terlaksana secara optimal, sehingga pemenuhan hak-hak peserta magang belum terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, sebaiknya Dinas Tenaga Kerja melakukan sosialisasi mengenai pemagangan bagi perusahaan-perusahaan agar tidak terjadi salah penafsiran dan implementasi mengenai Peraturan yang dibuat

KESIMPULAN

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Adhesya Hani Safitri, Ambar Krisna Putri. "Tinjauan Yuridis Atas Keadilan Dalam Pemberian Upah Bagi Peserta Magang Berdasarkan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia". *Zenodo*, 2024. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.14264007>
- Andriani, D., & Prasetyo, A. (2018). "Implementasi Program Magang sebagai Upaya Pengembangan SDM di Sektor Manufaktur." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 48(2), 123–135.
- Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, Pamulang: Unpam Press, 2018.
- Dewa Gede Atmadya, I Nyoman Putu Budiarta, *Teori-Teori Hukum*, Malang: Setara Press, 2018.
- Djoko Heroe Soewono, "Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan: Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap Ditinjau Perspektif Juridis Sosiologis", *Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Kadiri*, (2015): 3.
- Djumhana, M, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2008.
- Fauzan, M. A., & Setiawan, R., "Kompensasi dan Motivasi Kerja Peserta Magang di Perusahaan Manufaktur," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12 no. 2, (2022).
- Farhansyah, Jordhi. *Program Apprenticeship: Pengertian dan Manfaatnya*. 4 November 2024. <https://www.talenta.co/blog/apa-itu-apprenticeship/>.
- Hadikusuma, H. (2010). *Pengantar Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: Mandar Maju.
- Harrist Riansyah, "Sejarah Magang Kerja: dari Abad Pertengahan hingga Era Digital", *indonesiana.id*, 18 Desember 2024, <https://www.indonesiana.id/read/178157/sejarah-magang-kerja-dari-abad-pertengahan-hingga-era-digital>
- Hartono, S., & Wibowo, R, "Analisis Yuridis Pelaksanaan Program Pemagangan Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2020." *Jurnal Ilmu Hukum*, 2020: 89–102.
- Ilo, "Buku informasi pemagangan (apprenticeship) untuk kaum muda, ilo.org, 26 Juni 2019, <https://www.ilo.org/id/publications/buku-informasi-pemagangan-apprenticeship-untuk-kaum-muda>.
- Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Khairandy, Ridwan, *Hukum Perseroan Terbatas*, Yogyakarta: UII Press, 2014.
- Kholis, Azizul, *Corporate Social Responsibility Konsep Dan Implementasi*, Medan: Economic & Business Publishing, 2020.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Laporan Evaluasi Balai Latihan Kerja dan Program Magang Nasional*, Jakarta: Kemenaker, 2021.

- Maghfiroh, Iftaatul Rizkiyah, dan Ahmad Suryono. "Analisis Yuridis Pemberian Upah Pemagangan Mahasiswa Ditinjau Dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri". 2024.
- M. Handayani dan B. A. Putra, "Strategi Rekrutmen Berbasis Program Magang di Perusahaan Manufaktur," *Jurnal Manajemen Tenaga Kerja* 5, no. 1 (2024)
- Mila Wijayanti, "Dispute Resolution of Apprentices' Rights through Non-Litigation Channel ", *Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum* 5, No. 1 (2023): 1, <https://doi.org/10.37631/widyapranata.v5i1.849>
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Muchtar, Suwarman Al, *Dasar Penelitian Kualitatif*, Bandung: Gelar Pustaka Mandiri, 2015.
- Nadapdap, Binoto, *Hukum Perseroan Terbatas, berdasar kan undang-undang no 40 tahun 2007*, Jakarta: Permata Aksara, 2013.
- Nurhayati, A., "Pewarisan Keterampilan Tradisional di Nusantara: Cikal Bakal Pendidikan Vokasi," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, vol. 13, no. 2, 2023.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa
- Rahayu, S., & Nugroho, A. (2019). "Dampak Program Magang terhadap Pengurangan Pengangguran di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 27(4), 45–58.
- Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, Bandarlampung: Universitas Lampung, 2007.
- Setiawan, B., & Kurniawan, H. (2021). "Evaluasi Perlindungan Peserta Magang dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Bisnis*, 20(1), 67–80.
- Simorangkir, R. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Industri Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, *Motode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sunggono, Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Soewono, D. H. (2015). Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan: Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap Ditinjau Perspektif Juridis Sosiologis. *Jurnal Hukum*.
- Suprihanto, J. (2009). *Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Prenada Media.
- Ufia, Silfi, Agung Dwi Nugroho, dan Tri Wahjoedi. "Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa melalui Program Magang Sebagai Upaya Peningkatan Hard Skill dan Soft Skill." *Journal of Knowledge and Collaboration* 1, no. 2 (Juni 2024): 39–47. <https://doi.org/10.59613/97dmmj73>
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

- Yustisia, T. V, *Pekerja Melek Hukum: Hak & Kewajiban Pekerja Kontrak*. Jakarta: Visimedia, 2016
- Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana, 2014.