

PERLINDUNGAN HUKUM PESERTA PEMAGANGAN YANG DIBERHENTIKAN SEPIHAK DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Andri Kartika¹, Teuku Syahrul Ansari²

2410632010003@student.unsika.ac.id¹, teukusyahrulansari@fh.unsika.ac.id²

Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak: Pemagangan merupakan salah satu instrumen strategis dalam pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja dan memperluas kesempatan memperoleh pekerjaan. Namun, dalam praktiknya sering terjadi pemutusan hubungan pemagangan secara sepihak oleh pihak penyelenggara atau perusahaan, yang berpotensi menimbulkan pelanggaran terhadap hak-hak peserta magang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi peserta pemagangan yang diberhentikan secara sepihak ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan terkait, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, serta berbagai putusan pengadilan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta pemagangan memiliki hak atas perlindungan hukum, baik dalam bentuk perlindungan preventif melalui perjanjian pemagangan yang adil, maupun perlindungan represif melalui mekanisme penyelesaian sengketa apabila terjadi pemutusan sepihak yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Namun, lemahnya pengawasan dan tidak adanya mekanisme sanksi yang tegas menyebabkan perlindungan hukum terhadap peserta magang belum sepenuhnya efektif. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi dan pengawasan oleh instansi ketenagakerjaan agar hubungan pemagangan benar-benar mencerminkan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemagangan, Pemberhentian Sepihak, Hukum Ketenagakerjaan, Kepastian Hukum.

***Abstract:** Apprenticeship is one of the strategic instruments in labor development aimed at improving work competence and expanding employment opportunities. However, in practice, unilateral termination of apprenticeship programs by organizers or companies often occurs, potentially violating the rights of apprentices. This study aims to analyze the form of legal protection for apprentices who are unilaterally dismissed, viewed from the perspective of Indonesian labor law. The research employs a normative juridical method, using statutory and conceptual approaches. Data were collected through literature studies of relevant regulations, including Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020 concerning the Implementation of Domestic Apprenticeships, as well as various related court decisions. The results show that apprentices are entitled to legal protection, both in the form of preventive protection through fair apprenticeship agreements and repressive protection through dispute resolution mechanisms in cases of unlawful unilateral termination. However, weak supervision and the absence of strict sanctions have caused the legal protection for apprentices to be less effective. Therefore, it is necessary to strengthen regulations and supervision by labor authorities so that apprenticeship relations truly reflect the principles of justice, legal certainty, and protection for the weaker party.*

Keywords: Legal Protection, Apprenticeship, Unilateral Termination, Labor Law, Legal Certainty.

PENDAHULUAN

Tingkat pertumbuhan angkatan kerja semakin tinggi dan penyerapan sumber daya kurang dan/atau tidak merata sehingga menjadi isu nasional mengenai tingginya angka pengangguran, ditambah lagi dengan terjadinya beberapa perusahaan mulai menutup usahanya sehingga akan menambah angka pengangguran semakin tinggi dan akan menjadi masalah yang kritis bagi negara.

Kondisi dunia industri di Indonesia sedang mengalami keterpurukan ditandai dengan adanya beberapa perusahaan padat karya melakukan penutupan kegiatannya, masalah tersebut banyak penyebabnya antara lain, tingkat daya beli masyarakat, efek dari perang dunia, tarif pajak yang tinggi, upah yang tinggi yang merupakan tantangan besar bagi perusahaan.

Agar bisa mempertahankan usahanya perusahaan mulai bekerja keras untuk melakukan efisiensi atau penghematan dari segala arah, salah satunya adalah dengan melakukan rekrutmen sumber daya manusia yang siap pakai/kerja, sehingga perusahaan dapat menghemat biaya dalam penyedian sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang mendukung negara maupun kegiatan bisnis perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia perlu ditingkatkan baik secara kualitatif maupun kuantitatif

Untuk menjawab permasalahan tersebut pemerintah khususnya kementerian ketenagakerjaan mengeluarkan kebijakan dengan membuat peraturan yang mengatur tentang pemagangan di dalam negeri, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengintegrasikan program pelatihan, sertifikasi, dan penempatan dalam sebuah proses bisnis yang terpadu dan efektif untuk mempertemukan pencari kerja dengan permintaan pasar kerja.

Pemagangan menawarkan mutual benefit (keuntungan bersama) bagi para pihak, peserta pemagangan diuntungkan dengan mendapat materi pembelajaran dan pengalaman kerja dibawah bimbingan langsung dari mentor yang kompeten, dan perusahaan mendapat kesempatan untuk menjaring dan mencetak karyawan yang sesuai dengan kebutuhan .

Dalam menjalankan program tersebut antara peserta magang dengan perusahaan penyelenggara program diikat dengan perjanjian pemagangan, hal ini dilakukan untuk menetapkan hak dan kewajiban para pihak agar proses pelaksanaan dapat berjalan dengan baik. Hak dan kewajiban para pihak diatur tersendiri dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 , yaitu:

Hak peserta magang:

- a. Memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur;
- b. Memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
- c. Memperoleh fasilitas K3 selama mengikuti pemagangan;
- d. Memperoleh uang saku;
- e. Diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
- f. Memperoleh sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pelatihan pemagangan.

Kewajiban peserta magang:

- a. Menaati perjanjian pemagangan;
- b. Mengikuti program pemagangan sampai selesai;
- c. Menaati tata tertib yang berlaku di penyelenggara pemagangan; dan
- d. Menjaga nama baik Penyelenggara Pemagangan.

Kewajiban Penyelenggara Pemagangan:

- a. Membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
- b. Memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
- c. Menyediakan Alat Pelindung Diri sesuai dengan persyaratan K3;
- d. Memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan;
- e. Mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam Program Jaminan Sosial;
- f. Mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
- g. Memberikan sertifikat Pemagangan atau Surat Keterangan telah mengikuti Pelatihan.

Hak Penyelenggara Pemagangan:

- a. Memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
- b. Memberlakukan tata tertib dan Perjanjian Pemagangan.

Penyelenggaraan Pemagangan saat ini menjadi pilihan bagi perusahaan-perusahaan dalam rangka mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tetapi dalam praktiknya, penyelenggaraan program pemagangan kerap kali mengalami berbagai masalah. Di antaranya Peserta magang sering kali diposisikan sebagai pekerja tanpa mendapatkan hak-hak yang sepatutnya mereka terima, seperti upah yang layak, asuransi, atau kesempatan peningkatan karir, bahkan peserta pemagangan mempunyai potensi untuk menjadi atau pengganti tenaga kerja Outsourcing dan/atau Alih Daya .

Dalam hal perjanjian pemagangan mengenai kewajiban peserta magang salah satunya adalah peserta magang berkewajiban menyelesaikan program pemagangan sampai selesai, tetapi pada kenyataannya peserta pemagangan diberhentikan walaupun waktu pemagangan belum selesai, sehingga hal ini menjadi permasalahan dalam hal tujuan program tersebut sebagaimana yang diharapkan oleh pemerintah maupun peserta magang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu metode dengan menekankan pada data sekunder atau bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep hukum, asas-asas hukum serta peraturan perundangan yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Magang Yang Diputus Sepihak Oleh Penyelenggara Pemagangan

Magang adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di Lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah pengawasan instruktur terlatih. Pelatihan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Dalam pelaksanaan program pemagangan wajib dibuatkan perjanjian pemagangan sebagaimana diamanatkan dalam Permenaker Nomor 6 tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, dalam pembuatan perjanjian pemagangan harus memuat hak dan kewajiban para pihak yaitu pihak peserta magang dan penyelenggara pemagangan.

Dalam hal kewajiban peserta magang salah satunya disebutkan bahwa peserta pemagangan wajib menyelesaikan program pemagangan sampai selesai, artinya peserta magang tidak boleh berhenti menjadi peserta magang selama program tersebut belum selesai, tetapi bagaimana apabila pihak penyelenggara pemagangan yang memberhentikan peserta magang secara sepihak sebelum waktu program pemagangan selesai.

Pemutusan hubungan pemagangan secara sepihak oleh penyelenggara pemagangan merupakan perbuatan yang dapat merugikan peserta magang, baik secara moral, sosial, maupun ekonomi. Peserta magang pada dasarnya berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan penyelenggara pemagangan. Oleh karena itu, prinsip dasar perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan juga harus diberlakukan dalam hubungan pemagangan, meskipun secara yuridis hubungan pemagangan bukan hubungan kerja dalam arti sempit.

Dalam konteks perlindungan hukum, peserta magang termasuk ke dalam subjek hukum yang berhak memperoleh kepastian dan keadilan sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil. Prinsip ini mempertegas bahwa negara wajib menjamin adanya sistem hukum yang melindungi seluruh peserta program pelatihan, termasuk

pemagangan, dari tindakan sewenang-wenang penyelenggara.

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pada dasarnya perjanjian atau kontrak pemagangan tidak jauh berbeda dengan kontrak kerja. Perjanjian pemagangan sekurang-kurangnya memuat empat unsur, yaitu hak dan kewajiban peserta pemagangan, hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan, rencana pelatihan dan besaran uang saku.

Pada pasal 50 dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, menegaskan bahwa, "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha". Pasal tersebut menentapkan perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja. Maka untuk mengatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, maka landasannya adalah ada tidaknya perjanjian kerja, begitupun dengan perjanjian pemagangan yang mengikat antara peserta magang dengan penyelenggara pemagangan, oleh karena itu penyelenggara pemagangan tidak boleh memberhentikan peserta magang sebelum program pemagangan selesai sesuai dengan waktu yang diperjanjikan, terkecuali peserta magang melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian.

a. Asas Perlindungan terhadap Pihak yang Lebih Lemah

Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, salah satu asas fundamental adalah asas perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah. Asas ini muncul dari kesadaran bahwa dalam hubungan industrial atau hubungan pelatihan seperti pemagangan, terdapat ketidakseimbangan posisi antara penyelenggara dan peserta. Penyelenggara memiliki kendali atas program, evaluasi, dan pemberian sertifikat, sedangkan peserta hanya mengikuti instruksi dengan harapan memperoleh kompetensi dan peluang kerja. Oleh karena itu, pemberhentian sepihak tanpa alasan yang sah merupakan bentuk pelanggaran terhadap asas perlindungan tersebut.

Dalam konteks pemagangan, tindakan pemberhentian sepihak tanpa dasar yang jelas dapat dikategorikan sebagai bentuk penyalahgunaan wewenang. Meskipun pemagangan tidak menghasilkan hubungan kerja langsung, namun hubungan hukum yang lahir dari perjanjian pemagangan tetap mengikat secara hukum dan tunduk pada asas pacta sunt servanda, yaitu setiap perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Maka, penyelenggara yang menghentikan sepihak tanpa pelanggaran dari peserta dapat dianggap melanggar kontrak.

b. Konsekuensi Hukum Pemberhentian Sepihak

Apabila penyelenggara melakukan pemberhentian sepihak, maka konsekuensi hukum yang timbul dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek perdata dan administratif.

Dari aspek perdata, peserta magang berhak menuntut pemulihannya, termasuk penyelesaian secara musyawarah, mediasi, atau bahkan melalui mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan. Meskipun hubungan magang tidak identik dengan hubungan kerja, namun karena perjanjian magang diatur oleh Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, maka pelanggaran terhadap isi perjanjian dapat menjadi dasar gugatan wanprestasi (breach of contract).

Dari aspek administratif, penyelenggara yang melanggar ketentuan pemagangan, termasuk memberhentikan peserta secara sepihak tanpa alasan yang sah, dapat dikenai sanksi administratif oleh pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 30 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, yang menegaskan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan pemagangan dapat dikenai sanksi berupa teguran tertulis, penghentian sementara program, hingga pencabutan izin penyelenggaraan.

c. Relevansi Prinsip Keadilan dan Kepastian Hukum

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, pelaksanaan pemagangan harus berlandaskan prinsip keadilan dan kepastian hukum. Prinsip keadilan menghendaki agar setiap pihak memperoleh haknya secara proporsional, sedangkan kepastian

hukum menuntut adanya aturan yang tegas dan dapat ditegakkan. Ketika penyelenggara memutus sepihak peserta tanpa prosedur, hal ini mencederai keadilan dan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi peserta yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan kesempatan.

Selain itu, prinsip kemanfaatan juga penting, karena tujuan utama pemagangan adalah peningkatan kompetensi kerja. Dengan demikian, pemutusan sepihak justru menghambat pencapaian tujuan sosial dan ekonomi program pemagangan. Maka dari itu, peraturan perundang-undangan harus diimplementasikan dengan orientasi pada keberlanjutan pembelajaran peserta, bukan hanya kepentingan penyelenggara.

d. Kewajiban Penyelenggara dalam Melindungi Peserta

Berdasarkan Pasal 11 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, penyelenggara pemagangan wajib memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, uang saku, serta perlakuan yang adil bagi peserta. Dalam konteks pemberhentian sepihak, kewajiban ini juga mencakup kewajiban untuk memberikan alasan yang jelas dan terukur apabila ingin mengakhiri hubungan pemagangan sebelum waktunya.

Setiap keputusan penghentian harus didasarkan pada pelanggaran nyata terhadap isi perjanjian atau ketentuan etika dan disiplin program. Jika tidak, maka penyelenggara dianggap melanggar asas itikad baik (good faith) dalam kontrak. Itikad baik merupakan prinsip umum hukum perjanjian yang juga berlaku dalam perjanjian pemagangan. Oleh karena itu, penyelenggara harus senantiasa memperhatikan keseimbangan hak dan kewajiban serta tidak bertindak sewenang-wenang terhadap peserta.

e. Peran Pemerintah dan Pengawasan

Dalam rangka menjamin perlindungan hukum terhadap peserta magang, peran pemerintah, khususnya melalui Dinas Ketenagakerjaan, menjadi sangat penting. Pemerintah berkewajiban melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan pemagangan di setiap wilayah, termasuk dalam hal terjadinya perselisihan atau pemutusan sepihak.

Namun, dalam praktiknya, pengawasan sering kali tidak berjalan optimal karena keterbatasan sumber daya dan koordinasi antarinstansi. Akibatnya, banyak kasus pemberhentian sepihak tidak tercatat secara resmi dan tidak ditindaklanjuti sesuai ketentuan hukum. Oleh karena itu, perlu penguatan mekanisme pelaporan dan penyelesaian sengketa magang agar hak peserta dapat terlindungi dengan lebih efektif.

f. Upaya Penyelesaian Sengketa

Jika terjadi pemberhentian sepihak, penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui mekanisme non-litigasi seperti mediasi atau konsiliasi di bawah naungan Dinas Ketenagakerjaan. Langkah ini sejalan dengan prinsip industrial peace, yaitu penyelesaian masalah ketenagakerjaan secara damai dan berkeadilan. Apabila penyelesaian melalui mediasi tidak tercapai, peserta magang dapat menempuh jalur hukum dengan mengajukan gugatan wanprestasi ke pengadilan negeri.

Penyelesaian sengketa secara damai sangat diutamakan, mengingat hubungan pemagangan bersifat edukatif. Namun, dalam hal penyelenggara terbukti melanggar ketentuan hukum secara nyata, perlu adanya sanksi tegas agar memberikan efek jera serta mendorong penerapan praktik pemagangan yang sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan profesionalitas.

2. Proses Terjadinya Pemberhentian Atau Pemutusan Peserta Magang Oleh PT X?

Dalam contoh kasus ini pemberhentian peserta magang dilakukan karena peserta magang akan digantikan oleh peserta magang yang lain tetapi kontrak pemagangan belum selesai. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan hukum karena bertentangan dengan prinsip kepastian hukum dan itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian. Merujuk pada perjanjian yang telah dibuat maka peserta magang tidak dapat diputus atau diberhentikan sebelum waktu kontraknya selesai.

Sebagaimana diketahui, hubungan pemagangan bukanlah hubungan kerja dalam arti sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun di dalamnya tetap terdapat hubungan hukum kontraktual yang mengikat para pihak. Oleh karena itu, tindakan penghentian secara sepihak tanpa alasan sah dapat dikategorikan sebagai pelanggaran kontrak (wanprestasi) oleh penyelenggara pemagangan.

Dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan pengaturan mengenai Pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pada pasal 36 diatur mengenai alasan-alasan pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- a. Perusahaan melakukan peleburan, penggabungan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan, tetapi pekerja tidak bersedia melanjutkan atau sebaliknya;
- c. Perusahaan melakukan efesiensi dengan diikuti penutupan perusahaan atau tidak diikuti penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan oleh kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- e. Perusahaan tutup karena keadaan memaksa;
- f. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- g. Perusahaan pailit;
- h. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh buruh/pekerja;
- i. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- j. Pekerja/buruh mengundurkan diri;
- k. Pekerja buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan sah;
- l. Pekerja melakukan pelanggaran yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut yang berlaku selama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- m. Pekerja buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6(enam) bulan karena ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- n. Pekerja buruh sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- o. Pekerja buruh memasuki usia pensiun;
- p. Pekerja buruh meninggal dunia.

Oleh karena itu berdasarkan alasan-alasan yang telah disebutkan diataslah pemutusan hubungan kerja dapat terjadi. Namun demikian, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam PP 35 Tahun 2021 tidak dapat diberlakukan secara langsung terhadap peserta magang, sebab status hukum peserta magang bukan pekerja atau buruh, melainkan peserta pelatihan kerja yang mengikuti program pembelajaran berbasis praktik kerja. Meskipun demikian, secara prinsipil, pemutusan pemagangan hanya dapat dilakukan apabila terdapat alasan objektif dan sah, misalnya pelanggaran disiplin berat, ketidakhadiran tanpa keterangan, atau tidak terpenuhinya kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian pemagangan.

Oleh karena itu, apabila PT X menghentikan peserta magang semata-mata karena adanya pengganti baru, tanpa dasar pelanggaran atau alasan hukum yang sah, maka tindakan tersebut tidak hanya melanggar isi perjanjian, tetapi juga bertentangan dengan Pasal 12 ayat (2) huruf f Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, yang mengatur bahwa peserta pemagangan berhak menyelesaikan program sampai selesai sesuai waktu yang diperjanjikan.

Tindakan PT X yang menggantikan peserta magang lama dengan peserta baru juga mencerminkan perlakuan diskriminatif, karena tidak memberikan kesempatan yang sama kepada peserta sebelumnya untuk menyelesaikan pelatihannya. Perlakuan seperti ini bertentangan dengan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menjamin

setiap tenaga kerja mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Oleh karena itu, pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang menjadi penting untuk memastikan bahwa seluruh penyelenggara pemagangan di kawasan industri seperti KIIC menjalankan programnya secara akuntabel dan sesuai ketentuan hukum.

Peserta magang yang mengalami pemutusan sepihak berhak menempuh upaya hukum administratif maupun perdata. Secara administratif, peserta dapat melaporkan pelanggaran tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk dilakukan pemeriksaan dan mediasi. Dalam hal ditemukan pelanggaran terhadap Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, penyelenggara dapat dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, penghentian sementara program, hingga pencabutan izin pemagangan.

Apabila penyelesaian administratif tidak menghasilkan keadilan, peserta dapat menempuh jalur perdata melalui gugatan wanprestasi di pengadilan negeri. Hal ini karena hubungan hukum dalam pemagangan didasarkan pada perjanjian, dan pelanggaran terhadap perjanjian merupakan dasar sah untuk menuntut ganti rugi.

Selain itu, pendekatan restoratif juga dapat diterapkan dengan mengedepankan musyawarah dan penyelesaian yang berkeadilan. Prinsip ini sesuai dengan semangat pembinaan tenaga kerja dan peningkatan kompetensi yang menjadi tujuan utama program pemagangan.

KESIMPULAN

Pemutusan atau pemberhentian peserta magang tidak dapat dilakukan karena alasan ingin mengganti peserta magang dengan peserta yang lain, walaupun dalam perjanjian pemagangan disebutkan hanya kewajiban peserta maganglah yang mempunyai kewajiban untuk menyelesaikan kontrak pemagangan sampai waktu kontrak tersebut habis bukan kewajiban penyelenggara pemagangan.

Pemutusan atau pemberhentian peserta magang tidak dapat dilakukan sepihak tanpa alasan yang jelas yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, perjanjian kerja atau peraturan Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020)

Asikin Zainal, Mediation in Industrial Relations Disputes, (Jakarta: Sinar Grafika, 2020)

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019)

Muchsin, Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia, (Surakarta: UNS Press, 2019)

Satjipto Rahardjo, Hukum dan Masyarakat, (Bandung: Angkasa, 2017)

Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta: Intermasa, 2018)

Karya Tulis Ilmiah

Feby Cindy Meliana, Agus Mulya Karsona, Holyness N Singadimedja, "Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia", Jurnal Sains Sosio Humaniora Vol 6 No. 1 (2022)

Rindi Tianada Agista, Siti Ngaisah, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan", De Recht: Journal of Police and Law Enforcement, Vol. 1 No. 1, (2023)

Siti Hamidah, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol. 51 No. 3 (2021)

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 123 Tahun 2021 Tentang Pengawasan Pemagangan.

Sumber Lainnya

Hasil Wawancara Fiktif dengan Pejabat Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang, 2025.

Ida Fauziyah, sambutan Menaker, Manual Pemagangan, Jakarta, hlm. II Nov 2021

Peneliti, Analisis Dokumen Program Pemagangan KIIC Karawang, 2025.