



Perlindungan Kontrak Pemagangan pada Badan Usaha Milik Negara Ditinjau dari Rancangan Undang-Undang Hukum Acara Perdata

Novita Akria Putri ^{1*}, Siti Nurhalimah ²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

*Email: dosen03493@unpam.ac.id

<http://openjournal.unpam.ac.id/JPH>

Received: 15 Juli 2026

Revised: 27 Juli 2026

Accepted: 30 Juli 2026

Abstract:

The development of internship practices within State-Owned Enterprises (SOEs) demonstrates an increasing demand for training-based labor aimed at improving the quality and competence of human resources. However, in practice, various issues remain regarding legal protection for interns, particularly concerning the legal status of internship contracts, the rights and obligations of the parties, and dispute resolution mechanisms that have yet to provide optimal legal certainty. This condition reflects the need for a more comprehensive and integrated civil procedural law framework to ensure legal protection for internship participants within SOEs. This study aims to analyze the forms of legal protection provided in internship contracts within SOEs and to examine the relevance of the Draft Bill on Civil Procedure Law (RUU Hukum Acara Perdata) in establishing a comprehensive national legal unification that guarantees legal certainty, justice, and legal benefits for parties involved in internship relationships. This research employs a normative legal research method using statutory and conceptual approaches. Legal materials are obtained from legislation, legal doctrines, and literature related to labor law and civil procedural law. The findings indicate that legal protection for internship contracts within SOEs still faces weaknesses in terms of supervision, implementation of interns' rights, and civil dispute resolution mechanisms. The Draft Bill on Civil Procedure Law is considered to have a strategic role in creating a dispute resolution system that is more effective, simple, and oriented toward legal certainty through the unification of national civil procedural law. Therefore, the reform of civil procedural law is expected to strengthen contractual protection for internship participants within SOEs and support the establishment of fair and proportional employment relations.

Keywords: Legal protection, internship contract, State-Owned Enterprises (SOEs), Draft Bill on Civil Procedure Law, National Legal Unification.

Abstrak:

Perkembangan praktik pemagangan pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menunjukkan adanya peningkatan kebutuhan tenaga kerja berbasis pelatihan kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait perlindungan hukum terhadap peserta magang, khususnya mengenai kedudukan kontrak pemagangan, hak dan kewajiban para pihak, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang belum memberikan kepastian hukum secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan akan pengaturan hukum acara perdata yang lebih komprehensif dan terintegrasi guna menjamin perlindungan hukum bagi peserta pemagangan di lingkungan BUMN. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan kontrak pemagangan pada BUMN serta meninjau relevansi Rancangan Undang-Undang Hukum Acara Perdata (RUU Hukum Acara Perdata) dalam mewujudkan unifikasi hukum nasional yang memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum bagi para pihak dalam hubungan pemagangan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber bahan hukum diperoleh dari peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta literatur yang berkaitan

dengan hukum ketenagakerjaan dan hukum acara perdata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap kontrak pemagangan di BUMN masih menghadapi kelemahan dalam aspek pengawasan, pelaksanaan hak peserta magang, dan mekanisme penyelesaian sengketa perdata. Kehadiran RUU Hukum Acara Perdata dinilai memiliki peran strategis dalam menciptakan sistem penyelesaian sengketa yang lebih efektif, sederhana, dan berorientasi pada kepastian hukum melalui unifikasi hukum acara perdata nasional. Dengan demikian, pembaruan hukum acara perdata diharapkan mampu memperkuat perlindungan kontraktual bagi peserta pemagangan di lingkungan BUMN serta mendukung terciptanya hubungan kerja yang adil dan proporsional.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, kontrak pemagangan, BUMN, RUU Hukum Acara Perdata, Unifikasi hukum nasional.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan yang cukup signifikan seiring dengan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja yang kompeten dan adaptif terhadap perkembangan industri modern. Salah satu bentuk implementasi peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut diwujudkan melalui program pemagangan yang dilaksanakan oleh perusahaan, termasuk pada lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Program magang ini kini lebih terpusat melalui program Magenta BUMN (Magang Generasi Bertalenta) dengan persyaratan yang disesuaikan dengan masing-masing BUMN seperti mahasiswa aktif, fresh graduate, dan santri guna mendapatkan sertifikat resmi dari Kementerian BUMN serta sebagai modal pengalaman kerja.

Program pemagangan pada dasarnya bertujuan memberikan pengalaman kerja, peningkatan keterampilan, serta pemahaman praktis bagi peserta magang sebelum memasuki dunia kerja secara penuh (Husni, Lalu, 2020). Pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam praktiknya, hubungan antara peserta magang dan perusahaan dituangkan dalam bentuk perjanjian atau kontrak pemagangan yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Kontrak tersebut menjadi dasar hukum yang menentukan perlindungan terhadap peserta magang selama menjalani kegiatan pemagangan di perusahaan maupun instansi BUMN. Namun demikian, keberadaan kontrak pemagangan sering kali belum memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi peserta magang.

Di lingkungan BUMN, program pemagangan mengalami peningkatan seiring dengan kebutuhan regenerasi tenaga kerja dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia nasional. BUMN sebagai badan usaha yang memiliki fungsi ekonomi sekaligus sosial diharapkan mampu menjadi pelopor dalam menciptakan hubungan kerja yang berkeadilan, termasuk dalam pelaksanaan program magang (Ilmar, Aminuddin, 2018).

Akan tetapi, dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian antara pelaksanaan pemagangan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Permasalahan yang sering muncul dalam hubungan pemagangan meliputi ketidakjelasan status hukum peserta magang, tidak terpenuhinya hak-hak peserta magang, hingga penyalahgunaan program magang sebagai bentuk tenaga kerja murah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa posisi peserta magang masih berada dalam situasi yang rentan secara hukum (Wijayanti, 2019). Akibatnya, peserta magang sering kali mengalami kesulitan dalam memperoleh perlindungan hukum ketika terjadi sengketa dengan pihak perusahaan atau instansi tempat magang. Dikutip dari artikel Tempo 23 April 2026, terdapat aduan terkait program magang di beberapa perusahaan, Menteri Ketenagakerjaan Yassierli menegaskan akan menindaklanjuti aduan pemagangan tersebut dan akan black list perusahaan yang terbukti melakukan pelanggaran. Permasalahan yang kerap muncul yaitu terkait mekanisme pemagangan seperti ketidaksesuaian jam kerja dan ruang lingkup pekerjaan. Sebagai contoh, kualifikasi yang diberikan perusahaan adalah magang kepada mahasiswa atau lulusan S 1 yang seharusnya ditempatkan sesuai kualifikasi tersebut, namun, praktiknya justru ditempatkan pada lingkup pekerjaan yang kualifikasi pendidikannya tidak perlu S 1 seperti resepsionis.

Idealnya, kontrak pemagangan seharusnya menjadi instrumen utama dalam memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Dalam perspektif hukum perdata, suatu kontrak memiliki kekuatan mengikat sebagaimana diatur dalam asas pacta sunt servanda, yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya (Subekti, 2014). Oleh karena itu, keberadaan kontrak pemagangan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki konsekuensi hukum yang mengikat para pihak.

Meskipun demikian, praktik kontrak pemagangan di Indonesia masih menghadapi berbagai kelemahan, terutama dalam aspek pengawasan dan penyelesaian sengketa. Banyak peserta magang yang tidak memahami isi kontrak secara menyeluruh, sementara perusahaan sering kali membuat klausul yang cenderung lebih menguntungkan pihak perusahaan (Khairandy, 2017). Situasi tersebut menimbulkan ketidakseimbangan posisi tawar antara peserta magang dan perusahaan. Permasalahan lain yang muncul adalah belum adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif terhadap pelanggaran kontrak pemagangan. Sengketa terkait pemagangan sering kali sulit diselesaikan karena belum adanya pengaturan yang secara spesifik mengakomodasi karakteristik hubungan pemagangan dalam sistem hukum acara perdata Indonesia (Harahap, 2016). Akibatnya,

proses penyelesaian sengketa menjadi panjang, rumit, dan kurang memberikan kepastian hukum bagi peserta magang.

Dalam konteks tersebut, pembentukan Rancangan Undang-Undang Hukum Acara Perdata (RUU Hukum Acara Perdata) menjadi langkah penting dalam reformasi sistem hukum nasional. RUU Hukum Acara Perdata diharapkan mampu menciptakan unifikasi hukum acara yang lebih modern, efektif, dan responsif terhadap perkembangan hubungan hukum di masyarakat, termasuk hubungan kontraktual dalam program pemagangan (Mertokusumo, 2019).

RUU Hukum Acara Perdata memiliki urgensi karena hingga saat ini sistem hukum acara perdata Indonesia masih menggunakan ketentuan kolonial seperti *Herzien Inlandsch Reglement (HIR)* dan *Rechtsreglement voor de Buitengewesten (RBg)*. Kedua regulasi tersebut dinilai sudah tidak sepenuhnya relevan dengan perkembangan kebutuhan masyarakat modern dan kompleksitas hubungan hukum kontemporer (Sutantio&Oeripkartawinata, 2017). Oleh sebab itu, pembaruan hukum acara perdata menjadi kebutuhan mendesak dalam rangka menciptakan kepastian hukum nasional.

Keberadaan RUU Hukum Acara Perdata diharapkan mampu memberikan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih sederhana, cepat, dan berbiaya ringan sebagaimana prinsip peradilan modern. Dalam kaitannya dengan sengketa kontrak pemagangan, keberadaan hukum acara perdata yang komprehensif akan memberikan akses keadilan yang lebih luas bagi peserta magang ketika hak-haknya dilanggar (Harahap, 2018). Hal ini penting mengingat peserta magang sering kali berada pada posisi ekonomi dan sosial yang lebih lemah dibandingkan perusahaan.

Selain itu, unifikasi hukum acara perdata juga akan memperkuat harmonisasi antara hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata dalam penyelesaian sengketa pemagangan. Selama ini, masih terdapat tumpang tindih pengaturan terkait status hubungan hukum pemagangan, apakah termasuk hubungan kerja atau hanya hubungan pelatihan kerja (Khakim, 2020). Ketidakjelasan tersebut sering memunculkan perbedaan penafsiran dalam praktik penyelesaian sengketa. Dari perspektif perlindungan hukum, negara memiliki kewajiban untuk menjamin hak-hak warga negara dalam memperoleh perlindungan dan kepastian hukum yang adil. Perlindungan terhadap peserta magang menjadi bagian dari implementasi prinsip negara hukum sebagaimana diamanatkan dalam Konstitusi Indonesia. Maka dari itu, pembentukan regulasi hukum acara perdata yang adaptif dan inklusif menjadi bagian penting dalam menjamin perlindungan terhadap kelompok rentan dalam hubungan hukum perdata.

BUMN sebagai representasi negara dalam sektor ekonomi juga memiliki tanggung jawab moral dan hukum dalam memastikan pelaksanaan program pemagangan berjalan sesuai prinsip keadilan dan perlindungan hak asasi manusia. Program pemagangan tidak boleh hanya dijadikan sarana pemanfaatan tenaga kerja murah, melainkan harus benar-benar menjadi sarana pendidikan dan pelatihan kerja yang berkualitas (Asyhadie, 2018). Dengan demikian, perlindungan kontrak pemagangan menjadi aspek penting dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat.

Penelitian mengenai perlindungan kontrak pemagangan di lingkungan BUMN menjadi relevan karena masih terbatasnya kajian yang secara khusus menghubungkan isu pemagangan dengan reformasi hukum acara perdata nasional. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada aspek ketenagakerjaan secara umum tanpa mengaitkannya dengan urgensi unifikasi hukum acara perdata (Djumialdji, 2016). Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan dan hukum acara perdata di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan membahas bagaimana perlindungan hukum terhadap kontrak pemagangan pada BUMN serta bagaimana relevansi RUU Hukum Acara Perdata dalam menciptakan sistem penyelesaian sengketa yang memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum bagi peserta magang. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan formulasi hukum yang mampu memperkuat perlindungan kontraktual peserta magang dalam kerangka unifikasi hukum nasional yang komprehensif (Marzuki, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan teknik pendekatan content analysis yang bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap kontrak pemagangan pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ditinjau dari Rancangan Undang-Undang Hukum Acara Perdata. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji isi peraturan perundang-undangan, konsep hukum, serta ketentuan mengenai pemagangan dan penyelesaian sengketa perdata yang berkaitan dengan hubungan hukum antara peserta magang dan penyelenggara pemagangan. Selain itu, data yang diperoleh melalui wawancara dianalisis untuk memperkuat pemahaman mengenai implementasi perlindungan kontrak pemagangan dalam praktik. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, hukum perjanjian, serta hukum acara perdata, sedangkan pendekatan

konseptual digunakan untuk menganalisis konsep perlindungan hukum, asas keadilan, dan unifikasi hukum nasional dalam penyelesaian sengketa kontrak pemagangan (Marzuki, 2021).

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer diperoleh dari peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, serta RUU Hukum Acara Perdata. Bahan hukum sekunder diperoleh melalui wawancara, buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian, sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis guna memperoleh kesimpulan mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap kontrak pemagangan di lingkungan BUMN (Soekanto, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Hukum Kontrak Pemagangan Pada BUMN

Hukum merupakan sekumpulan norma yang mengatur interaksi antar subjek hukum, yang selalu berkaitan dengan hak dan kewajiban. Hubungan hukum sendiri adalah hubungan antara dua atau lebih subjek hukum yang diatur oleh ketentuan hukum. Dengan demikian, setiap hubungan hukum memiliki dua aspek utama, yaitu aspek kewenangan atau hak, serta aspek kewajiban (Soeroso, R, 2011). Kedudukan hukum kontrak pemagangan pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan bentuk hubungan hukum antara peserta magang dan perusahaan penyelenggara pemagangan yang lahir berdasarkan perjanjian pemagangan. Kontrak pemagangan tersebut memiliki kekuatan hukum mengikat karena memuat hak dan kewajiban para pihak yang harus dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pemagangan atau kegiatan magang pada suatu perusahaan merupakan suatu peristiwa hukum yang menimbulkan hubungan hukum antara peserta magang dan penyelenggara pemagangan, karena dalam pelaksanaannya terdapat hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Dalam penyelenggaraan program pemagangan terdapat berbagai prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dan wajib dipatuhi oleh penyelenggara maupun peserta magang. Prosedur tersebut meliputi persyaratan bagi penyelenggara pemagangan, persyaratan peserta magang, perjanjian pemagangan, jangka waktu pelaksanaan pemagangan, serta pengawasan terhadap pelaksanaannya

(Suwandono, 2024). Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengkategorikan pemagangan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur ataupun pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di suatu perusahaan guna menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Pada Pasal 22 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemagangan ini dilaksanakan dengan atas dasar perjanjian antara peserta dan pengusaha yang dibuat secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban antara peserta magang dan pengusaha serta keterangan jelas mengenai jangka waktu pemagangan. Adapun ketika pemagangan dilaksanakan tanpa adanya perjanjian pemagangan maka dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan.

Peserta magang harus memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Permenaker No.6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, yakni Pasal 9 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 menyatakan bahwa peserta pemagangan dalam negeri terdiri atas: a) pencari kerja; atau b) pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya. Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat dipahami bahwa peserta magang dalam hukum ketenagakerjaan mencakup pencari kerja maupun pekerja yang telah bekerja dan ingin meningkatkan kompetensinya.

Perusahaan yang dapat menyelenggarakan program pemagangan dalam negeri hanyalah perusahaan yang memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Permenaker No. 6 Tahun 2020. Dalam hal ini, perusahaan wajib memiliki: a) unit pelatihan; b) program pemagangan; c) sarana dan prasarana; serta d) pembimbing pemagangan atau instruktur. Selain itu, perusahaan penyelenggara pemagangan juga tidak dapat secara bebas menentukan jumlah peserta magang yang direkrut. Ketentuan Pasal 2 Permenaker No. 6 Tahun 2020 menegaskan bahwa jumlah peserta magang paling banyak hanya 20% dari total pekerja di perusahaan tersebut. Adapun jangka waktu pemagangan dibatasi paling lama 1 (satu) tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (5) Permenaker No. 6 Tahun 2020 (Saida, 2020).

Dalam pelaksanaannya, kontrak pemagangan pada BUMN tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, termasuk Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Oleh karena itu, kontrak pemagangan bukan merupakan hubungan kerja sebagaimana perjanjian kerja pada

umumnya, melainkan hubungan pelatihan kerja yang bertujuan meningkatkan kompetensi peserta magang.

Berdasarkan hal tersebut, peserta magang tetap memperoleh perlindungan hukum, terutama terkait hak atas uang saku, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta sertifikat pemagangan. BUMN sebagai penyelenggara pemagangan juga wajib memenuhi persyaratan administratif dan substantif dalam pelaksanaan program magang agar tidak menimbulkan penyalahgunaan status peserta magang sebagai tenaga kerja terselubung. Dengan demikian, kedudukan hukum kontrak pemagangan pada BUMN berada dalam ranah hukum ketenagakerjaan yang menitikberatkan pada perlindungan hukum dan kepastian hak serta kewajiban para pihak.

Fondasi Normatif Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif terhadap peserta magang di lingkungan BUMN dibangun di atas fondasi normatif yang berlapis. Lapisan pertama adalah Undang-Undang Dasar 1945, khususnya Pasal 28D ayat (2) yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Meskipun hubungan pemagangan bukan merupakan hubungan kerja dalam pengertian teknis hukum ketenagakerjaan, namun secara substansial hubungan tersebut melibatkan curahan tenaga, waktu, dan kompetensi peserta magang yang patut mendapat perlindungan konstitusional. Amanat Pasal 33 ayat (2) UUD 1945 yang mewajibkan BUMN dikelola untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat juga secara implisit melarang BUMN memanfaatkan posisinya untuk mengeksploitasi peserta magang.

Lapisan kedua adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 21 sampai Pasal 29 secara khusus mengatur penyelenggaraan pemagangan di Indonesia. Pasal 22 ayat (1) mewajibkan perjanjian pemagangan tertulis yang sekurang-kurangnya memuat: (a) hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan; (b) program pemagangan; (c) jangka waktu pemagangan; dan (d) besarnya uang saku dan/atau uang transportasi. Ayat (2) menegaskan konsekuensi hukum yang tegas apabila perjanjian tidak dibuat secara tertulis: hubungan tersebut demi hukum berubah menjadi hubungan kerja, yang berarti peserta magang secara otomatis memperoleh seluruh hak pekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang. Ketentuan ini merupakan instrumen perlindungan preventif yang sangat kuat karena mendorong penyelenggara untuk mematuhi formalitas hukum dalam penyelenggaraan pemagangan.

Pasal 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selanjutnya mengatur bahwa peserta magang yang telah menyelesaikan program pemagangan berhak mendapatkan sertifikat pemagangan yang dikeluarkan oleh perusahaan penyelenggara. Pasal 24 mewajibkan program pemagangan dilaksanakan sesuai persyaratan yang ditetapkan, termasuk standar kompetensi yang jelas dan terukur. Sementara Pasal 25 dan 26 mengatur pemagangan di luar negeri dengan standar perlindungan yang tidak boleh lebih rendah dari pemagangan dalam negeri. Keseluruhan ketentuan ini membentuk standar minimum yang harus dipenuhi penyelenggara dalam setiap program pemagangan.

Lapisan ketiga adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, yang merupakan regulasi pelaksana dengan substansi yang lebih rinci. Pasal 18 peraturan ini menetapkan hak-hak peserta magang yang wajib dipenuhi penyelenggara, yaitu: (1) memperoleh uang saku dan/atau uang transportasi; (2) memperoleh jaminan sosial tenaga kerja; (3) memperoleh sertifikat pemagangan; (4) memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; (5) mendapatkan bimbingan dari pembimbing atau instruktur. Perlu ditegaskan bahwa ketentuan ini bersifat memaksa (*dwingend recht*), artinya tidak dapat dikecualikan atau disimpangi meskipun para pihak telah bersepakat lain dalam kontrak (Subekti, 2014). Klausul kontrak yang mengurangi atau menghapuskan hak-hak tersebut adalah batal demi hukum berdasarkan Pasal 1337 KUHPdata, karena bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang bersifat memaksa.

Lapisan keempat adalah ketentuan jaminan sosial berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015. Meskipun peserta magang bukan pekerja dalam pengertian teknis, penyelenggara wajib mendaftarkan peserta ke dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) selama mengikuti program pemagangan. Kewajiban ini sangat krusial mengingat aktivitas pemagangan yang berlangsung di lingkungan produksi nyata memiliki risiko kecelakaan kerja yang tidak berbeda dengan risiko yang dihadapi pekerja reguler. Dengan demikian, perlindungan jaminan sosial merupakan salah satu bentuk konkret dari kewajiban preventif penyelenggara yang tidak dapat diabaikan.

Lapisan kelima adalah regulasi keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang ini mewajibkan setiap perusahaan, termasuk BUMN, untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi seluruh pihak yang berada di lingkungan kerjanya, termasuk peserta magang. Kewajiban ini meliputi: penyediaan alat pelindung diri yang sesuai

dengan jenis pekerjaan, pelaksanaan pelatihan K3 sebelum peserta ditempatkan di area kerja, penyusunan prosedur tanggap darurat yang dapat dipahami peserta, serta pemeriksaan kesehatan berkala bagi peserta yang ditempatkan di area dengan risiko paparan bahan berbahaya. Dalam praktiknya, implementasi K3 bagi peserta magang di BUMN masih sering terabaikan, terutama di unit kerja yang memiliki risiko tinggi, karena peserta magang tidak dianggap sebagai bagian dari sistem manajemen K3 perusahaan (Asyhadie, 2018).

Substansi Kontrak Pemagangan dalam Perspektif Hukum Perjanjian

Perlindungan preventif tidak hanya menyangkut kewajiban normatif penyelenggara, tetapi juga mencakup kualitas substansi kontrak pemagangan itu sendiri. Berdasarkan Pasal 1320 KUHPdata, sahnyanya suatu perjanjian mensyaratkan empat unsur kumulatif: (1) kesepakatan para pihak yang bebas dari cacat kehendak; (2) kecakapan untuk membuat perikatan; (3) suatu hal tertentu sebagai objek perjanjian; dan (4) suatu sebab yang halal. Dalam konteks kontrak pemagangan, keempat unsur ini menghadapi tantangan praktis yang perlu dikaji secara seksama.

Pertama, terkait unsur kesepakatan yang bebas dari cacat kehendak. Pasal 1321 KUHPdata menetapkan bahwa suatu perjanjian tidak mempunyai kekuatan hukum apabila diberikan karena kekhilafan (*dwaling*), paksaan (*dwang*), atau penipuan (*bedrog*). Dalam hubungan pemagangan, calon peserta yang umumnya merupakan mahasiswa atau lulusan baru berada dalam posisi yang secara psikologis tidak seimbang. Kebutuhan mendesak untuk mendapatkan pengalaman kerja dan mengisi daftar riwayat hidup dapat mendorong mereka menyepakati klausul-klausul yang merugikan tanpa benar-benar memahami konsekuensi hukumnya. Kondisi ini mengarah pada apa yang dalam doktrin hukum perjanjian modern disebut sebagai *undue influence* atau pengaruh yang tidak semestinya, di mana satu pihak memanfaatkan posisi dominannya untuk memperoleh kesepakatan yang menguntungkan dirinya (Khairandy, 2017). Meskipun KUHPdata belum secara eksplisit mengatur konsep ini, perkembangan yurisprudensi menunjukkan bahwa hakim dapat mempertimbangkan ketidakseimbangan posisi para pihak dalam menilai keabsahan suatu perjanjian.

Kedua, terkait substansi klausul kontrak. Banyak kontrak pemagangan di BUMN disusun dalam format baku (*standard contract* atau *toestemming contract*) yang sepenuhnya dirancang oleh penyelenggara tanpa memberikan ruang negosiasi bagi peserta. Doktrin perjanjian baku menempatkan kewajiban pada pihak yang menyusun

kontrak untuk tidak mencantumkan klausul yang secara tidak wajar memberatkan pihak lain. Pasal 1338 ayat (3) KUHPdata mengharuskan pelaksanaan perjanjian dilakukan dengan itikad baik (*te goeder trouw*), yang dalam konteks penyusunan kontrak baku berarti penyelenggara wajib memastikan bahwa klausul-klausul yang dicantumkan tidak bertentangan dengan prinsip keseimbangan dan keadilan. Klausul yang membatasi hak peserta untuk mengajukan tuntutan hukum, klausul yang membebaskan penyelenggara dari segala tanggung gugat (*exemption clause*), atau klausul yang mewajibkan peserta menanggung risiko atas kecelakaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab penyelenggara, semuanya berpotensi dinyatakan tidak berlaku berdasarkan Pasal 1337 KUHPdata karena bertentangan dengan ketentuan yang bersifat memaksa (Subekti, 2014).

Ketiga, terkait asas proporsionalitas dalam kontrak pemagangan. Asas proporsionalitas menghendaki adanya pertukaran hak dan kewajiban yang seimbang di antara para pihak dalam suatu perjanjian. Dalam kontrak pemagangan, keseimbangan ini diwujudkan melalui kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada peserta dengan manfaat yang diterimanya, baik berupa uang saku, pengalaman kerja yang relevan, maupun sertifikasi kompetensi. Apabila peserta magang dibebankan dengan tanggung jawab pekerjaan yang setara dengan pekerja reguler namun tidak mendapatkan imbalan yang proporsional, maka hal tersebut tidak hanya melanggar ketentuan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, tetapi juga bertentangan dengan asas proporsionalitas yang menjadi salah satu prinsip fundamental hukum perjanjian Indonesia (Khairandy, 2017).

Perlindungan Hukum Represif: Mekanisme dan Hambatannya

Perlindungan hukum represif diperlukan apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak peserta magang yang tidak dapat diselesaikan melalui mekanisme preventif. Pelanggaran yang paling umum terjadi dalam pelaksanaan pemagangan di BUMN meliputi: (1) penempatan peserta pada posisi yang tidak sesuai dengan program pemagangan dalam kontrak; (2) pembebanan kerja melebihi jam dan beban yang wajar tanpa kompensasi tambahan; (3) tidak dibayarkannya uang saku atau uang transportasi secara penuh; (4) perpanjangan masa magang secara sepihak melampaui batas maksimal satu tahun; (5) tidak diberikannya sertifikat pemagangan meskipun peserta telah menyelesaikan seluruh program; serta (6) tidak didaftarkan peserta dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan (Asyhadie, 2018). Masing-masing pelanggaran ini memiliki jalur penyelesaian hukum yang berbeda tergantung pada kualifikasi hukumnya.

Dalam kerangka hukum perdata, pelanggaran terhadap kewajiban kontraktual penyelenggara dikualifikasikan sebagai wanprestasi (ingkar janji). Doktrin hukum perjanjian membedakan wanprestasi dalam empat bentuk: tidak melaksanakan prestasi sama sekali (non-performance), melaksanakan prestasi tetapi terlambat (late performance), melaksanakan prestasi tetapi tidak sebagaimana mestinya (defective performance), dan melaksanakan sesuatu yang dilarang perjanjian (prohibited performance) (Subekti, 2014). Dalam konteks pemagangan, penempatan peserta pada posisi yang tidak sesuai kontrak merupakan bentuk defective performance, sedangkan tidak dibayarkannya uang saku dikualifikasikan sebagai non-performance. Sebelum dapat menuntut ganti rugi, peserta magang harus terlebih dahulu melakukan somasi (ingebrekestelling) kepada penyelenggara sebagaimana diatur dalam Pasal 1238 KUHPerdata, yang merupakan pemberitahuan resmi bahwa penyelenggara telah lalai memenuhi kewajibannya. Tanpa somasi yang sah, tuntutan ganti rugi tidak dapat dikabulkan oleh pengadilan.

Setelah somasi dilakukan dan lalai tidak diperbaiki, peserta magang memiliki tiga pilihan tuntutan berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdata: (1) menuntut pemenuhan prestasi yang belum dilaksanakan (nakoming); (2) menuntut pembatalan kontrak disertai pembayaran ganti rugi (ontbinding met schadevergoeding); atau (3) hanya menuntut ganti rugi saja (schadevergoeding). Ganti rugi dalam konteks ini mencakup dua komponen berdasarkan Pasal 1246 KUHPerdata: kerugian nyata yang benar-benar diderita (damnum emergens) dan keuntungan yang seharusnya diperoleh namun tidak tercapai akibat wanprestasi (lucrum cessans). Selain itu, Pasal 1248 KUHPerdata membatasi ganti rugi pada kerugian yang dapat diperkirakan pada waktu perjanjian dibuat (foreseeability doctrine), kecuali apabila wanprestasi dilakukan dengan penipuan atau kesengajaan, di mana ganti rugi dapat mencakup seluruh konsekuensi yang ditimbulkan tanpa batas.

Di samping jalur keperdataan, pelanggaran terhadap ketentuan pemagangan juga dapat diselesaikan melalui jalur administratif. Pasal 35 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 mengatur sanksi administratif bagi penyelenggara yang melanggar ketentuan pemagangan, berupa: teguran tertulis, penghentian sementara program pemagangan, hingga pencabutan izin penyelenggaraan. Sanksi ini dijatuhkan oleh Dinas Ketenagakerjaan setelah melalui proses pemeriksaan dan pemberian kesempatan kepada penyelenggara untuk melakukan pembelaan. Bagi BUMN, sanksi pencabutan izin penyelenggaraan memiliki dampak reputasional yang signifikan, sehingga ancaman sanksi administratif ini dapat menjadi instrumen represif yang efektif untuk memaksa

kepatuhan (Asyhadie, 2018).

Namun demikian, dalam praktiknya peserta magang menghadapi empat hambatan struktural utama dalam mengakses mekanisme perlindungan represif tersebut. Hambatan pertama adalah defisit pengetahuan hukum. Sebagian besar peserta magang tidak memiliki pemahaman yang memadai tentang hak-hak mereka berdasarkan hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan. Mereka tidak mengetahui prosedur somasi, tidak familiar dengan konsep wanprestasi, dan tidak mengetahui forum penyelesaian sengketa yang kompeten. Data wawancara terhadap 75 siswa SMAN 3 Kota Tangerang pada Mei 2026 memperlihatkan bahwa bahkan pengetahuan dasar mengenai kewajiban perjanjian tertulis dalam pemagangan pun masih sangat minim, yang mengindikasikan bahwa defisit pengetahuan hukum merupakan tantangan sistemis yang perlu diatasi secara struktural.

Hambatan kedua adalah ketidakrasionalan biaya litigasi. Biaya yang harus dikeluarkan untuk menempuh jalur gugatan perdata di Pengadilan Negeri, yang mencakup biaya pendaftaran perkara, biaya honorarium advokat, biaya panggilan, dan berbagai biaya persidangan lainnya, secara empiris sering kali jauh melebihi nilai kerugian yang dialami peserta magang. Kondisi ini menciptakan apa yang dalam ilmu ekonomi hukum disebut sebagai *access to justice barrier*: hambatan akses terhadap keadilan yang disebabkan oleh biaya proses hukum yang tidak proporsional dengan manfaat yang diharapkan (Mertokusumo, 2019). Akibatnya, banyak peserta magang memilih untuk tidak menuntut haknya meskipun telah mengalami pelanggaran yang jelas.

Hambatan ketiga adalah asimetri informasi dan akses bukti. Seluruh dokumen administrasi pemagangan pada umumnya dikuasai dan disimpan oleh pihak BUMN sebagai penyelenggara, termasuk salinan perjanjian pemagangan, catatan absensi, laporan kegiatan, rekapitulasi pembayaran uang saku, dan surat penempatan. Peserta magang sebagai penggugat yang diwajibkan membuktikan dalil gugatannya berdasarkan Pasal 163 HIR menghadapi kesulitan serius dalam mengumpulkan alat bukti yang diperlukan. Ketiadaan kewajiban *disclosure of evidence* dalam sistem hukum acara perdata yang berlaku saat ini memungkinkan pihak BUMN untuk tidak menyerahkan dokumen-dokumen yang merugikan posisinya, sehingga secara efektif menggagalkan upaya pembuktian peserta magang (Harahap, 2016).

Hambatan keempat adalah ketimpangan kekuatan dalam proses hukum. Perbedaan kapasitas antara peserta magang yang bertindak sendiri atau didampingi advokat *pro bono* dengan BUMN yang memiliki divisi hukum profesional dengan anggaran tak terbatas menciptakan pertarungan yang *inherently* tidak seimbang. Dalam proses mediasi pun,

ketimpangan ini sering menghasilkan kesepakatan yang tidak adil, di mana peserta magang terpaksa menerima penyelesaian yang jauh dari kompensasi yang seharusnya mereka terima hanya karena tidak ingin melalui proses litigasi yang panjang dan melelahkan. Kondisi ini mempertegas perlunya mekanisme penyelesaian sengketa yang dirancang khusus untuk mengakomodasi ketimpangan posisi para pihak.

Tanggung Jawab Hukum BUMN sebagai Penyelenggara Pemagangan

Tanggung jawab hukum BUMN dalam penyelenggaraan pemagangan bersifat multidimensi: kontraktual, regulatif, dan moral. Secara kontraktual, BUMN terikat pada seluruh klausul perjanjian pemagangan yang telah disepakati, dan kelalaian memenuhi kewajiban kontraktual dapat mengakibatkan tuntutan wanprestasi dari peserta magang. Secara regulatif, BUMN wajib mematuhi seluruh standar penyelenggaraan dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, dan pelanggaran atasnya dapat berakibat sanksi administratif dari Dinas Ketenagakerjaan.

Dimensi tanggung jawab yang paling sering luput dari perhatian adalah tanggung jawab moral BUMN sebagai representasi negara dalam sektor ekonomi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN, perusahaan-perusahaan milik negara ini tidak hanya berkewajiban mengejar keuntungan komersial, tetapi juga memiliki misi kepeloporan dalam pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Program pemagangan idealnya merupakan salah satu wujud nyata CSR di bidang ketenagakerjaan, yang bertujuan mempersiapkan generasi muda untuk memasuki pasar kerja dengan kompetensi yang memadai (Ilmar, 2018). Ketika BUMN justru memanfaatkan program pemagangan sebagai instrumen eksploitasi tenaga kerja murah, maka hal tersebut bukan hanya melanggar hukum, tetapi juga mengkhianati mandat konstitusional yang melandasi keberadaan BUMN itu sendiri.

Dalam perspektif teori tanggung jawab negara (state responsibility), pemerintah selaku pemegang saham mayoritas BUMN memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa entitas-entitas yang dimilikinya tidak melakukan pelanggaran hak asasi manusia, termasuk hak atas pekerjaan yang layak sebagaimana dijamin oleh instrumen hukum internasional seperti Konvensi ILO. Indonesia telah meratifikasi berbagai konvensi ILO terkait ketenagakerjaan, termasuk Konvensi Nomor 138 tentang Usia Minimum untuk Bekerja dan Konvensi Nomor 182 tentang Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerjaan Anak. Meskipun konvensi-konvensi ini tidak secara langsung mengatur pemagangan, namun semangat perlindungan yang dikandungnya relevan sebagai landasan etis bagi tanggung

jawab BUMN dalam penyelenggaraan program pemagangan yang bermartabat.

Kesenjangan antara Norma dan Praktik: Analisis Struktural

Meskipun kerangka normatif perlindungan hukum terhadap peserta magang di BUMN telah cukup komprehensif, terdapat kesenjangan yang signifikan antara norma yang berlaku dengan realitas pelaksanaan di lapangan. Kesenjangan ini bukan semata-mata disebabkan oleh ketidaktaatan penyelenggara terhadap aturan yang ada, melainkan juga oleh kelemahan struktural dalam sistem penegakan hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

Pola pertama kesenjangan terwujud dalam praktek pembuatan kontrak pemagangan yang cenderung menempatkan peserta sebagai pihak yang pasif. Banyak BUMN menyusun kontrak pemagangan dalam format yang sepenuhnya baku, tanpa memberikan salinan kontrak kepada peserta untuk dipelajari sebelum penandatanganan, bahkan terkadang penandatanganan dilakukan pada hari pertama program dimulai di mana peserta berada dalam kondisi yang kurang kritis untuk mencermati isi kontrak. Pola ini secara sistematis melemahkan pemahaman dan posisi tawar peserta magang sejak awal hubungan hukum terbentuk (Khairandy, 2017).

Pola kedua adalah penyimpangan dalam penempatan dan penugasan peserta magang. Berdasarkan data yang dihimpun dalam penelitian ini, tidak sedikit peserta magang di lingkungan BUMN yang ditempatkan pada posisi operasional rutin yang tidak memiliki nilai edukatif, seperti entry data berulang, pekerjaan administratif sederhana, atau bahkan layanan pelanggan yang tidak berkaitan dengan bidang keahlian yang diperjanjikan. Penyimpangan ini bertentangan dengan tujuan fundamental pemagangan sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 11 UU Ketenagakerjaan, yaitu penguasaan keterampilan atau keahlian tertentu di bawah bimbingan instruktur. Akibatnya, peserta magang kehilangan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang seharusnya menjadi tujuan utama program, sementara penyelenggara mendapat manfaat tenaga kerja tanpa menanggung kewajiban hukum sebagai pemberi kerja.

Pola ketiga adalah lemahnya mekanisme pengaduan dan perlindungan terhadap retaliasi. Peserta magang yang mengalami pelanggaran hak sering kali tidak memiliki saluran pengaduan internal yang efektif. Bahkan ketika saluran tersebut tersedia, kekhawatiran akan konsekuensi negatif seperti pemutusan program secara sepihak, tidak diberikannya sertifikat, atau dicantumkan catatan negatif dalam surat keterangan magang, membuat peserta magang enggan melaporkan pelanggaran. Tidak adanya

perlindungan whistleblower dalam konteks hubungan pemagangan memperburuk kondisi ini dan menciptakan lingkungan di mana pelanggaran dapat berlangsung tanpa terdokumentasi (Wijayanti, 2019).

Pola keempat adalah tidak optimalnya pengawasan ketenagakerjaan atas program pemagangan. Berdasarkan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas yang berkompotensi dan independen. Namun dalam praktiknya, keterbatasan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan di tingkat daerah menyebabkan pengawasan terhadap program pemagangan di BUMN sangat minim. Tidak ada kewajiban bagi penyelenggara untuk melaporkan pelaksanaan program pemagangan secara berkala kepada instansi ketenagakerjaan, sehingga pelanggaran yang terjadi tidak dapat dideteksi secara dini. Kondisi ini mempertegas perlunya reformasi sistem pengawasan ketenagakerjaan yang lebih proaktif dan berbasis data.

Analisis struktural atas kesenjangan norma dan praktik di atas menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang efektif bagi peserta magang memerlukan pendekatan yang melampaui sekadar penyempurnaan norma hukum material. Diperlukan penguatan simultan pada tiga dimensi: pertama, peningkatan kesadaran dan literasi hukum peserta magang melalui edukasi hukum ketenagakerjaan di perguruan tinggi dan lembaga pendidikan menengah; kedua, penguatan kapasitas dan kewenangan pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan inspeksi proaktif terhadap program pemagangan; dan ketiga, penyediaan mekanisme penyelesaian sengketa yang mudah diakses, murah, dan menghasilkan putusan yang dapat dieksekusi secara efektif. Dalam konteks dimensi ketiga inilah, pembaruan hukum acara perdata melalui RUU Hukum Acara Perdata memiliki peran yang sangat signifikan.

Urgensi RUU Hukum Acara Perdata dalam Penyelesaian Sengketa Kontrak Pemagangan

Sistem hukum acara perdata Indonesia hingga saat ini masih bersandar pada HIR dan RBg, dua regulasi kolonial yang tidak lagi mampu merespons kompleksitas hubungan hukum modern secara memadai (Sutantio & Oeripkartawinata, 2017). Keberadaan RUU Hukum Acara Perdata yang sedang disusun merupakan jawaban atas kebutuhan mendesak akan unifikasi, modernisasi, dan aksesibilitas sistem peradilan perdata nasional. Relevansinya dalam konteks sengketa kontrak pemagangan di BUMN sangat signifikan, mengingat seluruh kelemahan sistemis yang diidentifikasi pada sub-

pembahasan sebelumnya berujung pada ketiadaan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif dan dapat diakses oleh peserta magang.

Keterbatasan Sistemis HIR/RBg dalam Sengketa Pemagangan

Pertama, HIR dan RBg tidak dirancang untuk mengakomodasi sengketa yang melibatkan ketimpangan posisi tawar yang ekstrem antara para pihak. Sistem beracara yang diatur keduanya mengasumsikan bahwa para pihak yang bersengketa memiliki kapasitas hukum yang setara, baik dalam hal pengetahuan prosedural, kemampuan ekonomi untuk menanggung biaya litigasi, maupun akses terhadap alat bukti. Asumsi ini jelas tidak berlaku dalam sengketa antara peserta magang perseorangan dengan BUMN yang memiliki seluruh sumber daya tersebut secara berlimpah.

Kedua, tidak adanya prosedur khusus untuk sengketa bernilai kecil (*small claims*). Sengketa pemagangan pada umumnya bernilai relatif kecil secara nominal, misalnya tunggakan uang saku selama beberapa bulan atau ganti rugi atas penempatan yang tidak sesuai kontrak. Namun, biaya dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan sengketa tersebut melalui prosedur gugatan perdata biasa berdasarkan HIR/RBg sangat tidak proporsional dengan nilai yang dipersengketakan. Ketidakrasionalan ini menciptakan kondisi di mana jalur hukum formal secara praktis tidak dapat digunakan oleh peserta magang sebagai instrumen perlindungan haknya.

Ketiga, beban pembuktian yang sepenuhnya ditanggung oleh penggugat berdasarkan Pasal 163 HIR sangat memberatkan peserta magang yang tidak memiliki akses terhadap dokumen-dokumen yang dikuasai BUMN. Tidak ada kewajiban dalam HIR/RBg yang memaksa pihak yang menguasai alat bukti untuk menyerahkannya kepada pihak lawan. Kondisi ini memungkinkan BUMN untuk secara efektif menggagalkan gugatan peserta magang hanya dengan tidak menyerahkan dokumen-dokumen relevan, tanpa dapat dipaksa oleh pengadilan untuk melakukannya (Harahap, 2016).

Keempat, kerancuan yurisdiksi antara Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Pengadilan Negeri. PHI berwenang menangani perselisihan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Sementara itu, pemagangan bukan merupakan hubungan kerja, sehingga sengketa pemagangan secara formal tidak termasuk dalam kompetensi PHI. Namun demikian, sengketa tersebut memiliki karakteristik yang lebih dekat dengan sengketa ketenagakerjaan daripada sengketa perdata biasa. Kerancuan yurisdiksi ini sering dimanfaatkan untuk mengajukan eksepsi (tangkisan prosedural) yang berujung pada penolakan gugatan tanpa pemeriksaan pokok perkara, merugikan peserta

magang yang telah mengeluarkan biaya dan waktu untuk mengajukan gugatannya (Djumialdji, 2016).

Terobosan RUU Hukum Acara Perdata: Analisis Komprehensif

Terobosan pertama: Prosedur Gugatan Sederhana. RUU Hukum Acara Perdata mengintroduksi mekanisme gugatan sederhana (small claims procedure) yang memungkinkan penyelesaian sengketa bernilai tertentu secara lebih cepat, sederhana, dan terjangkau. Berbeda dengan gugatan biasa yang melibatkan proses panjang mulai dari pendaftaran, mediasi, sidang pembacaan gugatan, jawaban, replik, duplik, pembuktian, kesimpulan, hingga putusan, prosedur gugatan sederhana memangkas tahapan tersebut menjadi proses yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat dengan biaya minimal. Dalam konteks pemagangan, mekanisme ini membuka akses keadilan yang selama ini tertutup bagi peserta magang akibat biaya litigasi yang tidak terjangkau. Peserta yang haknya dilanggar, misalnya uang saku tidak dibayar selama dua bulan, kini dapat mengajukan tuntutan tanpa perlu mengeluarkan biaya yang jauh melebihi nilaiuntutannya.

Terobosan kedua: Keseimbangan Beban Pembuktian dan Prinsip Disclosure. RUU Hukum Acara Perdata mengadopsi prinsip keterbukaan alat bukti (disclosure of evidence) yang mewajibkan setiap pihak dalam persidangan untuk menyerahkan seluruh dokumen yang relevan atas permintaan hakim atau pihak lawan. Prinsip ini merupakan adopsi dari sistem civil law Eropa modern dan common law yang telah terbukti efektif dalam menyeimbangkan posisi para pihak yang tidak seimbang. Dalam sengketa pemagangan, prinsip ini berarti BUMN tidak dapat lagi bertahan di balik penguasaan dokumen untuk menghalau gugatan peserta magang. Hakim dapat memerintahkan BUMN untuk menyerahkan salinan perjanjian pemagangan, data pembayaran uang saku, laporan kehadiran, serta dokumen-dokumen lain yang relevan. Apabila BUMN menolak tanpa alasan yang sah, hakim dapat menarik kesimpulan negatif (adverse inference) bahwa dokumen tersebut memuat informasi yang merugikan posisi BUMN, sehingga secara efektif memindahkan beban moral pembuktian kepada pihak yang lebih kuat (Harahap, 2018).

Terobosan ketiga: Mediasi Wajib yang Terstruktur dan Bertenaga. RUU Hukum Acara Perdata memperkuat ketentuan mediasi wajib dengan prosedur yang lebih terstruktur, tenggat waktu yang jelas, dan mekanisme penjaminan itikad baik para pihak. Berbeda dengan mediasi berdasarkan PERMA Nomor 1 Tahun 2016 yang sering

dianggap sebagai formalitas belaka, mediasi dalam kerangka RUU dirancang sebagai proses substantif yang dipimpin oleh mediator bersertifikat dengan kewenangan untuk mengusulkan solusi konkret. Lebih penting lagi, RUU mengatur sanksi yang tegas bagi pihak yang tidak hadir dalam mediasi atau hadir tetapi tidak beriktikad baik, termasuk kewajiban membayar biaya perkara. Dalam konteks sengketa pemagangan, mediasi yang efektif dapat menghasilkan solusi yang lebih komprehensif daripada sekadar pembayaran ganti rugi finansial, misalnya pemulihan hubungan pemagangan dengan perbaikan penempatan, penerbitan sertifikat yang semula ditahan, atau kesepakatan untuk memberikan rekomendasi kerja sebagai kompensasi atas pelanggaran yang terjadi.

Terobosan keempat: Penguatan Bantuan Hukum yang Terintegrasi. RUU Hukum Acara Perdata mengintegrasikan sistem bantuan hukum ke dalam prosedur beracara perdata secara lebih sistematis, termasuk kewajiban pengadilan untuk menginformasikan ketersediaan bantuan hukum kepada pihak yang tidak mampu sejak tahap pendaftaran perkara. Dalam konteks pemagangan, integrasi ini memastikan bahwa peserta magang yang tidak memiliki kemampuan ekonomi untuk menyewa advokat berbayar tetap dapat memperoleh representasi hukum yang kompeten dari Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang bekerja sama dengan pengadilan. Ketentuan ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum dan memperkuat amanat Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 tentang hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil.

Terobosan kelima: Penguatan Eksekusi Putusan. RUU Hukum Acara Perdata memperkuat mekanisme sita eksekusi dengan memperjelas prosedur, mempersingkat tenggang waktu, dan memberikan sanksi yang lebih tegas bagi pihak yang tidak mematuhi putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Dalam konteks sengketa dengan BUMN, penguatan eksekusi ini penting mengingat karakteristik aset BUMN yang sebagian besar merupakan aset negara dengan prosedur eksekusi yang lebih kompleks dibandingkan aset swasta. Dengan kerangka eksekusi yang lebih tegas, putusan yang memenangkan peserta magang tidak akan terhenti pada tataran normatif semata, tetapi benar-benar dapat dieksekusi untuk memulihkan kerugian yang diderita.

Terobosan keenam: Kepastian Yurisdiksi melalui Unifikasi. RUU Hukum Acara Perdata menetapkan secara tegas kompetensi absolut dan relatif setiap jenjang pengadilan, termasuk dalam menangani sengketa yang berada di persimpangan antara hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata umum. Dengan kepastian yurisdiksi ini, peserta magang dapat mengetahui dengan pasti forum mana yang tepat untuk mengajukan

tuntutannya tanpa risiko gugatan ditolak secara prosedural. Unifikasi ini juga menyederhanakan peta hukum acara perdata nasional yang saat ini terfragmentasi dalam puluhan undang-undang sektoral, sehingga memudahkan masyarakat umum, termasuk peserta magang yang tidak berlatar belakang hukum, untuk memahami jalur penyelesaian sengketa yang tersedia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kontrak pemagangan pada BUMN memiliki kedudukan hukum sebagai hubungan pelatihan kerja yang lahir dari perjanjian berdasarkan Pasal 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bukan merupakan hubungan kerja. Kontrak ini mengikat para pihak berdasarkan asas *pacta sunt servanda* dan tunduk pada standar minimum yang ditetapkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.

Perlindungan hukum terhadap peserta magang di lingkungan BUMN mencakup dimensi preventif dan represif yang masing-masing menghadapi tantangan tersendiri. Secara preventif, kerangka normatif yang berlapis dari UUD 1945 hingga Permenaker telah menetapkan standar yang komprehensif, namun implementasinya masih menghadapi kesenjangan akibat lemahnya pengawasan, praktek kontrak baku yang timpang, dan minimnya literasi hukum peserta magang. Secara represif, mekanisme wanprestasi dan gugatan ganti rugi secara teoritis tersedia, namun secara praktis tidak dapat diakses secara efektif oleh peserta magang akibat empat hambatan struktural: defisit pengetahuan hukum, biaya litigasi yang tidak proporsional, asimetri akses bukti, dan ketimpangan kapasitas hukum para pihak. Tanggung jawab BUMN bersifat multidimensi: kontraktual, regulatif, dan moral berdasarkan mandat konstitusional Pasal 33 UUD 1945.

RUU Hukum Acara Perdata menawarkan enam terobosan yang secara langsung menjawab hambatan-hambatan struktural tersebut: prosedur gugatan sederhana, prinsip *disclosure of evidence*, mediasi wajib yang terstruktur, bantuan hukum terintegrasi, penguatan eksekusi putusan, dan kepastian yurisdiksi melalui unifikasi. Di luar dimensi prosedural, RUU ini juga memiliki dimensi pencegahan pelanggaran melalui efek *deterrence* yang muncul dari meningkatnya probabilitas konsekuensi hukum bagi penyelenggara yang melanggar hak peserta magang. Harmonisasi antara hukum ketenagakerjaan dan hukum acara perdata yang diwujudkan melalui unifikasi ini merupakan prasyarat bagi terwujudnya perlindungan hukum yang nyata dan berkeadilan bagi peserta magang di lingkungan BUMN.

REFERENSI

- Asyhadie, Zaeni. Hukum Kerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018.
- Djumialdji, F.X. Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Hadjon, Philipus M. Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Harahap, Yahya. Hukum Acara Perdata. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Harahap, M. Yahya. Kedudukan Kewenangan dan Acara Peradilan Perdata. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.
- Ilmar, Aminuddin. Hak Menguasai Negara dalam Privatisasi BUMN. Jakarta: Kencana, 2018.
- Khairandy, Ridwan. Itikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak. Jakarta: Pascasarjana FH UI, 2017.
- Khakim, Abdul. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020.
- Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana, 2021.
- Mertokusumo, Sudikno. Penemuan Hukum. Yogyakarta: Liberty, 2019.
- Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Saida. Pelaksanaan Perjanjian Pemagangan. Jurnal Hukum Ketenagakerjaan, 2020.
- Soekanto, Soerjono. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI Press, 2019.
- Soeroso, R. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Subekti. Hukum Perjanjian. Jakarta: Intermasa, 2014.
- Sutantio, Retnowulan dan Iskandar Oeripkartawinata. Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktik. Bandung: Mandar Maju, 2017.
- Suwandono. Aspek Hukum Pemagangan di Indonesia. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 2024.
- Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

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

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.