

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Tenaga kerja sebagai subjek memegang peranan penting dalam proses pembangunan nasional.¹ Hal ini menunjukkan bahwa posisi tenaga kerja bukan hanya dipandang semata-mata sebagai pelengkap dari faktor produksi, melainkan menjadi aktor utama dalam menggerakkan aktivitas ekonomi. Kedudukan sumber daya manusia ini bahkan diposisikan setara dengan beberapa faktor fundamental lainnya, seperti sumber daya alam, modal dan teknologi.² Dalam konteks pembangunan modern, kualitas tenaga kerja menjadi salah satu indikator yang menentukan daya saing suatu negara, sebab tenaga kerja tidak hanya berfungsi menjalankan proses produksi, tetapi juga berperan dalam menciptakan inovasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendorong keberlanjutan pembangunan ekonomi. Oleh karena itu, pengembangan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan, pelatihan, dan perlindungan hukum menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Keberhasilan ekonomi nasional pada akhirnya sangat bergantung dengan bagaimana kualitas tenaga kerja dikembangkan sebagai aset berharga bangsa. Peranannya bukan hanya terbatas pada produksi barang dan jasa saja yang memiliki nilai ekonomis bagi kebutuhan masyarakat, tetapi juga berimplikasi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh, baik itu secara individu maupun kolektif terhadap pertumbuhan perekonomian nasional.³ Oleh karena itu, pengembangan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan, pelatihan, dan perlindungan hukum menjadi

¹ Jeane Alisya, Afina Charolin, and Putri Kemala Dewi Lubis, "Kontribusi Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional: Analisis Dan Strategi," *HEMAT: Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation* 1, no. 2 (2024): 814, <https://doi.org/10.57235/hemat.v1i2.2832>.

² Rizal Achmad, Apriliani M Izza, and Rostika Rita, *Perspektif Peran Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan* (Bandung: Unpad Press, 2018), h. 7.

³ Jeane Alisya, Afina Charolin, and Putri Kemala Dewi Lubis, loc. cit., h. 814.

aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Kesejahteraan pekerja selanjutnya yang kemudian menciptakan perputaran roda ekonomi yang sehat sekaligus menjaga stabilitas ekonomi negara. Produktivitas tenaga kerja menjadi penentu utama bagi penguatan daya saing suatu negara di tengah arusnya globalisasi.⁴ Optimalisasi produktivitas mencerminkan efisiensi proses produksi, sekaligus menjadi fondasi peningkatan kesejahteraan masyarakat luas. Kondisi ini pada akhirnya menegaskan tenaga kerja sebagai penggerak perekonomian yang berperan penting dalam mendorong peningkatan daya saing negara.⁵

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Ketentuan ini menjadi basis yuridis bagi negara untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja secara efektif dan sekaligus memberikan perlindungan hak, mulai dari aspek upah hingga kondisi kerja yang layak. Idealnya, regulasi tersebut mampu memberikan payung bagi siapa saja yang menjadi tenaga kerja harus diperlakukan sebagai manusia seutuhnya bukan hanya sebagai alat produksi di tengah tuntutan ekonomi.

Implementasi dari regulasi ketenagakerjaan semakin krusial mengingat bahwa Indonesia tengah berada dalam transisi menuju puncak bonus demografi. Fenomena ini dipahami sebagai potensi pertumbuhan ekonomi yang muncul akibat perubahan struktur penduduk, di mana jumlah penduduk

⁴ Ahmad Fauzan Purba et al., "Pengaruh Produktifitas Tenaga Kerja Terhadap Keunggulan Komporatif Di Era Globalisasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara," *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi* 2, no. 1 (2025): 455, <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i1.3911>.

⁵ Teddy Dirgantara and Rokhedi Priyo Santoso, "Sosiodemografis Dan Rata-Rata Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia," *Jurnal Kebijakan Ekonomi Dan Keuangan* 3, no. 1 (2024): 99, <https://doi.org/10.20885/JKEK.vol3.iss1.art13>.

usia kerja meningkat dan rasio ketergantungan (*dependency ratio*) menurun.⁶ Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) per 24 Desember 2025, jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas di Indonesia telah mencapai 216.785.997 jiwa, dengan mayoritas berada pada kelompok usia produktif.⁷ Proporsi yang sangat besar ini di satu sisi merupakan peluang bagi percepatan pembangunan ekonomi, namun pada sisi lain juga menimbulkan tantangan bagi pemerintah maupun pemangku kepentingan salah satunya yaitu dalam menyediakan lapangan kerja yang memadai, berkualitas, dan sesuai dengan kompetensi tenaga kerja.⁸ Tanpa kesiapan menampung tingginya angkatan kerja, dikhawatirkan akan menjadi masalah sosial akibat tingginya tingkat pengangguran.

Terlepas dari tantangan tersebut, pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pada dasarnya merupakan hak konstitusional warga negara yang sudah melekat, sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Amanat konstitusi ini menempatkan negara pada posisi sebagai penanggung jawab utama untuk menciptakan ekosistem yang mendukung akses warga negara terhadap sumber penghidupan yang layak. Sebagai wujud nyata dari tanggung jawab tersebut, pemerintah menyusun berbagai kebijakan ketenagakerjaan untuk mengurangi angka pengangguran. Salah satu langkah yang ditempuh adalah melalui penyelenggaraan program pelatihan kerja yang berfungsi sebagai jembatan bagi para pencari kerja untuk mengasah keterampilan dan memperkuat daya saing sebelum memasuki pasar kerja yang

⁶ Direktorat Kependudukan dan Jaminan Sosial, *Penduduk Berkualitas Menuju Indonesia Emas Kebijakan Kependudukan Indonesia 2020-2025* (Jakarta: Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), 2022), h. 35.

⁷ Badan Pusat Statistik, "Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Kelompok Umur, 2025," Badan Pusat Statistik, 2025, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjUxOSMy/jumlah-penduduk-usia-15-tahun-ke-atas-menurut-kelompok-umur.html>.

⁸ Dian Irma Aprianti, Suyanto Suyanto, and Sugeng Choirudin, "Tantangan Bonus Demografi Bagi Pemerintah," *Nusantara Innovation Journal* 1, no. 1 (2022): 10–18, <https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.12>.

kompetitif. Dalam pelaksanaannya, kebijakan penguatan kompetensi ini salah satunya diwujudkan melalui skema pemagangan atau biasa disebut magang.⁹

Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 mendefinisikan pemagangan itu sendiri 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 berkompotensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.¹⁰ Definisi ini secara filosofis menegaskan bahwa program pemagangan ini dirancang untuk pembelajaran dan mengembangkan keahlian, bukan sebagai mekanisme penyediaan tenaga kerja dengan pemberian upah yang minim bagi perusahaan. Orientasi inilah yang menjadi pembeda mendasar antara status peserta magang dengan hubungan kerja pada umumnya.

Landasan yuridis pemagangan termaktub dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Perubahan ini dilakukan untuk memperkuat perlindungan terhadap tenaga kerja serta meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi.¹¹ Sementara itu, ketentuan teknis pelaksanaan pemagangan dalam negeri diatur secara spesifik dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, yang mencakup persyaratan penyelenggara magang dan persyaratan peserta pemagangan, perjanjian pemagangan, hak dan kewajiban peserta pemagangan dan penyelenggara pemagangan, penyelenggaraan pemagangan, pemantauan dan evaluasi, pelaporan serta pembinaan dan pengawasan.

⁹ Gunardi Lie and Rizqy Dini Fernandha, "Perlindungan Hukum Mahasiswa Magang (Pemangang) Berdasarkan Hukum Positif Di Indonesia," *Jurnal Sosial Humaniora Sigli* 6, no. 2 (2023): 771, <https://doi.org/10.47647/jsh.v6i2.2049>.

¹⁰ Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

¹¹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Fokus utama dalam penelitian ini adalah jangka waktu pemagangan. Pasal 5 Ayat (5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 secara eksplisit menetapkan bahwa jangka waktu pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d paling lama 1 (satu) tahun. Batasan jangka waktu ini dibuat bukan dimaksudkan hanya urusan administratif, melainkan memiliki pengaruh hukum bagi para peserta magang. Pembatasan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum yang kuat bagi para peserta magang sekaligus memastikan bahwa kegiatan mereka berfokus pada pelatihan untuk peningkatan keahlian juga sebagai bentuk ukuran yang nyata untuk mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja yang bekerja tanpa status dan perlindungan yang jelas.

Meskipun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 telah menempatkan pemagangan sebagai sistem pelatihan kerja yang bersifat sementara dan dibatasi oleh jangka waktu tertentu, fenomena di lapangan menunjukkan adanya penyimpangan yang menggeser esensi program tersebut. Pada 14 Agustus 2025, Wakil Menteri Ketenagakerjaan melakukan inspeksi mendadak di salah satu perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Cikarang dan menemukan adanya tenaga kerja berstatus magang yang telah bekerja selama 2 hingga 9 tahun tanpa kepastian status hubungan kerja.¹² Temuan serupa juga diperoleh melalui hasil wawancara dengan peserta pemagangan yang menjalani masa magang melebihi batas waktu 1 (satu) tahun. Salah satu narasumber mengaku telah menjalani pemagangan selama 2 tahun tanpa perubahan status, tidak memperoleh pembimbing pelatihan, serta melaksanakan pekerjaan dengan sistem dan beban kerja yang setara dengan pekerja perusahaan pada umumnya, termasuk target produksi dan jam kerja penuh.¹³ Dan juga pada JT yang telah melaksanakan magang hingga saat ini

¹² Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Wamenaker Temukan Praktik Magang Bertahun-Tahun Saat Sidak Ke Perusahaan Di Cikarang,” Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2025, <https://www.kemnaker.go.id/news/detail/wamenaker-temukan-praktik-magang-bertahun-tahun-saat-sidak-ke-perusahaan-di-cikarang>.

¹³ Hasil wawancara pribadi penulis dengan tenaga kerja magang yang melebihi batas waktu satu tahun, Tanggal 24 April 2026, Pukul 19.35

menjalani 4 tahun.¹⁴ Kondisi tersebut menimbulkan problematika yuridis, khususnya terkait ketidakjelasan status hukum peserta pemagangan yang dipekerjakan melampaui batas waktu pemagangan.

Temuan praktik magang yang berlangsung melebihi batas waktu mengindikasikan masih lemahnya pengawasan negara terhadap penyelenggaraan pemagangan. Padahal, penyelenggara pemagangan memiliki kewajiban untuk menyampaikan laporan penyelenggaraan kepada instansi ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 26 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, yang mewajibkan perusahaan menyampaikan laporan hasil penyelenggaraan pemagangan kepada Dinas Ketenagakerjaan paling lama 1 (satu) bulan setelah program pemagangan selesai dilaksanakan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan penyelenggaraan pemagangan yang berlangsung melebihi batas waktu tanpa adanya pengawasan maupun tindakan yang tegas dari pemerintah.¹⁵

Kekosongan pengaturan tersebut menimbulkan ketidakjelasan mengenai status hukum peserta pemagangan yang tetap dipekerjakan setelah masa pemagangan berakhir. Padahal, dalam praktiknya ditemukan peserta magang yang terus bekerja layaknya pekerja tetap, tetapi tetap ditempatkan sebagai peserta pemagangan tanpa kepastian hubungan kerja maupun perlindungan hak ketenagakerjaan.

Secara konstruksi hukum, pelampauan batas waktu satu tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Ayat (5) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 sejatinya menggugurkan syarat keabsahan pemagangan tersebut. Namun, persoalan sesungguhnya terletak pada ketidakjelasan status peserta magang dan lemahnya penegakan norma. Ketidakpastian ini menempatkan tenaga kerja magang pada posisi yang sangat rentan, tidak terlindungi, dan terperangkap

¹⁴ Hasil wawancara pribadi penulis dengan tenaga kerja magang yang melebihi batas waktu satu tahun, Tanggal 18 Mei 2026, Pukul 18.27.

¹⁵ Pasal 26 Ayat (1) dan (2) Peraturan menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.

dalam status hukum yang ambigu. Pembiaran terhadap celah ini, dalam perspektif Siyasah Dusturiyah, merupakan bentuk lemahnya negara (*Ulil Amri*) dalam menjalankan fungsinya. Senada dengan hal tersebut, Nadya Rizky Azizah dalam penelitiannya menegaskan bahwa dalam perspektif Islam, pemerintah memegang peranan sentral sebagai pemegang amanah untuk memastikan pekerja diperlakukan secara adil dan bermartabat. Kegagalan negara dalam menegakkan aturan perlindungan kerja bukan hanya masalah administrasi, melainkan pelanggaran terhadap prinsip keadilan (*Al-'Adl*) dan perlindungan jiwa (*Hifzhu an-Nafs*) yang menjadi tujuan utama syariat.¹⁶

Nizam Zakka Arrizal, Lanny Ramli, Samuel Dharma Putra Nainggolan, Hezron Sabar Rotua Tinambunan, Jamalum Sinambela dalam karyanya berjudul Aspek Hukum Peserta Pemagangan dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, secara eksplisit menyoroti ketentuan jangka waktu pemagangan maksimal satu tahun serta konsekuensi perubahan status menjadi pekerja atau buruh apabila terjadi pelanggaran perjanjian. Namun, penelitian tersebut tidak menjadikan pelanggaran batas waktu sebagai fokus utama, melainkan sebagai bagian dari berbagai bentuk penyimpangan yang terjadi.¹⁷

Hario Bismo Machestian, Muhamad Abas, dan Yuniar Rahmatiar melalui penelitian Problematika Perubahan Status Peserta Magang Menjadi Pekerja Kontrak: Kajian Yuridis Terhadap Kepatuhan Perusahaan Ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri, lebih menitikberatkan pada pelanggaran substantif seperti beban kerja dibandingkan pelanggaran formal berupa pelampauan batas waktu magang.¹⁸

¹⁶ Nadya Rizky Azizah, "Protection of Workers by the Government from an Islamic Perspective," *IJRCS International Journal of Islamic Religion and Culture Studies* 1, no. 2 (2023): 20–27.

¹⁷ Nizam Zakka Arrizal et al., "Aspek Hukum Peserta Pemagangan Dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020," *Jurnal Hukum Bisnis* 12, no. 01 (2023): 1–10, <https://doi.org/10.47709/jhb.v12i01.2154>.

¹⁸ Hario Bismo Machestian, Muhamad Abas, and Yuniar Rahmatiar, "Problematika Perubahan Status Peserta Magang Menjadi Pekerja Kontrak: Kajian Yuridis Terhadap Kepatuhan Perusahaan Ditinjau Dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang

Melva Yuliandini Rangkuti, dalam "Kontrak Magang sebagai Hubungan Kerja Terselubung: Tinjauan terhadap Ambiguitas Regulasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan menyoroti persoalan eksploitasi dan lemahnya pengawasan pemerintah, namun belum secara spesifik menganalisis mekanisme yuridis pelampauan batas waktu sebagai sebab perubahan status.¹⁹

Sementara itu, Siti Kunarti, Sri Wahyu Handayani, Riris Ardhanariswari, dan Faisal dalam penelitian "*Perspective of Employment Relations and Wages in Labor Law and Islamic Law*" memberikan perbandingan antara hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam, menegaskan bahwa hubungan kerja harus berdasarkan keadilan, tanpa eksploitasi, efisien, dan tidak melanggar prinsip-prinsip syariat, serta pengupahan termasuk dalam ijarah, belum secara spesifik menelaah isu pemagangan, terlebih lagi pemagangan yang melampaui batas waktu satu tahun.²⁰

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengisi kekosongan analisis tersebut dengan mengkaji mekanisme yuridis perubahan status peserta magang yang melebihi batas waktu satu tahun berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, akibat hukum yang timbul, serta dilihat dalam perspektif Siyasah Dusturiyah. Dengan demikian, peneliti mengusulkan penelitian berjudul **"Analisis Yuridis Terhadap Status Tenaga Kerja Magang Yang Melebihi Batas Waktu Satu Tahun Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Perspektif Siyasah Dusturiyah"**

Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 5, no. 6 (2025): 4904–14, <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i6.5185>.

¹⁹ Melva Yuliandini Rangkuti, "Kontrak Magang Sebagai Hubungan Kerja Terselubung : Tinjauan Terhadap Ambiguitas Regulasi Dan Pengawasan Ketenagakerjaan," *Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary Issues* 04, no. 01 (2025): 44–51, <https://doi.org/10.32734/nlrjolci.v4i1.20087>.

²⁰ Siti Kunarti et al., "Perspective of Employment Relations and Wages in Labor Law and Islamic Law," *Samarah* 8, no. 1 (2024): 386–402, <https://doi.org/10.22373/sjhk.v8i1.17045>.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan batas waktu pemagangan menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020?
2. Bagaimana kedudukan hukum peserta magang yang melampaui batas waktu satu tahun?
3. Bagaimana tinjauan *Siyasah Dusturiyah* terhadap pengaturan tenaga kerja magang yang melebihi batas waktu satu tahun?

C. Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono, adanya tujuan penelitian yaitu untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan.²¹ Dalam konteks penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai adalah memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai situasi sosial yang kompleks sehingga dapat dirumuskan hipotesis dan solusi yang relevan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menjelaskan pengaturan batas waktu pemagangan menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.
2. Menjelaskan kedudukan hukum peserta magang yang bekerja melebihi batas waktu satu tahun.
3. Menjelaskan pengaturan tenaga kerja magang yang melebihi batas waktu satu tahun menurut *Siyasah Dusturiyah*.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Sugiyono menegaskan bahwa setiap penelitian harus memiliki manfaat yang dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis.²²

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 19th ed. (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 290.

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 19th ed. (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 291.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya Hukum Tata Negara dalam kajian hukum ketenagakerjaan, terkait analisis status hukum peserta magang yang melampaui batas waktu. Sekaligus memperkaya literatur akademik mengenai aspek perlindungan dan tanggung jawab negara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi yuridis dalam memperkuat pengawasan serta merumuskan kebijakan yang memberikan kepastian hukum terkait akibat hukum dan perubahan status hubungan hukum bagi peserta magang yang dipekerjakan melebihi batas waktu pemagangan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam penyempurnaan regulasi guna mencegah terjadinya kekosongan norma dalam penyelenggaraan pemagangan.
- b. Bagi dunia industri dan perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai batasan hukum pemagangan serta mendorong penyelenggaraan program pemagangan yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, perusahaan dapat menghindari potensi sengketa ketenagakerjaan maupun praktik penyelundupan hukum yang merugikan pekerja dan perusahaan itu sendiri.
- c. Bagi peserta magang dan masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran hukum mengenai hak dan kedudukan hukum peserta magang, khususnya ketika pemagangan dilaksanakan melebihi batas waktu yang ditentukan. Peningkatan pemahaman tersebut diharapkan mampu mendorong perlindungan terhadap hak-hak peserta magang serta mencegah terjadinya praktik eksploitasi tenaga kerja yang berlindung di balik skema pemagangan.

- d. Bagi penulis, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Secara substansi penelitian ini difokuskan pada tiga aspek utama. Pertama, menganalisis pengaturan batas waktu pemagangan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, khususnya ketentuan mengenai jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun. Kedua, menganalisis kedudukan hukum tenaga kerja magang yang melampaui batas waktu satu tahun tersebut berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Analisis ini mencakup penafsiran normatif terhadap kemungkinan perubahan status hukum, konsekuensi yuridis yang timbul, serta kaitannya dengan asas kepastian hukum dan asas perlindungan hukum dalam negara hukum. Ketiga, menggunakan pendekatan *Siyasah Dusturiyah* digunakan untuk meninjau apakah tenaga kerja magang yang melampaui batas waktu telah sesuai dengan prinsip tanggung jawab negara dalam menjalankan amanah, menegakkan keadilan, serta mewujudkan kemaslahatan bagi masyarakat.

Supaya penelitian ini tetap terarah, maka diterapkan batasan regulasinya yaitu meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta secara spesifik pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Data empiris atau contoh kasus pelanggaran seperti temuan inspeksi di Cikarang dan data wawancara hanya didudukkan sebagai fakta hukum untuk memperkuat urgensi penelitian, bukan sebagai objek penelitian lapangan dan digunakan sebagai data pendukung dalam bahan hukum sekunder.

F. Kerangka Berpikir

Pada kerangka berpikir ini, penulis berfokus pada beberapa teori yang menjadi dasar analisis terhadap status hukum tenaga kerja magang yang melebihi batas waktu satu tahun, yaitu teori Negara Hukum, teori Perlindungan Hukum, serta teori Siyasah Dusturiyah. Teori tersebut akan dijadikan pisau analisis dalam menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

Pandangan penulis terhadap tenaga kerja magang yang melampaui batas waktu satu tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Ayat (5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, secara yuridis seharusnya berstatus berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan. Pembatasan waktu merupakan unsur esensial dalam perjanjian magang, sehingga pelanggaran terhadapnya menggugurkan keabsahan magang dan menimbulkan akibat hukum berupa perubahan status. Selain itu, penulis berpandangan terdapat kekosongan hukum terkait aturan eksplisit mengenai perubahan status peserta magang yang melampaui batas waktu. Ketidakjelasan ini menyebabkan ketidakpastian hukum dan menempatkan peserta magang dalam posisi yang rentan terhadap eksploitasi karena tidak terlindunginya hak-hak mereka sebagai tenaga kerja. Dalam perspektif Siyasan Dusturiyah, penulis memandang bahwa praktik pelanggaran batas waktu pemagangan ini bertentangan dengan prinsip amanah, keadilan dan kemaslahatan.

Berdasarkan dari persepsi dan pemikiran yang dipaparkan, penulis akan menganalisis pandangan tersebut dengan berfokus pada teori-teori sebagai berikut:

1. Teori Negara Hukum

Konsep negara hukum pada mulanya dikembangkan dari gagasan nomokrasi yang lahir dalam tradisi pemikiran barat. Istilah nomokrasi sendiri dibentuk dari kata *nomos* yang bermakna norma serta *cratos* yang berarti kekuasaan. Sehingga menunjukkan bahwa dalam suatu negara hukum,

kekuasaan itu berlandaskan pada hukum.²³ Istilah negara hukum juga sudah dikenal secara luas, di berbagai negara Eropa dan Amerika, konsep negara hukum disebut dengan terminologi yang berbeda-beda. Di Jerman dan Belanda, misalnya, konsep tersebut dikenal dengan istilah *rechtsstaat*, yang juga pernah digunakan dan dikenal dalam praktik ketatanegaraan di Indonesia.²⁴ Sejalan dengan hal tersebut, Hamid S. Attamimi dengan merujuk pada pandangan B.J.M. Burkens, negara hukum (*rechtsstaat*) dipahami sebagai negara yang menjadikan hukum sebagai fondasi kekuasaan serta menempatkan seluruh pelaksanaan kewenangan di bawah kekuasaan hukum.²⁵ Dengan kata lain, dasar kekuasaan negara diletakkan pada hukum, dan setiap bentuk penyelenggaraan otoritas harus dijalankan sesuai dalam aturan hukum yang berlaku.

Pemikiran mengenai negara hukum (*rechtsstaat*) mulai berkembang sejak abad ke-XIX sebagai reaksi terhadap praktik absolutisme kekuasaan. Konsep ini lahir dari perjuangan untuk membatasi kekuasaan negara melalui hukum dalam tradisi sistem hukum kontinental (*civil law*). Pada tahap awal, negara hukum digambarkan sebagai negara penjaga malam (*nachtwakerstaat*), yaitu negara yang peran pemerintahannya terbatas pada pemeliharaan ketertiban umum dan keamanan. Seiring perkembangan masyarakat, konsep negara hukum klasik tersebut kemudian dianggap belum memadai karena ruang gerak pemerintah menjadi terlalu sempit.²⁶ Dalam perkembangan selanjutnya, gagasan negara hukum diperbarui melalui pemikiran negara hukum formal yang dikembangkan oleh Friedrich Julius Stahl. Dalam upayanya menyempurnakan konsep negara hukum,

²³ Selfianus Laritmas and Ahmad Rosidi, *Teori-Teori Negara Hukum Perspektif Kewenangan Mahkamah Agung Dalam Melakukan Pengujian Peraturan Perundang-Undangan Di Bawah Mahkamah Agung* (Jakarta: Kencana, 2024), h. 13.

²⁴ Haposan Siallagan, "Penerapan Prinsip Negara Hukum Di Indonesia," *Sosiohumaniora* 18, no. 2 (2016): 132-133.

²⁵ Jetty Erna Hilda Mokat, *Hukum Administrasi Negara* (Sukoharjo: Tahta Media Group, 2023), h. 7.

²⁶ Haposan Siallagan, "Penerapan Prinsip Negara Hukum Di Indonesia," h. 133.

Stahl menjelaskan bahwa negara hukum harus dibangun di atas beberapa unsur, yaitu:²⁷

1. Perlindungan hak asasi manusia;
2. Pembagian kekuasaan;
3. Pemerintahan berdasarkan undang-undang;
4. Peradilan tata usaha negara.

Di Indonesia, konsep negara hukum ditegaskan secara konstitusional dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menegaskan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum.²⁸ Hal ini mengartikan bahwa Indonesia merupakan negara yang diselenggarakan berdasarkan hukum. Konsep tersebut menempatkan hukum sebagai prinsip utama yang mengarahkan jalannya kehidupan kenegaraan, sehingga dalam penyelenggaraan negara tidak didominasi oleh kepentingan politik maupun ekonomi.²⁹ Dalam negara hukum, sejumlah asas-asas fundamental dijadikan sebagai pilar utama. Menurut Bernard Arief Sidharta, asas-asas tersebut meliputi beberapa hal berikut:

1. Asas pengakuan dan perlindungan martabat serta kebebasan manusia. Martabat dan kebebasan individu, kelompok, masyarakat etnis, maupun masyarakat nasional diakui sekaligus dilindungi oleh negara hukum tanpa adanya perlakuan diskriminatif.
2. Asas kepastian hukum, dipahami keadaan ketika warga masyarakat dibebaskan dari tindakan pemerintah maupun pejabat yang tidak dapat diprediksi serta bersifat sewenang-wenang. Penerapan asas kepastian hukum, seperti:
 - a. Tindakan pemerintah dan pejabat negara harus didasarkan pada legalitas dan konstitusionalitas sehingga seluruh kewenangan

²⁷ Selfianus Laritmas and Ahmad Rosidi, “Teori-Teori Negara Hukum Perspektif Kewenangan Mahkamah Agung Dalam Melakukan Pengujian Peraturan Perundang-Undangan Di Bawah Mahkamah Agung”, h.14.

²⁸ Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

²⁹ M. Tasbir Rais, “Negara Hukum Indonesia: Gagasan Dan Penerapannya,” *Jurnal Hukum Unsulbar* 5, no. 2 (2022): 11–31, <https://doi.org/https://doi.org/10.31605/j-law.v5i2.1854>.

- dijalankan berdasarkan peraturan perundang-undangan dalam kerangka konstitusi.
- b. Tata cara pelaksanaan tindakan pemerintah juga ditetapkan melalui undang-undang agar mekanisme administrasi negara diatur secara jelas.
 - c. Ketentuan perundang-undangan hanya mengikat warga masyarakat setelah diundangkan serta tidak diberlakukan secara surut atau *non-retroaktif*.
 - d. Objektivitas, imparsialitas, keadilan, serta nilai kemanusiaan dijamin melalui asas peradilan yang bebas.
 - e. Kewajiban untuk memeriksa dan mengadili perkara tetap dijalankan oleh hakim sehingga perkara tidak dapat ditolak dengan alasan hukum tidak ada atau tidak jelas, yang dikenal sebagai asas *Non Miquet*.
3. Asas persamaan atau *similia similibus* menegaskan bahwa perlakuan yang sama harus diberikan oleh pemerintah dan pejabat negara kepada seluruh warga masyarakat. Undang-undang diberlakukan secara setara kepada setiap orang tanpa adanya diskriminasi sehingga semua warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum.
 4. Asas demokrasi yang berkaitan dengan mekanisme pengambilan keputusan dalam penyelenggaraan negara. Kesempatan yang sama dimiliki oleh setiap warga negara untuk memengaruhi kebijakan maupun tindakan pemerintah.
 5. Asas bahwa pemerintah dan pejabat negara mengemban fungsi melayani rakyat menunjukkan bahwa kekuasaan negara digunakan untuk kepentingan masyarakat. Penyelenggaraan pemerintahan diarahkan pada pelayanan publik serta upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat.³⁰

³⁰ Bernard Arief Sidharta, *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum*, Cetakan ke-2 (Bandung: Mandar Maju, 2020), h. 199.

Teori negara hukum digunakan dalam penelitian ini untuk memverifikasi persepsi penulis mengenai kekosongan hukum yang terjadi. Asas kepastian hukum relevan untuk menganalisis kekosongan perubahan status tenaga kerja magang yang melampaui batas waktu satu tahun, dimana dilihat dari ketiadaan ketentuan eksplisit mengenai hal tersebut yang menyebabkan terjadinya ketidakpastian hukum sehingga merugikan para pemegang karena mereka tidak dapat memprediksi status hukum mereka di masa depan. Selanjutnya, asas pengakuan dan perlindungan martabat manusia juga relevan guna menilai apakah negara telah melindungi hak-hak fundamental tenaga kerja selama ini tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, mengingat peserta magang yang bekerja bertahun-tahun tanpa kejelasan status mengalami kerentanan yang tinggi terhadap eksploitasi. Terakhir, relevannya asas persamaan dalam penelitian ini untuk menilai apakah peserta magang diperlakukan secara adil dibandingkan dengan pekerja lainnya, dimana seharusnya mereka mendapatkan perlindungan yang sama meskipun statusnya berbeda. Dengan menggunakan teori ini, menilai apakah regulasi yang ada sudah memenuhi standar sebagai peraturan yang ada dalam negara hukum yang seharusnya memberikan kepastian, perlindungan, dan keadilan bagi seluruh warga negara.

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan salah satu aspek penting dalam negara hukum. Perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai upaya yang dilakukan oleh negara untuk menjamin adanya kepastian hukum. Melalui upaya tersebut, setiap pelanggaran diproses dan pelakunya dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga hak-hak warga negara terlindungi dan tidak dilanggar.³¹ Menurut, Philipus M. Hadjon,

³¹ Rindika Triananda Agista and Siti Ngaisah, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan," *Journal of Police and Law Enforcement* 1, no. 1 (2023): 52, <https://ejournal.fh.ubhara.ac.id/index.php/derecht/article/view/164>.

perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan, yang bersumber pada Pancasila dan konsep negara hukum.³² Konsep perlindungan hukum Philipus M. Hadjon ini menitikberatkan pada tindakan pemerintahan dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat.³³ Dalam pemikirannya, perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perlindungan hukum preventif, bertujuan mencegah terjadinya sengketa dengan cara subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.
2. Perlindungan hukum represif, bertujuan menyelesaikan sengketa yang sudah terjadi, dimana penanganan perlindungan hukum represif ini dilakukan oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi.³⁴

Teori perlindungan hukum dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis sistem perlindungan yang ada untuk tenaga kerja magang. Perlindungan hukum preventif telah diatur oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang secara eksplisit menetapkan batas waktu pemagangan satu tahun. Upaya ini dilakukan untuk langkah pencegahan agar potensi terjadinya eksploitasi tenaga kerja oleh perusahaan dapat dihindari. Namun, terdapat celah mekanisme perlindungan hukum yang bersifat represif, belum diaturnya mekanisme sanksi perubahan status secara eksplisit ketika batas waktu tersebut dilampaui oleh perusahaan terhadap tenaga kerja magang yang

³² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), h. 2.

³³ Sulaksono, *Teori-Teori Hukum Administrasi Negara*, ed. Khoiro Ummatin (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2022), h. 22.

³⁴ Hadjon, *loc. cit.*

mengakibatkan terjadinya kebingungan bagi tenaga kerja magang untuk menyelesaikan sengketa tersebut.

Hal ini menunjukkan belum lengkapnya sistem perlindungan hukum, sebab masih berfokus pada aspek pencegahan tanpa memberikan sisi pemulihan ketika pelanggaran dalam praktik tersebut terjadi. Posisi tenaga kerja dalam kondisi tersebut cukup rentan, karena tidak didukung oleh mekanisme hukum yang jelas untuk memperoleh perlindungan maupun pemulihan hak.

Sehingga ketidakjelasan ini pun menyulitkan mereka untuk menuntut haknya. Perlindungan preventif dan represif dalam teori perlindungan hukum memiliki nilai yang sama pentingnya. Satu aspek untuk pencegahan terjadinya pelanggaran, dan aspek lagi untuk memberikan pemulihan ketika terjadinya pelanggaran. Oleh karena itu, keberadaan keduanya perlulah diatur secara seimbang agar sistem perlindungan hukum dapat berjalan dan memberikan kepastian bagi tenaga kerja magang.

3. *Siyasah Dusturiyah*

Siyasah Dusturiyah merupakan cabang dari *Fiqh Siyasah* yang membahas pengaturan ketatanegaraan dalam perspektif hukum Islam. *Siyasah* berasal dari kata dalam bahasa Arab *sasa – yasusu - siyasah* yang mengandung makna mengatur, mengurus, dan memerintah. Istilah ini juga digunakan untuk menunjukkan bahwa *Siyasah* diarahkan pada kegiatan mengatur dan mengurus urusan yang bersifat politis melalui kebijakan tertentu.³⁵ Konsep ini menunjukkan bahwa *siyasah* berkaitan dengan kegiatan mengelola urusan publik melalui kebijakan yang bersifat politis guna mencapai tujuan tertentu dalam kehidupan bernegara. Sebagaimana dijelaskan oleh Abdul Wahab Khallaf, *Siyasah* dipahami sebagai proses perumusan peraturan dan kebijakan negara yang bertujuan menjaga

³⁵ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), h. 3.

ketertiban sosial, mencegah terjadinya kerusakan, serta mewujudkan kemaslahatan bagi masyarakat.³⁶

Sementara itu, *dustur* mengandung arti kumpulan kaidah yang mengatur dasar-dasar kehidupan bernegara serta hubungan kerja sama antara masyarakat dan negara. Kaidah-kaidah tersebut dapat berbentuk aturan yang tidak tertulis seperti konvensi maupun tertulis yaitu konstitusi.³⁷ Dalam perspektif *Siyasah Dusturiyah*, negara atau pemerintah diposisikan sebagai pemegang amanah dari rakyat. Kekuasaan yang dimiliki harus diselenggarakan untuk mewujudkan kemaslahatan umum (*masalah 'ammah*) serta menegakkan keadilan (*al-'adl*). Hal tersebut merupakan landasan dalam menilai apakah suatu kebijakan atau praktik yang terjadi di masyarakat sesuai dengan penyelenggaraan pemerintahan yang adil.

Prinsip amanah dan keadilan menempati posisi fundamental dalam ajaran islam sebagai dasar penyelenggaraan kekuasaan dan penegakkan hukum.³⁸ Prinsip ini ditegaskan dalam Al-Quran, Allah Swt. berfirman dalam Q.S An-Nisa ayat 58:³⁹

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

³⁶ Atjep Djazuli, *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syari'ah* (Jakarta: Kencana, 2003), h. 30.

³⁷ Ali Akhbar Abaib Mas Rabbani Lubis, *Ilmu Hukum Dalam Simpul Siyasah Dusturiyah Refleksi Atas Teori Dan Praktek Hukum Tata Negara Di Indonesia, Semesta Aksara* (Yogyakarta: Semesta Aksara, 2019), h. 12.

³⁸ Haerul Iman et al., “Tafsir Ayat Tentang Kewajiban Menjalankan Prinsip Amanah Dan Keadilan Tafsir of the Verse Regarding the Obligation to Implement the Principles of Trust,” *JICN: Jurnal Imtelek Dan Cendikiawan Nusantara* 2, no. 6 (2026): 13204.

³⁹ Q.S. An-Nisa (4): 58

Dua perintah utama terkandung dalam ayat ini, yaitu perintah menunaikan amanah dan perintah menegakkan keadilan. Keduanya ditempatkan dalam satu ayat yang menunjukkan keterkaitan antara amanah dan keadilan sebagai prinsip fundamental dalam kehidupan sosial dan hukum Islam.⁴⁰ Sifat perintah dalam ayat tersebut jika ditinjau dalam perspektif *Siyasah Dusturiyah* memiliki implikasi yuridis. Negara atau pemerintah sebagai representasi *ulil amri* dipahami sebagai otoritas yang sah secara hukum dan moral, yang menjalankan fungsi kekuasaan berdasarkan prinsip keadilan dan kemaslahatan umat.⁴¹ Dengan demikian, negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap kebijakan dan praktik yang terjadi dalam masyarakat berjalan sesuai dengan prinsip keadilan serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak masyarakat.

Sejalan dengan itu, dalam *Fiqh Siyasah* terdapat kaidah:

تَصَرُّفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مَنُوطٌ بِالْمَصْلَحَةِ

“Tindakan pemimpin terhadap rakyat harus berdasarkan atas kemaslahatan.”⁴²

Makna kaidah tersebut menunjukkan setiap kebijakan atau tindakan pemimpin terhadap rakyat harus didasarkan pada kemaslahatan. Kaidah ini menegaskan bahwa penyelenggaraan kekuasaan oleh negara harus berorientasi pada perlindungan dan kesejahteraan masyarakat, termasuk juga dalam bidang ketenagakerjaan.

Dalam konteks penelitian ini, *Siyasah Dusturiyah* digunakan untuk meninjau tenaga kerja magang yang masa pemagangannya melebihi batas

⁴⁰ Haerul Iman et al., “*Tafsir Ayat Tentang Kewajiban Menjalankan Prinsip Amanah Dan Keadilan Tafsir of the Verse Regarding the Obligation to Implement the Principles of Trust*,” *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 2, no. 6 (2026): 13205.

⁴¹ Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh al-Dawlah fi al-Islam* (Cairo: Dar al-Shuruq, 1997), sebagaimana dikutip dalam Roni Rahmad Hasonangan Ritonga, “AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies Kajian Implementasi Kepemimpinan Islam (Imamah, Khalifah, Dan Ulil Amri) Di Indonesia,” *AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies* 8, no. 2 (2025): 2214, <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v8i2.2348.Study>.

⁴² Atjep Djazuli, *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syari'ah* (Jakarta: Kencana, 2003), h. 53.

waktu satu tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Ayat (5) Permenaker 6/2020. Tinjauan ini difokuskan pada tiga aspek utama:

Pertama, dari perspektif prinsip amanah, negara sebagai pemegang amanah berkewajiban melindungi seluruh warganya, termasuk tenaga kerja magang. Apabila negara menetapkan batas waktu maksimal satu tahun melalui peraturan, maka negara juga berkewajiban untuk memastikan ketentuan tersebut ditegakkan dan dilindungi. Ketiadaan sanksi yang tegas terhadap perusahaan yang melampaui batas waktu menunjukkan adanya celah dalam pelaksanaan amanah negara.

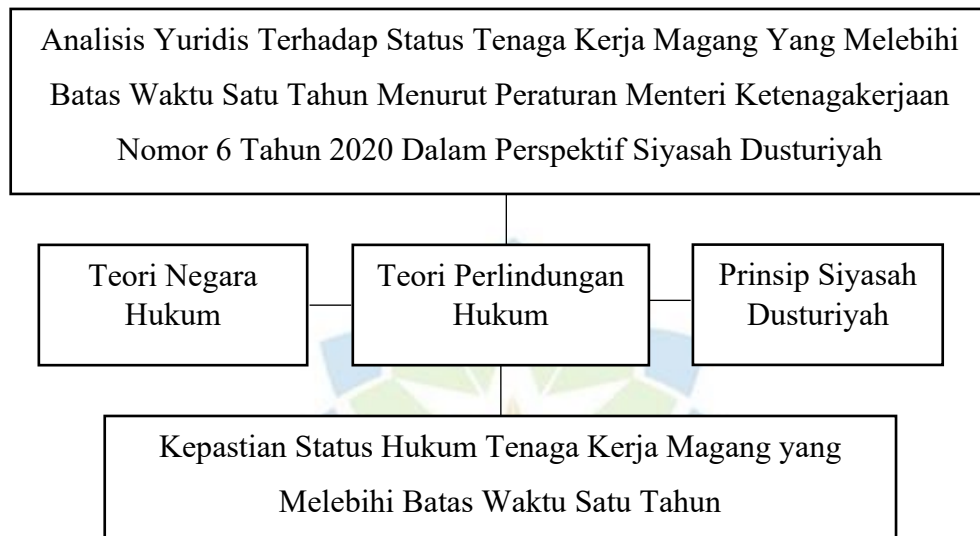
Kedua, dari perspektif prinsip keadilan (*al-'adl*) , tenaga kerja magang yang telah bekerja melebihi satu tahun secara faktual sering kali menanggung beban kerja yang sama dengan pekerja tetap, namun tidak menerima hak-hak yang sama seperti upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan hukum. Kondisi ketidakpastian status ini bertentangan dengan prinsip keadilan yang menghendaki perlakuan yang sama terhadap mereka yang berada dalam kondisi yang sama.

Ketiga, dari perspektif prinsip kemaslahatan (*maslahah*), program pemagangan pada hakikatnya dirancang untuk mendatangkan manfaat bagi peserta magang melalui peningkatan kompetensi. Namun, apabila pemagangan dibiarkan melampaui batas waktu tanpa kepastian status, maka esensi kemaslahatan tersebut bergeser menjadi kemudharatan (*mafsadah*) berupa eksploitasi tenaga kerja. Negara berkewajiban untuk mencegah kemudharatan ini dengan memastikan adanya mekanisme perlindungan yang jelas bagi tenaga kerja magang.

Dengan demikian, perspektif *Siyasah Dusturiyah* digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah ketiga, yaitu bagaimana tinjauan *Siyasah Dusturiyah* terhadap tenaga kerja magang yang melebihi batas waktu satu tahun. Tinjauan ini akan melihat apakah status ketidakpastian yang dialami tenaga kerja magang tersebut sejalan atau bertentangan dengan prinsip amanah, keadilan, dan kemaslahatan dalam

Siyasah Dusturiyah, serta apa yang seharusnya dilakukan oleh negara (*ulil amri*) untuk melindungi hak-hak mereka.

Gambar 1.1
Skema Kerangka Berpikir



G. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Melva Yuliandini Rangkuti, 2025	Kontrak Magang sebagai Hubungan Kerja Terselubung: Tinjauan terhadap Ambiguitas Regulasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan	Mengkaji ambiguitas regulasi magang dan implikasi status magang yang tidak jelas terhadap eksploitasi. Secara khusus membahas isu hubungan kerja terselubung (<i>disguised employment</i>) yang timbul dari	Fokus pada ambiguitas dan pengawasan secara umum, bukan secara spesifik pada pelanggaran batas waktu satu tahun. Tidak ada kajian Siyasah Dusturiyah

			penyalahgunaan kontrak magang.	
2	Hario Bismo Machestian, Muhamad Abas, & Yuniar Rahmatiar, 2025	Problematika Perubahan Status Peserta Magang Menjadi Pekerja Kontrak: Kajian Yuridis Terhadap Kepatuhan Perusahaan Ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri	Menganalisis implikasi hukum perubahan status peserta magang menjadi pekerja/buruh karena pelanggaran Permenaker No. 6/2020. Secara eksplisit membahas asas hubungan kerja faktual sebagai dasar perubahan status	Fokus pada pelanggaran substantif (beban kerja, ketiadaan pelatihan) yang berujung pada status kerja terselubung. Tidak menggunakan perspektif Siyasah Dusturiyah.
3	Nizam Zakka Arrizal, Lanny Ramli, dkk., 2023	Aspek Hukum Peserta Pemagangan dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020	Menganalisis secara yuridis normatif status magang dalam Permenaker No. 6/2020. Secara eksplisit membahas jangka waktu magang maksimal 1 (satu) tahun dan implikasi hukum jika pemagangan tidak sesuai perjanjian (berubah status menjadi pekerja).	Tidak menjadikan melebihi batas waktu satu tahun sebagai fokus tunggal, melainkan salah satu penyimpangan. Tidak memasukkan dimensi Siyasah Dusturiyah
4	Aep Risnandar & Sugeng Prayitno, 2023	Analisis Yuridis Pemenuhan Hak dan Kewajiban Peserta Pemagangan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja	Menggunakan pendekatan yuridis normatif pada Permenaker No. 6/2020. Membahas secara detail hak, kewajiban, dan sanksi jika	Fokus utama pada pemenuhan hak dan kewajiban secara umum. Tidak secara spesifik membahas

		Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri	pemagangan tidak sah (perubahan status menjadi pekerja).	pelanggaran batas waktu satu tahun. Tidak ada kajian Siyasah Dusturiyah.
5	Rindika Triananda Agista & Siti Ngaisah, 2023	Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan	Fokus pada perlindungan hukum bagi pekerja magang dan membahas ketentuan upah/uang saku. Menegaskan perlindungan magang sesuai UU No. 13/2003 dan Permenaker No. 6/2020	Tidak fokus pada isu melebihi batas waktu satu tahun sebagai masalah utama. Tidak menggunakan perspektif Siyasah Dusturiyah.
6	Siti Kunarti, Sri Wahyu Handayani, dkk., 2024	<i>Perspective of Employment Relations and Wages in Labor Law and Islamic Law</i>	Memberikan kerangka komparatif antara Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam mengenai hubungan kerja dan pengupahan. Menegaskan prinsip keadilan dan non-eksploitasi dalam upah dan hubungan kerja Islam.	Fokus pada hubungan kerja dan upah secara umum, bukan pada masalah spesifik pemagangan, Permenaker No. 6/2020, atau isu batas waktu satu tahun.