



STATUS HUKUM PESERTA MAGANG : ANALISIS PERJANJIAN ANTARA PELATIHAN DAN HUBUNGAN KERJA TERSELUBUNG

¹Sugeng Santoso, ²Dinda Nurdianti, ³Fiorentirta Chandra, ⁴Stefani Nuranugrah Putrijaya
^{1,2,3,4}Universitas Pelita Harapan

Email: ¹ sugeng.santoso@lecturer.uph.edu, ² 201053240064@student.uph.edu, ³ 01053240067@student.uph.edu,
⁴ 01053240077@student.uph.edu

ABSTRAK

Fenomena pemagangan di Indonesia menunjukkan perkembangan yang signifikan, namun dalam praktiknya sering kali terjadi penyimpangan dari tujuan normatifnya sebagai sarana pelatihan kerja. Pemagangan yang seharusnya berorientasi pada peningkatan kompetensi justru bertransformasi menjadi hubungan kerja terselubung, di mana peserta magang menjalankan pekerjaan yang bersifat produktif layaknya pekerja tetap tanpa memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status hukum peserta magang serta menilai kesesuaian antara perjanjian pemagangan dengan praktik hubungan kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum primer yang digunakan meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. Selain itu, digunakan pula ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata khususnya terkait syarat sah perjanjian. Analisis dilakukan dengan menggunakan konsep hubungan kerja, prinsip *substance over form*, serta asas itikad baik dalam hukum perjanjian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara bentuk formal perjanjian pemagangan dengan pelaksanaannya di lapangan. Meskipun secara kontraktual disebut sebagai pemagangan, praktik yang terjadi sering kali memenuhi unsur hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini menunjukkan adanya potensi penyalahgunaan perjanjian sebagai sarana untuk menghindari kewajiban hukum pemberi kerja, bahkan dalam rezim ketenagakerjaan pasca reformasi melalui kebijakan Cipta Kerja yang belum secara spesifik memperkuat pengaturan pemagangan.

Oleh karena itu, diperlukan penegasan indikator objektif dalam regulasi, penguatan pengawasan ketenagakerjaan, serta interpretasi progresif oleh hakim dalam menilai substansi hubungan hukum. Dengan demikian, pemagangan diharapkan tetap berada dalam koridor edukatif dan tidak disalahgunakan sebagai bentuk hubungan kerja terselubung yang merugikan tenaga kerja.

Kata Kunci: Pemagangan, Hubungan Kerja, Perjanjian, Hukum Ketenagakerjaan, Cipta Kerja, *Substance Over Form*.



1. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja di Indonesia menunjukkan dinamika yang semakin kompleks, terutama dalam hubungan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Salah satu fenomena yang mengemuka adalah meningkatnya praktik pemagangan sebagai pintu masuk ke dunia kerja. Secara normatif, pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini kemudian tetap berlaku dalam kerangka reformasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.¹

Namun demikian, dalam praktiknya pemagangan tidak selalu berjalan sesuai dengan tujuan normatif tersebut. Banyak perusahaan memanfaatkan skema pemagangan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan biaya yang lebih rendah, tanpa memberikan perlindungan hukum sebagaimana pekerja tetap. Peserta magang sering kali ditempatkan pada posisi yang bersifat produktif, memiliki jam kerja penuh, serta berada dalam hubungan subordinasi dengan pemberi kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya pergeseran fungsi pemagangan dari sarana pelatihan menjadi bentuk hubungan kerja terselubung.

Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktik di lapangan. Padahal, secara regulatif pemagangan telah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang menegaskan bahwa pemagangan tidak boleh menggantikan pekerja tetap dan harus berorientasi pada pembelajaran.² Namun, ketentuan tersebut belum sepenuhnya mampu mencegah penyimpangan, sehingga menimbulkan celah bagi praktik eksploitasi terselubung.

Dari perspektif hukum perjanjian, permasalahan ini menjadi lebih kompleks karena hubungan antara peserta magang dan perusahaan didasarkan pada perjanjian pemagangan. Secara formal, perjanjian tersebut bukan merupakan perjanjian kerja. Namun apabila dilihat dari substansi pelaksanaannya, hubungan tersebut kerap memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai keabsahan dan fungsi perjanjian pemagangan dalam konteks hukum, khususnya apabila perjanjian tersebut digunakan untuk menyelubungi hubungan kerja yang sebenarnya. Dalam konteks ini, ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata khususnya Pasal 1320 mengenai syarat sah perjanjian menjadi relevan untuk menguji apakah perjanjian pemagangan tersebut masih memiliki causa yang halal atau justru menyimpang dari tujuan hukumnya.^{3 4}

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

³ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320.

⁴ Dian Samudra and Ujang Hibar, "Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUH Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 1 (2021): 26–38.

Penelitian mengenai pemagangan sebelumnya umumnya berfokus pada aspek perlindungan tenaga kerja atau implementasi kebijakan ketenagakerjaan.⁵ Namun, penelitian ini memiliki kebaruan (orisinalitas) dengan mengkaji pemagangan tidak hanya dari perspektif hukum ketenagakerjaan, tetapi juga dari sudut pandang hukum perjanjian. Dengan menggabungkan kedua perspektif tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis ketidaksesuaian antara bentuk perjanjian dan substansi⁶

Hubungan hukum yang terjadi, serta mengidentifikasi potensi penyalahgunaan kontrak dalam praktik pemagangan.⁵⁶

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan hukum pemagangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana kedudukan perjanjian pemagangan dalam perspektif hukum perjanjian?
3. Kapan suatu pemagangan dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja terselubung?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian yang mengkaji hukum sebagai norma tertulis (*law in books*) yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, serta doktrin hukum. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis status hukum peserta magang serta kesesuaian antara perjanjian pemagangan dengan praktik hubungan kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. **Pendekatan Peraturan Perundang-undangan (*statute approach*)**, dengan menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. Selain itu, digunakan pula Kitab Undang-Undang Hukum Perdata khususnya Pasal 1320 mengenai syarat sah perjanjian. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi norma hukum yang mengatur pemagangan dan hubungan kerja.
2. **Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)**, dengan menggunakan konsep hubungan kerja, prinsip *substance over form*, asas kebebasan berkontrak, asas itikad baik, serta teori penyalahgunaan hak (*abuse of rights*). Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis kesesuaian antara bentuk perjanjian pemagangan dengan substansi hubungan hukum yang terjadi.
3. **Pendekatan Kasus (*case approach*)**, melalui penelaahan terhadap putusan pengadilan atau contoh kasus yang relevan terkait sengketa pemagangan dan hubungan kerja, guna memahami penerapan norma hukum dalam praktik peradilan.

⁵ David Hariadi, Hesti Wulan, and Sonya Claudia Siwu, "Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum To-Ra : Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat* 9, no. 3 (December 22, 2023): 428–47, <https://doi.org/10.55809/tora.v9i3.276>.

⁶ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, "Permenaker Nomor 6 Tahun 2020," 2020.



Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan hukum perjanjian. Bahan hukum sekunder berupa literatur hukum, jurnal ilmiah, serta pendapat para ahli yang relevan dengan topik penelitian. Adapun bahan hukum tersier meliputi kamus hukum dan ensiklopedia yang digunakan untuk memperjelas istilah hukum.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan dan mengkaji berbagai sumber hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian.

Teknik analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis untuk mengkaji kesesuaian antara norma hukum dengan perjanjian pemagangan dalam praktik, serta untuk mengidentifikasi adanya kesenjangan normatif (*normative gap*). Hasil analisis kemudian digunakan untuk merumuskan argumentasi hukum yang sistematis mengenai status hukum peserta magang dalam konteks hubungan kerja.⁷

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Pengaturan Hukum Pemagangan dalam Sistem Ketenagakerjaan

Secara normatif, pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian tetap berlaku dalam kerangka reformasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Pengaturan lebih lanjut mengenai pemagangan terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang menegaskan bahwa pemagangan harus dilaksanakan berdasarkan perjanjian tertulis, memiliki kurikulum pelatihan, serta berada di bawah bimbingan instruktur. Selain itu, pemagangan tidak diperkenankan untuk menggantikan pekerja tetap dan harus berorientasi pada proses pembelajaran.

Dari ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara normatif terdapat perbedaan yang jelas antara pemagangan dan hubungan kerja. Pemagangan bersifat edukatif dan sementara, sedangkan hubungan kerja bersifat produktif dan berorientasi pada hasil kerja. Namun, meskipun batasan normatif tersebut telah diatur, dalam praktik sering terjadi penyimpangan yang mengaburkan perbedaan tersebut.

B. Kedudukan Perjanjian Pemagangan dalam Perspektif Hukum Perjanjian

Pemagangan pada dasarnya dilandasi oleh adanya perjanjian antara peserta magang dan perusahaan. Dalam perspektif hukum perjanjian, perjanjian pemagangan tunduk pada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya Pasal 1320 yang mengatur syarat sah perjanjian, yaitu kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan causa yang halal.

⁷ Karunia Rosita and Waluyo Waluyo, "Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja," *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (2023): 41–49.

Secara formal, perjanjian pemagangan memenuhi unsur-unsur tersebut karena dibuat secara tertulis dan memuat hak serta kewajiban para pihak. Namun, permasalahan muncul ketika pelaksanaan perjanjian tidak sesuai dengan tujuan yang seharusnya. Dalam banyak kasus, perjanjian pemagangan digunakan untuk melegitimasi hubungan kerja tanpa memberikan hak-hak normatif kepada peserta magang.

Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara bentuk dan substansi perjanjian. Dalam doktrin hukum, hal ini berkaitan dengan prinsip *substance over form*, yaitu penilaian hubungan hukum didasarkan pada realitas yang terjadi, bukan semata-mata pada bentuk formal perjanjian. Dengan demikian, meskipun suatu hubungan disebut sebagai pemagangan, apabila secara substansi memenuhi karakteristik hubungan kerja, maka hubungan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja.

Selain itu, penggunaan perjanjian pemagangan untuk menghindari kewajiban hukum dapat dikategorikan sebagai penyalahgunaan hak (*abuse of rights*). Hal ini bertentangan dengan asas itikad baik dalam hukum perjanjian, yang mengharuskan para pihak melaksanakan perjanjian secara jujur dan tidak menyimpang dari tujuan hukumnya.

C. Indikator Transformasi Pemagangan Menjadi Hubungan Kerja Terselubung (Pendekatan Substantif)

Dalam menilai apakah suatu pemagangan telah berubah menjadi hubungan kerja terselubung, analisis tidak cukup hanya melihat label “magang”, tetapi harus menilai praktik aktualnya. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta prinsip hubungan kerja (pekerjaan, upah, dan perintah), terdapat indikator yang lebih spesifik sebagai berikut:

1. Jam Kerja yang Menyerupai Pekerja Penuh (Full Time)

Dalam rezim ketenagakerjaan, waktu kerja normal adalah:

- a) 7 jam per hari dan 40 jam per minggu (6 hari kerja), atau
- b) 8 jam per hari dan 40 jam per minggu (5 hari kerja).

Dalam praktik, banyak peserta magang diwajibkan mengikuti jam kerja yang identik dengan pekerja tetap, misalnya:

- a) bekerja dari pukul 09.00–17.00,
- b) mengikuti sistem absensi,
- c) bahkan dikenakan lembur.

Padahal, dalam konsep pemagangan menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, kegiatan seharusnya berbasis pembelajaran, bukan pemenuhan jam kerja penuh.

Analisis kontrak:

Jika dalam perjanjian tertulis disebut “pelatihan”, tetapi praktiknya mengharuskan jam kerja penuh dan target kerja, maka terdapat ketidaksesuaian antara klausul dan pelaksanaan (*misleading contract*). Ini mengindikasikan hubungan kerja terselubung⁸

⁸ Melva Yuliani Rangkuti, “Kontrak Magang Sebagai Hubungan Kerja Terselubung: Tinjauan Terhadap Ambiguitas Regulasi Dan Pengawasan Ketenagakerjaan,” *Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary Issues* 4, no. 1 (2025): 44–51.

2. Scope Pekerjaan yang Bersifat Produktif, Bukan Edukatif

- a) Secara normatif, peserta magang seharusnya:
- b) belajar,
- c) mengamati proses kerja,
- d) melakukan tugas terbatas untuk pelatihan.

Namun dalam praktik, peserta magang sering diberikan:

- a) pekerjaan operasional rutin (admin, customer service, sales),
- b) target kerja (misalnya penjualan atau KPI),
- c) tanggung jawab langsung terhadap output perusahaan.

Analisis kontrak:

Jika perjanjian magang mencantumkan “program pelatihan”, tetapi scope kerja yang diberikan adalah pekerjaan inti perusahaan, maka secara substansi peserta magang telah menjalankan fungsi pekerja, bukan peserta pelatihan.

Hal ini bertentangan dengan prinsip dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang melarang pemagangan menggantikan tenaga kerja.⁹

3. Adanya Unsur Perintah dan Subordinasi

Dalam hubungan kerja, terdapat unsur **perintah (subordinasi)**, yaitu pekerja berada di bawah kendali pemberi kerja.

Dalam praktik pemagangan:

- peserta wajib mengikuti instruksi atasan,
- tunduk pada aturan perusahaan,
- dievaluasi berdasarkan kinerja kerja (bukan pembelajaran).

Analisis kontrak:

Jika perjanjian tidak menyebut hubungan kerja, tetapi praktik menunjukkan adanya subordinasi penuh, maka berlaku prinsip substance over form. Artinya, hubungan hukum dinilai dari realitas, bukan dari label kontraknya.

D. Analisis Kontrak: Ketidakesesuaian antara Klausul dan Implementasi

Perjanjian pemagangan pada dasarnya tunduk pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya Pasal 1320. Secara formal, kontrak magang biasanya sah. Namun, persoalan utama terletak pada *causa* (tujuan) perjanjian.

Jika tujuan yang tertulis adalah pelatihan, tetapi dalam pelaksanaan:

- a) terdapat jam kerja penuh,
- b) pekerjaan produktif,
- c) sistem upah terselubung,

maka *causa* perjanjian menjadi tidak sesuai dengan realitas. Dalam doktrin hukum, kondisi ini dapat dikategorikan sebagai:

- a) simulasi perjanjian (*schijnhandeling*) → perjanjian hanya sebagai kedok,
- b) penyalahgunaan keadaan,

⁹ M Hafizh Maulana et al., “Analisis Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,” *Jurnal Cendikia ISNU SU* 1, no. 2 (2024): 139–46.

- c) atau penyalahgunaan hak (abuse of rights).

Akibat hukum dari kondisi tersebut adalah hubungan antara peserta magang dan perusahaan berpotensi untuk dikualifikasikan ulang sebagai hubungan kerja. Meskipun secara formal hubungan tersebut dibingkai sebagai pemagangan melalui suatu perjanjian, namun apabila secara substansi telah memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah, maka hukum akan menilai hubungan tersebut sebagai hubungan kerja yang sebenarnya. Dengan demikian, perusahaan tidak dapat lagi berlindung di balik label “magang” untuk menghindari tanggung jawabnya, melainkan tetap berkewajiban memenuhi seluruh hak normatif yang seharusnya diterima oleh pekerja, termasuk pemberian upah sesuai ketentuan, jaminan sosial, serta perlindungan ketenagakerjaan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Penutup

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan hukum mengenai pemagangan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia secara normatif telah memberikan batasan yang cukup jelas antara pemagangan dan hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta dipertegas dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara norma dan pelaksanaan, di mana pemagangan kerap dijalankan tidak sebagai sarana pelatihan, melainkan sebagai mekanisme pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara normatif telah ada pengaturan yang memadai, tetapi implementasinya belum sepenuhnya efektif dalam mencegah penyimpangan.

Selanjutnya, dari perspektif hukum perjanjian, perjanjian pemagangan secara formal memang memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya Pasal 1320. Akan tetapi, dalam banyak praktik ditemukan ketidaksesuaian antara klausul yang menyatakan adanya pelatihan dengan pelaksanaan yang justru menunjukkan adanya hubungan kerja. Kondisi ini menimbulkan persoalan pada *causa* perjanjian, sehingga perjanjian pemagangan dapat dipandang sebagai bentuk simulasi atau penyelubungan hubungan kerja. Oleh karena itu, penilaian terhadap hubungan hukum tidak dapat hanya didasarkan pada bentuk formal kontrak, melainkan harus menggunakan pendekatan substantif yang melihat realitas hubungan para pihak.

Lebih lanjut, berdasarkan analisis terhadap indikator jam kerja, ruang lingkup pekerjaan, sistem imbalan, serta adanya unsur perintah, ditemukan bahwa dalam kondisi tertentu pemagangan dapat bertransformasi menjadi hubungan kerja terselubung. Apabila unsur pekerjaan, upah, dan perintah telah terpenuhi, maka hubungan tersebut secara hukum berpotensi dikualifikasikan ulang sebagai hubungan kerja. Konsekuensinya, perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak normatif peserta magang sebagaimana pekerja, sehingga penggunaan perjanjian pemagangan tidak dapat dijadikan alat untuk menghindari kewajiban hukum dalam bidang ketenagakerjaan.¹⁰

Berdasarkan hasil tersebut, diperlukan adanya penguatan regulasi yang lebih rinci, khususnya terkait batasan operasional antara pemagangan dan hubungan kerja, termasuk pengaturan mengenai jam kerja dan ruang lingkup pekerjaan peserta magang. Selain itu, pengawasan dari instansi

¹⁰ Rangkuti, “Kontrak Magang Sebagai Hubungan Kerja Terselubung: Tinjauan Terhadap Ambiguitas Regulasi Dan Pengawasan Ketenagakerjaan.”



ketenagakerjaan perlu ditingkatkan agar praktik pemagangan tidak disalahgunakan oleh perusahaan. Di sisi lain, diperlukan pula penegasan dalam praktik peradilan untuk lebih mengedepankan prinsip *substance over form* dalam menilai hubungan hukum antara peserta magang dan perusahaan, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dapat terjamin secara lebih efektif.¹¹

Daftar Pustaka

Buku

Alrasyid, Harun. (1994). *Himpunan Peraturan Hukum Tata Negara*. Jakarta: Universitas Indonesia. Edisi kedua

Journal articles:

- Aarne Poisto & Hamed Alavi (2016). Abuse of Dominant Market Position by Predatory Pricing; The Valio Case. *Hasanuddin Law Review*, 2(1), 24-37. doi: <http://dx.doi.org/10.20956/halrev.v1n1.212>
- A.P. Edi Atmaja. "Penyelesaian Kerugian Daerah melalui Penyetoran ke Kas Negara: Suatu Kajian Hukum Doktrinal,". *Jurnal Jurnal Tata Kelola dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, 3(2): 173
- Hariadi, David, Hesti Wulan, and Sonya Claudia Siwu. "Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum To-Ra : Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat* 9, no. 3 (December 22, 2023): 428-47. <https://doi.org/10.55809/tora.v9i3.276>.
- Maulana, M Hafizh, Daffa Akmal Manurung, Abdilbar Alfahrizi, and Syahrul Agil. "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Cendikia ISNU SU* 1, no. 2 (2024): 139-46.
- Menteri Ketenagakerjaan, Peraturan. "Permenaker Nomor 6 Tahun 2020," 2020.
- Rangkuti, Melva Yuliani. "Kontrak Magang Sebagai Hubungan Kerja Terselubung: Tinjauan Terhadap Ambiguitas Regulasi Dan Pengawasan Ketenagakerjaan." *Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary Issues* 4, no. 1 (2025): 44-51.
- Rosita, Karunia, and Waluyo Waluyo. "Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (2023): 41-49.
- Samudra, Dian, and Ujang Hibar. "Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUH Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 1 (2021): 26-38.

¹¹ Maulana et al., "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia."