

Tinjauan Yuridis Atas Keadilan Dalam Pemberian Upah Bagi Peserta Magang Berdasarkan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia

Adhesya Hani Safitri¹, Ambar Krisna Putri², Ardita Esti Rahmadani³, Dhea Indah Lestari⁴, Dita Mala Racel Larisa⁵, Humaerotuz Zahra⁶, Nur Halizhah⁷, Ramona Putri⁸

¹⁻⁸Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang Sekaran, Gunung Pati, Kota Semarang

Email: adhesyaahani@students.unnes.ac.id, ambarkrisnaputri@students.unnes.ac.id, estardita@gmail.com, dheaindahlestari17@gmail.com, ditamalarachellarisa@students.unnes.ac.id, humaerotuzzahra1009@gmail.com, nrrhalizhah@gmail.com, ramonaape4@gmail.com

Abstract

Dalam penelitian ini terdapat rumusan masalahnya yakni mencakup apa saja hak dan kewajiban peserta magang terkait upah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, tata cara pengimplementasian peraturan ketenagakerjaan dalam memastikan pemberian upah yang adil bagi peserta magang di Indonesia, serta dampak dari praktik magang tanpa upah terhadap perlindungan hukum dan kesejahteraan pasca magang di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengidentifikasi dan menganalisis hak dan kewajiban peserta magang terkait upah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, mengevaluasi implementasi peraturan ketenagakerjaan dalam memastikan pemberian upah yang adil bagi peserta magang di Indonesia, serta meneliti dampak praktik magang tanpa upah terhadap perlindungan hukum dan kesejahteraan peserta magang di Indonesia. Penelitian yuridis normatif diimplementasikan untuk melakukan analisis serta melakukan evaluasi dalam perjanjian magang tanpa upah dan terkait aspek hukum pada perlindungan hukum untuk para peserta magang, selain itu dalam pendekatan yang digunakan ini dapat dipakai untuk melakukan analisis perjanjian magang pada aturan-aturan hukum yang sudah ada pada yuridiksi tertentu. Dalam analisis perjanjian magang ini sudah diketahui bahwa terdapat ketidaksesuaian pada saat memenuhi fasilitas dalam kesehatan para pekerja magang, pemberian uang saku, penetapan batas waktu kerja yang sesuai dan deskripsi pekerjaan untuk peserta magang yang sesuai. Perlindungan hukumnya juga masih belum sesuai pada apa yg telah ada didalam perjanjian magangnya.

Abstract

In this research, there is a formulation of the problem, which includes what are the rights and obligations of apprentices related to wages in accordance with applicable labour regulations, procedures for implementing labour regulations in ensuring fair wages for apprentices in Indonesia, and the impact of the practice of unpaid internships on legal protection and post-apprentice welfare in Indonesia. This study aims to be able to identify and analyse the rights and obligations of apprentices related to wages in accordance with applicable labour regulations, evaluate the implementation of labour regulations in ensuring fair wages for apprentices in Indonesia, and examine the impact of the practice of unpaid apprenticeship on the legal protection and welfare of apprentices in Indonesia. Normative juridical research is implemented to analyse and evaluate unpaid internship agreements and related legal aspects of legal protection for interns, besides that the approach used can be used to analyse internship agreements on existing legal rules in certain jurisdictions. In the analysis of this apprenticeship agreement, it is known that there are discrepancies when fulfilling facilities in the health of apprentices, providing pocket money, setting appropriate work time limits and appropriate job descriptions for apprentices. The legal protection is also still not in accordance with what has been in the internship agreement.

Article History

Received 10 Nov, 2024
Revised 15 Nov, 2024
Accepted 29 Nov 2024
Available online 02 Dec. 2024

Keywords :

Peserta Magang, Pemberian Upah, Peraturan Ketenagakerjaan

Keywords :

Apprentices, Wage Payment, Labour Regulations



<https://doi.org/10.5281/zenodo.14264007>

This is an open-access article under the **CC-BY-SA License**.



PENDAHULUAN

Program magang di Indonesia telah menjadi salah satu sarana penting dalam proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan bagi para mahasiswa dan pencari kerja. Magang memungkinkan peserta untuk memperoleh pengalaman langsung di dunia kerja, yang diharapkan dapat memperkaya pengetahuan teoritis yang telah mereka peroleh di bangku pendidikan. Namun,

meskipun tujuan dari program ini adalah untuk mempersiapkan peserta magang agar lebih siap menghadapi tantangan di dunia profesional, masalah terkait upah dan perlindungan hukum seringkali menjadi isu yang diabaikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arifin dan Nurhayati (2022), sekitar 70% peserta magang di berbagai sektor mengalami ketidakpastian mengenai hak-hak mereka, termasuk hak atas upah yang layak. Hal ini menunjukkan bahwa fenomena magang di Indonesia juga membawa sejumlah tantangan, terutama terkait dengan pemberian upah bagi peserta magang. Meskipun tidak ada ketentuan yang eksplisit dalam banyak peraturan ketenagakerjaan di Indonesia yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan upah kepada peserta magang, praktik ketenagakerjaan ini seringkali berujung pada kesenjangan dalam hak-hak peserta magang, yang pada gilirannya dapat berimbas pada masalah keadilan dalam pemberian upah.

Salah satu hal yang menjadi perhatian utama adalah hak dan kewajiban peserta magang terkait upah, yang diatur dalam sejumlah peraturan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai hak-hak pekerja, termasuk peserta magang. Meskipun peraturan tersebut memberikan pemahaman tentang hubungan kerja dan pemberian upah pada umumnya, tidak semua peraturan secara spesifik mengatur mengenai magang, yang menyebabkan kebingungan terkait kewajiban pemberian upah oleh pemberi kerja. Berdasarkan berbagai penelitian, ditemukan bahwa masih banyak perusahaan yang melaksanakan program magang tanpa memberikan upah kepada peserta magang, dengan alasan magang sebagai sarana pendidikan. Salah satunya Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Prabowo (2023) menunjukkan bahwa hanya 30% peserta magang yang mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan hukum, sementara sisanya terpaksa bekerja tanpa imbalan yang jelas.³ Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas regulasi yang ada dan perlunya penegakan hukum yang lebih ketat untuk melindungi hak-hak peserta magang.

Selain itu, implementasi peraturan ketenagakerjaan yang ada, yang seharusnya menjamin hak-hak peserta magang, juga sering kali tidak terlaksana dengan baik di lapangan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya kasus di mana peserta magang tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai terkait dengan status pekerjaannya. Meskipun pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi untuk melindungi hak-hak pekerja, banyak pihak yang menganggap bahwa pengawasan terhadap pelaksanaan regulasi tersebut masih lemah. Menurut laporan dari Komisi Nasional Hak Asasi Manusia pada tahun 2021, banyak perusahaan yang tidak mengindahkan kewajiban untuk memberikan upah kepada peserta magang, dan hal ini dibiarkan tanpa adanya sanksi yang tegas. (Komnas Ham, 2021) Dampak dari praktik magang tanpa upah tidak hanya berpengaruh pada kesejahteraan ekonomi peserta magang, tetapi juga dapat mengakibatkan dampak psikologis yang signifikan, seperti kehilangan motivasi dan rasa percaya diri. Rahman dan Siti (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa peserta magang yang tidak mendapatkan upah cenderung mengalami stres dan kecemasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang mendapatkan imbalan yang layak. Oleh karena itu, penting untuk meninjau lebih lanjut bagaimana peraturan ketenagakerjaan dapat diimplementasikan secara lebih adil dan efektif untuk memastikan pemberian upah yang layak bagi peserta magang di Indonesia.

Praktik magang tanpa upah juga berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan peserta magang. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa ketidakadilan dalam pemberian upah bagi peserta magang dapat berkontribusi pada peningkatan ketimpangan sosial-ekonomi di kalangan generasi muda. Tanpa adanya jaminan upah yang adil, peserta magang sering kali harus menanggung beban biaya hidup selama masa magang, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja mereka. Praktik ini dapat merugikan mereka dalam memperoleh pengalaman kerja yang setara dengan pekerja tetap, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kesiapan mereka dalam memasuki pasar kerja (Widyanti, 2021).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian data ini yaitu metode pendekatan yuridis normatif. Maksud dari penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai suatu bangunan sistem norma, setelah itu dilanjutkan dengan menelaah teori-teori, asas-asas, konsep- konsep

hukum, dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yaitu dengan mempelajari buku, jurnal, peraturan perundang-undangan, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah memahami dan menelaah setiap data yang telah didapat, setelah itu akan disajikan dalam bentuk uraian yang telah disusun secara rasional, sistematis, dan logis. Keseluruhan data yang telah diperoleh akan dihubungkan satu sama lainnya serta akan disesuaikan dengan pokok permasalahan yang telah diteliti, sehingga merupakan suatu kesatuan yang utuh dan berkesinambungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak dan Kewajiban Peserta Magang Terkait Upah Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan yang Berlaku

Magang, terutama bagi mahasiswa atau fresh graduates, adalah cara efektif untuk mendapatkan pengalaman kerja dan meningkatkan kemampuan mereka. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri mengatur pemagangan di Indonesia. Menurut Pasal 1 ayat 11 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, "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/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu" (1). Hal ini menunjukkan bahwa pemagangan. Dengan demikian peserta magang memiliki hak dan tanggung jawab, maka dari itu Hak-hak peserta magang diatur dalam Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 6 Tahun 2020.

Tenaga kerja magang adalah program untuk anak muda yang memiliki semangat dan keinginan tinggi dalam bekerja. Mereka berharap dapat memperoleh kompensasi yang layak selain pengalaman pelatihan. Dengan adanya bimbingan yang tepat, pekerja magang dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Program magang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan. Menurut undang-undang, pelatihan kejuruan adalah salah satu bentuk pelatihan yang dilaksanakan secara terintegrasi, menggabungkan pelatihan di lembaga pendidikan dan pengalaman bekerja di bawah pengawasan serta bimbingan langsung dari instruktur atau staf yang lebih berpengalaman. Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan keterampilan pekerja yang tertarik dalam bidang tertentu. Berdasarkan undang-undang Ketenagakerjaan, durasi magang sebaiknya tidak melebihi satu tahun. Selama periode magang, pekerja berhak menerima tunjangan dan/atau tunjangan perjalanan, pengakuan atas kualifikasi mereka, serta asuransi kecelakaan kerja (jaminan sosial tenaga kerja). (Agista, 2023)

Hak dan Kewajiban Pekerja Magang Hak Pekerja Magang:

Hak peserta pemagangan diatur dalam Pasal 13 ayat (1) dan (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang menjelaskan bahwa :

1. Memperoleh bimbingan

Instruktur magang dan pembimbing magang berhak memberi bimbingan dan Peserta magang berhak menerima bimbingan. Untuk mengembangkan ketrampilan dan keahlian peserta magang melalui pengembangan ketrampilan juga peserta magang dapat dipastikan relevansi dengan posisi magang mereka.

2. Memperoleh pemenuhan dan Hak sesuai dengan perjanjian

Peserta magang mempunyai surat perjanjian dan hak hak peserta magang harus dipenuhi sesuai dengan isi perjanjian pemagangan. Perjanjian ini harus mencakup detail tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak, termasuk besarnya uang saku, jangka waktu pemaganga, dan fasilitas- fasilitas lain yang sudah tersedia

3. Memperoleh Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Fasilitas Kesehatan dan juga keselamatan kerja menjadi suatu hal yang penting bagi peserta magang selama mengikuti pemagangan, termasuk yang jika diperlukan akses ke peralatan pelindung diri, ruang istirahat yang aman dan fasilitas medis darurat.

4. Diikutsertakan dalam Program Jaminan Sosial

Jaminan sosial bagi peserta magang berfungsi untuk memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, dan lainnya. Peserta magang juga berhak diikutsertakan dalam program jaminan sosial. Ini termasuk perlindungan dari kecelakaan kerja dan kematian, serta potensi lain seperti pensiun nanti kalau mereka terlanjur masuk ke dalam perusahaan. Peserta magang juga berhak mendapatkan jaminan sosial, termasuk perlindungan dari kecelakaan kerja dan kematian, sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

5. Memperoleh Sertifikasi Pemagangan/Surat Keterangan

Setelah menyelesaikan program magang, peserta berhak menerima sertifikasi pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan. Dokumen ini berguna sebagai referensi saat mereka mencari pekerjaan di masa depan.

Kewajiban Pekerja Magang:

1. Mentaati Perjanjian Pemagangan

Pekerja magang diwajibkan untuk mematuhi perjanjian pemagangan yang telah disepakati bersama antara pihak magang dan perusahaan, yang mencakup kewajiban dan hak masing-masing pihak.

2. Mengikuti program pemagangan hingga selesai

Pekerja magang wajib untuk mengikuti seluruh rangkaian program magang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

3. Mentaati tata tertib yang berlaku pada Penyelenggara Pemagangan Pekerja magang harus mematuhi peraturan dan tata tertib yang diterapkan oleh penyelenggara magang atau perusahaan tempat mereka magang, guna menciptakan suasana kerja yang disiplin dan profesional.

4. Menjaga nama baik Penyelenggara Pemagangan

Pekerja magang memiliki kewajiban untuk menjaga citra dan reputasi baik perusahaan atau penyelenggara magang dengan berperilaku profesional dan bertanggung jawab selama program berlangsung.

5. Ketentuan Upah Tenaga Kerja Magang

Pekerja magang harus memahami dan mengikuti ketentuan yang terkait dengan pembayaran upah atau uang saku, yang biasanya disesuaikan dengan peraturan yang berlaku atau perjanjian antara peserta magang dan penyelenggara magang.

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia memberikan jaminan bagi peserta magang untuk mendapatkan upah dalam bentuk uang saku dan jaminan sosial. Namun, implementasi di lapangan seringkali tidak sesuai harapan, dengan banyak kasus di mana peserta tidak mendapatkan hak-hak mereka secara penuh. Oleh karena itu, penting bagi peserta magang untuk memahami hak dan kewajiban mereka serta memastikan bahwa perjanjian pemagangan yang ditandatangani mencerminkan semua aspek tersebut. Secara keseluruhan, peserta magang memiliki hak untuk mendapatkan bimbingan, fasilitas yang mendukung keselamatan, serta kompensasi finansial seperti uang saku dan perlindungan sosial. Namun, mereka juga memiliki kewajiban untuk mematuhi aturan yang berlaku, menyelesaikan program magang dengan baik, dan menjaga nama baik penyelenggara magang.

Implementasi peraturan ketenagakerjaan dalam memastikan pemberian upah yang adil bagi peserta magang di Indonesia

Secara umum, terdapat hak-hak yang dimiliki oleh peserta magang yang harus diakui dan harus dijamin oleh perusahaan. Hak-hak tersebut meliputi hak untuk mendapatkan pekerjaan, hak untuk menerima kompensasi yang adil, hak untuk berorganisasi dan berkumpul, serta hak atas keamanan dan perlindungan kesehatan di lingkungan kerja (Irawan, 2024). Perlindungan hukum bagi peserta magang di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan, seperti undang-undang ketenagakerjaan, peraturan menteri, peraturan pemerintah, dan peraturan lainnya yang mengatur hubungan kerja. Perlindungan ini mencakup hak-hak dasar dan kewajiban perusahaan atau penyelenggara magang untuk memberikan pelatihan dan pembinaan kepada peserta. Program pemagangan bertujuan untuk mempromosikan pembentukan keterampilan, dan pengetahuan, memfasilitasi tenaga kerja dengan menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia kerja, membantu perusahaan memenuhi kebutuhan tenaga kerja, serta memberikan pelatihan keterampilan kepada kaum muda agar siap menghadapi

dunia kerja. Selain itu, kegiatan pemagangan dapat meningkatkan keterampilan teknis, dan membentuk keterampilan non-teknis (soft skills) peserta, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi di perusahaan. Pelaksanaan pemagangan Indonesia melibatkan dua pihak: peserta magang dan penyelenggara yang dapat berupa perusahaan atau instansi pemerintah. Peserta magang adalah individu yang menjalani program pelatihan atau pembelajaran praktis di suatu tempat dengan tujuan memperoleh pengalaman kerja (Katihokang, 2024).

Program pemagangan di Indonesia merupakan salah satu elemen penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak program magang yang tidak mencantumkan upah bagi pesertanya. Perusahaan yang menjalankan praktik magang tanpa memberikan upah sering kali menawarkan keuntungan lain, seperti jaringan relasi yang luas, sertifikat, bimbingan, dan rekomendasi bagi peserta yang berprestasi sebagai magang terbaik. Akibatnya, peserta magang tidak mendapatkan hak mereka terkait uang saku yang seharusnya diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. Selain itu, perusahaan juga tidak mematuhi ketentuan mengenai perjanjian kerja yang berlaku. Meskipun ada regulasi yang mengatur tentang pemberian uang saku, besaran uang saku yang harus disediakan perusahaan kepada peserta magang belum sepenuhnya ditegakkan (Aini, 2020). Dalam konteks global, setiap negara memiliki pendekatan yang beragam terhadap program magang. Sebagian negara menetapkan regulasi ketat yang mewajibkan perusahaan membayar upah kepada pemagang, sementara yang lain mengizinkan magang tanpa upah, dengan alasan seperti pendidikan atau pelatihan. Isu-isu terkait hak pemagang, kualitas pelatihan, dan pertimbangan etika tentang magang tanpa upah menjadi perhatian di tingkat internasional. Di Indonesia, meskipun terdapat pengaturan dalam Hukum Ketenagakerjaan mengenai pemagangan, masih terdapat kesenjangan antara pelaksanaan di lapangan dan aturan hukum yang berlaku.

Menurut Konvensi ILO, pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan penegakan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, termasuk pemantauan pelaksanaan perjanjian magang agar kesepakatan antara pemagang dan pengusaha dijalankan dengan baik. Pengawasan ini melibatkan partisipasi berbagai pihak, seperti serikat pekerja atau asosiasi buruh, selain pengawas ketenagakerjaan, untuk menjamin bahwa hak-hak pemagang dilindungi dan kondisi kerja mereka. Pengawasan yang baik juga bertujuan meningkatkan kualitas pelatihan dan pengalaman kerja yang diterima pemagang, sehingga mereka mendapatkan manfaat optimal dari program tersebut. Hal ini sesuai dengan Pasal 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur kewajiban perusahaan untuk memberikan pelatihan yang efektif. Untuk memastikan pemenuhan hak dan kewajiban pemagang, perlu keterlibatan serikat pekerja dalam memberikan masukan terhadap kurikulum dan kontrak magang. Langkah ini memperkuat peran pengawas ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menetapkan tugas pengawas untuk menjamin kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan.

Selain itu, regulasi mengenai pemanfaatan serikat pekerja juga perlu diperbarui untuk mengoptimalkan pengawasan ini, sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan, yang mengatur pelaksanaan program magang secara profesional dan berbasis hukum (Sandra, 2024). Akan tetapi masih minimnya pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar hak dan kewajiban peserta magang. Sehingga masih banyak perusahaan yang tidak memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang sama dengan pekerja tetap, tidak memberikan uang saku bagi peserta magang baik dalam bentuk uang transport maupun insentif.

Masih terdapat praktik diskriminasi terhadap peserta magang, seperti penugasan yang tidak sesuai dengan bidang magang atau keterbatasan akses terhadap informasi dan pelatihan yang seharusnya diberikan oleh perusahaan. Banyak perusahaan kurang memahami atau mengabaikan hak dan kewajiban peserta magang, yang sering kali menyebabkan tidak diberikannya uang saku atau tunjangan, terutama bagi peserta magang dalam program tanpa upah. Praktik magang tanpa upah ini dapat memperburuk ketimpangan sosial-ekonomi dan menghalangi kesempatan bagi individu dari keluarga kurang mampu, karena tidak semua orang dapat bekerja tanpa kompensasi.

Ketidaksesuaian antara perjanjian magang dan pelaksanaannya, terutama jika perusahaan tidak memberikan hak peserta magang seperti yang diatur dalam Pasal 22 dan Pasal 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berisiko menimbulkan eksploitasi tenaga kerja. Padahal, tujuan utama pemagangan adalah untuk meningkatkan atau mengembangkan kompetensi sebelum memasuki dunia kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 21 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan yang mewajibkan perusahaan memberikan uang saku dan fasilitas pendukung selama program berlangsung. Namun, akibat kurangnya kesadaran dan kepatuhan, hak-hak pemagang yang tercantum dalam perjanjian sering kali diabaikan, termasuk ketentuan tentang pemberian uang saku yang menjadi salah satu elemen penting dalam mendukung kesejahteraan peserta magang.

Menurut pandangan Soepomo, hubungan kerja merupakan keterkaitan antara pekerja dan pengusaha yang terbentuk melalui perjanjian kerja. Dalam perjanjian tersebut, pekerja setuju untuk memberikan tenaga atau jasa mereka dengan imbalan upah yang dibayarkan oleh pengusaha. Hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai alat untuk melindungi pekerja, yang sering kali berada pada posisi lebih lemah, guna mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan kerja. Perlindungan ini bertujuan untuk menjaga kesetaraan hak asasi manusia dan mengurangi kesenjangan status sosial-ekonomi. Meskipun pekerja dan pengusaha memiliki persamaan mendasar sebagai sesama manusia, terdapat perbedaan signifikan dalam hal status sosial-ekonomi, di mana pekerja bergantung pada penghasilan yang diberikan oleh pengusaha. Keadilan sosial dalam dunia kerja dapat dicapai dengan melindungi pekerja dari dominasi berlebihan oleh pengusaha melalui perangkat hukum yang ada. Ketimpangan kekuasaan ini sering memengaruhi isi perjanjian kerja, di mana pengusaha cenderung memiliki pengaruh lebih besar dalam menentukan ketentuan yang lebih menguntungkan bagi mereka (Manulang, 1987).

Guna mengatasi permasalahan tersebut, perlindungan hukum menjadi elemen yang sangat penting. Perlindungan terhadap pekerja, termasuk peserta magang, bertujuan untuk memastikan pemenuhan hak-hak dasar mereka, memberikan kesempatan yang setara, dan menjamin perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Upaya ini meliputi pemberian pedoman, bantuan finansial, serta peningkatan kesadaran akan hak asasi manusia, dengan perlindungan baik secara fisik maupun sosial-ekonomi melalui kebijakan yang ada.

Dalam praktiknya, meskipun peserta magang sering bekerja dalam lingkungan kerja penuh waktu, mereka sering kali tidak menerima hak-hak yang seharusnya, seperti pembayaran upah minimum yang diwajibkan. Peserta magang akademik, misalnya, sering tidak memperoleh uang saku meskipun tugas yang mereka lakukan setara dengan pekerjaan karyawan tetap. Padahal, peserta magang tidak hanya menerapkan pengetahuan teoritis dari pendidikan mereka, tetapi juga memperoleh pengalaman praktis dan tacit knowledge di lapangan. Oleh karena itu, peserta magang yang melaksanakan tugas sebanding dengan karyawan tetap seharusnya menerima upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, sekaligus meningkatkan kesejahteraannya.

Namun, terdapat pandangan bahwa peserta magang, termasuk mahasiswa, tidak seharusnya menerima upah. Di sisi lain, perlindungan hukum yang wajib diketahui oleh peserta magang adalah batasan waktu kerja maksimal 8 jam per hari, sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Aturan ini dirancang untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja peserta magang dan memastikan bahwa mereka mendapatkan pengalaman kerja yang adil dan bermartabat. Peserta magang tidak seharusnya menerima upah, termasuk mahasiswa. Bentuk perlindungan hukum yang wajib diketahui oleh peserta magang yakni mengenai batasan maksimal waktu kerja 8 jam per hari berdasarkan pasal 77 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Perlindungan hukum hak peserta magang merupakan aspek yang penting dalam menjaga keadilan dan kesejahteraan para peserta magang. Ada beberapa bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada peserta magang, hal-hal tersebut meliputi:

- a. Undang-undang/ Peraturan Tentang Pemagangan
Dengan adanya undang-undang atau peraturan yang secara khusus mengatur hak dan kewajiban peserta magang, seperti upah minimum, jam kerja, kondisi kerja yang aman dan perlindungan terhadap tindakan diskriminasi.
- b. Perjanjian Pemagangan

Perjanjian pemagangan yang jelas antara pihak peserta magang dan pihak penyelenggara magang dapat menetapkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.

c. Hak Asasi Manusia

Seperti hak atas mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif, juga melindungi peserta magang. Pengaduan atas pelanggaran hak asasi manusia dapat diajukan kepada badan perlindungan hak asasi manusia.

d. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Bagi peserta magang sangat penting untuk memastikan bahwa mereka sedang bekerja dalam lingkungan yang sehat dan aman. Perlindungan-perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi peserta magang dapat berupa pemberian informasi dan pelatihan K3, penggunaan peralatan pelindung diri (APD) yang sesuai untuk mengurangi resiko cedera atau terkena paparan bahan yang berbahaya sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dampak Praktik Magang Tanpa Upah terhadap Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Peserta Magang di Indonesia

Praktik magang tanpa upah di Indonesia memberikan dampak yang signifikan terhadap perlindungan hukum dan kesejahteraan peserta magang, meskipun sudah ada regulasi yang mengatur terkait program magang. Salah satu dasar hukum yang mengatur program magang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara umum mengatur hak-hak pekerja, termasuk didalamnya ketentuan mengenai upah. Namun, meskipun sudah terdapat banyak regulasi yang mengatur, kenyataannya banyak perusahaan yang tidak memberikan upah kepada peserta magang, yang kemudian menimbulkan pertanyaan mengenai perlindungan hukum bagi mereka. Seperti yang dikemukakan oleh M. S. H. Siregar dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (2018), magang tidak hanya berfungsi sebagai ajang pembelajaran, tetapi juga sebagai kontribusi nyata bagi perusahaan (Siregar, 2018). Selanjutnya, Siregar juga menambahkan bahwa meskipun program magang sering dipandang sebagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan, peserta magang tetap memiliki hak atas perlindungan dasar. Salah satunya adalah hak untuk mendapatkan imbalan yang setimpal jika pekerjaan yang mereka lakukan memberi manfaat kepada perusahaan (Soeroso, 2015). Praktik magang tanpa upah berisiko melanggar prinsip dasar dari hukum ketenagakerjaan yang menjamin kesejahteraan dan hak-hak pekerja dalam bentuk kompensasi yang adil atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Selain hak atas upah, peserta magang juga berhak atas perlindungan hukum yang memastikan keselamatan dan kesejahteraan mereka. Seperti yang dijelaskan oleh R. Soeroso, meskipun status peserta magang tidak sepenuhnya sama dengan pekerja tetap, mereka tetap berhak atas perlindungan dasar dari risiko kerja, diskriminasi, dan pelecehan. Pemberian upah kepada peserta magang adalah bagian dari penghormatan terhadap hak asasi manusia dan kesejahteraan sosial mereka. Praktik magang tanpa upah, yang masih berlangsung di banyak sektor industri, sering kali tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi peserta magang. Hal ini tercermin dalam kesulitan mereka untuk mengakses fasilitas seperti jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang biasanya diberikan kepada pekerja tetap. Akibatnya, peserta magang yang tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya berisiko mengalami kerugian baik secara finansial maupun dari sisi perlindungan sosial.

Praktik magang tanpa upah juga menciptakan kesenjangan sosial yang lebih besar di masyarakat. Peserta magang dari latar belakang ekonomi yang lebih rendah mungkin merasa terpaksa untuk menerima magang tanpa upah demi mendapatkan pengalaman kerja, sementara mereka yang berasal dari latar belakang yang lebih mampu dapat memilih untuk tidak terlibat dalam praktik semacam itu. Hal ini menyebabkan ketidakadilan dalam akses terhadap peluang kerja yang berharga, yang seharusnya dapat diakses oleh semua kalangan. Data milik Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) pada tahun 2022 menunjukkan bahwa lebih dari 60% peserta magang yang tidak dibayar merasa bahwa mereka tidak mendapatkan pengalaman yang sebanding dengan waktu dan usaha yang mereka investasikan (API, 2022). Ini menunjukkan bahwa tidak hanya aspek finansial yang terpengaruhi, tetapi juga kualitas pengalaman belajar yang seharusnya menjadi tujuan utama dari program magang.

Ditinjau dari perspektif kesejahteraan sosial, praktik magang tanpa upah juga memberikan

dampak buruk bagi kondisi mental dan emosional peserta magang. Dalam banyak kasus, peserta magang yang tidak menerima upah mengalami stres dan rasa tidak puas, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dan menurunkan kualitas pengalaman magang itu sendiri. Wahyuni mengungkapkan bahwa kesejahteraan sosial tidak hanya meliputi akses terhadap fasilitas fisik, tetapi juga terhadap rasa dihargai dan dihormati dalam dunia kerja (Wahyuni, 2021). Magang tanpa upah dapat menurunkan motivasi peserta magang karena mereka merasa tidak dihargai, baik dari segi finansial maupun dalam hal pengakuan terhadap kontribusi mereka. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Anwar (2022) mengungkapkan bahwa peserta magang yang bekerja tanpa upah cenderung merasa lebih tertekan dan kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal karena mereka merasa tidak mendapatkan imbalan yang setimpal dengan usaha yang dikeluarkan. Selain itu, dampak sosial dari magang tanpa upah juga sangat nyata, mereka yang tidak dibayar sering kali harus mengandalkan orang tua atau pihak lain untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, yang dapat menambah beban mental dan mempengaruhi hubungan sosial mereka. Oleh karena itu, magang yang tidak memberikan upah dapat memperburuk ketimpangan sosial dan ekonomi, serta menghambat pencapaian kesejahteraan yang layak bagi peserta magang, terutama yang berasal dari latar belakang ekonomi yang lebih rendah.

Dalam jangka panjang, praktik magang tanpa upah dapat menciptakan kesenjangan dalam peluang kerja bagi para peserta magang. Magang tanpa upah dapat memberikan dampak buruk terhadap perkembangan karir peserta magang, karena mereka tidak mendapatkan peluang untuk mengakumulasi pengalaman yang bernilai di pasar kerja, serta kekurangan keterampilan dalam mengelola pekerjaan yang memerlukan kompensasi finansial yang jelas. Dalam buku *Magang dan Pengaruhnya terhadap Dunia Kerja* (2017), penulis Agustinus menekankan bahwa magang seharusnya menjadi jalan bagi peserta untuk memperoleh pengalaman yang diakui di pasar kerja (Agustinus, 2017). Namun, magang tanpa upah justru menempatkan peserta pada posisi yang lebih lemah, karena mereka tidak mendapatkan pengalaman kerja yang dihargai secara finansial. Hal ini menyulitkan peserta magang untuk memperoleh pekerjaan tetap setelah menyelesaikan program magang. Ketika magang tidak memberikan upah, peserta magang cenderung tidak dapat memanfaatkan pengalaman yang mereka peroleh sebagai modal untuk bersaing di dunia kerja, sehingga memperburuk ketimpangan dalam akses terhadap kesempatan kerja yang layak. Hal ini tentunya dapat menghambat kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang dimiliki, serta mengurangi daya saing mereka di pasar tenaga kerja.

Di sisi lain, apabila dinilai dari sudut pandang perusahaan, dampak jangka panjang dari praktik magang tanpa upah dapat mempengaruhi cara perusahaan dalam merekrut dan mempertahankan bakat. Perusahaan yang secara rutin memanfaatkan peserta magang tanpa memberikan kompensasi dapat merusak reputasi mereka di mata calon karyawan di masa depan. Dalam era dimana kesadaran akan keadilan sosial dan etika kerja semakin meningkat, perusahaan yang tidak memperhatikan kesejahteraan peserta magang berisiko kehilangan akses ke talenta terbaik yang lebih memilih untuk bekerja di perusahaan yang menghargai kontribusi mereka. Hal ini telah dibuktikan oleh sejumlah studi yang menunjukkan bahwa perusahaan yang menawarkan program magang yang adil dan berbayar cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan citra perusahaan yang lebih baik di masyarakat (Hidayat, 2020).

Selain itu, praktik magang tanpa upah juga berisiko melanggar prinsip keadilan sosial yang seharusnya tercermin dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Buku *Reformasi Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Sosial* oleh A.

R. Hidayat (2020) menyebutkan bahwa sistem magang yang tidak memberikan upah juga berarti mengabaikan potensi pelanggaran terhadap prinsip keadilan sosial, di mana setiap pekerja, meskipun dalam status magang, seharusnya mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya (Sari, 2021). Praktik ini menciptakan ketidakadilan bagi peserta magang, terutama bagi mereka yang berasal dari keluarga dengan kondisi ekonomi yang terbatas, yang membutuhkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan dasar. Program Magang yang dijalankan tanpa memberikan upah juga dapat merugikan peserta magang dalam hal akses ke jaminan sosial dan kesehatan. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan peserta magang untuk mengikuti skema jaminan sosial yang biasa diberikan kepada

pekerja formal, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, yang tidak mencakup peserta magang yang tidak menerima upah.

Dalam hal ini, negara perlu mengevaluasi kembali regulasi yang ada untuk memastikan bahwa peserta magang yang tidak mendapatkan upah tetap memperoleh perlindungan sosial yang memadai, baik dari sisi kesehatan, kecelakaan kerja, maupun pensiun. Mahfud dalam *Sistem Perlindungan Sosial di Indonesia* (2022), menyarankan agar kebijakan yang ada mengatur dengan lebih tegas hak-hak peserta magang, termasuk pemberian upah yang layak, untuk memastikan bahwa kesejahteraan mereka terlindungi. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk mengeluarkan kebijakan yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan upah yang adil dan layak, sekaligus memberikan akses terhadap jaminan sosial kepada peserta magang sebagai bagian dari upaya untuk memastikan kesejahteraan mereka. Pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya juga perlu melakukan evaluasi dan penegakan hukum yang lebih baik terkait praktik magang di Indonesia. Penegakan hukum yang lebih baik akan memastikan bahwa hak-hak peserta magang terlindungi dan bahwa mereka mendapatkan upah yang layak atas kontribusi mereka. Selain itu, perlu adanya sosialisasi yang lebih luas mengenai hak-hak peserta magang agar mereka lebih sadar akan posisi mereka dan dapat memperjuangkan hak-hak tersebut. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kesejahteraan peserta magang dapat ditingkatkan, dan praktik magang tanpa upah dapat diminimalkan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan di Indonesia.

SIMPULAN

1. Program magang di Indonesia diatur oleh undang-undang sebagai bagian dari pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan pengalaman peserta. Peserta magang memiliki hak, seperti mendapatkan bimbingan, fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, kompensasi finansial, serta sertifikasi pemagangan. Di sisi lain, mereka juga berkewajiban untuk mematuhi perjanjian, menyelesaikan program, dan menjaga tata tertib serta nama baik penyelenggara magang. Program ini dirancang untuk memberikan manfaat bagi peserta dan perusahaan, namun penting untuk memastikan pelaksanaan yang sesuai dengan regulasi guna melindungi hak-hak peserta dan mendukung keberhasilan tujuan pemagangan.
2. Peserta magang di Indonesia memiliki hak yang harus diakui oleh perusahaan, termasuk hak atas pekerjaan, kompensasi yang adil, berorganisasi, serta perlindungan kesehatan dan keselamatan. Meskipun ada regulasi seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, banyak program magang yang tidak memberikan upah dan melanggar perjanjian kerja, menyebabkan pelanggaran hak pemagang. Pengawasan ketenagakerjaan dan partisipasi serikat pekerja diperlukan untuk melindungi hak-hak ini, mengingat banyak perusahaan kurang memahami kewajiban mereka, yang dapat memperburuk ketimpangan sosial-ekonomi. Perlindungan hukum bagi peserta magang mencakup undang-undang pemagangan, perjanjian pemagangan, hak asasi manusia, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Dengan adanya perlindungan ini, diharapkan peserta magang dapat bekerja dalam kondisi yang adil dan bermartabat.
3. Praktik magang tanpa upah di Indonesia berdampak negatif pada perlindungan hukum, kesejahteraan sosial, dan keadilan bagi peserta magang. Meskipun magang bertujuan meningkatkan kompetensi, banyak perusahaan tidak memberikan imbalan meski kontribusi peserta menguntungkan. Hal ini menimbulkan ketimpangan sosial, terutama bagi peserta dari latar belakang ekonomi rendah, serta memengaruhi kesehatan mental dan emosional mereka akibat stres dan ketidakpuasan. Praktik ini juga mengurangi daya saing peserta di pasar kerja, menciptakan kesenjangan karir, dan berisiko melanggar prinsip keadilan sosial. Selain itu, peserta magang yang tidak dibayar tidak dapat mengakses jaminan sosial seperti BPJS, sehingga memperburuk kondisi mereka. Pemerintah diharapkan mengevaluasi regulasi dengan mewajibkan perusahaan memberikan upah layak dan jaminan sosial, serta meningkatkan penegakan hukum dan sosialisasi hak-hak peserta magang untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil.

SARAN

1. Program magang merupakan langkah penting dalam pengembangan kompetensi dan kesiapan kerja

- generasi muda, namun agar benar-benar bermanfaat, diperlukan peran aktif dari semua pihak dalam memastikan pelaksanaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pemerintah harus memperkuat regulasi, meningkatkan pengawasan, serta mengedukasi masyarakat dan perusahaan mengenai pentingnya penghormatan terhadap hak-hak peserta magang, termasuk pemberian bimbingan yang berkualitas, kompensasi yang layak, dan perlindungan yang memadai. Perusahaan, pada gilirannya, harus menyadari bahwa memberikan imbalan yang adil tidak hanya mendukung kesejahteraan peserta magang tetapi juga meningkatkan reputasi dan daya saing mereka.
2. Penting juga untuk menegaskan bahwa perlindungan hak peserta magang harus menjadi prioritas bagi semua pihak, termasuk pemerintah, perusahaan, masyarakat, serta lembaga terkait seperti serikat pekerja dan organisasi non-pemerintah, untuk mengawasi implementasi kebijakan dan memberikan dukungan kepada peserta magang. Dengan kolaborasi ini, kita dapat menciptakan lingkungan magang yang lebih adil, berkeadilan sosial, dan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi peserta sebagai bagian dari pengembangan karier mereka.
 3. Langkah konkret diperlukan untuk memastikan program magang di Indonesia menjadi sarana pembangunan sumber daya manusia yang bermartabat dan berkelanjutan. Melalui upaya bersama, pengalaman magang dapat bermanfaat tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga mendukung pengembangan tenaga kerja yang terampil, berdaya saing, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja, mewujudkan sistem magang yang lebih baik di masa depan.

REFERENSI

- Agustinus, D. (2017). "Magang dan Pengaruhnya terhadap Dunia Kerja". Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Hidayat, A. R. (2020). "Reformasi Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Sosial". Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada.
- Siregar, M. S. H. (2018). "Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia". Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Mahfud, M. (2022). "Sistem Perlindungan Sosial di Indonesia". Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Soeroso, R. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wahyuni, I. (2021). "Kesejahteraan Sosial dan Ekonomi dalam Dunia Kerja". Surabaya: Penerbit Airlangga.
- Aini, N. Q. (2024). "Implementasi Perjanjian Magang Tanpa Upah dalam Perspektif Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020". 10-12.
- Andriani, D., dan Anwar, M. (2022). "Dampak Magang Tanpa Upah Terhadap Kesejahteraan Peserta Magang di Indonesia". *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(2), 45-60.
- Arifin, M., dan Nurhayati, S. (2022). "Dampak Program Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Indonesia." *Jurnal Pendidikan dan Ketenagakerjaan*, 10(2), 123-135.
- Asosiasi Pengusaha Indonesia. (2022). "Laporan Penelitian tentang Praktik Magang di Indonesia." Jakarta: APINDO.
- Husein, I. (2023). *Perlindungan Hukum Peserta Magang dalam Perspektif Ketenagakerjaan di Indonesia*. *Jurnal Hukum Pekerjaan*, 15(2), 115- 130.
- Prawira, T. (2022). *Penerapan Upah Magang di Indonesia: Antara Kewajiban dan Ketidakadilan*. *Jurnal Sosial Ekonomi*, 8(1), 45-58.
- Widyanti, R. (2021). *Dampak Magang Tanpa Upah terhadap Kesejahteraan Peserta Magang di Indonesia*. *Jurnal Ketahanan Sosial*, 12(4), 200- 215.
- Sari, R., & Prabowo, D. (2023). "Kepatuhan Perusahaan terhadap Peraturan Ketenagakerjaan bagi Peserta Magang." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 5(1), 45-58.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. (2021). "Laporan Tahunan tentang Perlindungan Hak Pekerja di Indonesia." Jakarta: Komnas HAM.
- Rahman, A., & Siti, N. (2024). "Dampak Psikologis Magang Tanpa Upah terhadap Kesejahteraan Peserta Magang." *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 12(1), 67-80.
- Irawan, A. D., & Wahyuningsih, V. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Mahasiswa Magang Yang Dipekerjakan Sebagai Buruh Dalam Perspektif Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 15(1), hlm: 47.



-
- Katihokang, K. D., Pinasang, D. R., & Tinangon, E. (2024).
Sandra, R., Pinasty, P. B., Na'im, M. A., & Ananta, Z. (2024). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Praktik Magang Tanpa Upah. *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 4(2), 65-7
Manulang, S. H. (1987). *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*. Penebit Rineka Cipta, Jakarta.