

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PRAKTIK MAGANG TANPA UPAH

Rosalina Sandra¹, Putriana Budhi Pinasty², Muhammad Ainun Na'im³, dan Zhafira Ananta⁴

Hukum Universitas Tidar

e-mail: rosalinas180320@gmail.com, p3pinasty@gmail.com,
inunzuzron@gmail.com, dan zhafirapadfoot@gmail.com

Abstrak

Magang merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, namun seringkali praktik magang tanpa upah dimanfaatkan oleh perusahaan untuk eksploitasi tenaga kerja. Penelitian ini mengkaji regulasi ketenagakerjaan terkait magang tanpa upah, pandangan masyarakat Indonesia, peran pemerintah sebagai pengatur ketenagakerjaan, serta perlindungan hukum dan pemenuhan hak pemagang tanpa upah berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif normatif dengan pengumpulan data melalui studi literatur dan analisis perundang-undangan terkait. Hasil analisis menyoroti pentingnya penegakan hukum untuk memastikan pemenuhan hak-hak pemagang dan mencegah eksploitasi dalam praktik pemagangan. Penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang regulasi ketenagakerjaan terkait magang tanpa upah, serta memberikan rekomendasi kebijakan untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pemagang tanpa upah. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap praktik magang tanpa upah sangat penting untuk memastikan keadilan, kepatuhan, dan efektivitas dalam perlindungan terhadap peserta pemagang.

Kata kunci: Tenaga Kerja; Upah; Magang

1. Pendahuluan

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional Indonesia. Pertumbuhan industri dan ekonomi Indonesia dibarengi dengan kemajuan penting dalam undang-undang ketenagakerjaan. Modifikasi ini mengatasi sejumlah permasalahan, termasuk undang-undang ketenagakerjaan hingga perlindungan hak kerja.

Saat ini, salah satu undang-undang yang menjadi landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur berbagai aspek mengenai ketenagakerjaan di antaranya adalah hak-hak tenaga kerja, hubungan kerja, upah, perlindungan tenaga kerja, dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.¹

Upah bagi pekerja merupakan salah satu unsur yang sering menimbulkan perselisihan. Sudah menjadi rahasia umum bahwa dalam hal upah, pekerja dan pengusaha akan memiliki pandangan yang berbeda. Bagi pekerja, mendapatkan upah adalah tujuan utama dalam pekerjaan karena hal ini mempengaruhi kemampuan mereka untuk bertahan hidup dan mengambil risiko dalam hidup mereka. Oleh

¹ Mikael, Ningsih, Aridho, Yanti, Anisa, Silverius, Ramsul, Ibrahim, "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial, Vol. 2, No. 1 (2024) Hal. 25-43

karena itu pekerja ingin mendapatkan bayaran yang sebesar-besarnya. Untuk meminimalkan pengeluaran mereka, pengusaha memandang upah hanya sebagai salah satu aspek dari biaya produksi usaha mereka. Karena ketidaksepakatan ini, undang-undang ketenagakerjaan diberlakukan untuk melindungi pekerja, karena posisi mereka pasti akan lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha.²

Hal tersebut seringkali terjadi pada dunia magang. *Internship* atau biasa yang sering dikenal sebagai magang merupakan program yang dibuat untuk memberi kesempatan bagi mahasiswa/mahasiswi untuk mengembangkan kemampuannya baik *hard skill* maupun *soft skill* di dunia industri sesuai dengan bidang yang ditekuni. Definisi lain dari program magang adalah pekerjaan sementara yang dilakukan untuk memberi manfaat bagi perusahaan yang bersifat tidak tetap. Menurut Pasal 1 angka 11, "Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah 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."

Dalam pelaksanaannya program pemagangan, suatu perusahaan harus mempunyai perjanjian magang yang ketentuannya sama dengan perjanjian bagi pekerja tetap yang isinya memuat hak dan kewajiban peserta, hak dan kewajiban penyelenggara program, dan jenis program dan kejuruan. Penggunaan perjanjian magang sangat penting dalam mencegah adanya penyalahgunaan terhadap pekerja magang di lingkungan kerja. Dengan kata lain, pekerja magang perlu menyadari hak-hak yang menjadi hak mereka sebagai konsekuensi dari kerja keras mereka. Diantaranya adalah perlunya upah dibayarkan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ada. Dijelaskan pada Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 22 Tahun 2009 yaitu dalam kontrak magang harus berwujud antara hak dan kewajiban pekerja magang maupun pengusaha, serta jelas rentang waktu masa magangnya.

Bersamaan dengan perkembangan masa, berbagai macam *startup* mulai membuka program magang yang tidak dibayar (*unpaid internship*). Meski magang tidak dibayar, namun banyak generasi milenial yang tertarik untuk ikut serta karena ketatnya persaingan. Karena pengalaman kerja yang lebih signifikan dianggap lebih penting di lingkungan kerja selanjutnya, dipadukan dengan semakin berkembangnya minat karir.³ Faktor lain yang meningkatkan daya tarik program magang meski tidak dibayar adalah dengan pengalaman yang ditawarkan oleh tempat magang yang memberikan detail tentang lini bisnis dan budaya kerja organisasi sehingga dapat menyesuaikannya dengan jalur karir pilihan pekerja magang.⁴ Dalam pelaksanaannya program magang kerap dipandang remeh oleh perusahaan. Perjanjian magang yang tidak mematuhi persyaratan peraturan perundang-undangan, hak upah yang tidak dibayarkan, pekerjaan yang terlalu banyak, dan waktu lembur yang berlebihan merupakan contoh eksploitasi terhadap pekerja magang atas hak-hak pekerja magang.

² Imtiyaz Suraya, Donri Wahyu "Praktik *Unpaid Internship* Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus Campuspedia):", Jurnal Hukum, Vol. 15. No. 1 (2023)

³ "UNDERSTANDING THE IMPACT OF UNPAID INTERNSHIPS ON COLLEGE STUDENT CAREER DEVELOPMENT AND" (n.d)."

⁴ Hayati "EVALUASI PESERTA MAGANG DI INSTANSI PEMERINTAH DENGAN METODE BEKERJA DI RUMAH (Studi Kualitatif Sebagai Persiapan Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka)", Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM, Vol. 10 No.2 (2021), Hal.54-71

2. Tinjauan Pustaka

Magang telah menjadi strategi utama untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Melalui magang, seseorang diharapkan bisa langsung terlibat dalam dunia kerja, mengaplikasikan pengetahuan teoritis dan praktis yang mereka peroleh selama pendidikan. Pengalaman ini tidak hanya memberikan wawasan nyata tentang dinamika tempat kerja, tetapi juga mengasah keterampilan mereka sehingga lebih siap menghadapi tantangan profesional di masa depan.

Praktik magang bukanlah semata-mata domain bagi siswa atau mahasiswa dalam proses pembelajaran mereka; sebaliknya, para lulusan sarjana juga sering mengambil bagian dalam kegiatan ini sebagai upaya untuk mengasah dan menyeimbangkan kemampuan sebelum melangkah ke dalam dunia kerja profesional. Bagi para lulusan, praktik magang memberikan kesempatan yang berharga untuk menerapkan pengetahuan yang mereka dapatkan selama masa pendidikannya ke dalam konteks nyata di tempat kerja. Dengan demikian, mereka dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih mendalam, memperluas jaringan profesional mereka, dan mengidentifikasi area di mana mereka perlu meningkatkan keterampilan atau pengetahuan tambahan sebelum memasuki karier mereka secara penuh.

Secara yuridis, praktik magang merupakan bagian dari sistem pelatihan yang diberlakukan secara terpadu di lembaga pelatihan, di mana peserta magang akan terlibat secara langsung dalam aktivitas produksi barang dan/atau jasa di sebuah perusahaan. Dalam hal ini, para peserta magang bekerja di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang memiliki pengalaman lebih dalam proses bekerja. Definisi dan regulasi mengenai magang di Indonesia diatur secara khusus dalam Pasal 21 hingga Pasal 29 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal tersebut, yang merupakan bagian integral dari UU Ketenagakerjaan, menjelaskan secara rinci tentang tata cara penyelenggaraan magang, hak dan kewajiban peserta magang, serta tanggung jawab perusahaan tempat magang berlangsung. Pentingnya magang sebagai salah satu metode pembelajaran praktis dalam mempersiapkan tenaga kerja di Indonesia ditegaskan oleh keberlanjutan Pasal-pasal ini, yang tidak diubah atau dicabut oleh UU Cipta Kerja, yang berlaku saat ini.

Selain regulasi dalam UU Ketenagakerjaan, aturan yang spesifik mengenai magang anak juga telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Peraturan ini memberikan panduan yang lebih detail tentang tata cara pelaksanaan magang, perlindungan, dan hak-hak anak magang di Indonesia.

Perjanjian magang, meskipun memiliki persamaan dengan kontrak kerja, memperlihatkan ciri khasnya sendiri. Menurut ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, dalam perjanjian program magang wajib mencakup secara jelas hak dan tanggung jawab baik dari peserta magang maupun perusahaan penyelenggara program magang. Termasuk di dalamnya adalah ketentuan tentang upah bagi karyawan magang, yang harus dipertimbangkan dengan cermat sesuai dengan aturan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 22 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa peserta magang hak-hak penting, seperti penerimaan uang saku dan/atau uang transportasi, jaminan sosial tenaga kerja, serta sertifikat sebagai bukti kelulusan dari program magang yang diikuti. Pengaturan lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban peserta magang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020, terutama dalam Pasal 13 dan Pasal 14. Salah satu aspek yang diatur

adalah pemberian uang saku kepada peserta magang, yang mencakup biaya transportasi, uang makan, dan insentif lainnya.

Unpaid internship, atau yang dikenal sebagai magang tanpa upah, merujuk pada jadwal kerja sementara di mana para profesional baru dapat mengamati lingkungan kerja kantor dan memperoleh pengalaman tanpa menerima kompensasi finansial. Meskipun praktik ini telah ada sejak lama, unpaid internship kini menjadi topik yang hangat diperbincangkan. Hal ini disebabkan oleh banyaknya kritik yang mengemuka, di mana program ini dinilai kurang memberikan manfaat yang signifikan dan dianggap melanggar hak-hak peserta magang. Salah satu hak yang dianggap penting bagi peserta magang adalah hak untuk menerima kompensasi berupa uang saku atau biaya transportasi. Oleh karena itu, unpaid internship dapat dianggap sebagai kegiatan yang tidak mematuhi ketentuan hukum yang berlaku. Dengan tidak adanya kompensasi finansial bagi peserta magang, hal ini menimbulkan pertanyaan terkait legalitas dan keadilan dari praktik tersebut.

Sebelumnya, sebuah penelitian oleh Lady dan rekan-rekannya telah mengulas praktik pemagangan di Indonesia.⁵ Penelitian ini fokus pada hubungan hukum antara tenaga kerja magang dan penyelenggara pemagangan, dengan meninjau peraturan perundang-undangan yang berlaku serta evaluasi terhadap perlindungan bagi tenaga kerja magang terhadap pemagangan tanpa upah. Penelitian tersebut mengadopsi metode yuridis normatif dan menyimpulkan bahwa perjanjian pemagangan memainkan peran krusial dalam pelaksanaan pemagangan. Dalam perjanjian ini, terdapat penjelasan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak, rincian program pemagangan, durasi, serta besaran uang saku bagi pemagang di dalam negeri. Bagi pemagang di luar negeri, perjanjian mencakup juga uang saku, transportasi, perlindungan, pembiayaan program, dan mekanisme penyelesaian perselisihan. Tanpa adanya perjanjian tersebut, pemagangan dianggap tidak sah, sehingga status pemagang berubah menjadi tenaga kerja atau buruh, dan ketidakpatuhan terhadap perjanjian pemagangan akan dianggap sebagai wanprestasi. Regulasi yang ada menjamin bahwa pemagang berhak mendapatkan upah, menunjukkan adanya kepastian dan perlindungan hukum bagi pemagang, yang harus ditegakkan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Selain itu, perjanjian pemagangan juga memberikan perlindungan tambahan untuk memastikan pemenuhan hak-hak pemagang, terutama dalam hal upah.

Penelitian sebelumnya, yang berjudul "Praktik Unpaid Internship dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus Campuspedia)" oleh Suraya Intiyaz dan rekan-rekannya, mengulas tren meningkatnya program pemagangan tanpa upah sejalan dengan persaingan yang semakin ketat di pasar kerja.⁶ Ini mendorong minat tinggi individu untuk tetap terlibat dalam program tersebut demi mendapatkan pengalaman kerja yang dapat mendukung langkah karir mereka selanjutnya. Minat yang tinggi pada pemagangan tanpa upah ini didorong oleh keinginan kuat calon pemagang untuk memperoleh pengetahuan praktis di bidang pekerjaan, serta oleh strategi perusahaan untuk mengurangi biaya dengan tidak membayar upah minimum bagi pemagang.

⁵ Lowing, L. M. E. (2024). HAK TENAGA KERJA MAGANG DALAM MENDAPATKAN UPAH DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DI INDONESIA. *LEX PRIVATUM*, 13(3).

⁶ Intiyaaaz, S., & Donri, W. (2023). Praktik Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus Campuspedia). *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 15(1), 232-249.

Namun, seringkali situasi ini dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja tanpa memberikan kompensasi yang sesuai, yang dapat mengubah tujuan awal dari magang sebagai pelatihan keterampilan menjadi eksploitasi tenaga kerja. Artikel tersebut menganalisis program magang tanpa bayaran dalam upaya meningkatkan integritas ketenagakerjaan di Indonesia, pandangan masyarakat Indonesia terhadap magang tanpa bayaran, dan peran pemerintah sebagai pengatur ketenagakerjaan. Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut, judul penelitian ini dipilih untuk memberikan pemahaman kepada pembaca mengenai pentingnya perlindungan hukum atas hak-hak pemagang yang tidak mendapatkan upah sesuai dengan hukum di Indonesia. Dengan demikian, penelitian tersebut menyoroti pentingnya penegakan hukum untuk memastikan pemenuhan hak-hak pemagang dan mencegah eksploitasi dalam praktik pemagangan.

3. Metodologi Penelitian

Penulisan ini menggunakan metode penelitian deskriptif normatif. Tahap awal melibatkan pengumpulan data melalui studi literatur dan analisis perundang-undangan yang relevan, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan menteri terkait. Studi literatur mencakup analisis terhadap artikel, jurnal, buku, dan dokumen lain yang membahas perlindungan hukum dan pemenuhan hak terhadap pemagang tanpa upah. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif untuk meninjau ketentuan hukum yang mengatur hak dan kewajiban peserta pemagang serta tanggung jawab perusahaan penyelenggara program. Analisis juga dilakukan dari sudut pandang normatif untuk menilai keadilan, kepatuhan, dan efektivitas dalam perlindungan terhadap peserta pemagang tanpa upah. Data yang diperoleh kemudian diinterpretasikan untuk menentukan sejauh mana perlindungan hukum dan pemenuhan hak peserta pemagang tanpa upah sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Hasil analisis ini akan menjadi dasar untuk menyusun rekomendasi kebijakan atau tindakan yang diperlukan untuk memperbaiki atau memperkuat perlindungan hukum bagi peserta pemagang tanpa upah, yang akan disajikan dalam bentuk makalah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Praktik magang tanpa upah dalam perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia

Praktik magang tanpa upah (*unpaid internship*) dianggap sebagai peluang bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman dan pengembangan keterampilan dalam bekerja. Pemagangan merupakan suatu bentuk pembibitan dalam bentuk pelatihan kerja yang digunakan untuk menguasai suatu keahlian tertentu dan diawasi oleh instruktur yang berpengalaman. Akan tetapi, praktik ini dikhawatirkan dapat melanggar hak-hak dan mengeksploitasi tenaga kerja muda. Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia belum secara eksplisit mengatur tentang magang tanpa upah. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri mengatur mengenai hak dan kewajiban serta uang saku peserta magang, akan tetapi besaran uang saku tersebut tidak ditentukan secara jelas dan diserahkan kepada kesepakatan antara pemberi kerja dan peserta magang.

Menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelaksanaan magang dilakukan berdasarkan perjanjian tertulis antara peserta magang dan pengusaha. Kemudian dipertegas kembali dalam pasal 22 ayat (2) bahwa setidaknya perjanjian tersebut memuat hak dan kewajiban peserta dan

pengusaha selama jangka waktu pemagang. Apabila magang tidak didasarkan pada perjanjian magang, maka akan berdampak hukum dengan menyatakan kegiatan magang tersebut tidak sah. Hal ini memberikan celah bagi praktik magang tanpa upah, dimana pemberi kerja tidak memberikan uang saku kepada pemagang dengan berbagai alasan. Perjanjian magang memiliki peran penting yang dapat digunakan sebagai jaminan kepastian hak dan kewajiban yang dimiliki oleh peserta pemagang dan perusahaan serta mencegah pemagang dieksploitasi oleh perusahaan terkait jam kerja, jangka waktu magang, dan besaran uang saku.⁷

Dalam praktiknya, seringkali terjadi pada *start up* atau perusahaan kecil yang memiliki keterbatasan sumber daya. Meskipun belum ada regulasi yang melarang magang tanpa upah secara eksplisit, beberapa pihak telah mendorong pemerintah membuat aturan yang lebih jelas tentang praktik ini. Aturan tersebut perlu mengatur tentang besaran uang saku yang layak, jam kerja, dan hak-hak lain yang harus diberikan kepada peserta magang. Pemerintah perlu mengambil langkah proaktif untuk mengatasi praktik magang tanpa upah yang tidak etis. Dengan regulasi yang lebih jelas dan penegakan hukum yang tegas, diharapkan hak-hak peserta magang dapat terlindungi dan praktik eksploitasi tenaga kerja muda dapat dihindarkan.

Pengawasan terhadap program magang yang diatur dalam Pasal 28 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 merupakan komponen krusial dalam proses pemagangan. Pasal 28 ayat (2) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, menyatakan jika pengawasan dan pengendalian (controlling) dilakukan berdasarkan Undang-undang. Misalnya, dalam ketentuan Pasal 28 menunjukkan bahwa peraturan Indonesia tentang pengawasan kegiatan pemagangan sangat sedikit. Menurut konvensi ILO, tujuan dari pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memastikan penegakan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal ini mencakup pemantauan pelaksanaan perjanjian magang, untuk memastikan bahwa kesepakatan antara pemagang dan pengusaha dijalankan dengan baik. Pengawasan dalam pemagangan memerlukan partisipasi dari berbagai pihak, termasuk serikat pekerja atau asosiasi buruh, selain pengawas ketenagakerjaan. Ini bertujuan untuk menjamin bahwa hak-hak pemagang dilindungi dan kondisi kerja mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, pengawasan yang baik juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan pengalaman kerja yang diterima oleh para pemagang, sehingga mereka mendapatkan manfaat maksimal dari program pemagangan.

Memastikan pemenuhan hak dan kewajiban pemagang dapat dicapai dengan melibatkan serikat pekerja dan karyawan untuk memberikan masukan mengenai kurikulum dan kontrak magang. Langkah ini akan membantu menjaga kontrol yang konsisten dari pengawas ketenagakerjaan serta pengawasan yang dilakukan oleh karyawan di tempat magang. Namun, hal ini juga mengindikasikan perlunya pembaruan regulasi dalam undang-undang terkait pemanfaatan serikat buruh. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih sering daripada laki-laki untuk mengikuti magang yang tidak dibayar. Selain itu, pengusaha saat ini lebih memprioritaskan keterampilan lunak (*soft skills*) dibandingkan jenis keterampilan lainnya.

Program magang sangat diminati, yang mendorong banyak *start-up* untuk menawarkan program magang tanpa upah. Faktor pendorong bagi *start-up* dalam

⁷ Erlangga Yudha Prasetya, Kadek anda Gangga Putri, Farhan Adin Nugroho, " *PRAKTIK UNPAID INTERNSHIP DALAM REGULASI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA* ", LEGISLATI (2021), Vol. 4 No. 2 Juni, 194-202 hlm.

mengadakan program tersebut adalah kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja tanpa biaya tinggi, sesuai dengan anggaran yang tersedia. Minat yang tinggi pada magang tanpa upah didukung oleh strategi perusahaan untuk mengurangi pengeluaran serta keinginan kuat calon pemagang untuk memperoleh pengetahuan di bidang pekerjaan. Hal ini menciptakan peluang bagi perusahaan untuk memanfaatkan tenaga kerja tanpa harus membayar upah minimum. Jika terus berlanjut, situasi ini dapat mengubah tujuan asli dari program magang, yaitu pelatihan keterampilan, menjadi eksploitasi pekerja.⁸

Program pemagangan menjadi kesempatan yang luar biasa untuk mendapatkan eksposur ke karir dan bekerja secara individu. Hal tersebut menjadi pilihan yang populer di kalangan mahasiswa. Namun, ada kekhawatiran yang jelas mengenai akses dan eksploitasi. Berkenaan dengan hal pertama, para magang perlu mendapatkan pelatihan yang berguna untuk melengkapi pendidikan formal mereka meskipun mereka tidak menerima gaji. Banyak mahasiswa mendapatkan kredit kuliah dari magang, baik yang berbayar maupun tidak. Secara keseluruhan, belum ada peraturan khusus yang mengatur besaran upah yang harus dibayarkan dalam program magang.

Berdasarkan Pasal 22 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pemagang berhak untuk mendapatkan uang saku dan/atau uang transportasi, menerima jaminan sosial tenaga kerja, dan memperoleh sertifikat magang jika lulus di akhir program. Artinya pengusaha memiliki hak yaitu berhak atas hasil kerja atau jasa peserta magang, dan dapat merekrut mereka sebagai pekerja jika memenuhi syarat. Kewajiban pengusaha meliputi memberikan uang saku dan/atau uang transportasi bagi peserta magang, menyediakan fasilitas pelatihan, menyediakan instruktur, serta peralatan keselamatan dan kesehatan kerja.

Adanya pendapat mengenai belum adanya peraturan spesifik, yaitu *unpaid internship* adalah bentuk pelatihan, sehingga tidak perlu dibayar dan menimbulkan kekhawatiran jika adanya penetapan upah minimum, dikhawatirkan dapat memberatkan perusahaan dan mengurangi kesempatan magang sehingga jika adanya pembaharuan peraturan mengenai uang saku/upah, peraturan tersebut harus mempertimbangkan kepentingan semua pihak, yaitu peserta magang, penyelenggara magang, dan pemerintah.

B. Perlindungan hukum dan pemenuhan hak terhadap pemegang tanpa upah berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Menurut pandangan Soepomo, hubungan kerja adalah keterkaitan antara seorang pekerja dan pengusaha yang terbentuk setelah terjadinya perjanjian kerja di antara keduanya. Dalam perjanjian tersebut, pekerja atau buruh sepakat untuk menerima upah dari pengusaha.⁹

Berdasarkan pasal 1 ayat (15) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja merupakan: "Hubungan hukum yang timbul antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki ciri-ciri adanya upah, adanya perintah, dan adanya pekerjaan".

Hukum ketenagakerjaan dipandang sebagai sarana untuk memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh, yang seringkali merupakan pihak yang

⁸ Suraya Imtiyaaaz, Wahyu Donri, "PRAKTIK UNPAID INTERNSHIP DALAM PERKEMBANGAN REGULASI KETENAGAKERJAAN INDONESIA (STUDI KASUS CAMPUSPEDIA)", Al' Adl : Jurnal Hukum (2023), Vol.15 No. 1 Januari, 232-250 hlm.

⁹ Sedjun Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1987), hal. 97.

kurang berdaya, harus diupayakan untuk mencapai keadilan sosial dalam konteks hubungan kerja yang memelihara kesetaraan hak asasi manusia dan mengurangi disparitas status sosial-ekonomi. Persamaan dasar antara pekerja dan majikan adalah kemanusiaan, tetapi perbedaan utama terletak pada status sosial-ekonomi, di mana pekerja bergantung pada penghasilan dari pekerjaan mereka pada majikan. Keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dapat terwujud dengan mengamankan pekerja dari dominasi yang berlebihan dari majikan melalui penggunaan sarana hukum yang tersedia.

Perlindungan terhadap pekerja tercermin dalam alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 serta Pasal 27 ayat 2. Dari perspektif hukum, Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 menjamin kesetaraan antara pekerja dan majikan atau pengusaha. Namun, dari segi sosial-ekonomi, kedudukan keduanya tidak selalu seimbang. Kesenjangan ini dapat mempengaruhi konten perjanjian kerja, di mana pengusaha seringkali memiliki kekuatan lebih besar dalam menetapkan isi perjanjian dan mengedepankan kepentingan mereka sendiri. Agar masalah tersebut dapat diatasi, perlindungan hukum menjadi sangat penting. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh bertujuan untuk menjamin pemenuhan hak-hak dasar mereka, memastikan kesempatan yang sama, serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Upaya perlindungan ini melibatkan pemberian pedoman, bantuan finansial, dan peningkatan kesadaran akan hak asasi manusia, serta perlindungan baik secara fisik maupun sosial-ekonomi melalui kebijakan yang berlaku.

Secara garis besar, ada beberapa hak pekerja yang dianggap fundamental dan harus dipastikan keberadaannya. Walaupun implementasinya dapat dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya serta masyarakat atau negara tempat perusahaan beroperasi, antara lain:¹⁰

- a. Pentingnya hak atas pekerjaan sebagai hak asasi manusia telah diakui oleh Indonesia dan sepenuhnya dijamin dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan standar hidup yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaan.
- b. Setiap individu memiliki hak untuk menerima upah yang setimpal dengan kontribusi kerjanya, yang merupakan hasil dari usaha yang telah mereka berikan.
- c. Setiap pekerja memiliki hak untuk bersatu dan berkumpul untuk memperjuangkan kepentingan mereka, termasuk hak atas upah yang adil. Mereka harus diberikan jaminan dan pengakuan akan hak mereka untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersama-sama memperjuangkan hak dan kepentingan kolektif.
- d. Hak atas keamanan dan kesehatan adalah hak asasi manusia yang mendasar. Perlindungan terhadap keamanan, keselamatan, dan kesehatan di tempat kerja merupakan bagian esensial dari prinsip-prinsip perusahaan. Pentingnya pengenalan risiko sejak dini adalah untuk menghindari konflik di masa depan apabila terjadi kejadian yang tidak diinginkan.
- e. Setiap individu memiliki hak untuk menjalani proses hukum yang adil, terutama ketika dituduh dan dihadapkan pada ancaman hukuman atas dugaan pelanggaran atau kesalahan. Mereka berhak untuk diberi kesempatan membuktikan apakah mereka bersalah sesuai dengan tuduhan yang dilaungkan atau tidak..
- f. Setiap individu memiliki hak untuk diperlakukan secara adil dan setara di tempat kerja, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan faktor seperti warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya. Ini mencakup sikap dan perlakuan yang sama,

¹⁰ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, edisi baru (Yogyakarta: Kanisius, 1998), hal. 162-172.

penggajian yang setara, serta kesempatan yang sama untuk mendapatkan jabatan, pelatihan, atau pendidikan tambahan.

- g. Setiap karyawan memiliki hak untuk merahasiakan informasi pribadi mereka, walaupun perusahaan memiliki wewenang tertentu untuk mengakses sebagian informasi pribadi karyawan. Karyawan berhak menentukan batasan-batasan tertentu yang ingin mereka jaga kerahasiaannya, dan perusahaan diharapkan untuk menghormati keinginan tersebut.

Di dalam KUHPPerdata, tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh buruh atau pekerja diatur dalam Pasal 1603 dengan rincian pada sub-bagian (a), (b), dan (c). Esensinya, ketentuan tersebut menegaskan kewajiban-kewajiban dasar yang harus dilakukan oleh buruh atau pekerja, di antara lain:

- a. Pekerja atau buruh diharuskan secara pribadi melaksanakan tugasnya dan tidak diperbolehkan menggantikan dirinya dengan orang lain kecuali dengan persetujuan majikan.
- b. Dalam menjalankan tugasnya, pekerja harus patuh terhadap peraturan dan arahan yang diberikan oleh majikan.
- c. Pekerja memiliki tanggung jawab untuk membayar kompensasi atau denda jika mereka melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, baik disengaja maupun karena kelalaian, sesuai dengan prinsip hukum ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap pengusaha sama signifikanannya dengan perlindungan yang diberikan kepada pekerja, mengingat peran penting pengusaha sebagai pencipta lapangan kerja dan pendorong ekonomi suatu negara. Mengingat ketergantungan yang saling berhubungan antara pekerja dan pengusaha, penting bagi hak dan kewajiban keduanya untuk diperlakukan secara adil dan seimbang. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak dan kewajiban pengusaha dalam menjalankan usahanya diatur dengan rinci dan tegas.

Hak-hak yang dimiliki oleh pengusaha, antara lain:

- a. Pembuatan peraturan dan perjanjian kerja: Pengusaha memiliki wewenang untuk membuat peraturan perusahaan secara sepihak, guna membuat perjanjian kerja bersama serikat pekerja/buruh atau persatuan pengusaha. Meskipun peraturan dan perjanjian tersebut dapat dibuat secara sepihak, mereka tetap harus sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.
- b. Pengusaha memiliki berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja atau buruh sesuai dengan regulasi yang ditetapkan dalam Pasal 158, Pasal 163, dan Pasal 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Penutupan perusahaan: Pengusaha memiliki kewenangan untuk menutup perusahaan berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 146-149 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- d. Pengusaha mempunyai hak untuk membangun dan bergabung dalam organisasi perusahaan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 105 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e. Pengusaha memiliki hak untuk memindahkan sebagian tugas pelaksanaan kepada perusahaan lain melalui kontrak pemborongan pekerjaan atau penyediaan layanan pekerja atau buruh yang disepakati secara tertulis.

Kewajiban pengusaha yaitu memastikan bahwa hak bagi pekerja dipenuhi, termasuk hak atas pekerjaan, upah yang sesuai, kebebasan berserikat dan berkumpul,

perlindungan kesehatan dan keamanan di tempat kerja, perlakuan hukum yang adil, kesetaraan perlakuan, privasi pribadi, dan kebebasan berpendapat.¹¹

5. Simpulan

Praktik magang tanpa upah (unpaid internship) dianggap sebagai peluang bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman dan pengembangan keterampilan dalam bekerja. Pemagangan merupakan bentuk pelatihan kerja yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang suatu keterampilan tertentu dan diawasi oleh pendidik yang berpengalaman. Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia belum secara eksplisit mengatur tentang magang tanpa upah. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 menjelaskan tentang hak dan kewajiban serta uang saku peserta magang, tidak ditentukan secara jelas dan diserahkan kepada kesepakatan antara pemberi kerja dan peserta magang. Pemerintah perlu mengambil langkah proaktif untuk mengatasi praktik magang tanpa upah yang tidak etis. Pengawasan ketenagakerjaan yang diatur dalam pasal 28 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dan tanggung jawab pengawasan ketenagakerjaan, adalah bagian terpenting terutama oleh start-up.

Hubungan kerja adalah interaksi antara pekerja dan pengusaha yang timbul setelah terbentuknya perjanjian kerja, di mana pekerja mendapatkan upah dari pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan hukum berdasarkan perjanjian kerja yang ditandai dengan adanya upah, perintah, dan pekerjaan. Hukum ketenagakerjaan bertujuan melindungi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah untuk mencapai keadilan sosial dalam hubungan kerja, dengan menjamin hak-hak dasar seperti hak atas pekerjaan, upah yang adil, berserikat, perlindungan kesehatan dan keselamatan, proses hukum yang sah, perlakuan setara, dan privasi pribadi. Perlindungan ini sangat penting mengingat perbedaan status sosial-ekonomi antara pekerja dan majikan, yang dapat mempengaruhi isi perjanjian kerja dan memerlukan perlindungan hukum untuk menghindari dominasi pihak pengusaha.

Pengusaha memiliki hak serta kewajiban sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, termasuk membuat peraturan perusahaan, melakukan PHK sesuai ketentuan, menutup perusahaan, membentuk organisasi, dan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Mereka bertanggung jawab guna memastikan pemenuhan hak-hak bagi pekerja, termasuk hak untuk pekerjaan, upah yang layak, hak berserikat, perlindungan kesehatan dan keamanan kerja, perlakuan hukum yang adil, perlakuan setara, privasi pribadi, dan kebebasan menyuarakan pendapat.

Daftar Pustaka

- Erlangga Yudha Prasetya, K. A. (2021, Juni). PRAKTIK UNPAID INTERNSHIP DALAM REGULASI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA. *LEGISLATIF* , Volume 4(Nomor 2), 194-202.
- Hayati. (2021). EVALUASI PESERTA MAGANG DI INSTANSI PEMERINTAHAN DENGAN METODE BEKERJA DI RUMAH. *JP3SDM*, Vol 10 (No 2), 54-71.

¹¹ N. A. Sinaga & T. Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia," *Jurnal Teknologi Industri*, vol. 6, 2021.

- Lady Mayleen Elisabeth Lowing, J. R. (2024, Februari). HAK TENAGA KERJA MAGANG DALAM MENDAPATKAN UPAH DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DI INDONESIA . *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum*, Vol.13 (No.3).
- Niru Anita Sinaga, T. Z. (2017). PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA . *Sinaga* , Volume 6, 56-70.
- San Mikael Sinambela, P. W. (2024, Februari). Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, Vol.2(No.1), 26-42.
- Suraya Imtiyaz, W. D. (2023, Januari). PRAKTIK UNPAID INTERNSHIP DALAM PERKEMBANGAN REGULASI KETENAGAKERJAAN INDONESIA (STUDI KASUS CAMPUSPEDIA). *Al' Adl : Jurnal Hukum*, Volume 15 (Nomor 1).
- A. Sonny Keraf, *ETIKA BISNIS, TUNTUTAN dan RELEVANSINYA*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, (1998), hal. 162-172.
- Milenia, F. C., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. N. (2022). Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 125-143.
- Prasetya, E. Y., Putri, K. A. G., & Nugroho, F. A. (2021). Praktik Unpaid Internship dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. *Legislatif*, 194-202.
- Saida, S. A. (2022). Perlindungan Hukum Berkaitan Dengan Pemenuhan Hak Dalam Program Magang Campuspedia Kota Surabaya.