



## **Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Peserta Magang di Indonesia**

**Nisa Noor Hasanah**

*nisahasanah412@students.unnes.ac.id*

Universitas Negeri Semarang

**Muhammad Rizqi Robbani**

*rizqirobbani30@students.unnes.ac.id*

Universitas Negeri Semarang

**Yusuf Suprayogi**

*prayoghex212@students.unnes.ac.id*

Universitas Negeri Semarang

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

*Korespondensi penulis : nisahasanah412@students.unnes.ac.id*

**Abstract** *This study discusses the implementation of legal protection of the rights of apprentices and their efforts as stated in Law Number 13 of 2003 and Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 6 of 2020. This issue is important because both apprentices and companies that are the forum for the apprenticeship program do not fully understand their rights and obligations. This ignorance can be a loophole to exploit apprentices. This research focuses more on how existing regulations can provide a legal umbrella for apprentices. This study uses normative legal research. The method of collecting information is by searching, either through libraries, online sources, or websites. This study found that there are still gaps in the implementation and supervision of these regulations. Issues such as discrimination, possible exploitation, and unclear legal status still need to be carefully considered. To improve the effectiveness of these legal protections, it is imperative to strengthen the supervision rules and procedures in addition to providing knowledge to interns and companies.*

**Keywords:** *Legal protection, rights and obligations, internship*

**Abstrak** Studi ini membahas mengenai implementasi *legal protection* terhadap hak peserta magang beserta upayanya sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020. Permasalahan ini menjadi penting adanya karena baik peserta magang maupun perusahaan yang menjadi wadah dalam program magang belum sepenuhnya memahami hak-hak serta kewajiban mereka. Ketidaktahuan ini dapat menjadi celah untuk mengeksploitasi peserta magang. Penelitian ini lebih mengfokuskan bagaimana regulasi yang telah ada dapat memberi payung hukum bagi peserta magang. Studi ini menggunakan kajian hukum normatif (legal research). Metode pengumpulan informasi dengan melakukan pencarian (searching), baik melalui perpustakaan, sumber online, atau situs web. Penelitian ini menemukan masih terdapat celah dalam implementasi dan pengawasan dari regulasi tersebut. Isu-isu seperti diskriminasi, kemungkinan eksploitasi, dan status hukum yang tidak jelas masih perlu dipertimbangkan dengan cermat. Untuk meningkatkan efektivitas perlindungan hukum ini, sangat penting untuk memperkuat aturan dan prosedur pengawasan selain memberikan pengetahuan kepada peserta magang dan perusahaan tempat magang.

**Kata Kunci:** *Perlindungan hukum, hak dan kewajiban, magang.*

### **PENDAHULUAN**

Indonesia, sebagai negara hukum memiliki berbagai aturan hukum yang dirancang untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Hukum

diharapkan menjadi alat yang tidak hanya memberikan perlindungan, rasa aman, dan kenyamanan bagi warganya, tetapi juga mendukung keberhasilan pembangunan ekonomi negara. Sebagai salah satu pilar penting dalam mencapai tujuan tersebut, sektor ketenagakerjaan memegang peran yang sangat vital. Ketika ketenagakerjaan dikelola dengan baik, maka sektor industri dan perekonomian Indonesia dapat berkembang pesat, menciptakan lapangan kerja baru, dan mendukung daya saing negara di kancah global.<sup>1</sup> Dalam konteks ini, perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban peserta magang menjadi isu yang sangat relevan, namun sering kali terabaikan dalam praktik dunia pendidikan dan dunia kerja. Perlindungan hukum itu sendiri didefinisikan oleh Satjipto Rahardjo sebagai upaya untuk melindungi kepentingan individu dengan memberikan hak asasi manusia yang memungkinkan mereka untuk bertindak demi kepentingan tersebut.<sup>2</sup>

Meskipun kegiatan magang memberikan banyak manfaat, banyak pihak yang belum memahami sepenuhnya pentingnya perlindungan hukum yang layak bagi para peserta magang. Peserta magang, terutama mahasiswa atau fresh graduate, sering kali berada dalam posisi yang kurang menguntungkan, karena mereka belum sepenuhnya memahami hak-hak mereka selama mengikuti program magang. Ketidaktahuan ini dapat dengan mudah dimanfaatkan oleh perusahaan atau instansi yang tidak bertanggung jawab untuk mengeksploitasi peserta magang, baik melalui pekerjaan yang tidak sesuai dengan tujuan pendidikan mereka atau melalui beban kerja yang berlebihan yang tidak sebanding dengan tujuan pelatihan yang mereka terima. Tanpa adanya perlindungan hukum yang memadai, peserta magang berisiko menjadi korban ketidakadilan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat merugikan masa depan profesional mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan magang yang biasanya dilaksanakan di instansi pemerintah maupun perusahaan swasta dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip yang adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia.

Setiap program magang harus menjunjung tinggi standar perlindungan bagi peserta magang, sehingga hak mereka dapat dihormati dan dilindungi secara maksimal. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi salah satu

---

<sup>1</sup> 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), hlm. 65.

<sup>2</sup> Katihokang, K. D., Pinasang, D. R., & Tinangon, E. (2024). PENYELEWENGAN HAK PESERTA MAGANG BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2020 TENTANG PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN DI DALAM NEGERI. *LEX PRIVATUM*, 13(4), hlm. 1.

dasar hukum yang sangat penting untuk mengatur berbagai aspek terkait ketenagakerjaan di Indonesia.<sup>3</sup> Undang-undang ini mencakup hak-hak tenaga kerja, hubungan kerja, upah, perlindungan tenaga kerja, dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, yang semuanya sangat relevan bagi peserta magang. Meskipun undang-undang ini memberikan kerangka hukum yang jelas bagi tenaga kerja di Indonesia, dalam praktiknya, masih terdapat banyak ketidakpastian dan kesenjangan mengenai perlindungan hukum yang diterima oleh peserta magang. Salah satu peraturan penting yang dapat menjadi acuan dalam hal ini adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Peraturan ini mengatur berbagai hal terkait hak dan kewajiban peserta magang serta penyelenggara magang, termasuk ketentuan mengenai upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak. Namun, meskipun peraturan tersebut sudah ada, kenyataannya banyak peserta magang yang tetap tidak memperoleh perlindungan yang memadai. Sering kali, hak-hak peserta magang, seperti upah yang setimpal, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang adil, tidak dihiraukan oleh perusahaan atau instansi penyelenggara magang.

Dalam beberapa kasus, peserta magang justru dihadapkan pada beban pekerjaan yang jauh melampaui batasan tujuan pendidikan atau pelatihan yang seharusnya mereka dapatkan. Hal ini tidak hanya berpotensi merugikan peserta magang, tetapi juga dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban mereka, yang pada akhirnya menimbulkan ketidakadilan dan potensi eksploitasi. Ketidakseimbangan tersebut bisa berdampak buruk pada pengalaman belajar yang seharusnya diperoleh selama magang, yang malah berubah menjadi beban kerja yang berat tanpa ada jaminan untuk masa depan karir mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap perlindungan hukum yang perlu diterapkan untuk peserta magang. Perlindungan hukum ini tidak hanya bertujuan untuk memastikan hak-hak peserta magang dapat terlindungi dengan baik, tetapi juga untuk memastikan bahwa mereka dapat menjalani kegiatan magang dengan aman, adil, dan produktif.

Dengan adanya perlindungan hukum yang jelas, peserta magang dapat memperoleh pengalaman yang relevan dan bermanfaat sesuai dengan bidang pendidikan yang mereka jalani. Selain itu, mereka juga dapat memastikan bahwa hak-hak mereka,

---

<sup>3</sup> 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), hlm. 65.

seperti upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak, dihormati oleh perusahaan atau instansi penyelenggara magang. Lebih jauh lagi, artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis perlindungan hukum yang harus diterapkan untuk menjaga hak-hak peserta magang. Selain itu, artikel ini juga akan menggali kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan dan peserta magang itu sendiri, agar hubungan antara keduanya dapat berjalan dengan seimbang dan saling menguntungkan. Dengan adanya perlindungan hukum yang tegas dan jelas, diharapkan dapat tercipta ekosistem magang yang adil, yang memberikan manfaat maksimal bagi kedua belah pihak. Hal ini tidak hanya akan membantu perkembangan karir peserta magang, tetapi juga dapat memperkuat kualitas tenaga kerja Indonesia di masa depan. Sebagai tambahan, kebijakan yang lebih tegas dan implementasi peraturan yang lebih baik akan membantu menciptakan sebuah budaya magang yang lebih baik dan lebih adil bagi semua pihak yang terlibat.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah yang layak untuk diteliti, yaitu :

- 1) Bagaimana penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak peserta magang?
- 2) Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban peserta magang?

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*legal research*). Yang menjadi objek kajian studi ini berupa kaidah atau aturan hukum terkait. Data hukum primer terdiri atas UUD 1945, Perpu, serta peraturan-peraturan lain yang mengikat. Sedangkan buku, jurnal hukum, serta hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai sumber bahan sekunder studi ini. Metode pengumpulan informasi hukum yang digunakan selama penelitian ini adalah dengan melakukan pencarian (*searching*), baik melalui perpustakaan, sumber online, atau situs web. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik *content analysis* untuk mengkaji (1) hak dan tanggung jawab peserta magang; dan (2) upaya yang dapat dilakukan untuk memperkuat

perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban peserta magang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan hasil analisis dan sintesis yang dilakukan akan dibuat simpulan dan saran.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak peserta magang**

Perlindungan hukum terkait ketenagakerjaan diatur oleh undang-undang dan peraturan lainnya yang berlaku. Pilar utama perlindungan ketenagakerjaan adalah undang-undang ketenagakerjaan yang dirancang untuk melindungi hak-hak krusial pekerja. Undang-Undang ini berfokus dalam memastikan bahwa pihak yang lebih kuat tidak memberikan tekanan yang tidak semestinya kepada pihak yang lebih lemah selama hubungan kerja berlangsung. Hal ini juga berkaitan dengan tujuannya untuk mencapai keselarasan dan keseimbangan di tempat kerja. Pasal 28D ayat (2) UUD RI Tahun 1945 menekankan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>4</sup> Terkait dengan hakikat ketenagakerjaan, status pekerja dapat dilihat dari sisi hukum dan sosial ekonomi. Dalam praktiknya, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara untuk melindungi mereka dari potensi tindakan perusahaan yang sewenang-wenang.<sup>5</sup> Sejumlah ahli memberikan pendapatnya mengenai perlindungan hukum. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah pembelaan terhadap kesewenang-wenangan terhadap hak dan martabat yang melekat pada diri seseorang sebagai manusia dan subjek hukum yang diakui oleh ketentuan hukum. Menurut Muchin, perlindungan hukum adalah usaha untuk melindungi masyarakat dengan menyeimbangkan ikatan-ikatan nilai-nilai atau kaidah-kaidah hukum yang mengejawantah dalam tingkah laku dan sikap untuk mewujudkan ketertiban dalam pergaulan hidup antar manusia.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> 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), hal. 52.

<sup>5</sup> Susanti, E. (2014). Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sebagai Regulasi di Daerah. *Risalah Hukum*, hal. 55..

<sup>6</sup> 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), hal.133.

Sejumlah ketentuan hukum terkait pelaksanaan magang telah diberlakukan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum terkait pemagangan. Program pemagangan didasarkan pada perjanjian magang tertulis antara perusahaan dengan peserta magang yang paling tidak harus menguraikan hak dan tanggung jawab kedua belah pihak serta jangka waktu pemagangan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>7</sup> Oleh karena itu, program pemagangan yang dilakukan tanpa perjanjian pemagangan dapat dianggap tidak sah, dan status peserta magang dapat beralih menjadi karyawan tetap perusahaan yang bersangkutan.

Selain pada UU Ketenagakerjaan, pemerintah juga menyediakan peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan program pemagangan, yaitu berupa Peraturan Menteri. Program magang dalam Peraturan Menteri didefinisikan sebagai komponen dari sistem pelatihan kerja yang dilaksanakan di lembaga pelatihan di bawah pengawasan dan bantuan langsung dari instruktur atau tenaga profesional yang berpengalaman dalam rangka mempelajari keterampilan tertentu.<sup>8</sup> Hak dan kewajiban peserta dan perusahaan/penyelenggara magang harus dicantumkan dalam perjanjian magang, sesuai Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Perlindungan terhadap peserta magang memastikan bahwa hak-hak dasar mereka ditegakkan dan kesejahteraan mereka tercapai dengan memberi mereka kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dengan alasan apa pun. Dalam Pasal 13 di jelaskan Hak dari peserta magang yakni peserta magang memiliki hak untuk;

- a. Mendapatkan uang saku, transportasi, makan, dan insentif.
- b. Mendapat perlindungan dalam bentuk jaminan, terkait kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.
- c. Memperoleh sertifikat yang menyatakan bahwa peserta magang telah menyelesaikan program pemagangan
- d. Memperoleh hak-hak tambahan sesuai dengan perjanjian

---

<sup>7</sup> AZIED, F. U. (2022). *Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Kasus PT. NI* (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta), hal.40-41.

<sup>8</sup> Ibid, hal.42-43.

Sesuai dengan hak-hak yang diberikan oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, setiap peserta magang memiliki hak-hak yang harus dijunjung tinggi oleh perusahaan magang ketika peserta magang melaksanakan magangnya. Kementerian Ketenagakerjaan memiliki wewenang untuk menegur perusahaan penyelenggara magang jika hak-hak peserta tidak diberikan.<sup>9</sup> Dengan demikian, Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 menjadi *a tool of social control* bagi peserta dan perusahaan magang.

Disamping hak-hak tersebut, Pasal 14 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang menguraikan secara spesifik kewajiban peserta magang yakni;

- a. Mematuhi perjanjian magang
- b. Mengikuti program magang hingga selesai
- c. Mematuhi kebijakan dan kode etik perusahaan

Perlindungan hukum bagi peserta magang artinya memastikan kedudukan dan eksistensi mereka dalam melaksanakan magang di perusahaan. Agar kegiatan magang dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan fungsi dan tujuan pemagangan itu sendiri, maka status peserta magang harus dilindungi secara hukum. Permenaker No. 6 Tahun 2020 mencoba untuk mengurangi tindakan sewenang-wenang perusahaan terhadap peserta magang dengan menjabarkan hak dan tanggung jawab peserta dan perusahaan penyelenggara magang. Perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja dan kegiatan magang tidak membahayakan keselamatan dan kesehatan peserta magang. Hal ini sesuai dengan tanggung jawab perusahaan yang meliputi pemantauan, evaluasi, dan peraturan yang menjamin kondisi kerja yang aman, pengawasan terhadap perlindungan hak-hak tenaga kerja, dan pencegahan eksploitasi, pelecehan, atau bahkan jam kerja yang tidak wajar yang mungkin terjadi selama program pemagangan berlangsung. Untuk menjaga dan melindungi kepentingan peserta magang selama program pemagangan, perlindungan hukum bagi mereka harus mencakup beberapa hal yang berkaitan dengan hubungan kerja dan kondisi kerja.

Perlindungan hukum atas hak-hak pekerja menjadi komponen utama dalam menegakkan keadilan dan kesejahteraan peserta magang. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Permenaker No.6 Tahun 2020 menyatakan prinsip-prinsip

---

<sup>9</sup> Syah, E. H., & Taun, T. (2023). Tinjauan Program Magang Kampus Merdeka dalam Aspek Hukum Ketenagakerjaan. *Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum dan Pendidikan*, 22(1), hal.36-37.

kesetaraan, keselamatan, dan kesejahteraan yang menjadi dasar perlindungan hukum bagi peserta magang di Indonesia. Peserta magang dapat diberikan berbagai jenis perlindungan hukum. Kontrak magang adalah salah satu jenis perlindungan ini. Untuk mendapatkan perlindungan hukum, perlu ada perjanjian tertulis di awal pemagangan yang menguraikan hak dan tanggung jawab serta jangka waktu pemagangan. Perjanjian ini secara resmi berlaku hingga magang berakhir. Ketika hak-hak peserta magang dilanggar atau tidak dipenuhi, mereka dapat menggunakan perjanjian magang ini sebagai dasar tuntutan. Peserta akan menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut jika tidak ada perjanjian magang yang resmi antara peserta magang dan perusahaan. Hal ini sesuai dengan Pasal 22 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.<sup>10</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang mengatur hak-hak yang harus diterima peserta magang, memberikan payung hukum yang bersifat preventif terhadap kegiatan magang. Untuk memperoleh perlindungan hukum, perjanjian magang harus disetujui oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) daerah, yang kemudian akan mengawasi hak dan kewajiban terhadap kegiatan magang. Perusahaan mungkin rentan terhadap eksploitasi jika tidak menerapkan peraturan magang misalnya, pekerja magang mungkin dibayar rendah, atau tidak dibayar saat mengerjakan tugas-tugas yang sebanding dengan tugas-tugas karyawan tetap.<sup>11</sup> Hingga saat ini, masih belum ada aturan khusus terkait sanksi yang memberikan perlindungan represif terhadap peserta magang yang haknya dilanggar. Namun, perusahaan yang mengabaikan aturan magang yang berlaku akan menghadapi sanksi dari Kemenaker. Sanksi ini dapat berupa peringatan tertulis, dibatasinya izin usaha, bahkan larangan bagi perusahaan untuk beroperasi.

## **2. Upaya Dalam Meningkatkan Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Peserta Magang**

Perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai jaminan yang diberikan oleh negara kepada setiap individu atau kelompok agar dapat menjalankan dan mempertahankan hak serta kepentingan hukumnya secara optimal. Dalam konteks ini, negara berperan sebagai pelindung bagi seluruh subjek hukum, baik warga negara, lembaga, maupun entitas

---

<sup>10</sup> Haqqi, Ikramul. "Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri Terhadap Pekerja Magang Ditinjau Menurut Hukum Islam (Studi Kasus Di Kecamatan Lueng Bata)." PhD diss., UIN Ar-Raniry Fakultas Syariah dan Hukum, 2024. Hal. 53-56.

<sup>11</sup> Saida, Sania Arifatus. "Perlindungan Hukum Berkaitan Dengan Pemenuhan Hak Dalam Program Magang Campuspedia Kota Surabaya." (2022).

lainnya, untuk memastikan bahwa hak-hak mereka terlindungi dari berbagai bentuk pelanggaran atau ancaman. Di Indonesia, perlindungan hukum diwujudkan melalui berbagai produk legislasi, termasuk undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan pelaksana lainnya. Kehadiran kerangka hukum ini bertujuan untuk menciptakan tatanan masyarakat yang adil dan tertib, di mana setiap orang dapat menjalankan haknya secara seimbang dengan kewajibannya, tanpa rasa khawatir akan diskriminasi, penyalahgunaan kekuasaan, atau pelanggaran hukum lainnya. Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan upaya untuk melindungi individu dengan cara menyelaraskan nilai-nilai dan kaidah-kaidah yang tercermin dalam perilaku serta tindakan manusia. Upaya ini bertujuan menciptakan keteraturan dan harmoni dalam interaksi sosial antar sesama, sehingga tercapai ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat.<sup>12</sup>

Soepomo membagi perlindungan tenaga kerja ke dalam tiga aspek utama yang saling melengkapi demi memastikan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Pertama, perlindungan jaminan sosial yang bertujuan menjaga martabat manusia sebagai individu yang berharga, bukan sekadar alat produksi yang hanya dilihat dari sisi ekonomi. Perlindungan ini memastikan bahwa pekerja diperlakukan secara adil dan manusiawi dalam setiap aspek hubungan kerja. Hal ini mencakup penghormatan terhadap hak asasi manusia pekerja, sehingga mereka tidak hanya dilihat sebagai komponen dalam sistem produksi, tetapi sebagai individu yang memiliki hak dan martabat yang harus dihormati.

Kedua, perlindungan ekonomis yang menitikberatkan pada aspek finansial dan kesejahteraan pekerja. Perlindungan ini bertujuan untuk menjamin pekerja menerima upah yang layak dan pembayaran tepat waktu, sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah ditentukan. Selain itu, perlindungan ekonomis ini juga meliputi jaminan sosial, seperti akses terhadap layanan kesehatan, kompensasi untuk kecelakaan kerja, serta santunan kematian bagi keluarga pekerja. Dengan adanya perlindungan ini, pekerja diharapkan mampu memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya secara layak, sehingga mereka dapat bekerja tanpa merasa tertekan oleh ketidakpastian finansial. Ketiga, perlindungan teknis yang berfokus pada aspek keselamatan dan kesehatan pekerja selama masa kerja.<sup>13</sup> Perlindungan ini meliputi penyediaan lingkungan kerja yang aman, bebas dari risiko bahaya, serta adanya kepastian bahwa pekerja akan mendapatkan hak-hak

---

<sup>12</sup> Muchsin, (2003), *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, hlm. 14.

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 14.

mereka, seperti bantuan hukum, pembelaan atas hak-haknya, dan kondisi kerja yang nyaman. Dalam perlindungan teknis ini, perusahaan juga diharapkan memberikan pelatihan yang memadai untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja dan menjaga keselamatan karyawan saat menjalankan tugas mereka.

Perlindungan hukum terhadap peserta magang di Indonesia menjadi isu yang memerlukan perhatian khusus, mengingat adanya berbagai tantangan yang kerap dihadapi oleh para peserta selama menjalani proses pemagangan. Konflik yang timbul, seperti ketidakjelasan hak dan kewajiban, seringkali terjadi diskriminasi, serta kurangnya perlindungan dari risiko kekerasan atau pelecehan di lingkungan kerja, menunjukkan adanya celah dalam sistem hukum yang ada. Kondisi ini diperparah dengan fakta bahwa peserta magang sering kali dianggap bukan sebagai pekerja penuh, sehingga perlindungan hukum yang mereka terima belum optimal. Untuk itu, diperlukan langkah-langkah komprehensif dan terencana guna meningkatkan perlindungan hukum terhadap peserta magang.

Untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban peserta magang di Indonesia, diperlukan langkah-langkah yang komprehensif dan terencana. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah memperkuat kerangka hukum yang menjadi dasar perlindungan peserta magang. Saat ini, regulasi terkait hak dan kewajiban peserta magang, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan, telah memberikan landasan hukum bagi pelaksanaan program pemagangan. Namun, kerangka hukum tersebut belum sepenuhnya menjangkau semua kebutuhan peserta magang, terutama mereka yang masih berstatus sebagai siswa atau mahasiswa.

Kekosongan norma ini menciptakan kesenjangan dalam perlindungan hukum, sehingga peserta magang dalam kategori tersebut sering kali menghadapi risiko ketidakadilan, baik dalam bentuk diskriminasi, pelecehan, maupun eksploitasi di tempat kerja. Untuk mengatasi masalah ini, revisi regulasi yang lebih inklusif sangat diperlukan. Revisi ini harus mencakup perluasan cakupan perlindungan bagi peserta magang yang masih dalam proses pendidikan formal, sehingga mereka dapat menikmati hak-hak yang setara dengan pekerja lainnya. Selain itu, regulasi yang diperbarui juga harus secara

eksplisit melindungi peserta magang dari segala bentuk diskriminasi, baik berdasarkan jenis kelamin, usia, agama, maupun status pendidikan.

Selain itu, pembuatan perjanjian pemagangan sebelum melaksanakan kegiatan magang menjadi salah satu langkah penting dalam meningkatkan perlindungan hukum bagi peserta magang. Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dan pekerja/buruh yang didasarkan pada kontrak kerja, yang mencakup aspek pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, hubungan kerja harus berasal dari kontrak kerja dan bukan dari perjanjian kemitraan. Kontrak magang, pada dasarnya, mirip dengan kontrak kerja, dan menurut keputusan menteri terkait, harus memuat empat unsur penting: hak dan kewajiban peserta magang, hak dan kewajiban penyelenggara magang, rencana pelaksanaan magang, serta besaran uang saku yang akan diterima peserta. Perjanjian ini harus mencakup berbagai aspek mendasar, seperti hak dan kewajiban yang jelas bagi kedua belah pihak, baik peserta magang maupun penyelenggara pemagangan. Selain itu, perjanjian tersebut perlu memuat jaminan perlindungan sosial, termasuk asuransi kecelakaan kerja yang memberikan perlindungan bagi peserta magang apabila terjadi risiko di tempat kerja. Tidak kalah pentingnya, perjanjian ini juga harus mencantumkan mekanisme penyelesaian sengketa yang rinci, sehingga jika terjadi konflik, peserta magang memiliki jalur yang jelas untuk menuntut keadilan dan hak-haknya. Untuk memastikan bahwa perjanjian ini memiliki kekuatan hukum yang mengikat, langkah selanjutnya adalah mendaftarkannya pada instansi ketenagakerjaan yang berwenang.

Pendaftaran ini tidak hanya memastikan legalitas perjanjian, tetapi juga memungkinkan adanya pengawasan yang lebih ketat oleh pemerintah terhadap pelaksanaan program pemagangan. Dalam konteks pengawasan, peran pengawas ketenagakerjaan menjadi sangat vital. Mereka harus memastikan bahwa seluruh persyaratan yang ditetapkan dalam Pasal 28 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan dipenuhi secara konsisten oleh penyelenggara pemagangan. Hal ini meliputi pemenuhan hak-hak peserta magang, seperti pemberian uang saku yang layak, jaminan keselamatan kerja, dan pemberian sertifikasi sebagai bukti keikutsertaan dalam program tersebut. Apabila ditemukan pelanggaran terhadap peraturan ini, perusahaan atau penyelenggara pemagangan harus dikenakan sanksi yang tegas, baik berupa sanksi administratif maupun sanksi hukum lainnya.

Penerapan sanksi ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan efek jera, tetapi juga untuk mendorong penyelenggara pemagangan mematuhi ketentuan yang ada dan menciptakan program pemagangan yang benar-benar mendukung pengembangan peserta magang.

Dalam menghadapi kemungkinan terjadinya sengketa antara peserta magang dan penyelenggara, tersedia berbagai mekanisme penyelesaian yang efektif untuk menjamin hak-hak peserta tetap terlindungi. Salah satu langkah awal yang dapat diambil adalah penyelesaian secara bipartit, yakni melalui dialog langsung antara peserta magang dan penyelenggara pemagangan. Proses ini mengutamakan musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama tanpa melibatkan pihak ketiga. Namun, jika metode bipartit tidak berhasil menghasilkan solusi, langkah berikutnya adalah melibatkan mediasi, yaitu proses penyelesaian yang dibantu oleh mediator dari instansi ketenagakerjaan setempat. Mediator berperan sebagai fasilitator untuk membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan tanpa memberikan putusan yang mengikat. Apabila kedua mekanisme non-litigasi ini tetap tidak membuahkan hasil, maka sengketa dapat dilanjutkan melalui jalur litigasi ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jalur ini mengacu pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yang mengatur secara rinci prosedur penyelesaian sengketa dalam hubungan kerja, termasuk sengketa yang melibatkan peserta magang. Pengadilan ini bertugas memberikan keputusan hukum yang bersifat mengikat guna menyelesaikan perselisihan secara adil.

Selain memastikan adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang jelas, penting pula untuk meningkatkan pemahaman peserta magang mengenai hak dan kewajiban mereka. Langkah ini dapat dilakukan melalui program pelatihan sebelum magang, yang dirancang khusus untuk memberikan pemahaman kepada peserta tentang hak-hak mereka selama menjalani pemagangan, seperti hak atas perlindungan sosial, upah, dan keselamatan kerja. Pelatihan ini juga dapat mencakup informasi mengenai kewajiban peserta magang, seperti mengikuti peraturan perusahaan dan menjaga etika kerja. Tidak hanya itu, diperlukan pula penyuluhan reguler yang membahas mekanisme pengaduan jika peserta mengalami pelanggaran hak, diskriminasi, atau ketidakadilan selama pemagangan. Dengan demikian, peserta magang tidak hanya lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja, tetapi juga memiliki pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana mereka dapat melindungi diri secara hukum.

Upaya terakhir yang dapat dilakukan dalam memperkuat perlindungan hukum bagi peserta magang adalah implementasi Konvensi ILO Nomor 190 tentang Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja.<sup>14</sup> Konvensi ini, yang telah disahkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), memberikan pedoman yang komprehensif untuk mencegah dan menangani segala bentuk kekerasan, pelecehan, dan diskriminasi yang dapat terjadi di lingkungan kerja, termasuk terhadap peserta magang. Di Indonesia, ILO memiliki peran untuk mendukung pemerintah, pengusaha, pekerja, serta organisasi-organisasinya (yang dikenal dengan istilah Tripartit) dalam menerapkan konvensi-konvensi ILO, khususnya yang telah diratifikasi oleh Indonesia.<sup>15</sup> Dengan meratifikasi konvensi ini, Indonesia akan memperkuat kerangka hukum yang ada, serta memastikan bahwa setiap peserta magang mendapatkan perlindungan yang layak dari berbagai tindakan yang merugikan atau mendiskriminasi mereka.

Implementasi konvensi ILO di Indonesia telah mengalami perkembangan, tetapi masih menghadapi beberapa tantangan. Hingga saat ini, Indonesia telah meratifikasi 19 konvensi ILO, termasuk 8 konvensi dasar yang mencakup hak fundamental di tempat kerja. Sistem hukum Indonesia dianggap cukup memadai dalam mengakomodasi kebijakan ILO, termasuk dialog sosial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.<sup>16</sup> Namun, kendala muncul dalam pelaksanaannya, seperti kurangnya penegakan hukum yang efektif, perbedaan kepentingan dalam hubungan industrial, serta implementasi peraturan yang terkadang tidak konsisten dengan hukum yang lebih tinggi. Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berserikat dan No. 98 tentang hak berunding bersama telah menjadi landasan penting dalam mendukung demokrasi pekerja di Indonesia. Kedua konvensi ini telah membantu membangun banyak serikat pekerja dan meningkatkan negosiasi antara pekerja dan pengusaha. Meskipun demikian, keberagaman federasi serikat pekerja kadang menimbulkan ketidakselarasan dalam komitmen bersama. Selain itu, forum dialog sosial seperti Tripartit sering kali menghasilkan rekomendasi yang tidak mengikat secara hukum, sehingga efektivitasnya terbatas.

Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 190 tidak hanya akan memberikan pedoman internasional yang jelas, tetapi juga menciptakan standar yang lebih tinggi dalam hal

---

<sup>14</sup> Laksmi, I. A., & Dwijayanthi, P. T. (2023). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PESERTA MAGANG: PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Kertha Desa*, Vol. 11 No. 10, hlm. 3594.

<sup>15</sup> Khairunnisa, S., & Agus Pramono, S. (2016). Analisis Hukum Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia. *Diponegoro Law Journal*, 5(2), hlm. 7.

<sup>16</sup> *Ibid*, hllm. 7.

perlindungan peserta magang, terutama dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk kekerasan fisik, emosional, atau seksual. Melalui implementasi konvensi ini, perusahaan dan lembaga penyelenggara pemagangan di Indonesia akan didorong untuk lebih memperhatikan kesejahteraan peserta magang, dengan menyediakan kebijakan yang tegas dan prosedur yang jelas untuk menangani kasus-kasus pelecehan dan diskriminasi.

Selain itu, konvensi ini juga menekankan pentingnya melibatkan semua pihak terkait, termasuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja, dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan inklusif. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan program pemagangan di Indonesia tidak hanya memberikan pengalaman kerja yang bermanfaat bagi peserta magang, tetapi juga berlangsung dengan aman, adil, dan sesuai dengan standar hak asasi manusia. Perlindungan yang lebih kuat terhadap peserta magang akan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis antara peserta magang dan penyelenggara, serta mendorong pengembangan keterampilan yang lebih optimal. Program pemagangan yang didukung oleh kerangka hukum yang kuat dan berbasis pada prinsip-prinsip hak asasi manusia akan memberikan manfaat yang lebih besar, tidak hanya bagi peserta magang, tetapi juga bagi dunia kerja secara keseluruhan.

## **SIMPULAN**

Penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap peserta magang di Indonesia telah memiliki kerangka dasar yang cukup baik, meskipun masih terdapat celah dalam implementasi dan pengawasannya. Undang-undang ini menegaskan pentingnya perjanjian magang sebagai instrumen hukum yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta memastikan adanya kesejahteraan, keselamatan, dan perlakuan adil bagi peserta magang. Meskipun demikian, tantangan seperti risiko eksploitasi, diskriminasi, dan ketidakjelasan status hukum masih memerlukan perhatian serius. Oleh karena itu, penguatan regulasi dan mekanisme pengawasan, serta edukasi kepada peserta magang dan penyelenggara sangat dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas perlindungan hukum ini. Dengan dukungan regulasi yang lebih tegas dan pelaksanaan yang konsisten, program pemagangan dapat menjadi

instrumen yang optimal untuk pengembangan keterampilan dan pengalaman kerja tanpa mengesampingkan perlindungan hak peserta magang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agista, R. T., & Ngaisah, S. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan. *DE RECHT (Journal of Police and Law Enforcement)*, 48-60.
- Alfattah, H., & Maghfiroh, A. A. (2022). "Analisis Yuridis Mengenai Program Magang Kampus Merdeka." *Jurnal Kelompok Riset Dan Debat*, 1, 1-16.
- Arindrajaya, S. C., Setiyani, D., & Santoso, A. P. A. (2021). Efektivitas Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 terhadap Hak Mahasiswa sebagai Peserta Pemagangan. *Indonesia Law Reform Journal*, 1(2), 197-208.
- AZIED, F. U. (2022). *Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Kasus PT. NI* (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Haqqi, I. (2024). *Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri Terhadap Pekerja Magang Ditinjau Menurut Hukum Islam (Studi Kasus Di Kecamatan Lueng Bata)* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Fakultas Syariah dan Hukum).
- 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), 43-58.
- Katihokang, K. D., Pinasang, D. R., & Tinangon, E. (2024). PENYELEWENGAN HAK PESERTA MAGANG BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2020 TENTANG PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN DI DALAM NEGER. *LEX PRIVATUM*, 13(4).
- Laksmi, I. A., & Dwijayanthi, P. T. (2023). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PESERTA MAGANG: PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Kertha Desa*, Vol. 11 No. 10 , 3587-3599.
- 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.
- Saida, S. A. (2022). Perlindungan Hukum Berkaitan Dengan Pemenuhan Hak Dalam Program Magang Campuspedia Kota Surabaya.
- 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), 65-75.
- Susanti, E. (2014). Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sebagai Regulasi di Daerah. *Risalah Hukum*, 49-60.
- Syah, E. H., & Taun, T. (2023). Tinjauan Program Magang Kampus Merdeka dalam Aspek Hukum Ketenagakerjaan. *Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum dan Pendidikan*, 22(1), 31-44.
- Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Magang. Hukumonline. Dikunjungi pada 30 November 2024. Dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/bentuk-perlindungan-hukum-tenaga-kerja-magang-lt6387e0d961cdf/>.