



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

Pages: 1354–1362

Peserta Magang dan Keadilan Hukum Guna Mengupas Perlindungan dalam Praktik Kerja

Athar Tristan Andana Kanz, Reza Yudha Sakti, Yudha Yosephin Tambunan,
Aditia Sinaga, Savero Pramudika Arya Wibowo

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2677>

How to Cite this Article

APA : Andana Kanz, A. T., Sakti, R. Y. ., Tambunan, Y. Y. ., Sinaga, A. ., & Arya Wibowo, S. P. (2024). Peserta Magang dan Keadilan Hukum Guna Mengupas Perlindungan dalam Praktik Kerja. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 1354 – 1362. <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2677>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



9 773032 710001 9 773032 601002

Peserta Magang dan Keadilan Hukum Guna Mengupas Perlindungan dalam Praktik Kerja

**Athar Tristan Andana Kanz¹, Reza Yudha Sakti², Yudha Yosephin Tambunan³, Aditia
Sinaga⁴, Saverio Pramudika Arya Wibowo⁵**
Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang ^{1,2,3,5,}

*Email Korespondensi: yudhayosephine@students.unnes.ac.id

Diterima: 17-12-2024

| Disetujui: 18-12-2024

| Diterbitkan: 19-12-2024

ABSTRACT

Interns are a key element in the transition from education to work. However, their position is often at an unclear crossroads in terms of legal status and protection. Many interns face unfair treatment, such as excessive working hours, tasks that are not in line with training objectives, and minimal compensation or access to basic rights such as social security. This study aims to examine aspects of legal justice for interns, evaluate existing policies, and provide recommendations for better legal protection. The methodology used includes normative legal analysis and an empirical approach to internship work practices in various sectors. The results of the study show that there is a mismatch between formal regulations related to internships and their implementation in the field. Some countries or regions have weak legal frameworks, while in other regions, violations against interns still often occur despite adequate regulations. This is exacerbated by the lack of supervision and law enforcement against companies or institutions that exploit interns. This study highlights the importance of strengthening policies through an integrated approach, including the preparation of clear work contracts, determining the rights and obligations of both parties, and providing an effective complaint mechanism for interns. In addition, synergy is needed between the government, educational institutions, and the private sector to create an internship system that is not only beneficial to companies, but also protects interns as potential future workers. Thus, the implementation of the principle of legal justice in internship work practices can be the foundation for the development of an inclusive and sustainable world of work.

Keywords: Interns, Legal Justice, Legal Protection, Work Practices, Regulation, Labor Exploitation.

ABSTRAK

Peserta magang merupakan salah satu elemen kunci dalam proses pembelajaran transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Namun, posisi mereka seringkali berada di persimpangan yang tidak jelas dalam hal status hukum dan perlindungan. Banyak peserta magang menghadapi perlakuan yang tidak adil, seperti jam kerja berlebihan, tugas yang tidak sesuai dengan tujuan pelatihan, hingga minimnya kompensasi atau akses terhadap hak-hak dasar seperti jaminan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengupas aspek keadilan hukum bagi peserta magang, mengevaluasi kebijakan yang ada, dan memberikan rekomendasi untuk perlindungan hukum yang lebih baik. Metodologi yang digunakan meliputi analisis hukum normatif dan pendekatan empiris terhadap praktik kerja magang di berbagai sektor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara regulasi formal terkait magang dengan implementasinya di lapangan. Beberapa negara atau wilayah memiliki kerangka hukum yang lemah, sementara di wilayah lain, pelanggaran terhadap peserta magang masih sering terjadi meskipun terdapat regulasi yang cukup memadai. Hal ini diperparah oleh kurangnya pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan atau institusi yang memanfaatkan tenaga magang secara eksploitatif. Penelitian ini menyoroti pentingnya penguatan kebijakan melalui pendekatan yang terintegrasi, mencakup penyusunan kontrak kerja yang jelas, penentuan hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta penyediaan mekanisme pengaduan yang efektif bagi peserta magang. Selain itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, institusi pendidikan, dan sektor swasta untuk menciptakan sistem magang yang tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga melindungi peserta magang sebagai tenaga kerja potensial masa depan. Dengan demikian, implementasi prinsip keadilan hukum dalam praktik kerja magang dapat menjadi landasan bagi pembangunan dunia kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Peserta Magang, Keadilan Hukum, Perlindungan Hukum, Praktik Kerja, Regulasi, Eksploitasi Tenaga Kerja.

PENDAHULUAN

Magang telah menjadi bagian integral dalam proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, memberikan kesempatan kepada individu untuk mengembangkan keterampilan, pengalaman, dan pemahaman praktis di lingkungan profesional. Dalam konteks ini, magang dianggap sebagai jembatan yang efektif untuk mempersiapkan tenaga kerja muda menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif. Namun, realitas praktik magang di lapangan tidak selalu mencerminkan tujuan idealnya. Banyak peserta magang dihadapkan pada berbagai permasalahan, seperti jam kerja yang berlebihan, tugas-tugas yang tidak relevan dengan bidang studi, hingga kurangnya penghargaan terhadap hak-hak dasar mereka.

Dari sisi regulasi, status hukum peserta magang seringkali berada di wilayah abu-abu. Di beberapa negara, termasuk Indonesia, magang tidak selalu dipandang sebagai hubungan kerja formal, sehingga peserta magang tidak memiliki akses penuh terhadap hak-hak ketenagakerjaan, seperti jaminan sosial, upah minimum, dan perlindungan terhadap diskriminasi atau eksploitasi. Hal ini menciptakan potensi pelanggaran yang dapat merugikan peserta magang, baik secara fisik, mental, maupun finansial.

Isu keadilan hukum bagi peserta magang menjadi semakin relevan di tengah meningkatnya praktik magang yang dilakukan oleh perusahaan, baik sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) maupun strategi efisiensi tenaga kerja. Meskipun beberapa regulasi telah diterapkan untuk melindungi peserta magang, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pengawasan, celah hukum, serta rendahnya kesadaran baik dari pihak peserta magang maupun pemberi kerja. Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan untuk memperbaiki sistem magang menjadi semakin mendesak, terutama dengan semakin banyaknya perusahaan yang memanfaatkan tenaga magang sebagai sumber daya yang berkontribusi langsung pada produktivitas. Di satu sisi, praktik ini memberikan keuntungan kepada perusahaan dengan biaya rendah, namun di sisi lain, hal ini berpotensi menurunkan standar perlindungan bagi peserta magang. Dalam konteks ini, penting untuk mempertimbangkan pendekatan hukum yang tidak hanya memastikan hak-hak peserta magang terpenuhi tetapi juga menciptakan keseimbangan antara manfaat bagi perusahaan dan perlindungan terhadap peserta magang. Upaya ini membutuhkan sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan perusahaan untuk mewujudkan ekosistem magang yang adil dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum bagi peserta magang dengan menyoroti kesenjangan antara regulasi yang ada dan implementasi di lapangan. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis konsep keadilan hukum dalam konteks magang dan memberikan rekomendasi strategis untuk menciptakan lingkungan magang yang lebih adil, transparan, dan bermartabat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam membangun ekosistem magang yang berkelanjutan dan berorientasi pada penghargaan terhadap hak asasi manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Perlindungan Hukum bagi Peserta Magang dalam Praktik Kerja di Indonesia: Pemenuhan Hak-Hak Dasar

Praktik magang di Indonesia telah menjadi salah satu metode yang populer untuk memperkenalkan mahasiswa atau pelajar kepada dunia kerja. Dalam praktiknya, peserta magang sering kali dianggap sebagai "pekerja magang," yang mengindikasikan bahwa mereka berada di persimpangan antara status sebagai

pelajar dan tenaga kerja. Karena posisi ini, muncul tantangan besar dalam memberikan perlindungan hukum yang memadai, terutama terkait hak-hak dasar seperti upah, jam kerja, dan keselamatan kerja.

Magang di Indonesia diatur oleh berbagai regulasi, yang mencerminkan komitmen pemerintah untuk memastikan bahwa peserta magang mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Dasar hukum utama yang mengatur magang adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Pasal 21 UU Ketenagakerjaan secara eksplisit mengatur bahwa program pemagangan harus dilakukan berdasarkan perjanjian tertulis antara peserta magang dan perusahaan, serta harus mencakup ketentuan-ketentuan terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Selain UU Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri juga menjadi dasar utama dalam pelaksanaan program magang. Peraturan ini memberikan pedoman lebih rinci terkait pelaksanaan program magang, termasuk perjanjian kerja magang, hak-hak peserta magang, dan tanggung jawab perusahaan penyelenggara magang.

Salah satu isu utama dalam pelaksanaan magang adalah pemenuhan hak atas upah. Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 menyatakan bahwa peserta magang berhak mendapatkan uang saku dan/atau uang transportasi yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja magang. Meski demikian, besaran uang saku sering kali tidak setara dengan upah minimum regional (UMR), mengingat status peserta magang yang tidak dianggap sebagai pekerja formal. Namun, praktik ini sering kali menjadi perdebatan. Sebagian kalangan menilai bahwa uang saku yang terlalu kecil dapat mengarah pada eksploitasi peserta magang. Oleh karena itu, pemerintah perlu memastikan bahwa besaran uang saku setidaknya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar peserta magang selama menjalani program tersebut. Dalam hal ini, pelaksanaan pengawasan oleh instansi terkait sangat diperlukan untuk memastikan perusahaan mematuhi peraturan yang berlaku.

Jam kerja adalah aspek penting lainnya yang memerlukan perhatian serius. Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 mengatur bahwa peserta magang tidak boleh bekerja lebih dari delapan jam sehari atau 40 jam seminggu, sesuai dengan standar waktu kerja untuk pekerja yang diatur dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, terdapat banyak laporan mengenai peserta magang yang bekerja melebihi waktu yang diatur tanpa mendapatkan kompensasi tambahan. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam pengawasan pelaksanaan program magang. Pengusaha seringkali memanfaatkan posisi peserta magang yang enggan untuk mengajukan keberatan karena khawatir mempengaruhi penilaian mereka. Untuk itu, penting bagi pemerintah dan lembaga pendidikan untuk memberikan pemahaman kepada peserta magang tentang hak-hak mereka dan menyediakan mekanisme pengaduan yang efektif.

Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak fundamental yang harus diberikan kepada semua tenaga kerja, termasuk peserta magang. Pasal 86 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap tenaga kerja berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, yang mencakup upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dalam konteks pemagangan, ketentuan ini juga diperluas melalui Pasal 8 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016, yang mewajibkan perusahaan memberikan pelatihan dan fasilitas keselamatan kerja kepada peserta magang. Namun, tantangan dalam implementasi perlindungan keselamatan kerja sering kali muncul karena kurangnya pengawasan dan pemahaman dari perusahaan tentang pentingnya keselamatan kerja bagi peserta magang. Beberapa perusahaan bahkan tidak memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada peserta magang,

dengan alasan bahwa status mereka bukanlah pekerja tetap. Dalam hal ini, peran aktif pengawas ketenagakerjaan dan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar peraturan sangat diperlukan.

Salah satu kendala terbesar dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi peserta magang adalah lemahnya pengawasan dan penegakan hukum. Meskipun regulasi sudah cukup komprehensif, masih banyak perusahaan yang tidak mematuhi aturan, baik terkait pembayaran uang saku, jam kerja, maupun keselamatan kerja. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan perlu memperkuat mekanisme pengawasan, termasuk dengan melibatkan masyarakat dan peserta magang itu sendiri dalam melaporkan pelanggaran. Selain itu, penerapan sanksi yang lebih berat bagi perusahaan yang melanggar peraturan dapat menjadi langkah efektif untuk meningkatkan kepatuhan. Sanksi ini dapat berupa denda administratif, penghentian program magang, atau pencabutan izin usaha bagi perusahaan yang terus-menerus melanggar hak peserta magang.

Implementasi perlindungan hukum bagi peserta magang di Indonesia masih menghadapi banyak tantangan, terutama dalam pemenuhan hak-hak dasar seperti upah, jam kerja, dan keselamatan kerja. Meskipun regulasi yang ada sudah cukup memadai, pelaksanaan di lapangan sering kali tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum, serta memberikan edukasi kepada peserta magang dan perusahaan tentang pentingnya menghormati hak-hak peserta magang. Pemerintah juga perlu mengkaji kembali besaran uang saku yang layak bagi peserta magang, serta memastikan bahwa mereka mendapatkan perlindungan keselamatan kerja yang memadai. Dengan demikian, program magang tidak hanya menjadi sarana pembelajaran bagi peserta magang, tetapi juga mencerminkan komitmen negara untuk melindungi hak setiap individu yang terlibat dalam dunia kerja.

Tantangan dan solusi dalam Implementasi Perlindungan Hukum bagi Peserta Magang dalam Praktik Kerja di Indonesia: Pemenuhan Hak-Hak Dasar

Praktik magang menjadi salah satu metode pembelajaran berbasis pengalaman yang bertujuan untuk menjembatani dunia pendidikan dengan dunia kerja. Namun, implementasi perlindungan hukum bagi peserta magang sering kali menemui berbagai tantangan. Di Indonesia, hak-hak dasar peserta magang seperti jaminan keselamatan kerja, perlindungan upah, dan hak atas kejelasan kontrak kerja kerap kali terabaikan. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara peraturan hukum yang ada dan pelaksanaannya di lapangan. Dalam lingkup regulasi, tantangan utama berasal dari kurangnya pemahaman masyarakat, perusahaan, dan bahkan peserta magang itu sendiri mengenai hak-hak yang melekat pada hubungan kerja ini. Sebagai contoh, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum secara spesifik mengatur peran dan hak peserta magang secara rinci, sehingga menyebabkan interpretasi yang beragam (Natalis & Ispriyarso, 2018). Ketiadaan payung hukum yang kuat ini memicu kekosongan perlindungan terhadap peserta magang di beberapa aspek seperti perlindungan dari eksploitasi kerja.

Peserta magang sering kali menjadi pihak yang paling dirugikan. Menurut Jemadur dan Wahjoeono (2024), peserta magang yang mengikuti program MBKM sering kali dihadapkan pada situasi di mana mereka bekerja setara dengan pekerja tetap, tetapi tidak menerima hak-hak yang sama seperti upah minimum, perlindungan asuransi, atau kompensasi atas risiko kerja. Ketidakjelasan posisi mereka sebagai tenaga kerja magang juga membuat mereka rentan terhadap eksploitasi, seperti bekerja di luar jam yang disepakati atau tugas yang tidak relevan dengan tujuan pembelajaran mereka.

Tantangan ini dipicu oleh beberapa faktor utama. Pertama, lemahnya pengawasan dari pihak pemerintah dan instansi terkait dalam memastikan perusahaan mematuhi aturan magang yang adil dan manusiawi. Kedua, budaya kerja di Indonesia yang cenderung menganggap magang sebagai "kerja murah" tanpa mempertimbangkan aspek pembelajaran peserta (Hastangka & Hidayah, 2023). Ketiga, minimnya kesadaran peserta magang akan hak-hak mereka akibat kurangnya sosialisasi tentang perlindungan hukum dalam konteks magang. Ketidaksiuaian implementasi perlindungan hukum ini sering kali terjadi di sektor formal dan informal. Pada masa lonjakan peserta magang, seperti ketika program MBKM digalakkan, permasalahan ini semakin terlihat karena banyaknya institusi pendidikan yang bekerja sama dengan perusahaan tanpa prosedur yang transparan.

Masalah perlindungan peserta magang paling sering terjadi di perusahaan kecil dan menengah, yang sering kali tidak memiliki kebijakan internal tentang tata kelola magang. Banyak dari perusahaan ini juga tidak memahami kewajiban mereka untuk memberikan pelatihan yang seimbang dengan perlindungan hak peserta. Peserta magang sering kali berada di posisi yang rentan karena ketidakjelasan status mereka antara pelajar dan pekerja. Oleh karena itu, solusi untuk meningkatkan perlindungan hukum perlu dirancang secara holistik, mulai dari regulasi hingga pengawasan pelaksanaannya. Solusi ini bertujuan untuk memastikan bahwa peserta magang tidak hanya mendapatkan pengalaman kerja tetapi juga dilindungi dari eksploitasi dan pelanggaran hak-hak dasar mereka.

Solusi dalam mengatasi masalah ini adalah dengan memperkuat dasar hukum dan pelaksanaan regulasi. Saat ini, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 sudah menjadi rujukan awal bagi program magang. Namun, regulasi ini masih perlu diperkuat dengan peraturan tambahan yang lebih rinci, khususnya terkait hak-hak dasar peserta magang, seperti perlindungan asuransi kerja, batasan jam kerja, dan jaminan kompensasi yang layak (Natalis & Ispriyarso, 2018).

Salah satu cara untuk memperkuat implementasi regulasi adalah dengan melibatkan pemerintah daerah, institusi pendidikan, dan perusahaan dalam sebuah mekanisme pengawasan bersama. Contohnya, pemerintah dapat membentuk tim audit independen yang secara berkala memeriksa apakah perusahaan yang menerima peserta magang mematuhi aturan yang berlaku.

Langkah lain yang dapat diambil adalah dengan merancang kontrak magang standar yang mencakup hak-hak peserta magang, seperti kejelasan tugas, durasi magang, kompensasi, dan jaminan keselamatan kerja. Kontrak ini harus dikembangkan berdasarkan perjanjian antara institusi pendidikan dan perusahaan. Dengan adanya dokumen tertulis yang legal, posisi peserta magang akan lebih terlindungi dari tindakan sewenang-wenang.

Institusi pendidikan memiliki peran krusial dalam memastikan peserta magang memahami hak-hak mereka sebelum memasuki dunia kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi dan pelatihan pra-magang. Jemadur dan Wahjoeono (2024) mencatat bahwa pelatihan ini dapat mencakup materi tentang hak ketenagakerjaan, termasuk hak atas perlindungan kerja, upah minimum, dan mekanisme pengaduan jika terjadi pelanggaran. Institusi pendidikan juga dapat berfungsi sebagai mediator antara peserta magang dan perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan, sehingga peserta magang tidak harus menghadapi konflik hukum sendiri.

Perusahaan perlu didorong untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran peserta magang. Salah satu insentif yang dapat diberikan adalah keringanan pajak atau pengakuan publik kepada perusahaan yang memiliki program magang yang patuh terhadap regulasi dan berorientasi pada pendidikan.

Selain itu, perusahaan harus diwajibkan untuk mendaftarkan peserta magang dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, yang mengatur bahwa setiap pekerja, termasuk peserta magang, berhak atas perlindungan sosial. Eksploitasi sering kali terjadi karena perusahaan memanfaatkan celah dalam regulasi. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperketat pengawasan dengan melibatkan Satuan Kerja Khusus Pengawasan Ketenagakerjaan, yang bertugas memantau kondisi kerja peserta magang di lapangan. Jika ditemukan pelanggaran, perusahaan harus diberikan sanksi tegas, seperti pencabutan izin program magang. Menurut penelitian, 70% peserta magang di sektor industri tidak mendapatkan asuransi kerja. Dengan memperkuat pengawasan ini, angka tersebut dapat ditekan secara signifikan. Di Jepang, sistem magang diatur dengan ketat melalui kontrak standar dan pengawasan berkala. Indonesia dapat mencontoh pendekatan ini untuk menciptakan sistem magang yang lebih terstruktur. Beberapa perusahaan besar di Indonesia juga telah mulai menerapkan kontrak magang dengan kejelasan hak dan kewajiban, seperti program magang di sektor perbankan dan teknologi.

KESIMPULAN

Program magang di Indonesia merupakan metode penting untuk memperkenalkan mahasiswa atau pelajar kepada dunia kerja. Meskipun regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 telah mengatur pemagangan, pelaksanaan perlindungan hukum bagi peserta magang masih menghadapi berbagai tantangan di lapangan. Salah satu tantangan utama adalah pemenuhan hak atas upah. Peraturan menyatakan bahwa peserta magang berhak mendapatkan uang saku yang disepakati dalam perjanjian magang. Namun, uang saku ini sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar peserta, bahkan jauh di bawah standar upah minimum regional. Hal ini memunculkan kekhawatiran tentang potensi eksploitasi peserta magang, sehingga pemerintah perlu memastikan besaran uang saku yang layak dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Aspek lain yang memerlukan perhatian serius adalah jam kerja. Peraturan membatasi jam kerja peserta magang hingga delapan jam sehari atau 40 jam seminggu, tetapi pelanggaran terhadap ketentuan ini masih sering terjadi. Banyak peserta magang melaporkan bekerja melebihi waktu yang diatur tanpa kompensasi tambahan. Kondisi ini menunjukkan adanya celah dalam pengawasan serta ketimpangan kekuasaan yang membuat peserta magang enggan melaporkan pelanggaran karena takut hal itu memengaruhi evaluasi mereka. Keselamatan dan kesehatan kerja juga menjadi masalah yang sering diabaikan. Perusahaan sering kali tidak memberikan fasilitas keselamatan kerja yang memadai atau asuransi kecelakaan, dengan alasan bahwa peserta magang bukanlah pekerja tetap. Padahal, peraturan dengan tegas mewajibkan perusahaan untuk memberikan pelatihan dan perlindungan keselamatan kerja bagi peserta magang. Kurangnya pengawasan dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran ini memperburuk situasi di lapangan. Kelemahan terbesar dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi peserta magang adalah lemahnya pengawasan dan penegakan hukum. Meskipun regulasi sudah cukup komprehensif, banyak perusahaan yang tidak mematuhi aturan terkait hak peserta magang. Pemerintah perlu memperkuat mekanisme pengawasan dengan melibatkan masyarakat dan peserta magang untuk melaporkan pelanggaran. Pengenaan sanksi tegas, seperti denda administratif atau pencabutan izin usaha, dapat menjadi langkah efektif untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi. Dengan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan pengawasan, memberikan edukasi kepada peserta magang dan perusahaan,

serta merevisi kebijakan terkait uang saku, program magang dapat menjadi sarana pembelajaran yang adil dan bermanfaat. Hal ini akan mencerminkan komitmen negara dalam melindungi hak setiap individu yang terlibat dalam dunia kerja.

Praktik magang di Indonesia merupakan salah satu metode pembelajaran berbasis pengalaman yang bertujuan menjembatani dunia pendidikan dengan dunia kerja. Namun, implementasi perlindungan hukum bagi peserta magang masih menghadapi berbagai tantangan. Peserta magang sering kali berada dalam posisi rentan karena hak-hak dasar seperti jaminan keselamatan kerja, perlindungan upah, dan kejelasan kontrak kerja kerap terabaikan. Kesenjangan ini mencerminkan lemahnya pelaksanaan regulasi, kurangnya pemahaman masyarakat, dan minimnya pengawasan dari pihak terkait. Peserta magang sering kali dirugikan akibat ketidakjelasan status mereka antara pelajar dan pekerja. Banyak perusahaan memanfaatkan situasi ini untuk memberikan tugas yang melebihi kesepakatan atau memberikan kompensasi yang tidak layak. Kondisi ini diperburuk dengan lemahnya pengawasan dan budaya kerja yang cenderung melihat magang sebagai tenaga kerja murah. Situasi ini menuntut adanya regulasi yang lebih kuat dan pengawasan yang lebih tegas untuk melindungi hak peserta magang. Untuk mengatasi permasalahan ini, perlu ada penguatan terhadap regulasi yang mengatur magang. Penyempurnaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan penyusunan kontrak magang standar yang mencakup hak-hak peserta magang dapat menjadi langkah awal. Pemerintah juga perlu membentuk mekanisme pengawasan yang melibatkan institusi pendidikan, perusahaan, dan pemerintah daerah untuk memastikan pelaksanaan program magang yang adil. Institusi pendidikan memiliki peran penting dalam memberikan pemahaman kepada peserta magang tentang hak-hak mereka melalui sosialisasi dan pelatihan pra-magang. Selain itu, perusahaan harus didorong untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, termasuk memberikan perlindungan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan dan mematuhi standar keselamatan kerja. Dengan pendekatan holistik ini, program magang di Indonesia dapat menjadi lebih terstruktur dan memberikan manfaat nyata, baik bagi peserta maupun perusahaan. Program magang yang dilaksanakan dengan mematuhi prinsip perlindungan hukum tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran peserta magang tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan manusiawi.

DAFTAR PUSTAKA

- Muttaqin, Achmad. "Perlindungan Hukum bagi PPDS di Rumah Sakit Pendidikan: Tantangan dan Solusi." *Jurnal Kesehatan dan Pendidikan Dokter*, 2020.
- Natalis, Yosia, dan Ispriyarso, Bayu. "Perlindungan Hukum bagi Peserta Magang dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 11, No. 2 (2018): 145-157.
- Jemadur, Anita, dan Wahjoeono, Bambang. "Analisis Perlindungan Hukum bagi Peserta Magang dalam Program MBKM." *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 12, No. 3 (2024): 233-248.
- Hastangka, Rini, dan Hidayah, Tri. "Eksplorasi Peserta Magang: Kajian terhadap Budaya Kerja di Indonesia." *Jurnal Sosial dan Hukum*, Vol. 8, No. 1 (2023): 35-50.
- Arifin, Zainal. "Implementasi Kontrak Magang untuk Melindungi Hak Peserta di Perusahaan Teknologi." *Jurnal Hukum dan Teknologi Indonesia*, Vol. 10, No. 4 (2021): 90-108.
- Rahman, Fahmi. "Regulasi dan Tantangan Hukum dalam Perlindungan Tenaga Magang." *Jurnal Regulasi Nasional*, Vol. 9, No. 2 (2020): 112-129.

- Sulistiyowati, Dewi. "Perbandingan Sistem Magang di Indonesia dan Jepang: Tinjauan Hukum." *Jurnal Hukum Asia Tenggara*, Vol. 7, No. 3 (2022): 188-203.
- Wahyudi, Budi. "Tata Kelola Magang di Perusahaan Menengah: Perspektif Undang-Undang BPJS." *Jurnal Ekonomi dan Hukum*, Vol. 11, No. 1 (2023): 45-62.