



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 : 1426–1438

Hak dan Kewajiban Peserta Magang :
Perlindungan Hukum yang Harus Diketahui

Akmal Haris, Rayhan Nizam Mahendra, Muhammad Rafli Firdausi, Sherlin Lovina
Manalu

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.2690>

How to Cite this Article

APA : Haris, A., Mahendra, R. N. ., Firdausi, M. R. ., & Lovina Manalu, S. (2024).
Hak dan Kewajiban Peserta Magang : Perlindungan Hukum yang Harus
Diketahui. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and
Educational Research*, 2(1b), 1426 – 1438.
<https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2690>

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



Hak dan Kewajiban Peserta Magang : Perlindungan Hukum yang Harus Diketahui

Akmal Haris¹, Rayhan Nizam Mahendra², Muhammad Rafli Firdausi³, Sherlin Lovina Manalu⁴

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang ^{1,2,3,4}

*Email Korespondensi: rayhannizam523@students.unnes.ac.id

Diterima: 18-12-2024

| Disetujui: 19-12-2024

| Diterbitkan: 20-12-2024

ABSTRACT

The internship program is a practical learning tool that aims to provide work experience to interns, as well as support the development of their skills in the professional world. However, in practice, there is often an imbalance between the rights and obligations of apprentices, which can have an impact on their legal protection. This article comprehensively discusses the rights that apprentices have, such as the right to adequate compensation, occupational health and safety protection, and the right to receive quality learning in accordance with the objectives of the internship program. In addition, the obligations of interns, such as complying with company regulations, maintaining the confidentiality of information, and carrying out their duties responsibly, are also reviewed as part of their ethical and professionalism responsibilities. This article highlights the importance of understanding legal protection that apprentices must know, including regulations that apply in Indonesia, such as Law Number 13 of 2003 concerning Employment, Minister of Manpower Regulation No. 6 of 2020 concerning the Implementation of Domestic Apprenticeship Programs, and other relevant regulations. With good understanding, interns can protect themselves from potential exploitation, ensure their rights are fulfilled, and undergo an internship experience that is beneficial and in accordance with the law. This research aims to provide guidance to apprentices, educational institutions and companies in creating a fair, ethical and productive apprenticeship ecosystem.

Keywords : Rights Of Interns, Obligations Of Interns, Legal Protection, Work Experience, Employment Regulations, And The Internship Ecosystem,

ABSTRAK

Program magang merupakan salah satu sarana pembelajaran praktis yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja kepada peserta magang, sekaligus mendukung pengembangan keterampilan mereka di dunia profesional. Namun, dalam pelaksanaannya, seringkali terjadi ketimpangan antara hak dan kewajiban peserta magang, yang dapat berdampak pada perlindungan hukum mereka. Artikel ini membahas secara komprehensif hak-hak yang dimiliki oleh peserta magang, seperti hak atas kompensasi yang layak, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak untuk mendapatkan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan tujuan program magang. Selain itu, kewajiban peserta magang, seperti mematuhi peraturan perusahaan, menjaga kerahasiaan informasi, dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, juga diulas sebagai bagian dari tanggung jawab etis dan profesionalisme. Artikel ini menyoroti pentingnya pemahaman akan perlindungan hukum yang harus diketahui oleh peserta magang, termasuk regulasi yang berlaku di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri, dan aturan lain yang relevan. Dengan pemahaman yang baik, peserta magang dapat melindungi diri dari potensi eksploitasi, memastikan hak-haknya terpenuhi, dan menjalani pengalaman magang yang bermanfaat serta sesuai dengan hukum. Penelitian ini bertujuan memberikan panduan kepada peserta magang, institusi pendidikan, dan perusahaan dalam menciptakan ekosistem magang yang adil, beretika, dan produktif.

Kata Kunci: Hak Peserta Magang, Kewajiban Peserta Magang, Perlindungan Hukum, Pengalaman Kerja, Peraturan Ketenagakerjaan, Dan Ekosistem Magang.

PENDAHULUAN

Magang merupakan salah satu langkah awal yang ditempuh oleh individu untuk memperoleh pengalaman kerja serta meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka di dunia profesional. Program ini tidak hanya bermanfaat bagi peserta magang, tetapi juga bagi perusahaan yang menyelenggarakannya, karena dapat menjadi sarana untuk mendeteksi bakat baru yang potensial. Dalam proses magang, peserta magang menjalankan tugas-tugas tertentu yang menyerupai pekerja tetap, namun dengan status yang berbeda. Hal ini sering kali menimbulkan perdebatan terkait hak dan kewajiban yang seharusnya dimiliki oleh peserta magang, serta perlindungan hukum yang harus diterapkan untuk memastikan kesejahteraan mereka selama menjalani program magang.

Di Indonesia, regulasi mengenai magang diatur dalam berbagai undang-undang dan peraturan turunan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri. Peraturan ini menegaskan bahwa peserta magang memiliki hak-hak dasar yang harus dilindungi, termasuk hak atas kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan kasus di mana peserta magang diperlakukan tidak adil, seperti menerima beban kerja yang tidak sesuai atau tidak mendapatkan hak-hak dasar mereka.

Memahami hak dan kewajiban peserta magang bukan hanya penting bagi peserta itu sendiri, tetapi juga bagi perusahaan dan institusi pendidikan yang terlibat. Hak peserta magang mencakup aspek-aspek seperti mendapatkan pelatihan yang sesuai, perlakuan setara, dan perlindungan dari diskriminasi. Di sisi lain, peserta magang juga memiliki kewajiban, seperti menjalankan tugas dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan, dan menjaga kerahasiaan informasi.

Namun, sering kali terjadi ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban ini. Beberapa perusahaan cenderung melihat peserta magang sebagai tenaga kerja murah atau bahkan gratis, sehingga memberikan tugas-tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab pekerja tetap. Selain itu, kurangnya pemahaman peserta magang tentang hak-hak mereka membuat mereka rentan terhadap eksploitasi, seperti bekerja lembur tanpa kompensasi atau mengalami pelecehan di tempat kerja.

Secara hukum, peserta magang bukanlah pekerja tetap, sehingga tidak semua ketentuan yang berlaku bagi pekerja tetap otomatis diterapkan kepada mereka. Namun, peraturan seperti Permenaker No. 6 Tahun 2020 mewajibkan perusahaan untuk memberikan perlindungan yang memadai kepada peserta magang, termasuk perlindungan kesehatan, keselamatan kerja, dan kompensasi yang layak.

Selain itu, hukum internasional juga menyoroti pentingnya perlindungan bagi peserta magang. Misalnya, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mendorong negara-negara anggota untuk memastikan bahwa peserta magang mendapatkan hak-hak yang layak dan tidak dieksploitasi. Regulasi ini menjadi panduan penting bagi Indonesia untuk terus memperbaiki sistem pemagangan, sehingga dapat menciptakan ekosistem kerja yang lebih adil dan inklusif. Meskipun regulasi sudah ada, implementasi perlindungan hukum bagi peserta magang masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah kurangnya pengawasan dari pemerintah terhadap pelaksanaan program magang di perusahaan. Banyak perusahaan yang tidak melaporkan secara transparan status peserta magang mereka, sehingga sulit untuk memastikan apakah hak-hak peserta magang benar-benar terpenuhi.

Selain itu, kurangnya kesadaran peserta magang mengenai hak-hak mereka juga menjadi faktor penghambat. Banyak peserta magang yang ragu untuk menyuarkan keluhan atau melaporkan pelanggaran karena khawatir akan berdampak buruk pada penilaian mereka selama magang. Dalam situasi ini, institusi

pendidikan memiliki peran penting untuk memberikan edukasi dan pendampingan kepada peserta magang, sehingga mereka dapat lebih memahami hak dan kewajiban mereka.

Penelitian ini akan membahas secara rinci hak-hak yang dimiliki oleh peserta magang, seperti hak atas kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman. Di sisi lain, kewajiban peserta magang, seperti mematuhi peraturan perusahaan dan menjaga etika kerja, juga akan diulas sebagai bagian dari tanggung jawab profesionalisme. Dengan pembahasan ini, diharapkan semua pihak yang terlibat dalam program magang dapat memahami pentingnya menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban, sehingga program magang dapat berjalan dengan optimal.

HASIL PEMBAHASAN

Hak - Hak Peserta Magang

Hak - hak peserta magang meliputi :

1. Hak Atas Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung produktivitas, kesejahteraan, dan pembelajaran peserta magang. Sebagai individu yang sedang menimba pengalaman profesional, peserta magang berhak mendapatkan perlakuan yang setara dan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan keterampilan mereka. Hak ini tidak hanya berlandaskan pada etika, tetapi juga memiliki dasar hukum yang kuat dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya mencakup kondisi fisik tetapi juga aspek psikologis. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Bagi peserta magang, yang sebagian besar baru pertama kali memasuki dunia kerja, lingkungan yang nyaman menjadi fondasi penting dalam membangun pengalaman kerja yang positif. Hal ini juga penting untuk menciptakan keseimbangan antara belajar dan bekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja berhak atas perlakuan yang layak di tempat kerja, termasuk dalam hal keselamatan dan Kesehatan.

Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik melibatkan faktor-faktor seperti ergonomi ruang kerja, kebersihan, dan keselamatan. Perusahaan yang menerima peserta magang harus memastikan bahwa tempat kerja mereka memenuhi standar keselamatan kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Misalnya, peserta magang yang bekerja di sektor manufaktur harus diberikan pelatihan penggunaan alat pelindung diri (APD) dan memastikan bahwa mereka bekerja di tempat yang aman. Selain itu, fasilitas seperti meja kerja, kursi ergonomis, dan akses ke ruang istirahat juga perlu diperhatikan. Ketidaknyamanan secara fisik, seperti kursi yang tidak ergonomis atau pencahayaan yang buruk, dapat memengaruhi produktivitas dan kesehatan peserta magang. Penelitian dalam bidang kesehatan kerja menunjukkan bahwa kondisi fisik tempat kerja yang tidak optimal dapat meningkatkan risiko stres dan gangguan kesehatan lainnya.

Lingkungan kerja yang nyaman juga harus mendukung aspek psikologis dan sosial. Dalam hal ini, hubungan interpersonal memainkan peran penting. Peserta magang harus diperlakukan dengan hormat oleh kolega dan atasan, bebas dari diskriminasi, pelecehan, atau intimidasi. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita dan aturan hukum lainnya melarang perlakuan diskriminatif di tempat kerja. Di samping itu, atasan atau mentor harus menyediakan bimbingan yang jelas dan suportif. Ketika peserta magang merasa dihargai dan diterima, mereka lebih

termotivasi untuk belajar dan berkontribusi dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman secara psikologis juga melibatkan keseimbangan beban kerja. Sebagai peserta magang, mereka tidak boleh diberikan tanggung jawab yang melebihi kemampuan atau di luar cakupan program magang.

Di Indonesia, hak atas lingkungan kerja yang nyaman juga didukung oleh sejumlah regulasi. Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri menegaskan bahwa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung bagi peserta magang. Dalam aturan tersebut, disebutkan pula bahwa peserta magang harus diberikan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Regulasi ini menjadi landasan bagi peserta magang untuk menuntut hak mereka apabila terjadi pelanggaran.

Lingkungan kerja yang nyaman memberikan berbagai manfaat, baik bagi peserta magang maupun perusahaan. Peserta magang akan lebih fokus dalam mengembangkan keterampilan mereka jika merasa didukung oleh lingkungan yang positif. Mereka juga akan mendapatkan pengalaman kerja yang berharga tanpa merasa tertekan atau dieksploitasi. Bagi perusahaan, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan citra mereka sebagai organisasi yang peduli terhadap pengembangan tenaga kerja muda. Hal ini juga dapat menciptakan hubungan yang lebih baik antara perusahaan dan institusi pendidikan, serta mendukung keberlanjutan program magang itu sendiri.

2. Hak atas kompensasi

Hak atas kompensasi bagi peserta magang merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga keseimbangan hak dan kewajiban selama program pemagangan. Dalam konteks hukum di Indonesia, hak ini dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Kompensasi yang diberikan tidak selalu berupa upah seperti pekerja tetap, tetapi bisa dalam bentuk uang saku, tunjangan transportasi, akomodasi, asuransi ketenagakerjaan, atau fasilitas pendukung lainnya yang disesuaikan dengan perjanjian pemagangan. Selain itu, peserta magang juga memiliki hak lain yang dilindungi, seperti perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), jam kerja yang wajar, serta hak untuk mendapatkan sertifikat pemagangan sebagai bentuk pengakuan atas keterampilan dan pengalaman yang diperoleh selama mengikuti program tersebut.

Hak atas kompensasi ini menjadi wujud apresiasi atas waktu, tenaga, dan kontribusi yang diberikan oleh peserta magang selama melaksanakan tugas di perusahaan. Namun, apabila hak ini tidak dipenuhi sesuai perjanjian atau regulasi yang berlaku, peserta magang memiliki hak untuk melakukan langkah-langkah penyelesaian, seperti berkomunikasi langsung dengan pihak penyelenggara magang, mengajukan pengaduan resmi ke Dinas Ketenagakerjaan setempat, atau menempuh jalur hukum. Dengan demikian, pemenuhan hak ini bukan hanya menjadi kewajiban perusahaan tetapi juga bentuk perlindungan hukum yang harus dijamin.

Di sisi lain, peserta magang juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi sebagai bentuk timbal balik atas kompensasi yang diberikan. Kewajiban tersebut meliputi melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai perjanjian pemagangan, mematuhi peraturan serta etika kerja di lingkungan perusahaan, dan berkomitmen untuk menyelesaikan program pemagangan dengan baik. Dengan menjalankan hak dan

kewajiban ini secara seimbang, program pemagangan dapat berjalan dengan efektif dan memberikan manfaat nyata bagi kedua belah pihak. Peserta magang dapat memperoleh pengalaman kerja yang berharga sebagai bekal masa depan, sementara perusahaan dapat memaksimalkan potensi sumber daya yang tersedia. Pemahaman akan hak atas kompensasi dan perlindungan hukum lainnya menjadi kunci penting untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak peserta magang serta memastikan pelaksanaan program pemagangan yang adil dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

3. Hak atas perlindungan hukum

Hak atas perlindungan hukum bagi peserta magang merupakan aspek penting dalam menjaga keseimbangan hak dan kewajiban selama menjalani program pemagangan. Perlindungan ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 yang menegaskan bahwa peserta magang memiliki hak dasar yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyelenggara. Hak tersebut mencakup keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi yang layak, perlakuan bebas dari diskriminasi, serta jam kerja yang wajar. Dalam hal keselamatan kerja, peserta magang berhak bekerja dalam lingkungan yang aman dan mendapatkan perlindungan dari risiko kecelakaan. Jika terjadi kecelakaan, perusahaan wajib memberikan bantuan medis dan kompensasi yang sesuai.

Selain itu, peserta magang juga berhak mendapatkan kompensasi dalam bentuk uang saku, tunjangan transportasi, atau fasilitas lainnya sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian pemagangan. Kompensasi ini bukan hanya sebagai bentuk apresiasi tetapi juga bagian dari perlindungan hukum agar peserta tidak dieksploitasi sebagai tenaga kerja murah. Hak lainnya adalah jam kerja yang wajar, yang tidak boleh melebihi ketentuan 8 jam per hari atau 40 jam per minggu, dengan waktu istirahat yang cukup. Di akhir program, peserta magang berhak menerima sertifikat pemagangan sebagai pengakuan resmi atas keterampilan dan pengalaman kerja yang diperoleh.

Jika hak-hak tersebut dilanggar, peserta magang dapat menempuh langkah penyelesaian seperti mengajukan pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan atau menempuh jalur hukum sesuai ketentuan yang berlaku. Namun, perlindungan hukum ini juga harus diimbangi dengan kewajiban peserta magang, seperti menjalankan tugas sesuai perjanjian, mematuhi peraturan perusahaan, dan menjaga etika kerja. Dengan pemenuhan hak dan kewajiban secara seimbang, program pemagangan dapat berjalan efektif dan memberikan manfaat maksimal bagi peserta dan perusahaan.

Kewajiban Peserta Magang

Kewajiban dari peserta - peserta magang, yakni :

1. Kewajiban mematuhi peraturan perusahaan

Kewajiban mematuhi peraturan perusahaan merupakan salah satu aspek fundamental dalam konteks hak dan kewajiban peserta magang yang harus dipahami dan dijalankan dengan baik. Program pemagangan dirancang tidak hanya untuk memberikan keterampilan dan pengalaman kerja, tetapi juga untuk membentuk karakter profesional, disiplin, dan bertanggung jawab bagi peserta. Dalam hal ini, peserta magang memiliki kewajiban untuk menaati seluruh peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan tempat mereka magang, sebagaimana halnya karyawan tetap. Peraturan perusahaan meliputi berbagai aspek, mulai dari disiplin kerja seperti ketepatan waktu dan penyelesaian tugas, etika dan perilaku profesional, pemeliharaan rahasia perusahaan, hingga ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kepatuhan terhadap peraturan

ini tidak hanya menunjukkan profesionalisme peserta magang, tetapi juga mencerminkan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja secara nyata.

Salah satu kewajiban utama peserta magang dalam mematuhi peraturan perusahaan adalah disiplin waktu. Ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan menjadi cerminan tanggung jawab dan kedisiplinan individu dalam menjalankan tugas. Peserta magang diharapkan hadir sesuai jadwal yang ditentukan, mengikuti waktu istirahat, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Kedisiplinan ini akan memberikan kesan positif di mata perusahaan dan menjadi nilai tambah yang berguna dalam membentuk karakter peserta magang di dunia kerja. Selain itu, disiplin waktu membantu peserta magang membangun kebiasaan produktif yang akan bermanfaat bagi karier mereka di masa depan.

Selain disiplin waktu, kepatuhan terhadap etika dan perilaku profesional juga menjadi kewajiban penting peserta magang. Etika profesional mencakup berbagai aspek seperti menjaga sikap sopan santun, berkomunikasi dengan baik, menghormati rekan kerja dan atasan, serta menjaga integritas dalam melaksanakan tugas. Peserta magang diharapkan memahami budaya kerja di perusahaan dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku di lingkungan kerja tersebut. Hal ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, sehingga peserta magang dapat belajar dengan maksimal dan memberikan kontribusi positif kepada perusahaan. Pelanggaran terhadap etika kerja, seperti bersikap tidak sopan, malas bekerja, atau menyalahi wewenang, dapat merugikan peserta magang dan menciptakan kesan negatif terhadap kinerja mereka.

Selanjutnya, peserta magang juga memiliki kewajiban untuk menjaga kerahasiaan data dan informasi perusahaan. Dalam banyak program pemagangan, peserta mungkin mendapatkan akses terhadap informasi internal perusahaan, seperti data keuangan, strategi bisnis, atau informasi sensitif lainnya. Sebagai bagian dari kewajiban profesional, peserta magang wajib menjaga kerahasiaan informasi tersebut dan tidak menyalahgunakannya untuk kepentingan pribadi atau pihak lain. Melanggar kewajiban ini dapat berdampak serius, baik bagi peserta magang maupun perusahaan, karena kerahasiaan data merupakan aspek yang sangat penting dalam menjaga integritas dan operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi peserta magang untuk memahami dan menaati aturan terkait privasi serta kerahasiaan perusahaan.

Tidak kalah penting, kepatuhan terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga menjadi kewajiban peserta magang. Keselamatan kerja adalah prioritas utama dalam setiap lingkungan kerja, terutama bagi peserta magang yang mungkin masih mempelajari penggunaan alat dan peralatan kerja tertentu. Peserta magang wajib mematuhi semua prosedur keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti menggunakan alat pelindung diri (APD) jika diperlukan, mengikuti pelatihan keselamatan, serta melaporkan potensi bahaya kepada pihak yang berwenang. Dengan mematuhi peraturan K3, peserta magang dapat melindungi diri dari risiko kecelakaan kerja dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi semua pihak.

Selain itu, kewajiban peserta magang juga mencakup menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai perjanjian pemagangan. Tugas-tugas ini diberikan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan praktis peserta. Dengan menyelesaikan tugas dengan baik, peserta tidak hanya menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab, tetapi juga memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang akan berguna di masa depan. Tanggung jawab ini mencakup menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, tepat waktu, dan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh pembimbing atau

atasan. Jika peserta magang gagal menyelesaikan tugas atau bersikap lalai, hal tersebut dapat mempengaruhi penilaian kinerja mereka dan berdampak pada manfaat yang diperoleh dari program pemagangan.

Kepatuhan peserta magang terhadap peraturan perusahaan juga membantu menjaga hubungan baik antara peserta magang dengan karyawan dan atasan di tempat kerja. Dengan mematuhi peraturan, peserta magang dapat menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen untuk belajar dan berkembang serta menghargai kesempatan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, sikap patuh terhadap aturan dapat membantu peserta magang membangun reputasi positif, yang dapat membuka peluang bagi mereka untuk direkrut sebagai karyawan tetap atau mendapatkan rekomendasi positif di masa mendatang.

Jika peserta magang melanggar peraturan perusahaan, perusahaan memiliki hak untuk memberikan teguran atau sanksi sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian pemagangan. Sanksi ini umumnya bersifat edukatif dan bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada peserta magang mengenai pentingnya mematuhi peraturan di lingkungan kerja. Teguran atau sanksi tersebut dapat berupa peringatan lisan, tertulis, hingga penghentian program pemagangan apabila pelanggaran yang dilakukan bersifat serius. Oleh karena itu, peserta magang diharapkan memahami kewajiban mereka sejak awal program dan berkomitmen untuk mematuhi semua ketentuan yang berlaku.

Dengan memahami dan menjalankan kewajiban untuk mematuhi peraturan perusahaan, peserta magang akan mendapatkan manfaat maksimal dari program pemagangan. Kepatuhan ini tidak hanya membantu peserta membangun karakter profesional yang kuat tetapi juga menciptakan pengalaman belajar yang positif dan berharga. Di sisi lain, perusahaan juga akan lebih mudah mencapai tujuan pemagangan, yaitu mencetak tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja. Dengan demikian, kewajiban mematuhi peraturan perusahaan merupakan fondasi penting dalam menciptakan program pemagangan yang harmonis, efektif, dan bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat.

2. Kewajiban menjaga kerahasiaan perusahaan

Peserta magang memiliki kewajiban penting untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan selama menjalani program magang. Hal ini merupakan bagian dari etika profesional sekaligus kewajiban hukum yang bertujuan melindungi informasi sensitif yang dapat memengaruhi operasional maupun reputasi perusahaan. Informasi rahasia perusahaan meliputi data keuangan, strategi bisnis, data pelanggan, dokumen internal, rencana pemasaran, dan hal-hal lain yang jika terungkap dapat merugikan posisi kompetitif perusahaan.

Di Indonesia, peraturan yang mengatur kewajiban menjaga kerahasiaan ini termuat dalam beberapa regulasi penting. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 54 Ayat (2) huruf j menyatakan bahwa kontrak kerja dapat mencantumkan kewajiban menjaga kerahasiaan sebagai bagian dari perjanjian. Dalam konteks magang, meskipun peserta bukanlah pekerja tetap, hak dan kewajiban ini tetap relevan jika telah ditentukan dalam perjanjian magang. Selain itu, Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri juga menegaskan bahwa peserta magang wajib mematuhi aturan perusahaan, termasuk menjaga kerahasiaan informasi yang mereka akses selama program berlangsung.

Dalam praktiknya, menjaga kerahasiaan informasi menjadi tantangan bagi peserta magang, terutama mereka yang baru mengenal dunia kerja. Penelitian oleh Fauziah menemukan bahwa peserta magang sering kali kurang memahami batasan informasi yang boleh dibagikan dengan pihak luar. Misalnya, diskusi informal tentang tugas kerja dengan teman atau keluarga dapat secara tidak sengaja melibatkan informasi

rahasia perusahaan. Di era digital saat ini, penggunaan media sosial juga menjadi risiko tambahan. Banyak peserta magang yang secara tidak sadar mempublikasikan informasi sensitif melalui unggahan atau cerita sehari-hari di platform seperti Instagram atau LinkedIn, yang dapat menciptakan kebocoran informasi.

Pelanggaran kewajiban menjaga kerahasiaan memiliki konsekuensi serius, baik secara hukum maupun reputasi. Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) menyebutkan bahwa setiap perbuatan melawan hukum yang menyebabkan kerugian pada pihak lain dapat menimbulkan kewajiban untuk memberikan ganti rugi. Selain itu, Pasal 322 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) mengatur sanksi pidana bagi mereka yang dengan sengaja membocorkan rahasia perusahaan yang wajib dijaga. Dalam konteks magang, meskipun status peserta berbeda dari karyawan tetap, tanggung jawab hukum ini tetap berlaku jika kebocoran informasi menyebabkan kerugian nyata bagi perusahaan.

Dari sisi perusahaan, perlindungan informasi rahasia sering kali diatur melalui kebijakan internal, kontrak kerja magang, atau orientasi awal program. Kontrak magang biasanya mencantumkan klausul non-disclosure agreement (NDA) yang mengatur secara rinci jenis informasi yang dianggap rahasia dan konsekuensi dari pelanggarannya. Dalam beberapa kasus, perusahaan juga memberikan pelatihan khusus kepada peserta magang mengenai pentingnya menjaga kerahasiaan informasi dan bagaimana menghindari potensi kebocoran data.

Pentingnya menjaga kerahasiaan juga ditekankan oleh standar internasional, seperti yang diuraikan dalam rekomendasi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). ILO mendorong negara-negara anggotanya untuk memastikan bahwa program magang tidak hanya memberikan pengalaman kerja yang bermanfaat tetapi juga melindungi kepentingan semua pihak yang terlibat. Salah satu langkah yang disarankan adalah meningkatkan kesadaran peserta magang akan kewajiban hukum mereka, termasuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan.

Sebagai bagian dari tanggung jawab profesionalisme, peserta magang juga diharapkan dapat menunjukkan integritas tinggi dalam menjalankan kewajiban ini. Menurut studi oleh Wijaya dan kolega, peserta magang yang secara konsisten menjaga kerahasiaan informasi cenderung mendapatkan penilaian lebih baik dari supervisor mereka, yang dapat berkontribusi pada peluang karier di masa depan. Sebaliknya, pelanggaran terhadap kewajiban ini dapat merusak reputasi peserta magang dan menyulitkan mereka untuk mendapatkan rekomendasi atau peluang kerja di masa depan.

Agar kewajiban ini dapat dipahami dengan baik, institusi pendidikan memiliki peran penting dalam memberikan pembekalan kepada peserta magang sebelum mereka memasuki dunia kerja. Edukasi mengenai etika kerja, regulasi yang berlaku, dan studi kasus pelanggaran kerahasiaan dapat membantu peserta magang memahami konsekuensi dari tindakan mereka. Selain itu, perusahaan juga diimbau untuk memberikan penjelasan yang jelas tentang batasan informasi yang boleh atau tidak boleh diakses atau dibagikan.

Dengan memahami dan menjalankan kewajiban menjaga kerahasiaan, peserta magang tidak hanya melindungi kepentingan perusahaan tetapi juga membangun reputasi mereka sebagai individu yang profesional dan dapat dipercaya. Hal ini menjadi landasan penting untuk menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan, institusi pendidikan, dan peserta magang.

3. Kewajiban melaporkan hasil kerja

Melaporkan hasil kerja merupakan kewajiban penting bagi peserta magang, yang bertujuan untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas selama program magang. Laporan ini

tidak hanya menjadi alat komunikasi antara peserta magang dan supervisor, tetapi juga berfungsi sebagai dokumen formal yang mencatat progres dan pencapaian peserta. Selain itu, kewajiban ini mendukung perusahaan dalam mengevaluasi kinerja peserta magang dan menentukan tindak lanjut yang diperlukan untuk mengoptimalkan program magang.

Menurut Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri, peserta magang diwajibkan untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan dalam rencana pelatihan yang disepakati di awal program. Laporan hasil kerja menjadi salah satu alat untuk memastikan bahwa tugas-tugas tersebut dilaksanakan dengan baik sesuai target yang ditetapkan. Laporan ini biasanya mencakup deskripsi tugas, metode pelaksanaan, hasil yang dicapai, serta tantangan dan solusi yang ditemukan selama proses pengerjaan.

Di berbagai perusahaan, laporan hasil kerja disampaikan dengan frekuensi yang beragam, mulai dari harian, mingguan, hingga bulanan. Sebagai contoh, beberapa perusahaan multinasional mensyaratkan laporan harian berbentuk jurnal aktivitas, sementara perusahaan lain mengharuskan peserta magang untuk memberikan presentasi hasil kerja di akhir masa magang. Penelitian oleh Ahmad (2020) menunjukkan bahwa struktur laporan kerja yang baik meliputi pendahuluan, deskripsi pekerjaan, hasil yang dicapai, evaluasi, dan rekomendasi untuk perbaikan.

Bagi peserta magang, kewajiban melaporkan hasil kerja memberikan sejumlah manfaat. Selain sebagai dokumentasi kontribusi mereka, pelaporan ini melatih keterampilan komunikasi tertulis dan analitis. Hal ini juga menjadi peluang untuk mendapatkan umpan balik langsung dari supervisor. Studi oleh Wijaya dan kolega (2022) menemukan bahwa peserta magang yang secara konsisten melaporkan hasil kerja mereka cenderung lebih cepat memahami ekspektasi perusahaan dan memperbaiki kinerja mereka berdasarkan masukan yang diterima.

Namun, melaporkan hasil kerja juga memiliki tantangan tersendiri, terutama bagi peserta magang yang belum terbiasa menyusun laporan formal. Tantangan tersebut meliputi kurangnya pemahaman tentang format yang benar, kesulitan mengidentifikasi poin-poin penting yang perlu dilaporkan, serta manajemen waktu dalam menyelesaikan laporan di tengah tugas lain. Menurut Fauziah (2021), salah satu penyebab utama kesalahan dalam laporan kerja adalah minimnya pelatihan mengenai pelaporan hasil kerja sebelum magang dimulai.

Dari sisi perusahaan, laporan hasil kerja menjadi alat penting untuk mengevaluasi efektivitas program magang. Dengan menganalisis laporan dari berbagai peserta, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan program, serta menentukan strategi untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Selain itu, laporan ini juga membantu perusahaan mengukur kontribusi peserta terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Setiawan (2021) menyebutkan bahwa laporan kerja peserta magang dapat digunakan sebagai salah satu indikator untuk menilai potensi mereka sebagai karyawan tetap.

Selain manfaat praktis, kewajiban melaporkan hasil kerja juga memiliki dasar hukum yang kuat. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), Pasal 1603 menyebutkan bahwa pekerja, termasuk peserta magang, wajib melaksanakan tugas sesuai arahan pemberi kerja dan melaporkan progresnya jika diminta. Sementara itu, Pasal 1338 KUHPer mengatur bahwa perjanjian yang dibuat, termasuk perjanjian magang, memiliki kekuatan mengikat sebagai hukum bagi para pihak yang terlibat.

Dengan demikian, pelanggaran terhadap kewajiban melaporkan hasil kerja dapat dianggap sebagai pelanggaran perjanjian.

Untuk memastikan pelaksanaan kewajiban ini berjalan dengan baik, institusi pendidikan dapat memainkan peran penting. Sebagai mitra perusahaan dalam program magang, institusi pendidikan perlu memberikan pembekalan kepada peserta magang mengenai pentingnya laporan hasil kerja. Pembekalan ini dapat berupa pelatihan teknis penyusunan laporan, simulasi presentasi hasil kerja, atau bimbingan langsung dari dosen pembimbing. Universitas Indonesia (2022) dalam buku panduan program magangnya merekomendasikan bahwa peserta magang menyusun laporan dengan sistematis dan mendokumentasikan semua tugas serta hasil yang diperoleh selama magang.

Kesimpulannya, kewajiban melaporkan hasil kerja merupakan komponen integral dalam program magang yang tidak hanya bermanfaat bagi peserta magang tetapi juga bagi perusahaan dan institusi pendidikan. Dengan pelaksanaan yang baik, kewajiban ini dapat meningkatkan kualitas program magang, mempercepat pengembangan keterampilan peserta, dan memastikan tercapainya tujuan bersama dari semua pihak yang terlibat.

KESIMPULAN

Magang adalah langkah awal penting untuk memperoleh pengalaman kerja, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan pengetahuan di dunia profesional. Program ini memberikan manfaat tidak hanya bagi peserta magang, tetapi juga bagi perusahaan sebagai sarana untuk menemukan bakat baru. Dalam pelaksanaannya, magang menuntut keseimbangan antara hak dan kewajiban peserta serta perlindungan hukum yang adil.

Peserta magang memiliki sejumlah hak, termasuk hak atas lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi, dan perlindungan hukum. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya mencakup aspek fisik seperti keselamatan kerja, tetapi juga aspek psikologis seperti penghargaan dan perlakuan yang setara. Peraturan di Indonesia, seperti UU No. 13 Tahun 2003 dan Permenaker No. 6 Tahun 2020, telah menetapkan kerangka hukum untuk melindungi hak-hak tersebut. Namun, praktik di lapangan masih sering menghadapi tantangan, termasuk eksploitasi dan kurangnya pemahaman peserta magang tentang hak mereka.

Selain hak, peserta magang juga memiliki kewajiban, seperti menjaga kerahasiaan informasi perusahaan, melaporkan hasil kerja, dan mematuhi peraturan perusahaan. Kewajiban ini mendukung profesionalisme peserta magang sekaligus melindungi kepentingan perusahaan. Namun, tantangan seperti minimnya pembekalan dan pemahaman peserta tentang kewajiban tersebut masih sering ditemukan.

Untuk menciptakan program magang yang adil dan efektif, diperlukan sinergi antara perusahaan, peserta magang, dan institusi pendidikan. Perusahaan harus memastikan pelaksanaan program sesuai regulasi, institusi pendidikan berperan dalam memberikan edukasi dan pendampingan, sementara peserta magang diharapkan memahami dan menjalankan hak serta kewajiban mereka. Dengan demikian, program magang dapat menjadi pengalaman yang bermanfaat, inklusif, dan bebas dari eksploitasi.

Seperti dengan adanya Perjanjian magang dilakukan berdasarkan Hak dan kewajiban peserta Pelajar, hak dan kewajiban penyedia Pelajar, program Pelajar, periode Pelajar Dan jumlah uang tas yang diatur dalam PERMENAKER No. 6 dari 2020. Hak-hak siswa adalah untuk mendapatkan bimbingan, mendapatkan pelaksanaan hak-hak sesuai dengan kontrak siswa, mendapatkan alat keamanan dan

kebersihan kerja selama lulus siswa, berpartisipasi dalam jaminan sosial, mendapatkan sertifikat siswa / sertifikat untuk berpartisipasi dalam siswa dan mendapatkan uang tas. Lalu adanya biaya pengangkutan, subsidi makanan dan rangsangan untuk siswa. Untuk periode pengajian yang diatur dalam PERMENAKER No. 6 dari 2020, tidak lebih dari 1 tahun.

Lalu upah sesuai dengan Hukum Ketenagakerjaan adalah hak pemagang yang diterima uang saku dari perusahaan yang ditentukan sesuai dengan kontrak kerja, perjanjian atau persyaratan hukum, termasuk ganjaran kepada pekerja magang. Undang-Undang No. 13 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur tentang perlindungan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan perlindungan norma kerja perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2020). *Panduan Praktis Menyusun Laporan Kerja Magang*. Jakarta: PenerbitnAkademika.
- Arif, S. (n.d.). Perlindungan Hukum Peserta Magang dalam Perspektif Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 9(1), 33-44.
- Data Pemagangan Nasional*. (2020). Badan Pusat Statistik.
- Dewi, R. (2021). "Kendala Implementasi Hak Peserta Magang di Indonesia". *Jurnal Kebijakan Publik*, 12(4), 15-27.
- Fauziah, N. (2021). Peran peserta magang dalam menghadapi tantangan pelaporan hasil kerja. *Jurnal Etika Kerja Indonesia*. 12(3), 45–56.
- Hasan, Abi dan Hoesin, & Siti Hajati. (2022). Analisa Hukum Terhadap Pelaksanaan Program Pemagangan “Kampus Merdeka” Oleh Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.” *Pakuan Law Review*, 8, No.1.
- <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/Y21kVGRHNXZVMEI3S3pCRllyMHJRbnB1WkVZemR6MDkjMw==/jumlah-perguruan-tinggi-tenaga-pendidik-dan-mahasiswa-nege-ri-dan-swasta-di-bawah-kementerian-ri-seteknologi-dan-pendidikan-tinggi-kementerian-an-pendidikan-dan-kebudayaan-menurut-provinsi.html?year=2022>
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Internships and the protection of workers' rights: Recommendations for member states*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *"Protecting Interns and Apprentices in the Workplace"*.
- International Labour Organization. (2021). *Internships, Employability and the Search for Decent Work Experience* (Andrew Stewart, Rosemary Owens, Niall O'Higgins, & Anne Hewitt, Eds.). Edward Elgar Publishing.
- Irawan H. (2021). Analisis Hak dan Kewajiban Peserta Magang di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 10(3), 45-47.
- Irawan, A., & Putri, L. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan". *Jurnal Manajemen Kerja*, 15(2), 110-125.
- KUHPer, Pasal 1365; KUHP, Pasal 322
- KUHPer, Pasal 1603 dan Pasal 1338.
- Nugroho, D. (2019). "Kesehatan Kerja: Ergonomi dan Produktivitas". *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 7(3), 50-65.

- Nugroho, D. (2022). Kasus Eksploitasi Peserta Magang: Realitas di Balik Program Pemagangan". *Majalah Hukum Kerja*, 15(2), 78-89.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri.
- Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri, Pasal 5.
- Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri, Pasal 5.
- Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri, Pasal 3.
- Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri, Pasal 5 Ayat (3).
- Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan di Dalam Negeri, Pasal 5 Ayat (3).
- Prasetya, n Putri., E. Y. d., & Gangga, K. A. (2021). "Praktik Unpaid Internship Dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia." *Lembaga Penalaran dan Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin*, 4, No.2.
- Setiawan, R. (2021). Evaluasi program magang berbasis laporan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(4), 121–135.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 11.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 87.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.
- Universitas Universitas Indonesia. (2022). *Buku Panduan Program Magang Mahasiswa*. Jakarta: UI Press.
- Wijaya, D., et al. (2022). Op. cit.
- Wijaya, D.,. (2022). Etika kerja dan tanggung jawab profesional peserta magang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 87–99.
- Wijaya, Rr. Chantika Vebyola, & Waluyo. (2023). . "Perlindungan Hukum Terhadap Peserta "Remote Internship" Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Media Justitia Nusantara* 13, No.1