

Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Pekerja Magang di Indonesia

Veren Kasslim¹Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia^{1,2}
Email: veren.205230388@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan landasan hukum yang mengatur perlindungan tenaga kerja di Indonesia, termasuk pekerja magang sebagai bagian dari program pelatihan kerja. Program magang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan pengalaman praktis, namun dalam pelaksanaannya masih menghadapi berbagai permasalahan, seperti ketidakjelasan status hubungan kerja, keterbatasan perlindungan upah, serta kurang optimalnya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja magang belum sepenuhnya terlaksana secara efektif, yang dipengaruhi oleh lemahnya pengawasan, rendahnya pemahaman perusahaan terhadap ketentuan yang berlaku, serta terbatasnya posisi tawar pekerja magang dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan pengawasan dan peningkatan kepatuhan terhadap regulasi guna mewujudkan perlindungan yang lebih optimal bagi pekerja magang di Indonesia.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Magang, Perlindungan Pekerja, Implementasi Hukum, Indonesia

Abstract

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan as amended by Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serves as the legal foundation governing labor protection in Indonesia, including interns as part of job training programs. Internship programs aim to enhance competence and practical experience; however, in their implementation, they still face various challenges, such as unclear employment status, limited wage protection, and suboptimal occupational safety and health guarantees. This condition indicates that legal protection for interns has not been fully implemented effectively, influenced by weak supervision, low employer understanding of applicable regulations, and the limited bargaining position of interns within employment relationships. Therefore, efforts are needed to strengthen supervision and improve compliance with regulations to achieve more optimal protection for interns in Indonesia.

Keywords: Labor, Internship, Worker Protection, Legal Implementation, Indonesia



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Di Indonesia sendiri pekerja magang sudah tidak asing lagi terdengar di telinga semua orang, Magang sendiri dapat diartikan sebagai program yang diberikan perusahaan atau pelatihan kepada seseorang dimana mereka akan mendapatkan bimbingan oleh mentor atau pekerja di atasnya. Magang sendiri biasanya diberikan oleh mahasiswa tingkat akhir dimana setiap kampus mengharuskan mereka untuk mendapatkan pelatihan berupa magang yang menjadi syarat kelulusannya, pekerja magang sendiri memiliki 2 bentuk yang berbeda, yaitu magang kerja dan magang mahasiswa. Dimana magang pekerja biasanya jarang mendapatkan uang saku sehingga hal tersebut memunculkan perdebatan yang membuat ketidaksukaan antar sesama peserta magang, bekerja sukarela lama minimal 3 bulan terkadang mereka tidak digaji karena perusahaan merasa bahwa mereka belum menguntungkan pihak perusahaan, biasanya pekerja magang tetap memiliki jam kerja yang sama dengan pekerja tetap biasanya karena mereka akan diajarkan lebih mendalam mengenai pekerjaan yang biasa dilakukan di divisi yang

dilamar olehnya. Sedangkan, untuk peserta magang kampus minimal 3 bulan dan maksimal 6 bulan kontrak magang yang diberikan oleh kampus masing-masing mahasiswa, di beberapa perusahaan mereka akan mendapatkan uang saku atau biasanya akan digantikan dengan konsumsi yang diberikan perusahaan, dan untuk peserta magang kampus waktu magang cenderung lebih sedikit karena mereka hanya diajarkan basic dalam dunia magang di perusahaan tersebut dan apabila berkompeten maka kontrak peserta magang kampus akan diubah menjadi kontrak magang pekerja tetap.

Program magang merupakan sarana yang memudahkan bagi para pemberi kerja untuk menyaring dan merekrut calon karyawan yang akan membantu perusahaan dalam sumber daya manusia, selain hal ini menguntungkan bagi pekerja magang hal ini juga menguntungkan pemberi magang. Magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mempraktekkan pengetahuan dan keterampilan mereka sehingga sangat penting untuk memperhatikan kepuasan mahasiswa magang. Masih banyak pekerja yang tidak mengetahui hak dan kewajibannya. Banyak pekerja magang yang merasa dirugikan dan tidak puas karena terkadang ada perusahaan yang tidak membayar hasil kerja yang mereka lakukan, menuntut terlalu banyak kepada pekerja magang serta memaksakan kehendaknya kepada pekerja magang dengan cara menekan atau tidak mematuhi peraturan kontrak kerja bagi pekerja magang.¹ Isi pelaksanaan hubungan kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang bersifat wajib atau aturan kesusilaan sosial dan kemasyarakatan, dalam hal ini kontrak kerja dianggap tidak efektif dan batal. Terkadang tidak banyak pekerja magang yang mendapatkan diskriminasi mulai dari senior yang melakukan bully secara verbal hingga memberikan tupoksi yang tidak seharusnya diterima oleh pekerja magang, dimana yang seharusnya mereka belajar untuk mendapatkan ilmu di dunia kerja nantinya. Malah keluar dari kantor dalam keadaan kosong tidak berisi karena tidak diberikan materi yang seharusnya diterimanya, misalnya di minta untuk print, scanning dokumen serta terkadang ada senior yang meminta pekerja magang untuk membelikan mereka makanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode normatif dan *systematic literature review* yang dimana menganalisis dari Undang- Undang serta menggunakan teori dan jurnal dari beberapa sumber. Sehingga jurnal ini mencakup lebih luas dari beberapa pandangan bukan hanya di perundang-undangan tetapi teori dari artikel dan juga jurnal mahasiswa lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejatinya hukum di Indonesia bersifat mengikat dimana seluruh rakyat Indonesia berhak untuk mematuhi peraturan perundang-undangan. Tapi apakah undang undang sudah cukup melindungi para pekerja terkhususnya pekerja magang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah hukum nasional yang mengatur berbagai aspek mengenai ketenagakerjaan mulai dari hubungan kerja hingga perlindungannya. Undang-undang tersebut disahkan pada tanggal 25 Maret 2003, undang-undang ini menjadi tonggak utama pembaruan hukum perburuhan Indonesia dan masih menjadi dasar kebijakan ketenagakerjaan hingga kini. Undang-undang yang mengatur 3 syarat bagi perusahaan penyelenggara pelatihan vokasi, yaitu memiliki program pelatihan vokasi, fasilitas, fasilitas fisik, dan instruktur pelatihan vokasi. Program magang dibuat oleh perusahaan selaku penggarap magang dan memuat nama program, tujuan, keterampilan, durasi, persyaratan peserta, persyaratan pengawas, dan kurikulum program. Program ini berisi tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia

¹ Rindika Triananda Agista, Siti Ngaisah, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangn Tentang Ketenagakerjaan", No. 1, Vol. 1

(SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Khusus (SKKK) atau Standar Kompetensi Kerja Internasional (SKKI) Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif mengenai pekerja magang dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri:

1. Kedudukan pekerja magang sendiri berada dalam hubungan pelatihan kerja, dimana mereka memperoleh perlindungan hukum tertentu yaitu: Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 21-30 yang mengatur pemagang yang berada di bagian sistem pelatihan kerja, hubungannya sendiri perjanjian pekerja magang bukan perjanjian kerja.
2. Hak normatif pekerja magang berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Permenaker 6/2020 hak-hak dari pekerja magang:
 - a. Uang saku : Wajib diberikan perusahaan kepada pekerja magang, hal ini berbeda dengan upah minimum yang biasa diberikan perusahaan kepada pekerja biasa
 - b. Jaminan sosial : Hal ini wajib didaftarkan perusahaan kepada pekerja magang seperti BPJS Ketenagakerjaan
 - c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja atau yang bisa kita sebut K3, karena bisa saja selama pelatihan kerja magang mengalami kecelakaan kerja.
 - d. Sertifikat magang : apabila pekerja magang telah menyelesaikan program pelatihan yang telah diberikan perusahaan, maka perusahaan wajib memberikan sertifikat magang kepada pekerja sebagai bukti pengalaman yang dia lakukan selama magang di perusahaan.
 - e. Pembimbing ; Selama melakukan atau mengikuti program pelatihan perusahaan wajib memberikan mentor kepada pekerja magang, dikarenakan pekerja magang baru masuk ke dalam dunia kerja di perusahaan sehingga diperlukan mentor agar menuntun pekerja magang didalam perusahaan.
 - f. Jam kerja : Jam kerja antara pekerja magang dan juga pekerja biasa cukup berbeda biasanya jam kerja pekerja magang lebih sedikit dibandingkan pekerja biasa, dan bahkan pekerjaan yang dilakukan berbeda biasanya pekerjaan pekerja magang selama pelatihan lebih mendasar dibandingkan pekerja magang
3. Kewajiban dari perusahaan
 - a. Membuat perjanjian pekerja magang secara tertulis, yang berisi ketentuan dan peraturan yang wajib dilaksanakan dan disetujui oleh kedua belah pihak;
 - b. Menyusun program pelatihan yang akan diberikan kepada pekerja magang agar lebih terstruktur selama masa pelatihan;
 - c. Menyediakan fasilitas kepada pekerja magang selama pelatihan di dalam perusahaan;
 - d. Perusahaan wajib memberikan uang saku kepada pekerja magang, jumlah yang diberikan pun berbeda dengan yang diberikan kepada pekerja biasa;
 - e. Menjamin keselamatan dari pekerja selama pelatihan berjalan, karena pekerja magang bisa saja mengalami kecelakaan selama pelatihan dilaksanakan;
 - f. Melaporkan pekerja magang kepada dinas ketenagakerjaan selama pelatihan dilaksanakan.
4. Bentuk perlindungan hukum
 - a. Secara Preventif, adanya pengaturan ketat dalam perjanjian pekerja magang serta mengikuti standar dari pemerintah;
 - b. dan secara Represif, pekerja magang bisa berubah menjadi pekerja magang dan mendapatkan hak normatif pekerja penuh.
5. Larangan serta sanksi yang diberikan. Perusahaan dilarang mempekerjakan peserta magang tanpa adanya program pelatihan, tidak memberikan uang saku kepada pekerja magang,

tidak membuat perjanjian atau kontrak, serta mengeksploitasi peserta magang. Jika melanggar ketentuan yang diberikan maka akan mendapatkan sanksi administratif serta gugatan hubungan industrial.²

Walaupun hak-hak peserta magang tercatat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tidak jarang perusahaan atau tempat magang menyalahgunakan pekerja magang, mulai tidak adanya uang saku yang diberikan kepada pekerja magang meminta pekerja magang untuk lembur serta tidak memberikan perlindungan kepada peserta magang. Peserta magang juga merupakan pekerja bahwa mereka berhak mendapatkan perlindungan keselamatan apabila terjadi kecelakaan saat melakukan kerja, Uang saku sendiri sebagian perusahaan atau tempat pelatihan magang tidak memberikan uang saku kepada pekerja magang, dimana tidak jarang mereka diminta lembur hingga malam. Bahkan tidak jarang kita melihat bahwa pekerja magang diperlakukan seperti buruh, mulai dari membelikan makanan untuk senior kantor dengan menggunakan uang pribadi milik peserta magang, menjadi supir serta melakukan pekerjaan seperti menyeduh kopi atau minuman bagi senior. Poin-poin penting dalam regulasi ketenagakerjaan saat ini adalah:

1. Adanya dasar hukum utama yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No. 6 Tahun 2023; PP No. 34 Tahun 2021 Mengatur Penggunaan Tenaga Kerja Asing; PP No. 35 Tahun 2021 Mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja; PP No. 36 Tahun 2021 Mengatur Pengupahan, termasuk struktur dan skala upah
2. Waktu Kerja Lembur: Berdasarkan regulasi terbaru bahwa dibatasi maksimal 4 jam sehari dan 18 jam dalam seminggu, maka perusahaan wajib memenuhi regulasi tersebut
3. Serikat Pekerja: Diatur dalam UU No.21 Tahun 2000 menjamin hak pekerja untuk berserikat dan berunding
4. Jaminan sosial: Sesuai dengan sistem SJSN, pekerja berhak atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun.³

Penanganan perusahaan sendiri dinilai kurang terlihat oleh pekerja magang apabila mengalami diskriminasi dari pekerja di atas mereka, hal tersebut bisa dilihat dari beberapa perusahaan bahkan tidak memberikan uang saku dan juga memberikan perlindungan keselamatan kerja. Tetapi perusahaan tetap melakukan perlindungan berupa adanya perjanjian awal sebelum pelatihan dimana tertulis mengenai hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yang tertuang dalam kontrak perjanjian, apabila tidak adanya kontrak perjanjian diawal maka pelatihan magang dianggap tidak sah. Pertanggungjawaban secara perdata apabila perusahaan mengabaikan hak dari peserta magang maka peserta magang dapat menuntut peserta magang yaitu berupa ganti rugi, yang berdasarkan dimana perusahaan telah melakukan wanprestasi terhadap pekerja magang. Apabila terjadi pelanggaran maka dapat diatasi dengan bipartit atau negosiasi secara langsung, mediasi, dan pengadilan hubungan industrial meski bukan pekerja, tetapi peserta tetap mempunyai akses ke hukum. Sanksi-sanksi yang diberikan apabila dari perusahaan melakukan pelanggaran terhadap peserta magang, perusahaan akan mendapatkan sanksi secara administratif berupa teguran, pembatasan kegiatan, penghentian program magang dan pencabutan izin. Adapun sanksi berupa sanksi perdata dimana perusahaan wajib memberikan ganti rugi kepada peserta magang akibat tidak terpenuhinya hak peserta magang, sanksi reputasional terjadi apabila peserta menggunakan kekuatan dari masyarakat dengan memposting di sosial media. Sanksi konversi status dimana

² Willa Wahyuni, "Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Magang", 2022

³ Anonim, "Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan", Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

perubahan status pekerja kontrak.⁴ Efektivitas sanksi terhadap pengabaian hak normatif peserta magang di Indonesia berdasarkan regulasi Ketenagakerjaan saat ini, sebenarnya masih rendah dimana meskipun adanya regulasi secara tertulis dan sanksi yang terlihat jelas tetapi tak menjamin tidak adanya eksploitasi kepada peserta magang. Kendala dalam penegakan sanksi sehingga tidak efektif dan malah merugikan pihak peserta magang:

1. Lemahnya pengawasan : Dimana dinas tenaga kerja memiliki keterbatasan jumlah pengawasan untuk mengawasi beribu perusahaan yang ada di Indonesia, sehingga mereka kesulitan dalam menjangkau perusahaan baru yang belum mengetahui lebih dalam mengenai beberapa regulasi yang ada. Hal tersebut membuat perbedaan yang cukup signifikan antara peserta magang di perusahaan yang besar dengan peserta magang di perusahaan kecil yang mendapatkan diskriminasi.
2. Kelemahan Perjanjian : Banyak program magang yang tidak diawali dengan dengan kontrak atau perjanjian di awal, dikarenakan memiliki hubungan baik dengan perusahaan tetapi tanpa kita ketahui bahwa perjanjian/ kontrak lah yang dapat melindungi peserta magang dari diskriminasi atau penindasan di perusahaan. Dimana kontrak tersebut berisi perjanjian yang melindungi kedua belah pihak antara perusahaan dan peserta magang sehingga tidak merugikan keduanya, apabila salah satu pihak merasa dirugikan dengan isi dari kontrak tersebut maka bisa diajukan perubahan sebelum disetujui dan ditandatangani diatas materai.
3. Penyalahgunaan Status : Perusahaan sering memperlakukan peserta magang sebagai tenaga kerja produktif reguler, dimana jam kerja yang tidak sesuai dengan kontrak yang disetujui di awal tugas yang melebihi pekerja tetap, penyalahgunaan hak yang dibawah standar. Mulai dari tidak memberikan uang saku hingga BPJS kepada peserta magang, pekerja magang terkadang disalah artikan dalam dunia kerja yang menganggap bahwa pekerja magang adalah buruh yang disuruh, pekerja tetap dapat mengintimidasi peserta magang.
4. Ketidaktahuan Peserta : Peserta seringkali dibodohi dengan hak hak yang dimiliki, bahkan peserta magang terkadang tidak berani menyuarakan pendapatnya dan keluh kesalnya mengenai dunia pekerjaan. Yang tidak seharusnya mereka dapatkan saat mendapatkan pelatihan magang, tidak tahu bahwa kontrak yang dijalankan dan ditandatangani diatas materai dapat melindungi mereka dari serangan atau tindakan yang diluar ketentuan yang ditulis di dalam kontrak.

KESIMPULAN

Secara normatif hukum ketenagakerjaan di Indonesia—khususnya melalui UU No. 13 Tahun 2003 dan Permenaker No. 6 Tahun 2020—sebenarnya sudah memberikan dasar perlindungan yang cukup jelas bagi pekerja magang. Hak-hak seperti uang saku, jaminan sosial, keselamatan kerja (K3), pembimbing, hingga sertifikat telah diatur, begitu pula kewajiban perusahaan dan sanksi atas pelanggaran. Namun, dalam prakteknya perlindungan tersebut belum berjalan efektif. Hal ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan, ketidaktegasan implementasi perjanjian magang, penyalahgunaan status magang oleh perusahaan, serta rendahnya kesadaran peserta magang terhadap hak-haknya. Akibatnya, masih banyak terjadi eksploitasi seperti tidak diberikannya uang saku, beban kerja berlebih, hingga perlakuan yang tidak layak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa undang-undang saja belum cukup untuk melindungi pekerja magang secara optimal. Diperlukan pengawasan yang lebih ketat, penegakan hukum yang tegas, serta peningkatan kesadaran hukum baik dari pihak perusahaan

⁴ Kristian Dinho Katihokang, Dani Robert Pinasang dan Edwin Tinangon, "Penyelewengan Hak Peserta Magang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri".

maupun peserta magang agar perlindungan yang sudah diatur dapat benar-benar terlaksana di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, "Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan", Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- Kristian Dinho Katihokang, Dani Robert Pinasang dan Edwin Tinangon, "Penyelewengan Hak Peserta Magang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri".
- Rindika Triananda Agista, Siti Ngaisah, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan", No. 1, Vol. 1
- Willa Wahyuni, "Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Magang", 2022