

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Prinsip negara hukum di Indonesia tercermin dalam peraturan perundang-undangan yang mengarahkan aktivitas warga negara, termasuk di bidang ketenagakerjaan. Setiap tahun, jumlah tenaga kerja di Indonesia meningkat, sebagian besar berasal dari lulusan perguruan tinggi. Namun, meskipun ada peningkatan jumlah lulusan sarjana, Indonesia masih menghadapi tantangan dalam hal kualitas tenaga kerja. Daya saing yang rendah, baik dari segi pendidikan maupun keterampilan, serta rendahnya kualifikasi perbandingan tenaga kerja Indonesia dengan tenaga kerja dari negara lain.¹ Dalam konteks pemagangan di Indonesia, kemajuan teknologi pada era industri 4.0 telah menjadikan dunia kerja lebih kompetitif. Program magang kini berperan sebagai salah satu jembatan utama bagi mahasiswa dan pencari kerja untuk memasuki dunia profesional. Setiap tahun, hampir seluruh perguruan tinggi di Indonesia mengirimkan mahasiswa mereka untuk magang di instansi pemerintah atau perusahaan swasta, hal ini umumnya dilakukan untuk memberikan mahasiswa pengalaman serta pemahaman mengenai lingkungan dan tata cara kerja yang akan mereka hadapi setelah menyelesaikan studi di perguruan tinggi.² Dalam konteks hukum, magang mengacu pada aspek dari rencana pelatihan yang diberlakukan secara menyeluruh di suatu lembaga. Magang

¹ Elgi Hikmat Syah and Taun, "Tinjauan Program Magang Kampus Merdeka Dalam Aspek Hukum Ketenagakerjaan," *Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum Dan Pendidikan* 22, no. 1 (2023): 31–44.

² Ronny Soplantila, "Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Mahasiswa Magang Profesi Pada Perguruan Tinggi Implementasi Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Sasi* 25, no. 2 (2019): 192–98.

bertujuan untuk menjalin hubungan antara lingkungan kerja dan institusi pendidikan tinggi.³ Dalam situasi ini, peserta magang terlibat secara aktif di bawah pengawasan serta bimbingan dari instruktur atau tenaga kerja yang memiliki pengalaman yang lebih luas dalam menghasilkan barang atau memberikan layanan di perusahaan.⁴ Peserta magang dari kalangan mahasiswa merupakan komponen penting dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia suatu negara.⁵

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri (selanjutnya disingkat Permenaker Nomor 6 Tahun 2020) Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Program magang memberikan manfaat baik bagi penyelenggara maupun peserta. Bagi peserta, magang berfungsi sebagai sarana untuk mendapatkan pengalaman, meningkatkan keterampilan, dan membangun jaringan relasi, sehingga menarik minat lulusan baru yang belum berpengalaman dan ingin memulai karir. Sementara itu, bagi perusahaan, magang membantu dalam mencari inovasi baru yang bermanfaat untuk pengembangan perusahaan dan juga

³ Nur Aini Sitepu, "Efektivitas Program Pemagangan Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Calon Tenaga Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan" (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020).

⁴ Sania Arifatus Saida, "Perlindungan Hukum Berkaitan Dengan Pemenuhan Hak Dalam Program Magang Campuspedia Kota Surabaya" (Universitas Islam Indonesia, 2022).

⁵ Fasta Umbara Azied, "Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Kasus PT. NI" (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022).

sebagai cara untuk menyeleksi peserta magang terbaik yang berpotensi menjadi karyawan tetap. Namun, perusahaan sering memanfaatkan program ini untuk mengurangi biaya tenaga kerja, didukung oleh semangat peserta yang ingin mendapatkan lebih banyak pengalaman dan pengetahuan. Sayangnya, kegiatan magang sering disalahgunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja tanpa ikatan dan tanpa memberikan insentif yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini mengubah tujuan magang dari pelatihan kerja untuk memperdalam keterampilan menjadi eksploitasi tenaga kerja oleh perusahaan.

Magang merupakan program yang dibuat untuk memberi kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuannya baik *hard skill* maupun *skill* di dunia industri sesuai dengan bidang yang ditekuni. Setiap Perguruan Tinggi menyiapkan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja melalui pengembangan akademik baik *hard skill* maupun *soft skill*. *Hard skill* merupakan keterampilan yang dapat langsung dilihat hasilnya setelah selesai pembelajaran. *Hard skill* biasanya diperoleh melalui perkuliahan formal maupun buku.⁶ *Soft skill* adalah kemampuan adalah keterampilan yang bersifat non teknis, tidak terlihat dan tidak bisa diamati segera.⁷ *Soft skill* diperlukan untuk menghadapi tantangan dunia kerja global yang dinamis. Perguruan Tinggi menyiapkan pengembangan akademik *hard skill* dan *soft skill* tidak hanya melalui perkuliahan yang dilakukan antara dosen dan mahasiswa saja, melainkan juga melalui magang. Bekerja merupakan aktivitas yang

⁶ Fitra Delita, Elfayetti, and Tumiar Sidauruk, "Peningkatan Soft Skills Dan Hard Skills Mahasiswa Melalui Project-Based Learning Pada Mata Kuliah Perencanaan Pembelajaran Geografi," *Jurnal Geografi* 8, no. 2 (2016): 124–35.

⁷ Sunarto, *et.al Buku Panduan Pengembangan Dan Pencapaian Target Softskill Mahasiswa*, (Magetan: Forum Ilmiah Kesehatan, 2018), hal.1

harus dilakukan untuk dapat mencapai suatu kesejahteraan. Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan salah satu tujuan negara Indonesia yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum. Menurut Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sehingga seluruh masyarakat Indonesia berhak untuk kehidupan yang sejahtera yang mana untuk mencapai suatu kesejahteraan tersebut dibutuhkan sebuah pekerjaan yang berpenghasilan. Ketika merekrut tenaga kerja baru, sebagian besar perusahaan lebih mengutamakan pengalaman yang dimiliki oleh calon pekerja.

Perkembangan zaman membuat jumlah lapangan pekerjaan saat ini meningkat pesat dan semakin beragam. Hal ini juga berkaitan dengan jumlah mahasiswa Indonesia yang termasuk dalam angkatan kerja bertambah dari tahun ke tahun. Bersumber pada data dari Badan Pusat Statistik, jumlah mahasiswa di Indonesia di awal tahun 2023 mencapai 7,8 juta mahasiswa terdiri dari sekitar 3,3 juta mahasiswa di universitas negeri dan 4,4 juta mahasiswa di universitas swasta.⁸ Dengan jumlah tersebut, dapat dilihat bahwa para mahasiswa bersaing untuk mendapatkan posisi pekerjaan sesudah lulus dari perkuliahan karena adanya ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan kesempatan kerja di Indonesia. Sebagaimana yang telah diatur dalam regulasi penyelenggaraan pemagangan, seperti tidak adanya pemberian upah bagi tenaga kerja magang,⁹ Upah

⁸ BPS, “Jumlah Perguruan Tinggi, Tenaga Pendidik Dan Mahasiswa (Negeri Dan Swasta) Di Bawah Kementerian Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi/Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan Menurut Provinsi, 2023” (Badan Pusat Statistik, 2023).

⁹ Annasa Rizki Kamalina, “Stafsus Sri Mulyani Benarkan Magang Di Kemenkeu Tak Dibayar,” *bisnis.com*, 2023, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20231008/9/1702010/stafsus-sri-mulyani-benarkan-magang-di-kemenkeu-tak-dibayar>.

yang diberikan bagi tenaga kerja magang yang sangat minim, hingga tidak adanya perjanjian pemagangan dalam penyelenggaraan pemagangan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 1 angka 7 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Kondisi-kondisi ini dapat menyebabkan eksploitasi oleh perusahaan, di mana peserta magang sering kali diberikan beban kerja yang sama seperti karyawan tetap namun dengan bayaran yang tidak layak atau bahkan tanpa bayaran sama sekali. Perlu diketahui bahwa status peserta magang tidak dapat disamakan dengan karyawan tetap karena terdapat perbedaan dalam hal hak, kewajiban, serta tujuan.

Berdasarkan Pasal 10 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan yang dibuat secara tertulis. Perjanjian Pemagangan tersebut termasuk tercantum mengenai besaran uang saku yang akan didapatkan oleh peserta magang¹⁰ maka berdasarkan aturan ini, penyelenggara pemagangan mempunyai kewajiban untuk memberikan uang saku kepada peserta magang dan itu merupakan hak dari peserta magang. Hak dan kewajiban peserta magang juga sangat berpegang pada kebijakan ataupun peraturan di perusahaan masing-masing. Apabila perusahaan peduli dengan peserta magang, maka peserta magang akan diberikan uang saku yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang ada.¹¹ Namun, kini aturan ini tidak selalu ditaati dan dipenuhi oleh pihak penyelenggara pemagangan yang berdampak kerugian kepada peserta pemagangan yang bekerja tanpa diberi uang saku dan tidak sesuai dengan beban kerjanya. Jika

¹⁰ Nizam Zakka Arrizal et al., "Aspek Hukum Peserta Pemagangan Dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020," *Jurnal Hukum Bisnis* 12, no. 1 (2023): 1–10.

¹¹ Nabiyla Risfa Izzati, "Eksplorasi Pekerja Magang Di Start-Up Bisa Terjadi Karena Aturan Hukum Yang Ketinggalan Zaman," *The Conversation*, 2021, <https://theconversation.com/eksplorasi- Pekerja-Ketinggalan-Zaman>, 2021, <https://theconversation.com/eksplorasi- pekerja-magang-di-start-up-bisa-terjadi-karena-aturan-hukum-yang-ketinggalan-zaman-157353>

melihat pengaturan tentang perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUHPerdata) pada Pasal 1338 ayat 1 termuat bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Kemudian dalam Pasal 1320 KUHPerdata sudah tertera syarat sah nya suatu perjanjian. Maka, jika perjanjian magang tersebut sudah sesuai syarat, semua pihak harus menjalankannya karena sudah menjadi undang-undang bagi yang membuat perjanjian tersebut. Jika hal ini dilanggar, dapat dikatakan bahwa sudah bertentangan dengan aturan yang berlaku dan yang seharusnya dilakukan. Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional Indonesia. Pertumbuhan industri dan ekonomi Indonesia dibarengi dengan kemajuan penting dalam undang-undang ketenagakerjaan. Modifikasi ini mengatasi sejumlah permasalahan, termasuk undang-undang ketenagakerjaan hingga perlindungan hak kerja.

Upah bagi pekerja merupakan salah satu unsur yang sering menimbulkan perselisihan. Persoalan ini sering menjadi sorotan karena upah adalah sumber penghidupan utama bagi pekerja, sementara bagi pengusaha, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang harus dikendalikan agar perusahaan tetap kompetitif. Sudah menjadi rahasia umum bahwa dalam hal upah, pekerja dan pengusaha akan memiliki pandangan yang berbeda. Pekerja biasanya menginginkan upah yang layak dan sesuai dengan kontribusi mereka, yang mencakup aspek seperti beban kerja, tanggung jawab, dan tingkat keterampilan. Mereka juga cenderung melihat upah sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras dan dedikasi mereka. Selain itu, pekerja memperhitungkan faktor-faktor seperti kenaikan biaya hidup dan inflasi dalam mengharapkan penyesuaian upah secara berkala. Di sisi lain, pengusaha juga

sering kali berfokus pada aspek efisiensi biaya dan produktivitas. Oleh karena itu, pekerja ingin mendapatkan bayaran yang sebesar- besarnya. Untuk meminimalkan pengeluaran mereka, pengusaha memandang upahhanya sebagai salah satu aspek dari biaya produksi usaha mereka karena ketidaksepakatan ini, Undang-Undang Ketenagakerjaan diberlakukan untuk melindungi pekerja, karena posisi mereka pasti akan lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha.¹² Definisi lain dari program magang adalah pekerjaan sementarayang dilakukan untuk memberi manfaat bagi perusahaan yang bersifat tidak tetap. Dalam pelaksanaannya, program magang di suatu perusahaan harus mempunyai perjanjian magang yang ketentuannya sama dengan perjanjian bagi pekerja tetap yang isinya memuat hak dan kewajiban peserta, hak dan kewajiban penyelenggara program, dan jenis program dan kejuruan. Penggunaan perjanjian magang sangat penting dalam mencegah adanya penyalahgunaan terhadap peserta magang dilingkungan kerja. Dengan kata lain, peserta magang perlu menyadari hak-hak yang menjadi hak mereka sebagai konsekuensi dari kerja keras mereka. Diantaranya adalah perlunya upah dibayarkan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ada. Dijelaskan pada Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 22 Tahun 2009 (selanjutnya disingkat Permenakertrans Nomor 22 Tahun 2009) yaitu dalam kontrak magang harus berwujud antara hak dan kewajiban peserta magang maupun pengusaha, serta jelas rentang waktu masa magangnya. Pada masasekarang, praktik magang tanpa pemberian uang saku semakin marak. Perusahaan yang menyelenggarakan magang

¹² Suraya Imtiyaaz and Wahyu Donri, "Praktik Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus Campuspedia)," *Al-Adl: Jurnal Hukum* 15, no. 1 (2023): 232-49.

“magang yang tidak dibayar” sering merekrut tenaga kerja pemegang dari kalangan mahasiswa dan *fresh graduate* yang lebih fokus pada pengalaman kerja daripada aspek finansial. Namun, bagaimana perlindungan hukum bagi peserta magang dalam praktik ini? Di Indonesia, peraturan yang relevan adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.

Dalam ilmu hukum, kewajiban adalah beban yang diberikan oleh hukum kepada subyek hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo, hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya, sedangkan kewajiban merupakan pembatasan dan beban. Oleh karena itu, dalam hubungan hukum, kewajiban lebih menonjol dalam segi aktif. Menurut ahli Sudikno Mertokusumo juga menjelaskan bahwa hak dan kewajiban bukanlah sekadar kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan. Hak individu di satu pihak tercermin pada kewajiban pihak lain. Dengan kata lain, jika ada hak, maka ada kewajiban yang menyertainya. Hak dan kewajiban ini merupakan kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang. Konsep ini menekankan bahwa hak dan kewajiban saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Hak memberikan kebebasan dan keuntungan, sementara kewajiban membawa tanggung jawab dan batasan. Dalam konteks hukum, keseimbangan antara hak dan kewajiban ini penting untuk menjaga keadilan dan ketertiban dalam Masyarakat.

Berdasarkan Pasal 13 dan Pasal 16 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 pemagangan mengatur hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh peserta pemagangan dan penyelenggara pemagangan. Pertama, terdapat hak dan kewajiban yang seimbang, kedua pasal ini menunjukkan keseimbangan antara hak peserta dan

kewajiban penyelenggara. Kedua, peserta magang memiliki hak-hak yang harus dipenuhi oleh penyelenggara dan penyelenggara memiliki kewajiban untuk memastikan hak-hak tersebut terpenuhi. Ketiga, keselamatan dan kesehatan kerja yang berarti kedua pasal ini menekankan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, peserta magang berhak atas fasilitas tersebut dan penyelenggara wajib menyediakannya. Keempat, uang saku dan jaminan sosial kedua pasal ini juga menekankan pentingnya uang saku dan jaminan sosial, penyelenggara wajib memberikannya. Kelima, terdapat perbedaan di antara kedua pasal ini, di dalam Pasal 16 huruf (f) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 menyebutkan bahwa penyelenggara magang mempunyai kewajiban untuk mengevaluasi pesertamagang. Setelah mengevaluasi peserta magang, di dalam Pasal 16 huruf (g) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 menyebutkan bahwa peserta magang mempunyai hak untuk mendapatkan sertifikat atau surat keterangan setelah menyelesaikan pemagangan. Dengan memahami kedua pasal ini, baik peserta maupun penyelenggara dapat memastikan bahwa program pemagangan berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan hak serta kewajiban masing-masing pihak terpenuhi.

Meskipun regulasi mengenai hak dan kewajiban peserta pemagangan sudah ada, kenyataannya masih banyak mahasiswa peserta magang yang belum mengetahui hak mereka. Kurangnya informasi ini membuka peluang bagi perusahaan "nakal" untuk mengeksploitasi mereka. Selain itu, terdapat pula perusahaan yang belum memenuhi hak-hak peserta magang sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga hak-hak mahasiswa sebagai peserta pemagangan

tidak terpenuhi. Berdasarkan penelitian, peraturan ini menetapkan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan uang saku kepada peserta pemagangan. Oleh karena itu, peserta magang dalam praktik “magang yang tidak dibayar” seharusnya dilindungi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional Indonesia. Pertumbuhan industri dan ekonomi Indonesia dibarengi dengan kemajuan penting dalam undang-undang ketenagakerjaan. Bersamaan dengan perkembangan masa, berbagai macam *start up* mulai membuka program magang yang tidak dibayar. Penting untuk menekankan bahwa regulasi yang ada, seperti Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, mengharuskan perusahaan untuk memberikan uang saku kepada peserta magang. Namun, implementasi tidak selalu demikian. Sesuai dengan ketentuan ini, menyebabkan banyak mahasiswa magang tidak mendapatkan hak mereka. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran dan penegakan hukum yang lebih ketat untuk melindungi hak-hak peserta magang.

Terdapat contoh yang terjadi pada mahasiswa bernama Alsa Mustafa yang berkuliah di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa angkatan 2021 semester 6, Utami Retno Ayuningtyas yang berkuliah di Universitas Multimedia Nusantara Angkatan 2021 semester 6, dan Muhammad Daffa Zahid Ilyas yang berkuliah di Universitas Telkom angkatan 2021 semester 6. Beberapa mahasiswa yang mengikuti program magang tersebut tidak menerima uang saku, sedangkan menurut Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 mereka seharusnya mendapatkan uang saku.

Mahasiswa yang bernama Alsa Mustafa tersebut melakukan magang di instansi pemerintah yang bergerak di bidang sekretariat selama satu bulan yang berwilayah di Kota Tangerang, mahasiswa tersebut melakukan perjanjian magang

hanya meliputi jangka waktu pemagangan dan mendapatkan setrifikat pemagangan. Mahasiswa magang ini juga tidak ada pembahasan serta perjanjian mengenai uang saku selamamenjalani magang. Selanjutnya terdapat mahasiswa yang bernama Utami Retno Ayuningtyas melakukan magang di perusahaan swasta bernama PT. Jembo Cable Company Tbk yang bergerak di bidang manufaktur kabel yang berwilayah di Kota Tangerang selama empat bulan, mahasiswa tersebut melakukan perjanjian maganghanya meliputi jangka waktu pemagangan dan tidak ada pembahasan serta perjanjian mengenai uang saku selama menjalani magang. Mahasiswa terakhir yang bernama Muhammad Daffa Zahid Ilyas melakukan magang di perusahaan swasta bernama PT. Lalakon Digital Kreatif yang bergerak di bidang *digital marketing agency* yang berwilayah di Kota Bandung selama 6 bulan, mahasiswa tersebut hanya melakukan perjanjian magang mengenai jangka waktu pemagangan dan tidak ada pembahasan serta perjanjian mengenai uang saku selama menjalanimagang. Adapun beberapa melakukan perjanjian magang yang seharusnya menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 mengatur bahwa peserta magang berhak menerima uang saku yang mencakup biaya transportasi, uang makan, dan insentif lainnya. Namun, dalam praktiknya, masih ada kasus di mana hak ini tidak dipenuhi oleh penyelenggara magang, baik di sektor pemerintah maupun swasta.

Meskipun magang tidak dibayar, tetapi banyak generasi Z yang tertarik untuk ikut serta karena ketatnya persaingan karena pengalaman kerja yang lebih signifikan dianggap lebih penting di lingkungan kerja selanjutnya, dipadukan Tbk yang bergerak di bidang manufaktur kabel yang berwilayah di Kota Tangerang selama empat bulan, mahasiswa tersebut melakukan perjanjian magang hanya meliputi jangka waktu pemagangan dan tidak ada pembahasan serta

perjanjian mengenai uang saku selama menjalani magang. Mahasiswa terakhir yang bernama Muhammad Daffa Zahid Ilyas melakukan magang di perusahaan swasta bernama PT. Lalakon Digital Kreatif yang bergerak di bidang *digital marketing agency* yang berwilayah di Kota Bandung selama 6 bulan, mahasiswa tersebut hanya melakukan perjanjian magang mengenai jangka waktu pemagangan dan tidak ada pembahasan serta perjanjian mengenai uang saku selama menjalani magang. Adapun beberapa melakukan perjanjian magang yang seharusnya menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 mengatur bahwa peserta magang berhak menerima uang saku yang mencakup biaya transportasi, uang makan, dan insentif lainnya. Namun, dalam praktiknya, masih ada kasus di mana hak ini tidak dipenuhi oleh penyelenggara magang, baik di sektor pemerintah maupun swasta.

Meskipun magang tidak dibayar, tetapi banyak generasi Z yang tertarik untuk ikut serta karena ketatnya persaingan karena pengalaman kerja yang lebih signifikan dianggap lebih penting di lingkungan kerja selanjutnya, dipadukan dengan semakin berkembangnya minat karir. Faktor lain yang meningkatkan daya tarik program magang tidak diberikan uang saku adalah dengan pengalaman yang ditawarkan oleh tempat magang yang memberikan detail tentang budaya kerja organisasi sehingga dapat menyesuaikannya dengan jalur karir pilihan peserta magang. Dalam pelaksanaannya program magang kerap dipandang remeh oleh perusahaan. Perjanjian magang yang tidak mematuhi persyaratan peraturan perundang-undangan, hak upah yang tidak dibayarkan, pekerjaan yang terlalu banyak, dan waktu lembur yang berlebihan merupakan contoh eksploitasi terhadap peserta magang atas hak-hak peserta magang. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah tertera di atas, maka penulis mengangkat judul “PERLINDUNGAN

HUKUM BAGI PESERTA MAGANG YANG TIDAK MEMPEROLEH HAK
UANG SAKU SESUAI KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-
UNDANGAN.”



1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana legalitas praktik magang tidak dibayar ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi mahasiswa magang yang tidak memperoleh uang saku sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana perusahaan mematuhi ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 terkait praktik magang tanpa pemberian uang saku. Penelitian ini akan mengevaluasi apakah perusahaan mematuhi kewajiban hukum dalam melindungi hak-hak peserta magang.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak praktik magang tidak dibayar pada mahasiswa. Fokusnya bisa meliputi pengalaman kerja, pengetahuan, dan keterampilan yang diperoleh, serta implikasi finansial dan kesejahteraan mahasiswa.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada literatur hukum terkait perlindungan hukum bagi peserta magang. Dengan mengkaji hubungan antara praktik magang tanpa uang saku dan peraturan ketenagakerjaan, penelitian ini dapat memperkaya pemahaman kita tentang hak dan kewajiban peserta magang.
2. Penelitian ini dapat mengembangkan teori hukum terkait perlindungan hak-hak peserta magang. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk mengajukan konsep-konsep baru dalam bidang hukum ketenagakerjaan.
3. Penelitian ini memungkinkan untuk memahami konsep hukum yang mendasari perlindungan bagi mahasiswa dalam praktik magang tanpa harus tergantung pada situasi praktis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran di kalangan mahasiswa, perusahaan, dan lembaga pendidikan tentang hak dan kewajiban dalam praktik magang. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat membantu peserta magang membuat keputusan yang lebih baik.

2. Skripsi ini dapat membawa dampak baik terhadap praktik di lapangan. Jika ditemukan bahwa mahasiswa yang tidak menerima uang saku tidak dilindungi dengan baik, rekomendasi dari penelitian ini dapat memperbaiki situasi tersebut.
3. Skripsi ini membantu mengidentifikasi masalah nyata dan menawarkan solusi konkret untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi mahasiswa magang.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis isi dari laporan ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN Dalam bab ini menguraikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA Dalam bab ini menguraikan mengenai hal-hal yang dikaji berdasarkan judul, berisi tinjauan teori tentang program pemagangan, perlindungan hukum terhadap hak program magang, uang saku terhadap mahasiswa magang menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.

BAB III METODE PENELITIAN Dalam bab ini terdapat penjelasan mengenai metode penelitian yang dipakai.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS Dalam bab ini terdapat pembahasan mengenai hasil penelitian, analisa rumusan masalah pertama, serta analisa rumusan masalah kedua.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN Dalam bab ini merupakan sebuah kesimpulan yang merupakan bagian akhir dari penelitian ini sekaligus akhir dari Peneliti mengenai permasalahan yang di dalamnya. Selain kesimpulan mengenai hasil penelitian, Peneliti menyampaikan pula hasil pemikiran yang berupa rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya kelak.

