

Implikasi Kebijakan Pemberian Uang Saku dengan Ketidakpastian Jam Kerja Magang berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Implications of Stipend Provision Policy with Fluctuating Internship Working Hours from the Labor Law Perspective

Cahaya Grace Roulina, Andriyanto Adhi Nugroho

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Jakarta, Indonesia
2110611162@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstract

This study analyzes the legal protection and responsibilities for interns in Indonesia, particularly regarding stipends and working hours based on Indonesian labor laws. The legal uncertainty surrounding the protection of interns opens the potential for exploitation, an issue that has not been widely discussed in previous studies, especially in comparison with the legal system in Australia. Employing a normative juridical study method and a comparative analysis with the Australian legal system, this study reveals a significant gap between existing regulations and practices in the fields. This comparative approach provides a new perspective in building a more progressive legal framework to protect interns in Indonesia. The study findings highlight a substantial disparity between existing regulations and practical implementation regarding the protection of interns. Ambiguities in the regulations create loopholes for unfair practices, such as excessive working hours and inadequate wages for interns. Therefore, this study urges comprehensive legal reforms to promote fairer labor practices, improve welfare, and ensure justice for all interns. Key issues discussed include the lack of clear guidelines, inconsistent implementation regarding stipend calculations, and the flexibility of working hours, which opens up opportunities for intern exploitation. The study concludes that legal updates, especially in labor laws, are necessary, including specific provisions on work hour limits and minimum stipend standards to ensure adequate protection for interns and promote fair and decent work practices.

Keywords: Labor Law; Legal Protection; Interns; Stipend; Working Hours

Abstrak

Penelitian ini menganalisis perlindungan hukum dan tanggung jawab bagi pekerja magang di Indonesia, khususnya terkait uang saku dan jam kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Ketidakpastian hukum mengenai perlindungan pekerja magang, membuka potensi eksploitasi yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya, khususnya dalam perbandingan dengan sistem hukum di Australia. Menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dan perbandingan dengan sistem hukum Australia, penelitian ini mengungkap adanya celah signifikan antara regulasi yang ada dengan praktik di lapangan. Pendekatan perbandingan ini memberikan perspektif baru dalam membangun kerangka hukum yang lebih progresif untuk melindungi pekerja magang di Indonesia. Hasil penelitian mengungkapkan adanya kesenjangan signifikan antara regulasi yang ada dengan praktik di lapangan. Ketidaktepatan dalam peraturan menciptakan celah bagi praktik-praktik yang tidak adil, seperti jam kerja yang berlebihan dan upah yang tidak layak bagi pekerja magang. Penelitian ini mendesak adanya reformasi hukum yang komprehensif untuk mendorong praktik ketenagakerjaan yang lebih adil, meningkatkan kesejahteraan, serta mewujudkan keadilan bagi seluruh pekerja magang. Isu utama yang dibahas termasuk peraturan mengenai tidak adanya pedoman yang jelas serta penerapan yang tidak konsisten mengenai perhitungan uang saku, dan fleksibilitas jam kerja yang sering kali tidak jelas menyebabkan terbukanya peluang eksploitasi bagi tenaga kerja magang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan adanya pembaharuan hukum terlebih pada undang-undang ketenagakerjaan yang mencakup ketentuan spesifik tentang batasan jam kerja dan standar minimal uang saku guna memastikan perlindungan yang memadai bagi pekerja magang dan mendorong penerapan praktik kerja yang adil dan layak.

Kata kunci: Hukum Ketenagakerjaan; Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja Magang; Uang Saku; Jam Kerja

1. PENDAHULUAN

Program magang atau internship adalah bagian integral dari sistem pelatihan kejuruan yang terintegrasi dengan pendidikan formal di berbagai lembaga pendidikan, di mana peserta diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam dunia kerja.¹ Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 3 butir (b) menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki berhak mendapatkan pekerjaan yang adil dan layak, serta perlakuan yang setara dalam hubungan kerja.² Sebagai bentuk apresiasi atas keberhasilan menyelesaikan program magang, peserta juga memperoleh sertifikasi resmi dari perusahaan, yang menjadi pengakuan atas kompetensi yang telah mereka capai.³ Hal ini menjadi salah satu indikator dalam penilaian kemampuan dan keterampilan yang diakui secara formal oleh perusahaan atau lembaga terkait. Selain itu, sesuai ketentuan, perusahaan tidak diperkenankan untuk mengenakan biaya tambahan kepada peserta magang, karena magang dianggap sebagai investasi sumber daya manusia yang bermanfaat bagi kedua belah pihak.

Tenaga kerja magang umumnya terdiri dari mahasiswa maupun pelajar yang membutuhkan pengalaman sebagai syarat kelulusan atau untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Proses magang sendiri diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, yang menegaskan pentingnya sinergi antara pendidikan formal di lembaga akademik dan pengalaman praktis di lingkungan kerja. Pendekatan terpadu dirancang untuk memastikan bahwa para peserta magang tidak hanya terampil tetapi juga siap menghadapi tantangan dunia kerja yang sesungguhnya.⁴ Dalam sistem ini, peserta pelatihan wajib bekerja di bawah pengawasan karyawan berpengalaman di departemen terkait, sehingga mereka dapat mempraktikkan keterampilan yang dibutuhkan dan meningkatkan kemampuan secara berkelanjutan. Perusahaan yang secara konsisten menerapkan budaya kerja sama, menjaga etika bisnis yang tinggi, serta memiliki kepemimpinan yang inspiratif, cenderung memberikan pengalaman magang yang positif bagi peserta. Hal ini menciptakan citra positif bahwa perusahaan tersebut adalah wadah ideal bagi generasi muda untuk mengeksplorasi potensi mereka. Hal ini akan membuat perusahaan menarik dimata talenta muda berbakat serta memberikan pengalaman yang bermakna, yang mendorong keinginan mereka untuk berkontribusi lebih jauh di masa depan.⁵

Program magang umumnya disertai dengan kesepakatan tertulis antara mahasiswa dan perusahaan, yang mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak selama masa pelatihan.

¹ Yakin Bakhtiar Siregar and Kurni Setyawati Rs, "Magang (Internship): Langkah Awal Menuju Sekretaris Profesional)," *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan* 5, no. 2 (2020), <https://doi.org/10.36914/JAK.V5I2.455>.

² "Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja".

³ Ayunda Putri A. Siregar et al., "Pengaruh Magang Pendidikan Terhadap Pengembangan Kompetensi Mahasiswa," *Guruku: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 2, no. 1 (2023): 82, <https://doi.org/10.59061/guruku.v2i1.567>.

⁴ Siregar et al. hlm.83.

⁵ Siregar et al. hlm.82.

Tanpa kesepakatan yang jelas, program magang dapat berakhir secara otomatis, dan status peserta sebagai pekerja magang di perusahaan tersebut akan berubah. Bagi peserta yang ingin magang di luar negeri, terdapat persyaratan tambahan berupa izin khusus dari Menteri terkait, dengan tujuan untuk memastikan perlindungan terhadap hak-hak serta kewajiban peserta selama menjalani pengalaman kerja internasional tersebut.⁶ Dengan pengelolaan yang profesional, baik oleh perusahaan lokal maupun internasional, pekerja magang dapat memperoleh manfaat maksimal dari pengalaman ini, yang bukan hanya berguna untuk pengembangan karier mereka, tetapi juga memberikan kontribusi berarti bagi pertumbuhan perusahaan tempat mereka bernaung.

Dalam pelaksanaan program magang, pekerja magang diharapkan memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat untuk mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja, serta berhak mendapatkan upah. Meskipun demikian, ketidakpastian mengenai durasi jam kerja seringkali menempatkan mereka dalam posisi yang mirip dengan pekerja tetap, meskipun status mereka sebagai pekerja magang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian magang harus dibuat secara tertulis dan mencakup hak serta kewajiban peserta, durasi, program, dan besaran uang saku. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak dan memastikan pelaksanaan program magang berjalan sesuai ketentuan.⁷

Yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu penelitian Milenia et al. (2022) yang mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja magang yang tidak dibayar upah (*unpaid internship*) di Indonesia. Penelitian ini menyoroti pentingnya perjanjian kerja yang memuat besaran uang saku bagi pekerja magang sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. Ketiadaan klausul mengenai uang saku dalam perjanjian dapat berimplikasi pada status pekerja magang yang berpotensi berubah menjadi pekerja. Selain itu, penelitian ini juga mengungkap rendahnya pengawasan terhadap pelaksanaan program magang, terutama terkait praktik *unpaid internship* yang masih marak terjadi. Penelitian ini mengindikasikan perlunya peningkatan peran pemerintah dalam pengawasan penyelenggaraan pemagangan.⁸

Selanjutnya penelitian dari Agista et al. (2023) menggarisbawahi pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja magang, khususnya terkait pemberian uang saku. Meskipun regulasi telah mengatur hak ini, implementasinya masih perlu ditingkatkan. Penelitian ini menyoroti ketidakjelasan penetapan besaran uang saku serta mekanisme pembayaran yang tidak transparan yang kemudian dapat menjadi celah bagi perusahaan untuk tidak sepenuhnya mematuhi aturan. Hal ini berpotensi merugikan pekerja magang yang seharusnya mendapatkan perlindungan yang lebih baik. Oleh karena itu, perlu adanya

⁶ Siregar et al. hlm.83.

⁷ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.

⁸ Febi Cindy Milenia, Agus Mulya Karsona, and Holyness N Singadimedja, "Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Sains Sosio Humaniora* 6, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.22437/jssh.v6i1.19425>.

upaya bersama untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja magang terpenuhi, termasuk melalui pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaan program magang dan penyusunan regulasi yang lebih detail mengenai pemberian uang saku.⁹

Terakhir penelitian Rahmadia (2024) mengkaji perlindungan hukum bagi mahasiswa magang. Studi ini menunjukkan bahwa meskipun Indonesia telah memiliki regulasi yang mengatur jam kerja, dalam praktiknya mahasiswa magang seringkali dibebani tugas melebihi batas waktu yang ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam penerapan peraturan perundang-undangan yang ada. Oleh karena itu, perlu adanya upaya bersama untuk memastikan bahwa perlindungan terhadap mahasiswa magang dapat terwujud secara optimal, termasuk melalui pengawasan yang lebih ketat dan sosialisasi yang lebih intensif.¹⁰

Kekosongan undang-undang mengenai uang saku dan jam kerja dapat menciptakan situasi di mana pekerja magang, terutama yang berasal dari latar belakang ekonomi kurang mampu, berisiko dieksploitasi oleh perusahaan yang dapat meminta mereka bekerja lebih lama tanpa kompensasi yang sesuai. Hal ini tidak hanya merugikan pekerja magang secara finansial, tetapi juga menghambat mereka dalam mengembangkan keterampilan yang relevan untuk karier di masa depan, yang pada gilirannya menurunkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global. Ketidakjelasan mengenai hak-hak pekerja magang dapat menciptakan ketidakadilan sosial yang memperburuk kesenjangan antara mereka yang mampu secara ekonomi dengan mereka yang tidak, di mana hanya kelompok yang lebih mampu yang dapat memanfaatkan program magang secara maksimal.

Penelitian ini berfokus pada menggali aspek-aspek hukum yang belum jelas, terutama perlindungan hukum terhadap tenaga kerja magang di Indonesia, serta implementasi pemberian hak uang saku dengan ketidakpastian jam kerja magang berdasarkan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini akan menganalisis peraturan ketenagakerjaan yang ada, serta kasus-kasus relevan di Indonesia, untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai perlindungan hak-hak pekerja magang, dan pentingnya menyelesaikan ketidakpastian hukum ini demi menciptakan sistem pemagangan yang adil dan transparan bagi tenaga magang Indonesia.

2. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait perlindungan dan pertanggungjawaban hukum bagi tenaga kerja magang mengenai uang saku dan jam kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif karena penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah *statute approach* atau pendekatan perundang-undangan yaitu bersumber pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan *comparative legal research* atau komparasi hukum yaitu perbandingan yang dilakukan antara UU

⁹ Rindika Triananda Agista and Siti Ngaisah, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan," *De Recht Journal of Police and Law Enforcement* 1, no. 1 (2023).

¹⁰ Mohamad Haikal Rahmadia, "Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Jam Kerja Mahasiswa Magang," *Media Hukum Indonesia* 2, no. 2 (2024), <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12516785>.

Ketenagakerjaan di Indonesia dan di Australia tentang regulasi pemagangan. Dalam melakukan penelitian ini, data primer yang digunakan bersumber dari perundang-undangan, antara lain Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu penelitian ini juga menggunakan bahan data sekunder yang mencakup buku dan jurnal hukum yang relevan, yang digunakan untuk memperkuat analisis terhadap peraturan perundang-undangan serta memberikan perspektif akademik yang mendukung. Sementara itu, bahan hukum tersier yang digunakan adalah kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang berfungsi memberikan definisi dan pemahaman lebih mendalam mengenai konsep-konsep hukum yang dibahas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui studi pustaka dengan cara mengumpulkan bahan-bahan hukum dari perundang-undangan, serta menelaah karya-karya tulis yang mencakup buku, artikel jurnal, dan sumber pustaka lain yang terkait dengan topik penelitian, yaitu kebijakan pemberian uang saku dengan ketidakpastian jam kerja magang.¹¹ Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, di mana penelitian ini menguraikan data berdasarkan konsep, teori, peraturan perundang-undangan, doktrin, prinsip hukum, serta pandangan para ahli dan pendapat pribadi.¹²

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Magang Di Indonesia

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja, baik pekerja maupun pekerja magang, merupakan aspek penting dalam menciptakan keadilan dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Dalam praktiknya, banyak perusahaan di Indonesia hanya memberikan uang saku atau tunjangan transportasi kepada peserta magang. Jumlah ini sering kali tidak sebanding dengan tugas yang dibebankan, sehingga menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Beberapa perusahaan juga masih enggan memberikan fasilitas yang layak, seperti pelatihan atau perlindungan terhadap risiko kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja bagi peserta magang di beberapa perusahaan masih belum memenuhi standar keamanan dan kesehatan kerja yang layak, yang dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis mereka.¹³ Hal ini dapat menciptakan ketidaknyamanan dan berpotensi merugikan peserta magang dalam jangka panjang.

Ketidakjelasan ketentuan jam kerja juga menjadi isu penting. Peserta magang sering kali diminta bekerja dengan durasi yang sama seperti pekerja tetap, tanpa mendapatkan perlindungan yang memadai. Beberapa perusahaan memperpanjang jam kerja tanpa

¹¹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, II (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm.107.

¹² Mukti Fajar and Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm.183.

¹³ Centia Sabrina Nuriskia and Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 678–92, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>.

memperhatikan batasan waktu yang sehat bagi peserta magang. Kondisi ini tidak hanya menciptakan risiko kelelahan, tetapi juga mengurangi esensi utama program magang sebagai sarana pembelajaran dan pengembangan keterampilan. Peserta magang yang bekerja lebih lama dari yang seharusnya bisa mengalami stres, kelelahan, dan bahkan penurunan kualitas pekerjaan mereka, yang pada akhirnya merugikan perusahaan dan peserta magang itu sendiri.¹⁴

Menurut Soepomo, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terbagi menjadi tiga macam yang saling melengkapi.¹⁵ Pertama adalah perlindungan ekonomis, yang menekankan pentingnya jaminan bagi pekerja atau pekerja magang untuk mendapatkan upah yang cukup dan layak sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan. Perlindungan ekonomis ini tidak hanya berbicara tentang nominal upah tetapi juga mencakup daya beli yang memungkinkan pekerja atau pekerja magang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan layak, seperti makanan, tempat tinggal, kesehatan, dan pendidikan. Meskipun demikian, akses terbatas terhadap jaminan sosial dan asuransi kesehatan bagi pekerja magang belum merata. Banyak pekerja magang yang belum mendapatkan akses yang sama terhadap program jaminan sosial seperti pekerja tetap, yang menyebabkan pekerja magang rentan terhadap risiko kesehatan atau kecelakaan yang dapat mengganggu kesejahteraan mereka sehingga pekerja magang sering kali harus mengandalkan sumber daya pribadi mereka untuk mengatasi biaya perawatan kesehatan, yang bisa sangat membebani. Dengan demikian, pemerintah dan pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk menetapkan sistem pengupahan yang berkeadilan, memperhatikan standar hidup minimum, produktivitas, serta kondisi ekonomi nasional. Perlindungan ini menjadi landasan bagi kesejahteraan pekerja atau pekerja magang, sehingga mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Kedua adalah perlindungan sosial, yang mengacu pada upaya untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan sosial pekerja atau pekerja magang. Perlindungan ini mencakup program kesehatan kerja yang komprehensif, seperti akses ke asuransi kesehatan, fasilitas medis di tempat kerja, serta program yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Perlindungan sosial juga mencakup aspek-aspek lain, seperti cuti tahunan, cuti melahirkan, dan program kesejahteraan yang bertujuan meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja. Namun, kurangnya pengawasan yang efektif terhadap keselamatan kerja dan minimnya sanksi terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan menjadi alasan dari banyak perusahaan yang tidak sepenuhnya mematuhi standar keselamatan kerja yang ditetapkan, baik dalam hal penyediaan fasilitas medis, perlindungan

¹⁴ Mazen El Ghaziri et al., "Comparative Psychometric Review of the Negative Acts Questionnaire-Revised in a Unionized U.S. Public Sector Workforce," *Work (Reading, Mass)* 62, no. 1 (2019): 161–71, <https://doi.org/10.3233/WOR-182851>.

¹⁵ Hardlie Cecilia and Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19," *Hukum Dan Masyarakat Madani* 11, no. 2 (2021): 268, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/humani.v11i2.3029>.

terhadap bahaya di tempat kerja, maupun upaya preventif lainnya. Akibatnya, pekerja, termasuk pekerja magang, tetap berada dalam situasi yang rentan terhadap kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan yang seharusnya dapat dicegah dengan adanya pengawasan dan penegakan hukum yang lebih ketat.

Ketiga adalah perlindungan teknis, yang berkaitan dengan keselamatan dan keamanan kerja di tempat kerja. Perlindungan teknis ini mencakup langkah-langkah untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, seperti pelatihan keselamatan, penyediaan alat pelindung diri (APD), serta implementasi standar operasional prosedur (SOP) yang ketat. Perlindungan teknis juga bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, bebas dari potensi bahaya fisik maupun psikologis, sehingga pekerja atau pekerja magang dapat bekerja dengan rasa aman dan nyaman. Perlindungan hukum terhadap pekerja magang sangat erat kaitannya dengan asas keadilan sosial yang tercantum dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Asas ini menegaskan bahwa negara wajib menjamin hak-hak dasar setiap individu, termasuk pekerja, tanpa memandang status pekerjaan mereka, baik itu pekerja tetap maupun magang. Perlindungan teknis bukan hanya untuk memenuhi hak mereka atas perlindungan dan keamanan di tempat kerja, tetapi juga untuk memastikan bahwa semua pekerja dapat bekerja dengan rasa aman dan nyaman, serta memperoleh penghidupan yang layak. Secara keseluruhan, ketiga bentuk perlindungan ini tidak hanya berfungsi untuk melindungi hak-hak pekerja atau pekerja magang, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif antara tenaga kerja dan pemberi kerja, sekaligus mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional yang berlandaskan pada keadilan sosial.¹⁶

Dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, magang ditetapkan dengan batasan durasi tidak lebih dari satu tahun, di mana pekerja magang memiliki hak-hak yang wajib dipenuhi oleh perusahaan sebagai bagian dari perlindungan dan kesejahteraan mereka seperti menerima berbagai tunjangan transportasi, pengakuan formal terhadap kualifikasi yang dimiliki, serta asuransi kecelakaan kerja sebagai bagian dari jaminan sosial ketenagakerjaan. Perlindungan hukum bagi pekerja magang dimaksudkan sebagai upaya untuk menjaga hak-hak magang agar tetap terpenuhi dan terjamin oleh ketentuan hukum yang berlaku. Perlindungan hukum ini dapat bersifat preventif, yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa di antara pihak-pihak yang terlibat.¹⁷ Dalam hal ini, pekerja magang diberi ruang untuk menyampaikan pendapat atau keberatan (*inspraak*) sebelum perusahaan atau pihak pemerintah membuat keputusan yang berkaitan dengan hak-hak mereka. Untuk memastikan perlindungan hukum bagi pekerja magang ini efektif, diperlukan adanya penegakan hukum yang konsisten dan komitmen dari semua pihak untuk

¹⁶ Hetiyasari Hetiyasari, "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 331-341, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4807>.

¹⁷ Aris Prio Agus Santoso and Erna Chotidjah Suhatmi, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Perselisihan* (Yogyakarta: Nuta Media Jogja, 2021), <https://doi.org/https://doi.org/10.3783/causa.v4i2.3490>.

menaati peraturan ketenagakerjaan.¹⁸ Dengan demikian, efektivitas hukum tidak hanya diukur dari penerapan peraturan tertulis, tetapi juga harus dilihat dari aspek sosiologis dan filosofis yang dapat memperkuat hak-hak dasar pekerja magang dalam mencapai kesejahteraan tanpa diskriminasi.

Di Indonesia, kebijakan tentang magang atau program internship diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan sejumlah peraturan turunannya, namun dalam kebijakan tersebut tidak dijelaskan perihal besaran nominal gaji atau upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja magang. Pemerintah hanya menetapkan beberapa hak dasar bagi pekerja magang, seperti asuransi kecelakaan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, namun bentuk kompensasi lainnya sering kali tidak diatur secara rinci. Banyak perusahaan di Indonesia hanya memberikan tunjangan transportasi atau uang saku yang besarnya bervariasi, dan tidak selalu setara dengan kontribusi yang diberikan oleh pekerja magang.¹⁹ Hal ini menyebabkan ketidakpastian bagi para pekerja magang yang berharap memperoleh kompensasi yang lebih memadai. Meskipun magang dianggap sebagai bagian dari pengembangan tenaga kerja muda, tanpa adanya kewajiban pembayaran yang tegas, pekerja magang di Indonesia kerap hanya mendapatkan pengalaman kerja tanpa jaminan upah, sehingga terdapat risiko eksploitasi terhadap tenaga kerja pemula. Dalam praktiknya, ketentuan ini menimbulkan perbedaan besar dalam perlakuan terhadap pekerja magang, di mana sebagian perusahaan mungkin memberikan upah yang layak, namun banyak yang hanya menawarkan kesempatan belajar tanpa imbalan finansial.

Perlindungan bagi pekerja magang diperkuat melalui perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pekerja magang sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Undang-Undang No. 15 dan Keputusan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pemberi kerja dan pekerja yang didasarkan pada kontrak kerja, yang mencakup aspek pekerjaan, upah, dan perintah.²⁰ Oleh karena itu, hubungan kerja tidak boleh dianggap sebagai perjanjian kemitraan, melainkan harus berbentuk kontrak kerja. Kontrak kerja ini harus memenuhi syarat-syarat tertentu sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, di mana kontrak kerja memuat hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Untuk perjanjian magang, kontrak ini setidaknya mencakup empat elemen utama, yaitu hak dan kewajiban peserta diklat, hak dan kewajiban penyelenggara, rencana pelatihan, serta besaran kompensasi yang diterima pekerja magang. Agar kontrak ini sah dan memiliki kekuatan hukum, Dinas Tenaga Kerja kabupaten atau kota harus mengetahui dan menyetujui kontrak pelatihan tersebut.²¹ Jika dalam waktu tiga hari kerja tidak ada persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja, maka perjanjian magang tersebut dianggap tidak dapat dilaksanakan. Persetujuan ini memastikan bahwa perjanjian magang sudah sesuai dengan standar hukum yang berlaku, sehingga dapat memberikan

¹⁸ Santoso and Suhatmi. hlm.32.

¹⁹ Milenia, Karsona, and Singadimedja. *Op. Cit.* hlm.98.

²⁰ Santoso and Suhatmi, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Perselisihan.* hlm.33.

²¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

perlindungan yang adil bagi pekerja magang dan menjamin kesejahteraan mereka dalam menjalankan tugas di perusahaan yang bersangkutan.²²

Pekerja magang di Indonesia terikat oleh perjanjian pemagangan yang berbeda dengan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak menciptakan hubungan kerja formal antara pekerja magang dan pengusaha. Akibatnya, mereka tidak dianggap sebagai pekerja tetap dan tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, seperti hak atas upah, tunjangan, atau jaminan sosial. Ketidakjelasan status hukum ini sering mengakibatkan ketidakadilan dalam hal kompensasi, asuransi, maupun perlindungan terhadap risiko selama masa magang. Meskipun Permenaker No. 6 Tahun 2020 berupaya memberikan perlindungan bagi pekerja magang, regulasi yang ada belum sepenuhnya menjamin hak-hak mereka setara dengan pekerja tetap. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih untuk memastikan pekerja magang mendapatkan perlindungan hukum yang layak sesuai dengan kontribusinya.²³

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 6 Tahun 2020 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Magang memberikan landasan hukum yang lebih jelas dan komprehensif terkait hak-hak tenaga kerja magang di Indonesia. Sebelumnya, status tenaga kerja magang seringkali diabaikan karena dianggap sebagai bagian dari pembelajaran atau pengembangan keterampilan tanpa ikatan kerja yang jelas. Permenaker ini mengatasi tantangan tersebut dengan mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja magang, termasuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hak atas upah layak, dan keikutsertaan dalam program asuransi tenaga kerja. Perusahaan diwajibkan menyediakan fasilitas sesuai standar K3, mendaftarkan magang ke jaminan sosial, dan menjelaskan secara transparan hak serta kewajiban tenaga kerja magang. Langkah ini mencerminkan upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum yang lebih serius bagi tenaga kerja magang dan mengurangi potensi eksploitasi. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa pemerintah mulai memperhatikan aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja magang dengan lebih serius.²⁴

Di sisi lain, meskipun Permenaker No. 6 Tahun 2020 telah memberikan kerangka hukum yang lebih baik bagi tenaga kerja magang, implementasi dan pengawasannya masih menghadapi berbagai kendala. Banyak program magang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan, terutama terkait penyediaan fasilitas yang layak dan pemberian upah sesuai aturan. Peraturan ini mensyaratkan adanya perjanjian tertulis antara pengusaha dan pekerja magang, yang mencakup hak seperti pembekalan keterampilan, durasi magang, dan kompensasi. Namun, praktik di lapangan sering kali menunjukkan perlakuan yang kurang adil, di mana magang dianggap sebagai pekerjaan jangka pendek tanpa perlakuan setara dengan tenaga kerja tetap. Ketimpangan ini berpotensi merugikan pekerja magang, karena hak yang dijamin secara hukum tidak selalu terpenuhi. Untuk itu, diperlukan pengawasan

²² Wijayanti. hlm.40.

²³ Milenia, Karsona, and Singadimedja. hlm.99.

²⁴ Rosalina Sandra et al., "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Praktik Magang Tanpa Upah," *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan* 4, no. 2 (2024): 2, <https://doi.org/doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461>.

lebih ketat dari instansi terkait, seperti Dinas Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan, guna memastikan pelaksanaan peraturan berjalan sesuai ketentuan dan melindungi hak tenaga kerja magang secara nyata.²⁵ Dengan demikian, meskipun Permenaker No. 6 Tahun 2020 telah memberikan dasar hukum yang kuat bagi perlindungan tenaga kerja magang, tantangan terbesar terletak pada upaya untuk memastikan kepatuhan dan penegakan hukum yang efektif di lapangan.

Studi perbandingan dengan kebijakan di Australia menunjukkan bahwa *Fair Work Act* 2009 memberikan perlindungan hukum yang lebih progresif bagi peserta magang. Peraturan ini mewajibkan perusahaan untuk memberikan kompensasi adil kepada pekerja magang yang memberikan kontribusi nyata kepada perusahaan. Dalam hal ini, Australia menetapkan aturan yang lebih jelas mengenai hak-hak tenaga kerja magang, yang memastikan bahwa mereka tidak hanya dilibatkan dalam pekerjaan sebagai tenaga kerja murah, tetapi juga mendapatkan imbalan yang sesuai. Standar kerja minimum yang diatur oleh *National Employment Standards (NES)* mencakup ketentuan jam kerja, hak cuti, dan keselamatan kerja, sehingga menciptakan sistem yang lebih komprehensif.²⁶ Perlindungan ini memberikan contoh yang jelas bagi negara lain, termasuk Indonesia, untuk memperbaiki kebijakan ketenagakerjaan mereka agar lebih adil bagi peserta magang.

Fair Work Act juga menetapkan definisi yang jelas tentang hubungan kerja magang. Jika seorang peserta magang memberikan manfaat langsung kepada perusahaan, mereka wajib dianggap sebagai bagian dari tenaga kerja formal dan mendapatkan perlakuan sesuai standar ketenagakerjaan. Dalam hal ini, perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerja magang untuk kepentingan bisnisnya harus bertanggung jawab memberikan hak-hak yang sesuai, termasuk perlindungan sosial dan kompensasi. Kebijakan ini mengurangi potensi eksploitasi status magang oleh perusahaan yang ingin menghindari kewajiban ketenagakerjaan.²⁷ Di Indonesia, meskipun ada pengaturan terkait magang, masih banyak perusahaan yang memanfaatkan status magang untuk mengurangi biaya tenaga kerja tanpa memberikan hak yang layak kepada peserta magang.

Selain itu, mekanisme pengawasan melalui *Fair Work Ombudsman* memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan yang berlaku. Ombudsman juga menyediakan saluran pengaduan bagi pekerja magang yang merasa hak-haknya dilanggar, memberikan aksesibilitas bagi peserta magang untuk memperjuangkan keadilan. Sistem pengawasan yang jelas ini memastikan bahwa hak-hak peserta magang dilindungi, dan jika terjadi pelanggaran, mereka dapat mengajukan keluhan yang akan ditindaklanjuti oleh otoritas

²⁵ Sandra et al. hlm.3.

²⁶ Erna Dwi Rachmawati, "Reposisi Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Pada Perusahaan Suatu Tinjauan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1438 K/PDT.SUS.PHI/2017," *Jurnal Ius Constituendum* 4, no. April (2019): 46–65, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v4i1.1533>.

²⁷ Ahmad Fadhil Haidar et al., "Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pt. Indonesia Bakery Family)," *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial (JHPIS)* 3, no. 2 (2024): 398–408, <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jhpis.v3i2.3841>.

yang berwenang.²⁸ Hal ini menunjukkan pentingnya mekanisme pengawasan yang efektif untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam hubungan magang.

Keberhasilan Australia dalam melindungi tenaga kerja magang juga didukung oleh budaya penghormatan terhadap hak pekerja yang kuat. Kesadaran ini telah mendorong perusahaan untuk memberikan perlakuan yang adil kepada semua tenaga kerja, termasuk peserta magang. Hal ini membangun ekosistem kerja yang kondusif dan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Di Australia, budaya ini telah menciptakan kondisi yang lebih baik untuk pekerja, termasuk peserta magang, yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang.²⁹ Indonesia dapat mengadopsi pendekatan ini dengan meningkatkan kesadaran dan budaya yang mendukung perlindungan hak-hak pekerja magang.

Indonesia dapat belajar dari pengalaman Australia dengan mengadaptasi beberapa prinsip utama dalam *Fair Work Act*. Salah satunya adalah penerapan standar kompensasi minimum bagi peserta magang yang berkontribusi nyata kepada perusahaan. Kompensasi ini tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka, tetapi juga sebagai cara untuk mengurangi kesenjangan antara pekerja tetap dan peserta magang. Selain itu, pemerintah perlu menetapkan batasan jam kerja yang jelas untuk melindungi keseimbangan antara pekerjaan dan pembelajaran.³⁰ Hal ini penting agar program magang tetap berfungsi sebagai sarana untuk belajar, bukan hanya sebagai sumber daya manusia yang murah.

Regulasi yang lebih rinci mengenai status dan hak peserta magang juga penting untuk mencegah penyalahgunaan program magang sebagai sumber tenaga kerja murah. Pemerintah harus menetapkan aturan yang jelas tentang hak-hak peserta magang, termasuk kompensasi, jam kerja, dan perlindungan sosial. Pengawasan yang lebih ketat melalui badan independen serupa *Fair Work Ombudsman* dapat membantu memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Badan pengawas yang independen dapat berfungsi sebagai mediator antara peserta magang dan perusahaan, memastikan bahwa hak-hak mereka tidak diabaikan.

Penguatan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia yang mencakup tenaga kerja magang tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan peserta magang, tetapi juga mendukung pengembangan sumber daya manusia yang lebih kompetitif di era globalisasi. Dengan mengadopsi prinsip-prinsip yang sudah teruji di negara lain, Indonesia dapat menciptakan sistem magang yang tidak hanya berkeadilan, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi semua pihak yang terlibat.³¹ Pembaruan regulasi yang lebih komprehensif akan

²⁸ Holis Safana and Suwarno Abadi, "Konflik Norma Mengenai Pengupahan Pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Pasuruan," *Jurnal Magister Hukum "Law and Humanity,"* 2021, 106–34, <https://doi.org/https://doi.org/10.37504/lh.v2i2.633> 106.

²⁹ Cecilia and Nugroho, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19."

³⁰ Hetiyasari, "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19."

³¹ Nurul Khoifah, Saiful Bakhri, and Ilham Wahyudi, "Peran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Kesejahteraan Pekerja Di Masa Mendatang Pada Program BPJS Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 9, no. 3 (2023): 327–34, <https://doi.org/10.35972/jieb.v9i3.1247>.

menguntungkan tidak hanya peserta magang, tetapi juga perusahaan yang akan mendapatkan tenaga kerja yang lebih terampil dan berkompeten.

3.2. Implementasi Pemberian Hak Uang Saku Dengan Ketidakpastian Jam Kerja Magang Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Uang Saku merupakan hak bagi pekerja magang berbeda dengan karyawan yang penerapannya adalah sistem gaji.³² Namun pada implementasinya, pemberian hak uang saku bagi pekerja magang di Indonesia sering kali menghadapi tantangan, terutama ketika dihadapkan pada ketidakpastian jam kerja. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, tidak ada peraturan yang secara tegas mewajibkan pemberian upah atau uang saku bagi pekerja magang, sehingga pemberian uang saku menjadi kebijakan internal yang bergantung pada kebijaksanaan perusahaan. Ketentuan jam kerja bagi pekerja magang juga belum diatur secara jelas, berbeda dengan pekerja tetap yang memiliki aturan khusus terkait jam kerja maksimal, istirahat, dan lembur. Hal ini menyebabkan pekerja magang kerap kali mengalami situasi di mana mereka harus bekerja dengan jam yang fleksibel atau bahkan berlebihan, tanpa adanya jaminan kompensasi yang sesuai.³³ Ketidakjelasan ini sering kali berakar pada pemahaman bahwa program magang lebih dianggap sebagai sarana untuk mengembangkan keterampilan dan mendapatkan pengalaman daripada sebagai bentuk pekerjaan yang sah. Akibatnya, banyak perusahaan yang tidak memberikan perhatian yang cukup pada aspek kesejahteraan magang, termasuk jam kerja yang wajar dan uang saku yang memadai. Bahkan, beberapa perusahaan menetapkan jadwal yang sangat tidak pasti, yang terkadang bisa berubah dalam waktu singkat, yang menambah ketidaknyamanan bagi pekerja magang yang tidak dapat merencanakan waktu mereka dengan baik. Pada beberapa kasus, pekerja magang juga sering kali tidak mendapatkan informasi yang jelas mengenai hak-hak mereka sebelum menjalankan program, yang semakin memperburuk ketidakpastian ini.

Ketidakjelasan mengenai jam kerja ini sering kali memunculkan masalah bagi pekerja magang, karena mereka harus bekerja tanpa mengetahui dengan pasti berapa lama jam kerja yang akan mereka jalani. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan kualitas kerja mereka, karena mereka harus menyesuaikan diri dengan perubahan jadwal yang sering kali tidak jelas. Situasi ini juga membuat pekerja magang rentan terhadap beban kerja yang berlebihan, tanpa adanya perlindungan yang memadai, baik dari sisi waktu kerja maupun uang saku yang diterima. Ketidakpastian ini semakin memperburuk keadaan, karena pekerja magang sering kali harus mengorbankan waktu pribadi mereka untuk mengikuti jadwal yang tidak pasti, sementara uang saku yang mereka terima sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.³⁴ Tanpa adanya pengaturan yang jelas, pekerja

³² Laady Mayleen Elisabeth Lowing, Jacobus Ronald Mawuntu, and Hendrik Pondaag, "Hak Tenaga Kerja Magang Dalam Mendapatkan Upah Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia," *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum* 13, no. 3 (2024).

³³ Ayu Lestari and Ardiyanti, "Macam-Macam Serta Sumber Perikatan Dan Hukum Perjanjian Dalam Hukum Perdata Di Masyarakat," *Projustitia* 2, no. 1 (2022): 15.

³⁴ Nuriskia and Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja."

magang cenderung merasa terpaksa untuk bekerja lebih dari yang seharusnya demi mendapatkan pengalaman kerja yang mereka harapkan, meskipun itu tidak diimbangi dengan kompensasi yang layak.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya dalam Pasal 27 ayat (2), menetapkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini tidak hanya menegaskan hak dasar setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga menekankan pentingnya kondisi penghidupan yang sesuai dengan standar kemanusiaan.³⁵ Dalam konteks ini, uang saku menjadi aspek fundamental yang tak terpisahkan dari hak tersebut, karena uang saku merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pekerja atau pekerja magang atas waktu, tenaga, dan keahlian yang telah mereka curahkan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Uang saku atau upah dapat berupa uang atau bentuk lainnya, mencerminkan nilai ekonomi dari kontribusi pekerja atau pekerja magang dalam suatu sistem kerja.³⁶ Dengan demikian, konsep uang saku tidak hanya menjadi simbol pengakuan terhadap kerja keras, tetapi juga menjadi penentu utama tingkat kesejahteraan mereka. Bagi seorang pekerja magang, uang saku adalah elemen yang sangat signifikan karena tidak hanya berfungsi sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, termasuk makanan, tempat tinggal, kesehatan, pendidikan, dan kebutuhan lainnya yang menunjang kehidupan bermartabat.³⁷ Oleh karena itu, pemenuhan hak atas uang saku yang layak menjadi salah satu wujud konkret pelaksanaan nilai-nilai keadilan sosial yang dijunjung tinggi oleh negara.

Kekosongan hukum yang ada dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia terkait status hukum pekerja magang membuka peluang bagi perusahaan untuk mengeksploitasi mereka. Pemerintah tidak memberikan pengawasan yang cukup terhadap pelaksanaan magang, dengan alasan fleksibilitas program, yang mengarah pada praktik ketidakjelasan hak-hak pekerja magang. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 tidak mengatur secara tegas hak-hak dasar pekerja magang, seperti upah atau jam kerja yang layak. Ketidakjelasan ini mengarah pada pengaturan jam kerja dan besaran uang saku yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerja magang, tanpa adanya ketentuan yang jelas, sehingga pekerja magang tidak terlindungi dengan baik.³⁸ Hal ini juga membuat pekerja magang rentan untuk diperlakukan secara tidak adil, di mana perusahaan dapat menetapkan jam kerja yang lebih panjang tanpa memberikan penghargaan atau pengakuan yang layak.

Selain itu, bagi pekerja magang, uang saku bukan sekadar angka nominal yang diterima pada waktu tertentu, melainkan lebih kepada daya beli atau jumlah barang dan jasa

³⁵ Nuriskia and Nugroho, 686.

³⁶ El Ghaziri et al., "Comparative Psychometric Review of the Negative Acts Questionnaire-Revised in a Unionized U.S. Public Sector Workforce," 161.

³⁷ Rizki Amalia Fitriani et al., "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 812, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>.

³⁸ El Ghaziri et al., "Comparative Psychometric Review of the Negative Acts Questionnaire-Revised in a Unionized U.S. Public Sector Workforce."

yang dapat diperoleh dengan jumlah tersebut. Dalam konteks ini, pengupahan yang layak menjadi instrumen penting untuk memastikan kesejahteraan pekerja magang, karena daya beli yang dihasilkan sangat menentukan kualitas hidup yang dapat mereka capai. Uang saku yang tidak layak berpotensi menimbulkan kesenjangan sosial, menurunkan produktivitas kerja, dan bahkan menciptakan ketidakpuasan yang dapat berdampak negatif pada stabilitas sosial dan ekonomi.³⁹ Oleh sebab itu, sistem pengupahan harus dirancang dengan mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk kebutuhan hidup minimum, inflasi, produktivitas, dan kondisi pasar tenaga kerja. Dengan kata lain, pengupahan yang layak tidak hanya mengacu pada jumlah uang yang diterima pekerja magang, tetapi juga bagaimana jumlah tersebut mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka secara memadai. Pemerintah, dalam hal ini, memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa kebijakan pengupahan yang diterapkan selaras dengan prinsip-prinsip keadilan, kesejahteraan, dan keberlanjutan, sehingga setiap warga negara, khususnya pekerja magang, dapat menikmati hak atas penghidupan yang layak sesuai amanat konstitusi.⁴⁰

Pelanggaran terhadap prinsip keadilan distributif, menurut Aristoteles, juga tercermin dalam ketidakpastian hak-hak pekerja magang ini. Prinsip keadilan distributif menuntut bahwa setiap orang berhak menerima imbalan yang sesuai dengan kontribusinya. Ketidaktepatan jam kerja dan uang saku yang rendah merusak prinsip ini, karena pekerja magang sering kali memberikan kontribusi yang besar tanpa mendapatkan imbalan yang sebanding dengan upaya dan waktu yang mereka investasikan. Hal ini juga melanggar hak atas penghidupan yang layak yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.⁴¹ Ketidakpastian jam kerja ini juga bisa menyebabkan pekerja magang merasa tidak dihargai, mengingat mereka sering kali mengerjakan tugas yang sama seperti karyawan tetap namun tanpa jaminan hak yang sama.

Pekerja magang sering kali diharuskan untuk menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan perusahaan yang seringkali menyebabkan bertambahnya jam kerja bahkan beban kerja pekerja magang. Situasi ini berbeda dengan pekerja yang berstatus karyawan yang jam kerjanya diatur dalam peraturan ketenagakerjaan yang jelas. Bagi pekerja magang, jam kerja yang berubah-ubah atau tidak menentu dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, serta mengurangi kualitas pembelajaran yang seharusnya mereka dapatkan dari program magang tersebut.⁴² Meskipun beberapa perusahaan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja bagi pekerja magang untuk menyesuaikan dengan kebutuhan akademis mereka, tidak sedikit perusahaan yang mengharuskan pekerja magang untuk mengikuti jam kerja reguler

³⁹ Rachmawati, "Reposisi Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Pada Perusahaan Suatu Tinjauan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1438 K/PDT.SUS.PHI/2017," 48.

⁴⁰ Agung Kristyanto Nababan et al., "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 317, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.

⁴¹ Rachmawati, "Reposisi Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Pada Perusahaan Suatu Tinjauan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1438 K/PDT.SUS.PHI/2017."

⁴² Safana and Abadi, "Konflik Norma Mengenai Pengupahan Pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Pasuruan," 110.

perusahaan, yang dapat mengakibatkan kesulitan dalam mengatur waktu, terutama bagi pekerja magang yang juga masih berstatus mahasiswa. Tanpa regulasi yang tegas mengenai batasan jam kerja dan hak atas uang saku, ketidakpastian ini memperburuk ketidakjelasan status pekerja magang di mata hukum ketenagakerjaan.⁴³

Selain itu, ketidakpastian jam kerja bagi pekerja magang juga berdampak ketidakpastian pada pemberian uang saku atau kompensasi lainnya. Dalam situasi di mana jam kerja magang tidak pasti atau tidak diatur dengan baik, perusahaan seringkali memberikan uang saku yang bersifat tidak tetap, tergantung pada kehadiran atau kontribusi harian pekerja magang. Bahkan seringkali pekerja magang diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan upah berupa uang saku yang diberikan sehingga membuat pekerja magang bertambah kewajibannya namun tidak terpenuhi haknya.⁴⁴ Jika pekerja magang diberi kompensasi yang rendah atau tidak sesuai dengan jumlah jam kerja yang tidak menentu, maka keseimbangan antara manfaat yang diberikan perusahaan dan kontribusi pekerja magang menjadi tidak adil. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai apakah perusahaan telah memenuhi standar etis dalam perlakuan terhadap pekerja magang, serta apakah perlu ada perubahan regulasi untuk menjamin kepastian dalam pemberian uang saku bagi pekerja magang dengan jadwal yang fleksibel atau tidak pasti.

Implementasi pemberian uang saku dalam program magang di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020, menghadapi sejumlah tantangan, terutama terkait ketidakpastian jam kerja magang. Peraturan ini menyebutkan bahwa tenaga kerja magang berhak mendapatkan uang saku yang disesuaikan dengan kemampuan pengusaha dan ketentuan yang berlaku, meskipun tidak setara dengan upah pekerja tetap. Namun, fleksibilitas jam kerja dalam banyak program magang seringkali menyulitkan penentuan besaran uang saku yang proporsional. Karena magang lebih berfokus pada pembelajaran dibandingkan produktivitas penuh, pengusaha kerap kesulitan menyusun jam kerja yang konsisten, sehingga memengaruhi kejelasan dalam kompensasi. Meskipun peraturan mensyaratkan adanya perjanjian kerja tertulis yang mencakup durasi magang dan besaran uang saku, praktik di lapangan menunjukkan banyak pengusaha masih menganggap magang sebagai program pendidikan semata, tanpa ikatan kerja yang jelas. Oleh karena itu, untuk menjamin keadilan, pengawasan pemerintah perlu ditingkatkan agar pemberian uang saku sesuai dengan peraturan, tidak sepihak, dan mempertimbangkan kontribusi serta kebutuhan tenaga kerja magang.⁴⁵

Laporan Penelitian Ketenagakerjaan oleh Lembaga Penelitian Ketenagakerjaan Indonesia pada tahun 2023 menunjukkan bahwa lebih dari 58% pekerja magang di Indonesia tidak mendapatkan uang saku yang sesuai dengan standar hidup layak. Di kota-kota besar seperti Jakarta dan Surabaya, pekerja magang sering kali hanya menerima uang

⁴³ Milenia, Karsona, and Singadimedja, *Op. Cit.* hlm.111.

⁴⁴ Rini Irianti Sundry and Umi Muslikhah, "State Responsibility in Protecting Indonesian Migrant Workers as Fulfillment of Human Rights Jurnal Ius Constituendum," *Ius Constituendum* 9, no. 3 (2024): 433, <https://doi.org/10.26623/jic.v9i3.9183>.

⁴⁵ Sandra et al. *Loc. Cit.*

saku sekitar Rp 500.000 hingga Rp 1.000.000 per bulan, sementara biaya hidup mereka jauh lebih tinggi. Uang saku yang rendah ini tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja magang, seperti makan, transportasi, dan kebutuhan dasar lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pekerja magang yang harus mengorbankan kualitas hidup mereka demi mendapatkan pengalaman kerja yang mereka butuhkan.⁴⁶ Kondisi ini semakin membebani pekerja magang, karena meskipun mereka bekerja dengan keras dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan, mereka tidak mendapatkan balasan yang setimpal. Banyak pekerja magang yang merasa sulit untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka, terutama di kota-kota besar dengan biaya hidup yang tinggi.

Dalam mengatasi permasalahan ini, diperlukan regulasi yang lebih komprehensif yang secara tegas mengatur hak uang saku dan jam kerja bagi pekerja magang, terutama dalam kondisi ketidakpastian jam kerja. Regulasi ini harus mencakup ketentuan jam kerja maksimal, batasan fleksibilitas jam kerja, serta besaran minimal uang saku yang sesuai dengan kontribusi dan jam kerja yang diberikan. Kebijakan semacam ini akan memberikan perlindungan hukum yang lebih jelas dan mendorong perusahaan untuk lebih transparan dalam menentukan hak-hak pekerja magang.⁴⁷ Dengan adanya aturan yang pasti, perusahaan diharapkan dapat lebih profesional dalam mengelola program magang, menciptakan kondisi kerja yang layak, serta menghilangkan ketidakpastian terkait hak uang saku dan jam kerja. Implementasi regulasi ini akan mendukung terciptanya iklim kerja yang adil bagi pekerja magang di Indonesia, memastikan program magang tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada perkembangan karir dan kesejahteraan pekerja magang.⁴⁸

Lebih lanjut, diperlukan analisis kebijakan yang komprehensif pada perusahaan swasta dalam menjalankan operasionalnya, terutama terkait pemenuhan hak-hak karyawan, tunjangan, dan program-program kesejahteraan pekerja, guna memastikan kesesuaiannya dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Misalnya, dalam hal pengaturan waktu kerja, perusahaan swasta diwajibkan untuk mematuhi ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur jam kerja maksimum, hak atas upah lembur, serta hak cuti bagi pekerja. Namun, masih terdapat kendala di beberapa perusahaan dalam menerapkan ketentuan ini secara konsisten. Analisis ini dapat mencakup evaluasi apakah perusahaan benar-benar mematuhi jam kerja maksimal 40 jam per minggu sebagaimana diatur dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan, serta memastikan pembayaran upah lembur sesuai dengan ketentuan Pasal 78.⁴⁹ Dalam hal ini, kepatuhan terhadap aturan mengenai jam kerja sangat penting untuk memastikan

⁴⁶ Haidar et al., "Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pt. Indonesia Bakery Family)."

⁴⁷ Alison Barnes and George Lafferty, "The Fair Work Act: As Good as It Gets?," *The Economic and Labour Relations Review* 21, no. 1 (2010): 1–12, <https://doi.org/10.1177/103530461002100101>.

⁴⁸ Lestari and Ardiyanti, "Macam-Macam Serta Sumber Perikatan Dan Hukum Perjanjian Dalam Hukum Perdata Di Masyarakat," 18.

⁴⁹ Khofifah, Bakhri, and Wahyudi, "Peran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Kesejahteraan Pekerja Di Masa Mendatang Pada Program BPJS Ketenagakerjaan," 330.

kesejahteraan karyawan dan menghindari pelanggaran yang dapat berujung pada sanksi hukum serta merusak reputasi perusahaan di mata publik.

Praktik pelanggaran terhadap hak pekerja magang juga terlihat dalam kebijakan yang diterapkan oleh PT Indonesia Bakery Family. Para karyawan, termasuk pekerja magang, sering kali diharuskan bekerja hingga 10 jam per hari tanpa mendapatkan waktu istirahat yang memadai. Hal tersebut melanggar hak atas jam kerja wajar dan istirahat yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa jam kerja maksimal adalah 8 jam per hari, sementara Pasal 88-89 mengatur tentang perlindungan upah minimum. Kebijakan jam kerja yang berlebihan tanpa waktu istirahat yang cukup melanggar prinsip hukum ketenagakerjaan dan mengabaikan hak-hak pekerja magang, yang harus dipenuhi oleh perusahaan.⁵⁰ Kebijakan semacam ini juga memperlihatkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan keuntungan daripada kesejahteraan pekerja magang, yang seharusnya mendapatkan perlindungan dasar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku

Selain itu, undang-undang mewajibkan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung kesehatan, yang merupakan bagian dari hak dasar setiap karyawan, termasuk pekerja magang. Kurangnya sarana dan prasarana keselamatan di PT. Indonesia Bakery Family menunjukkan ketidakpatuhan terhadap aturan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), yang menuntut pemberian alat pelindung diri dan penjaminan keselamatan karyawan. Sanksi dapat dijatuhkan kepada perusahaan yang tidak memenuhi standar ini, karena kondisi yang tidak aman dapat mengakibatkan kecelakaan atau masalah kesehatan.⁵¹ Namun, tanpa pengawasan yang memadai, perusahaan dapat mengabaikan hak-hak dasar pekerja magang, yang semakin memperburuk ketidakadilan yang mereka alami.⁵² Penyalahgunaan terhadap pekerja magang yang terjadi di beberapa perusahaan menunjukkan perlunya regulasi yang lebih jelas dan pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja magang dapat dipenuhi dengan baik.

Pemenuhan hak uang saku dan jam kerja yang layak harus menjadi prioritas dalam pengembangan kebijakan magang di Indonesia. Pemerintah perlu segera menetapkan regulasi yang lebih komprehensif mengenai hak-hak pekerja magang, yang mencakup batasan jam kerja yang jelas, besaran uang saku minimal yang harus diberikan, serta perlindungan hak-hak mereka. Hal ini sejalan dengan amanat Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan adanya regulasi yang lebih jelas dan pengawasan yang lebih ketat, perusahaan akan lebih terdorong untuk memperlakukan pekerja magang secara adil dan memberikan manfaat yang sesuai dengan hak-hak mereka.⁵³ Dengan kebijakan

⁵⁰ Haidar et al., "Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pt. Indonesia Bakery Family)," 399.

⁵¹ Haidar et al., 403.

⁵² Hetiyasari, "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19."

⁵³ Lestari and Ardiyanti, "Macam-Macam Serta Sumber Perikatan Dan Hukum Perjanjian Dalam Hukum Perdata Di Masyarakat," 20.

yang lebih baik, diharapkan pekerja magang tidak hanya mendapatkan pengalaman kerja, tetapi juga perlindungan dan penghargaan yang layak atas kontribusi mereka.

Dengan demikian, pemerintah dan perusahaan perlu bekerja sama untuk menciptakan sistem yang adil, transparan, dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja magang. Hal ini sejalan dengan amanat konstitusi untuk memberikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara. Adanya keselarasan antara kebijakan perusahaan dan peraturan hukum tidak hanya menghindarkan perusahaan dari sanksi atau tindakan hukum, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan dapat membangun reputasi positif sebagai tempat kerja yang etis dan mendukung kesejahteraan seluruh tenaga kerjanya. Dengan peraturan yang lebih jelas dan pengawasan yang ketat, diharapkan pekerja magang di Indonesia dapat menikmati hak-hak mereka dengan baik, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antara pekerja dan perusahaan.⁵⁴

4. PENUTUP

Program magang di Indonesia telah menjadi bagian integral dari pendidikan tinggi untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompetitif, namun dalam pelaksanaannya masih banyak tantangan, terutama terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja magang. Penelitian ini mengungkap bahwa regulasi yang ada saat ini lemah dalam memberikan kepastian hukum mengenai hak-hak pekerja magang, khususnya terkait dengan pemberian uang saku yang layak dan kepastian jam kerja yang sesuai. Ketidakjelasan dan ketidaksesuaian antara regulasi dan kenyataan di lapangan menyebabkan banyak perusahaan atau instansi mengabaikan kesejahteraan pekerja magang, bahkan tidak jarang memberikan beban berlebih tanpa kompensasi yang memadai. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan reformasi undang-undang yang lebih spesifik mengenai hak-hak pekerja magang, seperti penentuan besaran uang saku yang jelas, batasan jam kerja yang wajar, dan perlindungan sosial yang lebih baik. Selain itu, penegakan hukum yang lebih ketat terhadap pelanggaran hak-hak pekerja magang harus menjadi prioritas, guna mencegah eksploitasi serta mendorong perusahaan dan lembaga pendidikan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan mereka. Langkah-langkah konkret seperti perbaikan regulasi, penegakan hukum yang lebih ketat, dan peningkatan kesadaran hukum bagi semua pihak yang terlibat dalam program magang harus segera diambil. Dengan reformasi ini, diharapkan program magang di Indonesia dapat berjalan lebih efektif dan adil, memberikan manfaat maksimal bagi pengembangan karier generasi muda, sekaligus memperhatikan hak-hak dasar pekerja magang.

DAFTAR PUSTAKA

Agista, Rindika Triananda, and Siti Ngaisah. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan." *De Recht Journal of Police and Law Enforcement* 1, no. 1 (2023).

⁵⁴ Cindy Yolanda, "Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 3 (2024): 170–86, <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1147>.

- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. II. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Barnes, Alison, and George Lafferty. "The Fair Work Act: As Good as It Gets?" *The Economic and Labour Relations Review* 21, no. 1 (2010): 1–12. <https://doi.org/10.1177/103530461002100101>.
- Cecilia, Hardlie, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19." *Hukum Dan Masyarakat Madani* 11, no. 2 (2021): 269–84. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/humani.v11i2.3029>.
- Fajar, Mukti, and Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Fitriani, Rizki Amalia, Rahmad Satria, Agustinus Astono, Angelia Pratiwi Mastiurlani Christina Sitorus, and Setyo Utomo. "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 809–18. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>.
- Ghaziri, Mazen El, Carla L. Storr, Shellie R. Simons, Alison M. Trinkoff, Kathleen M. McPhaul, Matthew London, Jeffrey V. Johnson, and Jane Lipscomb. "Comparative Psychometric Review of the Negative Acts Questionnaire-Revised in a Unionized U.S. Public Sector Workforce." *Work (Reading, Mass)* 62, no. 1 (2019): 161–71. <https://doi.org/10.3233/WOR-182851>.
- Haidar, Ahmad Fadhil, Rizky Sri Hapsar, Rr. Luh Sekar Nur Sukmawati, and Roderick Natanael. "Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pt. Indonesia Bakery Family)." *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial (JHPIS)* 3, no. 2 (2024): 398–408. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jhpis.v3i2.3841>.
- Hetiyasari, Hetiyasari. "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 331–41. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4807>.
- Khofifah, Nurul, Saiful Bakhri, and Ilham Wahyudi. "Peran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Kesejahteraan Pekerja Di Masa Mendatang Pada Program BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 9, no. 3 (2023): 327–34. <https://doi.org/10.35972/jieb.v9i3.1247>.
- Lestari, Ayu, and Ardiyanti. "Macam-Macam Serta Sumber Perikatan Dan Hukum Perjanjian Dalam Hukum Perdata Di Masyarakat." *Projustitia* 2, no. 1 (2022): 1–11.
- Lowing, Laady Mayleen Elisabeth, jacobus Ronald Mawuntu, and Hendrik Pondaag. "Hak Tenaga Kerja Magang Dalam Mendapatkan Upah Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia." *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum* 13, no. 3 (2024).
- Milenia, Febi Cindy, Agus Mulya Karsona, and Holyness N Singadimedja. "Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Sains Sosio Humaniora* 6, no. 1 (2022): 125–43. <https://doi.org/10.22437/jssh.v6i1.19425>.
- Nababan, Agung Kristyanto, Muhammad Junaidi, Kukuh Sudarmanto, and Zaenal Arifin.

- “Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan.” *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.
- Nuriskia, Centia Sabrina, and Andriyanto Adhi Nugroho. “Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja.” *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 678–92. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (n.d.). https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/Permen_5_2018.pdf.
- Rachmawati, Erna Dwi. “Reposisi Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Pada Perusahaan Suatu Tinjauan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1438 K/PDT.SUS.PHI/2017.” *Jurnal Ius Constituendum* 4, no. April (2019): 46–65. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v4i1.1533>.
- Rahmadia, Mohamad Haikal. “Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Jam Kerja Mahasiswa Magang.” *Media Hukum Indonesia* 2, no. 2 (2024): 613–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12516785>.
- Safana, Holis, and Suwarno Abadi. “Konflik Norma Mengenai Pengupahan Pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Pasuruan.” *Jurnal Magister Hukum “Law and Humanity,”* 2021, 106–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.37504/lh.v2i2.633> 106.
- Sandra, Rosalina, Putriana Budhi Pinasty, Muhammad Ainun Na’im, and Zhafira Ananta. “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Praktik Magang Tanpa Upah.” *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan* 4, no. 2 (2024): 1–10. <https://doi.org/doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461>.
- Santoso, Aris Prio Agus, and Erna Chotidjah Suhatmi. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Perselisihan*. Yogyakarta: Nuta Media Jogja, 2021. <https://doi.org/https://doi.org/10.3783/causa.v4i2.3490>.
- Siregar, Ayunda Putri A., Nadya Dinul Qoyyimah, Azizah Surayya, Sahraini Yamni N. F. Nasution, and Deasy Yunita Siregar. “Pengaruh Magang Pendidikan Terhadap Pengembangan Kompetensi Mahasiswa.” *Guruku: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 2, no. 1 (2023): 81–89. <https://doi.org/10.59061/guruku.v2i1.567>.
- Siregar, Yakin Bakhtiar, and Kurni Setyawati Rs. “Magang (Internship): Langkah Awal Menuju Sekretaris Profesional.” *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan* 5, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.36914/JAK.V5I2.455>.
- Sundry, Rini Irianti, and Umi Muslikhah. “State Responsibility in Protecting Indonesian Migrant Workers as Fulfillment of Human Rights Jurnal Ius Constituendum.” *Jurnal Ius Constituendum* 9, no. 3 (2024): 428–45. <https://doi.org/10.26623/jic.v9i3.9183>.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
Yolanda, Cindy. “Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 3 (2024): 170–86. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1147>.