

IMPLIKASI KEBIJAKAN PEMBERIAN UANG SAKU DENGAN KETIDAKPASTIAN JAM KERJA MAGANG BERDASARKAN PERSPEKTIF H.pdf

by admin turnitin

Submission date: 20-Nov-2024 04:44PM (UTC+0800)

Submission ID: 2526057445

File name:

IMPLIKASI_KEBIJAKAN_PEMBERIAN_UANG_SAKU_DENGAN_KETIDAKPASTIAN_JAM_KERJA_MAGANG_BERDASARKAN_PERSPEKTIF_H.pdf
(209.97K)

Word count: 5861

Character count: 38585

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 PERSPECTIVE OF A LABOR LAW

1 Cahaya Grace Roulina¹, Andriyanto Adhi Nugroho²
Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Jakarta, Indonesia
2110611162@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstract

This study examines the legal protections and obligations for interns regarding stipends and working hours under Indonesian labor law. Employing a normative legal research methodology, this study analyzes relevant Indonesian legislation and conducts a comparative analysis with Australian labor law. The findings reveal that while Indonesian labor law provides some basic protections for interns, regulations concerning stipends and working hours are often vague and inconsistently applied. This study highlights the need for more specific and enforceable regulations to ensure fair treatment of interns. Key issues addressed include the lack of minimum wage requirements for interns, the flexibility of working hours, and the absence of clear guidelines on the calculation of stipends. This study concludes that a comprehensive legal reform is necessary to implement stronger regulations to protect interns' rights and promote fair labor practices.

Keywords: Labor Law, Legal Protection, Interns

Abstrak

Penelitian ini menganalisis perlindungan hukum dan tanggung jawab bagi **34** kerja magang terkait uang saku dan jam kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, penelitian ini menganalisis peraturan perundang-undangan Indonesia yang relevan dan melakukan analisis komparatif dengan hukum ketenagakerjaan Australia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun undang-undang ketenagakerjaan Indonesia memberikan beberapa perlindungan dasar bagi pekerja magang, peraturan mengenai uang saku dan jam kerja seringkali tidak jelas dan penerapannya tidak konsisten. Penelitian ini menyoroti perlunya peraturan yang lebih spesifik dan dapat ditegakkan untuk memastikan perlakuan yang adil terhadap pekerja magang. Isu-isu utama yang dibahas termasuk kurangnya persyaratan upah minimum untuk pekerja magang, fleksibilitas jam kerja, dan tidak adanya pedoman yang jelas mengenai perhitungan uang saku. Penelitian ini menyimpulkan bahwa **20** diperlukan adanya reformasi hukum yang komprehensif untuk menerapkan peraturan yang lebih kuat untuk melindungi hak-hak pekerja magang dan mempromosikan praktik kerja yang adil.

Kata kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Magang

1. PENDAHULUAN

Program magang atau *internship* merupakan bagian penting dalam sistem pelatihan kejuruan yang telah diintegrasikan dengan program pendidikan formal di berbagai lembaga pendidikan, di mana **13** serta diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam dunia kerja. 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), dinyatakan bahwa "menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Ketentuan ini menegaskan bahwa

setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja, yang dijamin dan dilindungi oleh negara.¹ Setelah berhasil menyelesaikan seluruh rangkaian pelatihan yang telah ditetapkan, pekerja magang berhak mendapatkan sertifikasi resmi yang dikeluarkan oleh perusahaan tempat mereka magang.² Hal ini menjadi salah satu indikator dalam penilaian kemampuan dan keterampilan yang diakui secara formal oleh perusahaan atau lembaga terkait.

Tenaga kerja magang umumnya terdiri dari mahasiswa maupun pelajar sebagai salah satu syarat kelulusan ataupun persiapan untuk menghadapi dunia pekerjaan yang sesungguhnya. Pelatihan bagi pekerja magang juga diatur dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana pelatihan kejuruan harus dilaksanakan secara terpadu antara pendidikan di lembaga formal dan pengalaman kerja langsung di lapangan.³ Dalam sistem ini, setiap peserta pelatihan wajib bekerja di bawah pengawasan dan bimbingan seorang karyawan yang berpengalaman di departemen terkait, sehingga mereka dapat langsung mempraktikkan keterampilan yang dibutuhkan dan memperoleh peningkatan kemampuan secara berkelanjutan. Perusahaan yang secara konsisten telah menerapkan dan mengembangkan budaya kolaboratif, menjaga nilai serta etika bisnis yang tinggi, serta memiliki kepemimpinan yang kuat dan inspiratif, cenderung memberikan pengalaman magang yang lebih positif bagi para pesertanya. Program magang biasanya disertai dengan kesepakatan tertulis antara mahasiswa dan perusahaan, yang mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak selama masa pelatihan. Jika tidak terdapat kesepakatan yang memadai, program magang dapat berakhir secara otomatis, dan status peserta sebagai pekerja magang di perusahaan tersebut akan berubah. Khususnya, bagi peserta yang ingin magang di luar negeri, terdapat persyaratan tambahan berupa izin khusus dari Menteri yang berwenang, sebagai bentuk perlindungan terhadap hak dan kewajiban peserta.⁴ Oleh karena itu, dengan perancangan dan pengelolaan program magang yang dirancang dan dikelola secara 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 menjalankan program magang, tentu saja pekerja magang mengharapkan ilmu serta pengalaman untuk bekal bagi mahasiswa untuk melangkah ke jenjang pekerjaan formal, selain itu pekerja magang juga berhak mendapatkan upah dari pekerjaan magang yang sedang dijalani. Ditinjau dari hukum ketenagakerjaan, ketidakpastian durasi jam kerja magang kerap menempatkan pekerja magang pada posisi dimana bekerja selayaknya pekerja tetap namun masih dengan status pekerja magang. Peraturan terkait durasi serta besaran uang saku magang sendiri telah diatur dalam Pasal 10 ayat (2) UU Ketenagakerjaan⁵, yang berbunyi

¹ Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 21 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang

² Budijanto, Oki Wahyu. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM. Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, 17(3), 115

³ Ibid

⁴ Ibid hlm 120

⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

⁸ “Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:

- a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
- b. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
- c. program Pemagangan;
- d. jangka waktu Pemagangan;
- dan e. besaran uang saku”.

Meskipun demikian, ketentuan mengenai durasi magang serta besaran kompensasi yang didapatkan oleh pekerja magang tidak memiliki penjelasan yang mendalam mengenai besaran nominalnya. Regulasi ketenagakerjaan seringkali tidak memfokuskan pembaruan pada ketidakjelasan ini, yang pada akhirnya dapat berpotensi mengeksploitasi tenaga kerja muda yang tengah mencari pengalaman dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Febi Cindy Milenia, Agus Mulya Karsona, dan Holyness N. Singadimedja (2022) dalam artikelnya yang berjudul “Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia” menjelaskan bahwa berdasarkan Pasal 10 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, penjelasan dalam besaran pemberian uang saku harus dimuat dalam perjanjian kerja antara calon pemagang dan perusahaan. Apabila dalam perjanjian pemagangan hal tersebut tidak dimuat, maka perjanjian dapat dianggap tidak sah dan status serta posisi peserta magang dapat berubah menjadi pekerja. Selain itu, maraknya perusahaan yang menyelenggarakan *unpaid internship* menunjukkan rendahnya pengawasan terhadap pelaksanaan program magang. Oleh karena itu, peranan pemerintah sangat dibutuhkan dalam melakukan pengawasan dalam penyelenggaraan pemagangan, terutama jika ditemukan perjanjian pemagangan yang melanggar ketentuan Undang-Undang.⁶

²⁰ Rindika Triananda Agista dan Siti Ngaisah (2023) dalam artikelnya yang berjudul “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan” menjelaskan bahwa dalam pelaksanaannya, uang saku atau uang jajan bukan dijadikan sebagai pembayaran pokok namun disebut sebagai tunjangan. Hal ini disebabkan oleh pemberian uang saku yang dibayarkan menurut kinerja perusahaan, bukan dalam jumlah tetap setiap bulan yang dihitung berdasarkan satuan jam atau hasil pelatihan. Upah pelatihan umumnya lebih rendah dari upah yang dibayarkan perusahaan pada karyawan tetap. Namun, hal ini tidak boleh disalahgunakan oleh perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan upah murah dan hanya memberikan uang saku sebagai kompensasi.⁷

Mohamad Haikal Rahmadia (2024) dalam artikelnya yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Jam Kerja Mahasiswa Magang” menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, termasuk mahasiswa magang, merupakan

⁶ Milenia, Febi Cindy, Agus Mulya Karsona, Holyness N. (2022). Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1)

⁷ Agista, Rindika Triananda, Siti Ngaisah. (2023). “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan”. *DE RECHT Journal of Police and Law Enforcement*. 1(1)

1 aspek penting yang harus dijamin oleh peraturan perundang-undangan dengan tujuan memberikan rasa aman serta menggunakan perangkat hukum yang ada untuk melindungi subjek hukum. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur jam kerja, lembur, 61 in sistem kerja *shift* untuk memastikan keseimbangan antara waktu kerja dan istirahat. Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi pekerja magang harus terus ditingkatkan dan menjadi fokus perhatian bagi semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan magang.⁸

Seiring dengan perkembangan praktik pemagangan di Indonesia, penelitian ini berusaha untuk menggali lebih dalam aspek-aspek hukum yang masih belum jelas, terutama terkait dengan ketidakpastian mengenai besaran uang saku yang harus diterima oleh pekerja magang, serta ketidakpastian durasi jam kerja yang seringkali dihadapi peserta magang. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini akan lebih memfokuskan pada ketidakpastian hukum tersebut, dengan tinjauan khusus pada peraturan ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban peserta magang. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis berbagai kasus yang relevan di Indonesia, termasuk bagaimana perusahaan mengatur kompensasi atau penggantian bagi peserta magang yang terdampak oleh ketidakpastian tersebut, serta dampaknya terhadap perlindungan hak-hak tenaga kerja magang.

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 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

⁸ Rahmadia, Mohamad Haikal. (2024). "Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Jam Kerja Mahasiswa Magang". *Media Hukum Indonesia (MHI)* Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane. 2(2)

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.⁹ 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.¹⁰

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Di Indonesia program magang merupakan hal yang wajib dijalani bagi mahasiswa ataupun pelajar sebagai salah satu syarat kelulusan dan agar memiliki pengalaman serta kesiapan dalam memasuki dunia pekerjaan. Namun di dalam implementasinya regulasi yang mengatur terkait hak-hak pekerja magang masih minim bahkan tidak relevan dengan tanggung jawab yang diemban serta tujuan awal adanya program magang itu sendiri.

Ketidakpastian terkait pemberian uang saku dan jam kerja yang tidak pasti serta beban kerja yang berlebih mengharuskan adanya regulasi yang lebih tegas untuk mengatur hak-hak pekerja magang yang harus dipatuhi oleh instansi terkait. Meskipun di Indonesia sudah ada regulasi yang mengatur terkait pekerja magang dalam UU Ketenagakerjaan, namun regulasi tersebut kurang memberikan perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja magang karena didalamnya tidak diatur secara signifikan terkait hak dan tanggungjawab dari pekerja magang itu sendiri berbeda dengan di negara Australia yang mengatur secara signifikan terkait jam kerja, tanggungjawab, bahkan fasilitas bagi pekerja magang.

Oleh karena itu, diperlukan pembaharuan hukum yang lebih signifikan terkait hak dan kewajiban dari pekerja magang agar terealisasinya keseimbangan keuntungan antara perusahaan atau instansi penerima pekerja magang dan kesejahteraan bagi pekerja magang itu sendiri.

3.2. Pembahasan

1) Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Magang Di Indonesia

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. Selama menjalani masa magang, pekerja magang berhak menerima berbagai tunjangan, seperti tunjangan transportasi, pengakuan formal terhadap kualifikasi yang dimiliki, serta asuransi kecelakaan kerja sebagai bagian dari jaminan sosial ketenagakerjaan. Perlindungan hukum bagi

⁹ Uddin Ali, Metodologi Penelitian Hukum, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), Cet.II, h.107.

¹⁰ Mukti Fajar & Yulianto Achmad, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm 183.

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.¹¹ 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 menaati peraturan ketenagakerjaan.¹² 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 sisi lain, perlindungan hukum ini juga dapat diwujudkan melalui kompensasi, pelatihan yang sesuai, serta peningkatan kesadaran akan hak asasi pekerja. Perusahaan juga harus memberikan perlindungan yang mencakup aspek fisik, sosial, dan ekonomi untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan perusahaan secara seimbang dengan kepentingan pekerja magang.

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.¹³ 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. Jika dalam waktu tiga hari kerja tidak ada persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja, maka perjanjian magang tersebut dianggap tidak dapat dilaksanakan. Peraturan ini memastikan bahwa perjanjian magang sudah sesuai dengan standar hukum yang berlaku, sehingga dapat memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja magang dan menjamin kesejahteraan mereka dalam menjalankan tugas di perusahaan yang bersangkutan.¹⁴

¹¹ Santoso, Aris Prio Agus. Erna Chotidjah Suhatmi. (2021). Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yogyakarta: Nuta Media Jogja

¹² Ibid hlm 32

¹³ Ibid hlm 33

¹⁴ Ibid hlm 40

Di Indonesia, kebijakan tentang magang atau program *internship* diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan sejumlah peraturan turuannya, 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.¹⁵ 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.

Pekerja magang di Indonesia pada dasarnya terikat oleh perjanjian pemagangan yang berbeda dengan perjanjian kerja yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang secara eksplisit tidak menciptakan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan pekerja magang tidak memiliki status sebagai pekerja tetap, dan dengan demikian tidak memperoleh perlindungan hukum yang memadai menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, seperti yang diatur dalam undang-undang tersebut. Dalam lingkup ini, hubungan kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 hanya timbul ketika ada perjanjian kerja yang mengikat antara pekerja dan pengusaha, yang mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam bentuk kontrak kerja yang lebih formal, seperti upah, tunjangan, dan jaminan sosial, yang tidak berlaku bagi pekerjamagang. Oleh karena itu, UU No. 13 Tahun 2003 tidak memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang memadai terhadap pekerja magang, karena mereka tidak memenuhi syarat untuk dianggap sebagai pekerja tetap dalam pengertian hukum tersebut, yang menyebabkan hak-hak mereka seringkali terabaikan. Ketidakjelasan status hukum pekerja magang ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam perlakuan mereka di tempat magang, baik terkait dengan kompensasi, asuransi, atau perlindungan terhadap risiko yang mungkin terjadi selama periode magang, sehingga memperburuk posisi tawar pekerja magang di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, meskipun pemerintah melalui Permenaker No. 6 Tahun 2020 berusaha memberikan perlindungan dan kejelasan mengenai hak-hak pekerja magang, kenyataannya sistem hukum yang ada

¹⁵ Milenia, Febi Cindy. Agus Mulya Karsona. Holyness N. (2022). Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), hlm 98

belum sepenuhnya memberikan jaminan perlindungan yang setara dengan pekerja tetap, dan perlindungan hukum bagi pekerja magang tetap membutuhkan perhatian lebih untuk memastikan mereka memperoleh hak yang sesuai dengan kontribusinya.¹⁶

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 6 Tahun 2020 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Magang di Indonesia memberikan landasan hukum yang lebih jelas dan komprehensif terkait hak-hak tenaga kerja magang di Indonesia. Sebelumnya, status tenaga kerja magang seringkali terabaikan dalam hal perlindungan hak-haknya, karena magang kerap dianggap sebagai kegiatan pembelajaran atau pengembangan keterampilan tanpa ada ikatan kerja yang jelas. Permenaker ini menjawab tantangan tersebut dengan mengatur aspek hak dan kewajiban antara pihak pengusaha dan tenaga kerja magang. Dalam peraturan ini, diatur bahwa tenaga kerja magang memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hak atas upah yang layak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan hak atas asuransi tenaga kerja. Dengan demikian, perusahaan atau instansi yang menyelenggarakan program magang wajib memberikan fasilitas yang sesuai standar K3, serta mengikutsertakan pekerja magang dalam program jaminan sosial untuk memastikan perlindungan atas risiko pekerjaan yang dihadapi. Selain itu, perusahaan juga harus menjelaskan secara transparan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja magang, sehingga mengurangi potensi eksploitasi atau ketidakjelasan status hubungan kerja antara kedua belah pihak. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa pemerintah mulai memperhatikan aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja magang dengan lebih serius.¹⁷

Di sisi lain, meskipun Permenaker No. 6 Tahun 2020 memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi tenaga kerja magang, implementasi dan pengawasan terhadap pelaksanaannya masih menjadi tantangan. Masih banyak pihak yang menyelenggarakan program magang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan yang ada, baik dari segi pemberian fasilitas yang layak hingga penyediaan upah yang sesuai dengan ketentuan. Peraturan ini mengharuskan adanya perjanjian tertulis antara pihak pengusaha dan pekerja magang, yang memuat hak-hak yang akan diperoleh pekerja magang, seperti pembekalan keterampilan, durasi magang, serta kompensasi yang diberikan. Namun, dalam praktiknya, beberapa perusahaan lebih cenderung memperlakukan magang sebagai pekerjaan jangka pendek yang tidak perlu mendapatkan perlakuan yang adil seperti tenaga kerja tetap. Hal ini dapat berpotensi menimbulkan ketimpangan antara hak yang seharusnya diperoleh dengan kenyataan di lapangan. Oleh karena itu, pengawasan yang lebih ketat dari instansi terkait, seperti Dinas Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan, sangat diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak

¹⁶ Ibid hlm 99.

¹⁷ Rosalina Sandra, et., al. (2024). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Praktik Magang Tanpa Upah. Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan, 4(2), hlm 2

tenaga kerja magang benar-benar dipenuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku.¹⁸ 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.

Berbeda dengan Indonesia, Australia telah menerapkan kebijakan yang lebih tegas terkait hak pekerja magang, Australia mewajibkan perusahaan untuk membayar magang apabila kontribusi mereka memberikan manfaat bagi perusahaan.¹⁹ Peraturan ini sejalan dengan *Fair Work Act* yang menetapkan bahwa pekerja magang harus dibayar minimal sesuai dengan upah minimum jika mereka melaksanakan tugas-tugas yang berkontribusi langsung pada tujuan perusahaan. Sistem ini menegaskan bahwa pekerja magang bukan hanya pelajar yang mencari pengalaman, tetapi juga tenaga kerja yang berhak atas kompensasi yang layak jika perusahaan mendapatkan keuntungan dari kontribusi mereka. Selain itu, Australia memberlakukan aturan ketat terkait perlindungan pekerja magang, dengan memastikan bahwa mereka mendapatkan lingkungan kerja yang sehat dan aman. Kebijakan ini menjadikan program magang di Australia lebih profesional dan adil bagi pekerja magang, sekaligus meningkatkan daya tarik perusahaan sebagai tempat pengembangan karier yang berintegritas.²⁰ Perbandingan ini menunjukkan bahwa kebijakan di Australia lebih progresif dalam menjamin kesejahteraan pekerja magang, serta memberikan mereka hak finansial yang lebih baik sebagai penghargaan atas kontribusi mereka, berbeda dengan Indonesia yang belum memiliki peraturan spesifik terkait kewajiban pemberian upah bagi pekerja magang.

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. 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

¹⁸ Ibid hlm 3.

¹⁹ Joan Squelch, & Robert Guthrie. (2014). *The Australian Legal Framework For Workplace Bullying*. Squelch Guthrie Article, 32(1), hlm 17

²⁰ Ibid hlm 19.

adanya jaminan kompensasi yang sesuai.²¹ Ketidakpastian ini menciptakan ketidakseimbangan antara manfaat yang diperoleh oleh perusahaan dan hak-hak pekerja magang, terutama ketika waktu kerja yang dijalani tidak sebanding dengan uang saku yang diberikan, jika ada.

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. 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 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.²²

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. 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 hak uang saku dalam program magang di Indonesia, terutama terkait ketidakpastian jam kerja magang, berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 6 Tahun 2020, menimbulkan sejumlah tantangan terkait kesesuaian antara ketentuan perundang-undangan dengan realitas di lapangan. Permenaker ini menyatakan bahwa tenaga kerja magang berhak mendapatkan uang saku, meskipun tidak setara dengan upah pekerja tetap, dengan

²¹ Lestari, Ayu. Ardiyanti. (2022). Macam-Macam Serta Sumber Perikatan dan Hukum Perjanjian Dalam Hukum Perdata di Masyarakat. *Projustitia*. 2(1), hlm 15

²² Milenia, Febi Cindy. Agus Mulya Karsona. Holyness N. (2022). Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), hlm 111.

besaran yang harus disesuaikan dengan kemampuan pengusaha dan ketentuan yang berlaku. Namun, ketidakpastian mengenai jam kerja magang seringkali membuat sulitnya menentukan besaran uang saku yang sesuai, mengingat jam kerja yang fleksibel atau tidak terstruktur dengan baik di banyak program magang. Hal ini disebabkan oleh sifat magang yang lebih mengutamakan pengalaman belajar dibandingkan produktivitas penuh, yang menyebabkan pengusaha kadang kesulitan untuk mengatur jam kerja yang konsisten dan terukur. Dalam konteks ini, ketidakjelasan mengenai durasi dan intensitas kerja magang bisa mengarah pada ketidakpastian dalam pemberian uang saku yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Meskipun Permenaker No. 6 Tahun 2020 mengharuskan adanya perjanjian kerja yang jelas, baik dalam hal durasi magang maupun besaran uang saku, implementasi di lapangan sering kali tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, terutama karena banyak pengusaha yang menganggap magang lebih sebagai program pendidikan dan pengembangan keterampilan tanpa adanya ikatan kerja yang jelas. Oleh karena itu, untuk memastikan keadilan bagi tenaga kerja magang, perlu adanya pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah terkait pelaksanaan hak-hak mereka, termasuk uang saku, yang harus diberikan sesuai dengan ketentuan dan tidak hanya didasarkan pada kebijakan sepihak dari pengusaha, melainkan harus mempertimbangkan kebutuhan serta kontribusi pekerja magang dalam analisis.²³

Maka, untuk mengatasi masalah ini, diperlukan regulasi yang lebih komprehensif yang mengatur ketentuan pemberian hak uang saku dan jam kerja bagi pekerja magang, termasuk dalam situasi ketidakpastian jam kerja. Regulasi ini sebaiknya mencakup ketentuan mengenai jam kerja maksimal bagi pekerja magang, batasan jam kerja fleksibel, serta penentuan besaran minimal uang saku yang sesuai dengan kontribusi dan jam kerja yang telah diberikan. Kebijakan semacam ini akan memberikan perlindungan hukum yang lebih jelas bagi pekerja magang dan mendorong perusahaan untuk lebih transparan dalam menentukan hak-hak finansial mereka. Dengan adanya regulasi yang lebih pasti, perusahaan diharapkan dapat lebih profesional dalam mengelola program magang mereka, sehingga pekerja magang dapat menjalani masa magang dengan kondisi kerja yang layak dan tanpa adanya ketidakpastian mengenai hak uang saku dan jam kerja. Implementasi regulasi ini akan sangat membantu menciptakan iklim kerja yang adil bagi pekerja magang di Indonesia, serta memastikan bahwa program magang tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi perkembangan karier dan kesejahteraan pekerja magang.²⁴

Lebih lanjut, diperlukan adanya analisis kebijakan suatu perusahaan swasta dalam menjalankan operasionalnya, terutama terkait hak-hak karyawan, tunjangan, dan program-program kesejahteraan pekerja, hal ini penting untuk memastikan

²³ Rosalina Sandra, et., al. (2024). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Praktik Magang Tanpa Upah. *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 4(2), hlm 2

²⁴ Lestari, Ayu. Ardiyanti. (2022). Macam-Macam Serta Sumber Perikatan dan Hukum Perjanjian Dalam Hukum Perdata di Masyarakat. *Projustitia*. 2(1), hlm 18

kesesuaiannya dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Misalnya, dalam hal pengaturan waktu kerja, perusahaan swasta diwajibkan untuk mengikuti ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti ketentuan jam kerja maksimum, hak atas lembur, serta hak cuti bagi pekerja. Namun, kenyataannya, beberapa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menerapkan ketentuan ini secara konsisten. Analisis kebijakan ini dapat mencakup pengkajian apakah perusahaan benar-benar mematuhi jam kerja maksimal 40 jam per minggu, sebagaimana diatur oleh hukum ketenagakerjaan, dan apakah perusahaan memberikan upah lembur yang sesuai bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja tersebut.²⁵ Dalam hal ini, kepatuhan terhadap aturan mengenai jam kerja sangat penting untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan menghindari pelanggaran yang dapat berujung pada sanksi hukum serta merusak reputasi perusahaan di mata publik.

Salah satu contoh kasus, yaitu permasalahan di PT. Indonesia Bakery Family menunjukkan adanya indikasi pelanggaran hak asasi manusia terkait hak-hak karyawan yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan. 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 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2018. Perusahaan tidak menyediakan sarana keselamatan kerja yang memadai, yang menempatkan karyawan pada risiko kesehatan dan keselamatan. Fasilitas untuk istirahat seperti ruang makan dan kamar mandi tidak disediakan secara layak, yang melanggar hak karyawan atas akses terhadap fasilitas yang bersih dan aman. Ketidaksiharian kondisi kerja di perusahaan ini dengan standar hukum ketenagakerjaan menunjukkan pelanggaran terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh para karyawan.²⁶

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya UU No. 13 Tahun 2003, jam kerja maksimal yang diizinkan adalah 8 jam per hari atau 40 jam per minggu, kecuali dalam kondisi tertentu yang membutuhkan lembur dengan persetujuan karyawan termasuk pemegang dan kompensasi lembur. Dalam kasus PT. Indonesia Bakery Family, kebijakan yang mewajibkan karyawan bekerja 10 jam sehari tanpa istirahat melanggar ketentuan ini. Selain itu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2018 tentang Upah Minimum mengatur waktu istirahat minimum yang wajib dipatuhi perusahaan, tetapi di sini perusahaan mengabaikan hak ini, yang berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan termasuk pemegang.²⁷

Selain itu, undang-undang mewajibkan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung kesehatan, yang merupakan bagian dari hak dasar

²⁵ Abdullah, Junaidi. (2018). Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Yuris: Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 9(1), hlm 17

²⁶ Haidar Ahmad Fadhil, et., al. (2024). Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Indonesia Bakery Family). *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial (JHPIS)*, 3(2), hlm 399.

²⁷ Ibid hlm 400

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.²⁸

Terakhir, fasilitas istirahat yang memadai juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan untuk memastikan kesejahteraan karyawan termasuk pemegang. Fasilitas seperti ruang makan dan kamar mandi yang bersih merupakan bagian dari hak dasar karyawan untuk bekerja dalam kondisi yang manusiawi. Ketidakadaan fasilitas tersebut di PT. Indonesia Bakery Family menunjukkan bahwa perusahaan tidak memenuhi standar minimum kesejahteraan yang diwajibkan oleh undang-undang. Untuk memperbaiki situasi, perusahaan harus segera mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku demi melindungi hak karyawan termasuk pemegang dan mencegah potensi sanksi dari pemerintah.²⁹

Analisis kebijakan ini juga mencakup kebijakan-kebijakan khusus seperti perlindungan terhadap pekerja magang atau kontrak, kebijakan diskriminasi, dan kebijakan cuti. Misalnya, sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, perusahaan harus menyediakan hak cuti bagi karyawan yang meliputi cuti tahunan, cuti sakit, serta cuti lainnya seperti cuti melahirkan. Dalam praktiknya, beberapa perusahaan swasta mungkin memberikan hak cuti dengan syarat-syarat tertentu yang lebih ketat, atau bahkan membatasi akses karyawan kontrak dan magang untuk menikmati hak-hak ini.³⁰ Dengan adanya analisis kebijakan ini, dapat dilihat apakah perlakuan terhadap karyawan kontrak, karyawan magang, dan karyawan tetap telah berjalan secara adil dan sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan yang ada. Hal ini penting, karena 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.

4. PENUTUP

Program magang di Indonesia telah menjadi bagian integral dari proses pendidikan tinggi. Namun, pelaksanaan program ini seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, terutama terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja magang. Meskipun terdapat sejumlah regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan, termasuk magang, namun implementasi di lapangan masih jauh dari ideal. Besaran dan bentuk kompensasi yang diterima pekerja magang sangat bervariasi dan seringkali tidak sebanding dengan beban kerja yang ditanggung. Fleksibilitas jam kerja yang menjadi ciri khas program magang

²⁸ Ibid hlm 403

²⁹ Ibid hlm 405

³⁰ Ibid hlm 20

seringkali disalahgunakan, mengakibatkan beban kerja yang berlebihan dan mengganggu proses belajar. Pekerja magang seringkali tidak mendapatkan perlindungan sosial yang memadai, seperti asuransi kesehatan atau jaminan pensiun. Meskipun terdapat regulasi, namun implementasi di lapangan seringkali tidak konsisten dan lemah pengawasannya. Di Australia, perlindungan hukum terhadap pekerja magang jauh lebih komprehensif, dengan adanya ketentuan minimum upah, jam kerja yang jelas, dan perlindungan sosial yang memadai. Perlindungan hukum terhadap pekerja magang di Indonesia masih menjadi tantangan yang perlu diatasi. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan kesadaran hukum baik bagi pekerja magang, perusahaan, maupun lembaga pendidikan terkait hak dan kewajiban dalam program magang. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi, pelatihan, dan penyediaan informasi yang mudah diakses. Dengan adanya komitmen dari semua pihak, diharapkan program magang dapat menjadi sarana yang efektif dalam mempersiapkan generasi muda untuk memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif. Perusahaan perlu menyadari bahwa tenaga magang adalah aset potensial yang perlu dihargai dan dikembangkan. Dengan memberikan perlakuan yang adil dan sesuai dengan peraturan, perusahaan dapat membangun reputasi positif dan menarik talenta-talenta muda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Junaidi. (2018). Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Yudisia: Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 9(1), 16-30
- Agista, Rindika Triandana. Siti Ngaisah. (2023). "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan". *DE RECHT Journal of Police and Law Enforcement*. 1(1)
- Budijanto, Oki Wahyu. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE*, 17(3), 112-124.
- Haidar Ahmad Fadhill, et., al. (2024). Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Indonesia Bakery Family). *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial (JHPIS)*, 3(2), 398-408.
- Joan Squelch, & Robert Guthrie. (2014). The Australian Legal Framework For Workplace Bullying. *Squelch Guthrie Article*, 32(1), 15-54.
- Lestari, Ayu. Ardiyanti. (2022). Macam-Macam Serta Sumber Perikatan dan Hukum Perjanjian Dalam Hukum Perdata di Masyarakat. *Projustitia*. 2(1), 15-26.
- Lowing, Lady Mayleen Elisabeth. Jacobus Ronald Mawuntu. Hendrik Pondaag. (2024). "Hak Tenaga Kerja Magang dalam Mendapatkan Upah ditinjau dari Hukum Positif di Indonesia". *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum*. 13(3)
- Milenia, Febi Cindy. Agus Mulya Karsona. Holyness N. (2022). Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1).
- Mukti Fajar & Yulianto Achmad. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

- Rahmadia, Mohamad Haikal (2024). "Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Jam Kerja Mahasiswa Magang". Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane. 2(2)
- Sandra, Rosalina. Putriana Budhi Pinasty. Muhammad Ainun Na'im. Zhafira Ananta. (2024). "Analisis Perlindungan Hukum terhadap Praktik Magang tanpa Upah". Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan. 4(2)
- Santoso, Aris Prio Agus. Erna Chotidjah Suhatmi. (2021). Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yogyakarta: Nuta Media Jogja.
- Siregar, Yakin Bakhtiar. Rs. Kurni Setyawati. (2020). "MAGANG (INTERNSHIP): LANGKAH AWAL MENUJU SEKRETARIS PROFESIONAL". Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan. 5(2)
- Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang
- Wijayanti, Asri. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zainuddin Ali. (2010). Metodologi Penelitian Hukum. Jakarta: Sinar Grafika

IMPLIKASI KEBIJAKAN PEMBERIAN UANG SAKU DENGAN KETIDAKPASTIAN JAM KERJA MAGANG BERDASARKAN PERSPEKTIF H.pdf

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ojs.darulhuda.or.id Internet Source	2%
2	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
3	jurnal.fhubhara.com Internet Source	1%
4	ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet Source	1%
5	online-journal.unja.ac.id Internet Source	1%
6	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	proceedings.unisba.ac.id Internet Source	1%
9	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
10	putusan3.mahkamahagung.go.id Internet Source	1%
11	Submitted to University of Auckland Student Paper	1%

12	repository.upnjatim.ac.id Internet Source	1 %
13	datacenter.ortax.org Internet Source	<1 %
14	Ramadhona, Ana. "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
15	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
16	sippn.menpan.go.id Internet Source	<1 %
17	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
18	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
19	docplayer.info Internet Source	<1 %
20	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
22	jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universiti Teknologi Petronas Student Paper	<1 %
24	Submitted to University of Muhammadiyah Malang	<1 %

25 Muhammad Verel Nawakshara, Sri Budi Purwaningsih. "Keabsahan Kontrak Verbal di Indonesia di Bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Journal Customary Law*, 2024
Publication

26 Submitted to Universitas Respati Indonesia
Student Paper

27 repository.unsri.ac.id
Internet Source

28 digilib.uin-suka.ac.id
Internet Source

29 Submitted to Tarumanagara University
Student Paper

30 id.scribd.com
Internet Source

31 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source

32 idr.uin-antasari.ac.id
Internet Source

33 journal.widyakarya.ac.id
Internet Source

34 media.neliti.com
Internet Source

35 repository.umsu.ac.id
Internet Source

36 www.kehati.or.id
Internet Source

37	Internet Source	<1 %
38	es.scribd.com Internet Source	<1 %
39	journal.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.ubaya.ac.id Internet Source	<1 %
41	anggigrahapertiwi.blogspot.com Internet Source	<1 %
42	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
43	lontar.ui.ac.id Internet Source	<1 %
44	www.scilit.net Internet Source	<1 %
45	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
46	www.suarakarya.id Internet Source	<1 %
47	Zulaika, Fuji Kadriah. "Rekontruksi Regulasi hak Atas Tanah Pemilik Rumah Hunian di Kawasan Perdagangan Bebas Kota Batam Berbasis Nilai Keadilan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
48	anidiasoraya.blogspot.com Internet Source	<1 %
49	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %

50	hidupsehat.farid.web.id Internet Source	<1 %
51	index.sindonews.com Internet Source	<1 %
52	irfansyamd.blogspot.com Internet Source	<1 %
53	islamicmarkets.com Internet Source	<1 %
54	journal.ubb.ac.id Internet Source	<1 %
55	lautsehat.id Internet Source	<1 %
56	medikomonline.com Internet Source	<1 %
57	ptrifanfinancindoberjangkapalembang.blogspot.com Internet Source	<1 %
58	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1 %
59	repository.uir.ac.id Internet Source	<1 %
60	vgsiahaya.wordpress.com Internet Source	<1 %
61	Febrianto. "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Waktu Tertentu Berbasis Keadilan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
62	Tony Yuri Rahmanto. "Penegakan Hukum terhadap Tindak Pidana Penipuan Berbasis	<1 %

63

Syahlan, Indra. "Kajian Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1%

64

Zebua, Jernidar. "Perlindungan Hukum Bagi Kreditur Atas Perjanjian Kredit Dengan Objek Jaminan Hak Tanggungan Dalam Status Perjanjian Pengikatan Jual Beli Lunas di pt Bpr Kintamas Mitra Dana Batam", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

IMPLIKASI KEBIJAKAN PEMBERIAN UANG SAKU DENGAN KETIDAKPASTIAN JAM KERJA MAGANG BERDASARKAN PERSPEKTIF H.pdf

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15
