

Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Jam Kerja Mahasiswa Magang

Mohamad Haikal Rahmadia¹

¹Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.
email: 2210611456@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstract:

Internship is an activity that is usually carried out by students or new graduates who aim to gain work experience in a company or organization. It is common for students who are doing internships to be exploited for their labor hours. Exploitation practices can occur in various ways that are unfair and detrimental to students. One form of exploitation is assigning overtime tasks without any compensation or additional wages that should be received by them. This research aims to formulate the existing laws and regulations in Indonesia related to the protection of the rights of student interns.

Abstrak:

Magang adalah kegiatan yang biasanya dilakukan oleh mahasiswa atau lulusan baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengalaman kerja di suatu perusahaan atau organisasi. Seringkali mahasiswa yang sedang melakukan magang dieksploitasi jam kerjanya. Praktik eksploitasi bisa terjadi melalui berbagai cara yang tidak adil dan merugikan mahasiswa. Salah satu bentuk eksploitasi adalah memberikan tugas lembur tanpa adanya kompensasi atau upah tambahan yang seharusnya diterima oleh mereka. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan hukum dan regulasi yang ada di Indonesia terkait perlindungan hak-hak mahasiswa magang.

Article History

Received May 28, 2024

Revised May 30, 2024

Accepted June 12 2024

Available online 18 June, 2024

Keywords:

Internship, Working Hours, Exploitation, Legal Protection

Keywords :

Magang, Jam Kerja, Eksploitasi, Perlindungan Hukum



<https://doi.org/10.5281/zenodo.12516785>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Definisi tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk masyarakat umum¹. Namun jika kita merujuk pada KBBI, tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau orang yang dapat mengerjakan sesuatu. Maksud dari pengertian yang ada dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pekerja adalah seseorang yang melakukan aktivitas dalam bidang yang dikuasainya untuk menghasilkan barang atau jasa dengan tujuan meningkatkan produktivitas, baik dalam jangka panjang guna meningkatkan output pada periode tertentu.

Tenaga kerja berkaitan erat dengan perusahaan selaku pihak yang mempekerjakan dan menggunakan jasa dari tenaga kerja tersebut. Istilah "perusahaan" merupakan istilah yang menggantikan istilah "pedagang" sebagaimana diatur dalam Pasal 2 s/d 5 WvK lama. Istilah "perusahaan" memiliki makna yang lebih luas daripada istilah "pedagang". Di masa lampau, banyak orang yang menjalankan kegiatan perusahaan menurut Undang-Undang S. 1938 No. 276, namun kegiatan ini tidak termasuk dalam definisi pedagang menurut Pasal 2 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang lama². Sebagaimana seperti yang dikutip oleh R. Soekardono, maksud dari pengertian tersebut adalah perusahaan merupakan sebuah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, dilakukan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan dengan cara memproduksi, menjual, atau memperniagakan sebuah produk baik itu dalam bentuk barang yang nyata secara fisik maupun berbentuk berupa sebuah jasa. Tenaga kerja dan perusahaan memiliki hubungan yang saling berkaitan dan berinteraksi dalam proses produksi barang dan jasa. Perusahaan memerlukan tenaga kerja untuk menjalankan operasional dan mencapai tujuan usahanya, sementara tenaga kerja membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk bekerja dan memperoleh penghasilan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan kondisi kerja yang

¹ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

² R. Soekardono, Hukum Dagang Indonesia, 1983, Jakarta, Jilid I (bagian pertama), Hal. 19.

layak, termasuk upah yang sesuai, keselamatan kerja, dan jaminan sosial. Di sisi lain, tenaga kerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Sebagai payung hukum serta formalitas, hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan yang mempekerjakannya dilandasi oleh kontrak perjanjian kerja. Istilah "perjanjian" atau "kontrak" adalah terjemahan dari "contract law" dalam bahasa Inggris, dan dalam bahasa Belanda disebut "overeenskomstrecht". Salim H.S. menyatakan bahwa perjanjian atau kontrak kerja adalah situasi di mana satu individu berjanji kepada individu lain, atau di mana dua individu saling berjanji untuk melakukan suatu tindakan tertentu³. Dari pengertian tersebut maka dapat diartikan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian ini bersifat formal dan biasanya dituangkan dalam bentuk tertulis untuk memberikan kejelasan dan perlindungan hukum bagi kedua pihak. Kontrak kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, baik secara lisan maupun tertulis, yang bisa berlaku untuk waktu tertentu atau tidak tertentu. Kontrak ini mencakup syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban. Setiap perusahaan diwajibkan memberikan kontrak kerja pada hari pertama anda bekerja.

Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.⁴ Dalam pengertian tersebut disebutkan bahwa kontrak perjanjian kerja dapat berbentuk lisan dan atau tulisan, namun kendati demikian biasanya kontrak perjanjian kerja berbentuk tulisan karena dapat lebih dipertanggungjawabkan sebagai dasar perjanjian yang konkret. Jenis perjanjian kerja terbagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berlaku untuk jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang selesai dalam periode waktu yang ditentukan dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang sifatnya tidak terbatas oleh jangka waktu tertentu, biasanya bersifat permanen atau tetap. Isi kontrak perjanjian kerja terdiri dari identitas para pihak yang terlibat, jabatan atau posisi, jam kerja, hak dan kewajiban, upah dan atau tunjangan, durasi perjanjian, serta pemutusan hubungan kerja yang memuat syarat dan prosedur pemutusan hubungan kerja, termasuk pemberitahuan dan kompensasi.

Seringkali untuk mendapatkan tenaga kerja dengan upah yang lebih murah, biasanya sebuah pihak perusahaan akan merekrut pekerja *internship* atau yang biasa kita sebut magang. Seorang yang melakukan magang biasanya masih minim dalam hal pengalaman dan pengetahuan sehingga untuk timbal balik dari upah yang biasanya tergolong rendah sang pelaku magang mendapatkan pengetahuan serta jam terbang.

Magang adalah kegiatan yang biasanya dilakukan oleh mahasiswa atau lulusan baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengalaman kerja di suatu perusahaan atau organisasi. Kegiatan ini juga dikenal sebagai praktek kerja atau magang. Magang memberikan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman langsung di dunia kerja yang relevan dengan bidang studi atau minat pribadi, selama magang peserta belajar tentang praktik-praktik industri, proses bisnis, dan keterampilan teknis yang mungkin tidak diajarkan pada masa pendidikan formal. Peserta magang dapat mengembangkan keterampilan profesional seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kerja tim. Selain mendapatkan pengalaman serta keterampilan, magang juga memungkinkan peserta untuk membangun jaringan profesional dengan rekan kerja dan manajer di industri tersebut. Setelah menyelesaikan program magang, peserta biasanya menerima sertifikat atau surat referensi yang bisa digunakan untuk mencari pekerjaan di masa depan. Lalu bagi pihak perusahaan juga menerima manfaat yang salah satunya untuk mendapatkan tenaga kerja tetap. Banyak perusahaan menggunakan program magang sebagai cara untuk merekrut calon karyawan potensial, peserta magang yang dinilai oleh pihak perusahaan melakukan kinerja yang baik seringkali bisa berlanjut menjadi pekerja tetap.

Berdasarkan permasalahan diatas tujuan dilakukannya penelitian ini adalah menjelaskan berbagai bentuk praktik eksploitasi jam kerja yang dialami oleh mahasiswa magang serta memberikan contoh konkret dari pengalaman mahasiswa yang diharuskan bekerja lembur tanpa kompensasi, bekerja pada hari libur, dan dihubungi di luar jam kerja resmi. Menguraikan dampak negatif

³ Salim, HS, Perkembangan hukum jaminan di Indonesia, 2007, Jakarta, Raja Grafindo

⁴ *Ibid*, Hal 62.

eksploitasi jam kerja pada kesehatan mental dan fisik mahasiswa. Meneliti bagaimana praktik-praktik tersebut mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mahasiswa. Penelitian ini juga menyediakan panduan bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan suportif bagi mahasiswa magang. Merumuskan hukum dan regulasi yang ada di Indonesia terkait perlindungan hak-hak mahasiswa magang. Mengidentifikasi celah-celah hukum yang memungkinkan terjadinya eksploitasi dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Menyusun rekomendasi bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang melindungi hak-hak mahasiswa magang. Menyarankan langkah-langkah konkret yang dapat diambil oleh perusahaan dan institusi untuk mencegah eksploitasi dan memastikan lingkungan kerja yang sehat dan adil. Mengedukasi mahasiswa mengenai hak-hak mereka selama menjalani magang. Mendorong mahasiswa untuk melaporkan praktik eksploitasi dan mencari bantuan hukum jika diperlukan.

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan yuridis normatif, yang dilakukan dengan meneliti bahan hukum utama seperti teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan melakukan analisis terhadap berbagai aspek hukum yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum kepustakaan. Penelitian hukum kepustakaan melibatkan studi terhadap berbagai literatur hukum dan data sekunder, termasuk buku, artikel ilmiah, dan sumber-sumber lain yang relevan. Dengan desain ini, penelitian dapat mengkaji dan menginterpretasi berbagai bahan hukum yang ada untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan.

Populasi dan Sampel

Karena penelitian ini bersifat normatif dan berbasis kepustakaan, populasi penelitian terdiri dari semua dokumen dan sumber hukum yang relevan dengan topik penelitian. Sampel penelitian diambil dari berbagai literatur hukum yang dianggap representatif dan memiliki relevansi tinggi dengan permasalahan yang dibahas. Sumber-sumber ini dipilih secara purposive untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mendukung analisis yang mendalam dan komprehensif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan yang melibatkan pengumpulan dan analisis bahan-bahan hukum sekunder. Bahan-bahan ini mencakup buku, artikel ilmiah, dokumen hukum, serta sumber-sumber informasi dari internet yang relevan dengan topik penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menelaah, mencatat, dan mengorganisasi informasi yang ditemukan untuk dianalisis lebih lanjut.

Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitis. Peneliti menggambarkan dan menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan implikasi hukum dari permasalahan yang diteliti. Hasil analisis ini kemudian diinterpretasi untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memberikan rekomendasi yang sesuai berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh. Dengan metode yuridis normatif ini, penelitian dapat mengkaji topik secara objektif dan memberikan deskripsi yang akurat mengenai kejadian serta situasi hukum yang terjadi berdasarkan realita saat ini yang relevan dan faktual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut C.S.T. Kansil, perlindungan hukum adalah serangkaian langkah hukum yang diambil oleh aparat penegak hukum untuk memastikan keamanan pikiran dan fisik seseorang dari gangguan dan ancaman yang mungkin datang dari pihak manapun⁵. C.S.T. Kansil menekankan

⁵ C.S.T. Kansil, 1989, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, h.102.

pentingnya rasa aman, baik secara psikologis maupun fisik. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya bersifat preventif dan represif, tetapi juga harus mampu menciptakan kondisi di mana individu merasa terlindungi dari ancaman yang dapat mengganggu ketenangan pikiran dan kesejahteraan fisik mereka. Dalam konteks ini, aparat penegak hukum memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap tindakan hukum yang diambil dapat memberikan rasa aman tersebut. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan upaya untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia yang telah dirugikan oleh pihak lain.

Perlindungan ini bertujuan untuk memastikan bahwa masyarakat dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum^{6,7}. Satjipto Rahardjo memperluas pemahaman perlindungan hukum dengan mengaitkannya langsung dengan hak asasi manusia. Perlindungan hukum menurut Rahardjo adalah bentuk pengayoman terhadap hak-hak yang dimiliki oleh setiap individu. Ini berarti bahwa perlindungan hukum harus menjamin bahwa hak-hak dasar individu tidak dilanggar dan setiap orang dapat menikmati hak-hak tersebut tanpa hambatan. Selain itu, Rahardjo juga menekankan pentingnya perlindungan ini bagi seluruh masyarakat, bukan hanya individu tertentu. Menurut pendapat Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah langkah-langkah untuk melindungi atau memberikan bantuan kepada subjek hukum dengan memanfaatkan alat-alat atau perangkat hukum yang tersedia.⁷ Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum harus dilakukan melalui tindakan yang menggunakan perangkat-perangkat hukum yang ada. Ini menegaskan bahwa perlindungan hukum harus berlandaskan pada aturan dan regulasi yang jelas dan diterapkan secara konsisten. Dengan demikian, setiap tindakan perlindungan hukum harus memiliki dasar hukum yang kuat dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

Dari pengertian-pengertian ahli di atas yang mendefinisikan perlindungan hukum, maka dapat disimpulkan bahwa dalam upaya perlindungan hukum harus berdasarkan fundamental hukum yang telah diatur dan perangkat-perangkat hukum yang ada. Dasar hukum yang mengatur jam kerja di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, bagian dari UU Cipta Kerja. Peraturan ini mencakup pengaturan skema jam kerja, jam lembur, dan sistem kerja shift. Pembahasan berikut akan mendalami implikasi dari aturan-aturan tersebut bagi pekerja dan perusahaan, serta membandingkannya dengan praktik internasional. Peraturan perundang-undangan di Indonesia menetapkan dua skema jam kerja:

6 Hari Kerja dengan 7 Jam Sehari (40 Jam/Minggu):

Pekerja bekerja selama enam hari dalam seminggu, masing-masing selama tujuh jam per hari. Mereka mendapatkan satu hari istirahat dalam seminggu. Skema ini umumnya diterapkan di sektor-sektor yang membutuhkan kehadiran pekerja hampir setiap hari, seperti ritel, pelayanan publik, dan beberapa industri manufaktur.

5 Hari Kerja dengan 8 Jam Sehari (40 Jam/Minggu):

Pekerja bekerja selama lima hari dalam seminggu, masing-masing selama delapan jam per hari. Mereka mendapatkan dua hari libur dalam seminggu.

Skema ini lebih umum di sektor-sektor profesional dan perusahaan yang mengadopsi jam kerja lebih fleksibel, seperti perkantoran dan sektor jasa. Kedua skema ini dirancang untuk memastikan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat, dengan tujuan menjaga produktivitas serta kesejahteraan fisik dan mental pekerja. Sedangkan peraturan mengenai jam lembur diatur dengan jelas, di mana perusahaan wajib membayar upah lembur kepada pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal. Terdapat dua batasan jam lembur yang berbeda, yang pertama adalah jam lembur tidak boleh melebihi 3 jam dalam satu hari dan 13 jam dalam satu minggu. Ketentuan dalam UU Cipta Kerja juga menyebutkan bahwa batas waktu kerja lembur diperlonggar menjadi 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu. Implikasi dari ketentuan ini adalah kompensasi lembur, pemerhatian efektivitas produktivitas dan kesehatan. Dengan kewajiban membayar upah lembur, pekerja mendapatkan kompensasi yang adil untuk waktu tambahan yang mereka habiskan di tempat kerja. Ini tidak hanya membantu dalam hal finansial tetapi juga memberikan insentif bagi

⁶ Satjipto Rahardjo, 2000, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h.54.

⁷ Philipus M. Hadjon, 2011, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, h.10.

pekerja untuk bekerja lembur jika diperlukan.

Meskipun penambahan waktu lembur dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek, ada risiko terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja jika tidak diimbangi dengan istirahat yang memadai. Pekerja yang bekerja terlalu lama tanpa istirahat yang cukup beresiko mengalami kelelahan, stres, dan masalah kesehatan lainnya. Perusahaan juga dapat menerapkan sistem kerja shift, dengan ketentuan bahwa total jam kerja tidak boleh melebihi 40 jam dalam seminggu. Sistem kerja shift sering digunakan dalam industri yang memerlukan operasi 24 jam, seperti manufaktur, layanan kesehatan, dan keamanan. Namun, sistem ini harus diatur sedemikian rupa agar tetap menjaga kesejahteraan pekerja, termasuk memberikan jeda istirahat yang cukup antar shift.

Untuk memahami posisi regulasi Indonesia dalam konteks global, penting untuk membandingkannya dengan praktik di negara lain. Beberapa negara maju memiliki ketentuan serupa namun dengan variasi dalam detail implementasi. Negara-negara seperti Jerman dan Prancis memiliki aturan ketat mengenai jam kerja, dengan maksimal jam kerja biasanya sekitar 35-40 jam per minggu. Aturan lembur juga ketat, dengan kompensasi yang tinggi dan batasan jam lembur untuk melindungi kesejahteraan pekerja. Di Amerika Serikat, aturan jam kerja ditentukan oleh Fair Labor Standards Act (FLSA), yang menetapkan standar minimum untuk upah dan jam kerja, termasuk pembayaran lembur untuk jam kerja di atas 40 jam per minggu. Meskipun lebih fleksibel dibandingkan Eropa, tetap ada perlindungan untuk pekerja dari jam kerja berlebihan.

Peraturan mengenai magang di Indonesia terdapat dalam Pasal 21 hingga Pasal 29 dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal ini masih berlaku karena tidak mengalami perubahan atau pencabutan oleh UU Cipta Kerja. Selain ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, peraturan terkait pemagangan juga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 6 Tahun 2020 mengenai Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Peserta magang harus memenuhi kriteria tertentu, termasuk batas usia dan kualifikasi pendidikan. Hak peserta magang meliputi memperoleh bimbingan dan pelatihan yang memadai, sedangkan kewajiban mereka adalah mengikuti program pemagangan dengan sungguh-sungguh. Di sisi lain, perusahaan wajib menyediakan fasilitas dan instruktur yang kompeten untuk membimbing peserta magang. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan juga bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program pemagangan guna memastikan bahwa program ini berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sebagai contoh kasus, seorang mahasiswa yang berkuliah di salah satu universitas terkemuka di Indonesia mengambil jurusan Teknik Informatika dan memutuskan untuk mencari pengalaman kerja melalui program magang di salah satu startup teknologi yang sedang berkembang di Jakarta. Mahasiswa tersebut diterima sebagai *intern* (sebutan untuk pekerja magang) di departemen pengembangan perangkat lunak. Dalam perjanjian magangnya, disebutkan bahwa jam kerjanya adalah 8 jam per hari, lima hari dalam seminggu. Namun, kenyataan yang dihadapi berbeda jauh dari perjanjian tersebut. Pada minggu-minggu awal, sudah mulai merasa beban kerjanya melebihi batas. Ia sering diminta untuk lembur hingga larut malam dan bahkan bekerja pada akhir pekan. Jam kerja yang seharusnya 40 jam seminggu berubah menjadi 60 hingga 70 jam seminggu. Tidak hanya bekerja lebih lama dari yang dijanjikan, tetapi juga dihadapkan dengan tekanan tinggi untuk menyelesaikan proyek-proyek besar dalam waktu singkat.

Atasannya seringkali memberikan tugas tambahan tanpa mempertimbangkan beban kerja yang sudah ada. Akibat dari jam kerja yang panjang dan tekanan yang berlebihan, mahasiswa tersebut mulai mengalami kelelahan fisik dan mental. Ia sering merasa stres, sulit tidur, dan mengalami penurunan konsentrasi dalam kuliahnya. Hal ini berimbas pada performa akademiknya yang menurun drastis. Akhirnya mahasiswa tersebut mencoba berbicara dengan HRD perusahaan mengenai kondisi kerjanya, namun tidak ada perubahan signifikan yang dilakukan. Ia juga berkonsultasi dengan dosennya yang membimbing program magang, yang kemudian membantu mahasiswa tersebut untuk mengambil langkah-langkah yang lebih tegas. Kasus ini menggambarkan bagaimana eksploitasi jam kerja dapat berdampak serius pada kesejahteraan fisik dan mental seorang mahasiswa magang. Penting bagi mahasiswa dan institusi pendidikan untuk memastikan program magang dijalankan dengan adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 21 hingga Pasal 29 yang mengatur tentang pemagangan, mahasiswa magang memiliki hak-hak yang harus dihormati oleh perusahaan. Aturan ini diperkuat oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang memberikan pedoman lebih rinci mengenai pelaksanaan pemagangan, termasuk jam kerja dan hak-hak peserta magang. Pasal-pasal tersebut mengatur bahwa perusahaan wajib menyediakan kondisi kerja yang sesuai dan tidak merugikan peserta magang. Hal ini mencakup pemberian jam kerja yang manusiawi dan tidak melebihi batas yang telah ditentukan, serta menyediakan kompensasi yang layak untuk setiap pekerjaan tambahan atau lembur yang dilakukan. Lebih jauh lagi, aturan ini menekankan bahwa pemagangan harus berorientasi pada pendidikan dan pelatihan, bukan eksploitasi tenaga kerja murah.

Dalam konteks pelanggaran terhadap hak-hak ini, mahasiswa magang memiliki hak untuk melaporkan kasus-kasus eksploitasi kepada pihak berwenang, seperti Dinas Ketenagakerjaan setempat. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan juga memiliki mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang dapat digunakan untuk menindak perusahaan-perusahaan yang melanggar aturan pemagangan. Pelaporan ini tidak hanya bertujuan untuk menghentikan praktik eksploitasi yang sedang berlangsung, tetapi juga untuk memberikan efek jera kepada perusahaan lain agar tidak melakukan hal serupa.

Selain mekanisme formal, mahasiswa magang juga dapat mencari bantuan melalui organisasi mahasiswa, serikat pekerja, atau lembaga non-pemerintah yang fokus pada perlindungan hak-hak pekerja. Bantuan ini dapat berupa pendampingan hukum, mediasi, atau advokasi untuk memastikan bahwa hak-hak mereka sebagai pekerja magang dilindungi dan dihormati.

Pentingnya memahami dan menerapkan aturan-aturan ini tidak hanya untuk melindungi mahasiswa magang dari eksploitasi, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Perusahaan yang mematuhi aturan pemagangan cenderung memiliki reputasi yang lebih baik dan dapat menarik talenta-talenta terbaik, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat jangka panjang bagi perkembangan perusahaan tersebut.

Dengan demikian, penegakan hukum dan peningkatan kesadaran mengenai hak-hak mahasiswa magang harus menjadi prioritas bagi semua pihak yang terlibat dalam proses pemagangan. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang aturan hukum yang berlaku dan komitmen untuk menerapkannya secara konsisten, kita dapat memastikan bahwa program pemagangan di Indonesia berjalan sesuai dengan tujuannya, yaitu memberikan pengalaman dan keterampilan berharga kepada mahasiswa tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka.

SIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, termasuk mahasiswa magang, merupakan aspek penting yang harus dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Menurut beberapa ahli, seperti C.S.T. Kansil, Satjipto Rahardjo, dan Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bertujuan memberikan rasa aman, mengayomi hak asasi manusia, serta menggunakan perangkat hukum yang ada untuk melindungi subjek hukum. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur skema jam kerja, jam lembur, dan sistem kerja shift untuk memastikan keseimbangan antara waktu kerja dan istirahat. Aturan ini dirancang untuk menjaga produktivitas serta kesejahteraan fisik dan mental pekerja. Selain itu, aturan magang diatur dalam Pasal 21 hingga Pasal 29 UU No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 yang memastikan hak-hak peserta magang, termasuk jam kerja yang manusiawi dan kompensasi yang layak.

Meskipun ada peraturan yang melindungi hak-hak mahasiswa magang, masih terjadi kasus eksploitasi, terutama terkait jam kerja berlebihan. Untuk mengatasi hal ini, perlu adanya pengawasan yang ketat dan mekanisme pelaporan yang efektif. Mahasiswa magang harus diberikan saluran untuk melaporkan pelanggaran, serta bantuan dari organisasi mahasiswa, serikat pekerja, atau lembaga non-pemerintah.

Penegakan hukum dan peningkatan kesadaran mengenai hak-hak mahasiswa magang harus menjadi prioritas untuk memastikan program pemagangan berjalan sesuai dengan tujuannya. Dengan

perlindungan hukum yang kuat dan implementasi yang konsisten, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta memberikan pengalaman berharga kepada mahasiswa tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka.

Pengawasan yang ketat dan mekanisme pelaporan yang efektif merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa hak-hak mahasiswa magang dilindungi. Mahasiswa magang harus diberikan saluran yang aman dan terpercaya untuk melaporkan setiap pelanggaran yang mereka alami. Selain itu, bantuan dari organisasi mahasiswa, serikat pekerja, atau lembaga non-pemerintah dapat menjadi penopang penting dalam memberikan dukungan dan pendampingan kepada mahasiswa magang yang mengalami eksploitasi. Penegakan hukum yang tegas terhadap perusahaan yang melanggar aturan magang juga perlu dilakukan untuk memberikan efek jera dan mencegah terjadinya kasus-kasus serupa di masa depan. Selain itu, peningkatan kesadaran mengenai hak-hak mahasiswa magang harus menjadi prioritas dalam pendidikan dan sosialisasi baik di kalangan mahasiswa, perusahaan, maupun masyarakat umum. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang aturan hukum yang berlaku dan komitmen untuk menerapkannya secara konsisten, diharapkan program pemagangan di Indonesia dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya. Melalui perlindungan hukum yang kuat, pengawasan yang ketat, serta peningkatan kesadaran mengenai hak-hak mahasiswa magang, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan manusiawi. Hal ini tidak hanya akan memberikan pengalaman berharga bagi mahasiswa magang, tetapi juga mendukung pengembangan karier mereka di masa depan tanpa mengorbankan kesejahteraan fisik dan mental mereka. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap mahasiswa magang harus terus ditingkatkan dan menjadi perhatian semua pihak yang terlibat dalam proses pemagangan.

SARAN

Penulis menyarankan agar langkah-langkah perlindungan hukum terhadap mahasiswa magang perlu ditingkatkan dan diterapkan dengan lebih tegas. Pertama, pemerintah harus memperkuat regulasi yang ada dengan menambahkan ketentuan yang lebih rinci dan jelas mengenai hak-hak mahasiswa magang serta sanksi yang berat bagi perusahaan yang melanggar. Pengawasan yang lebih ketat oleh instansi terkait juga harus dilakukan secara rutin untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan. Adopsi regulasi yang mengatur batasan jam kerja untuk mahasiswa magang, sejalan dengan standar kerja yang berlaku di negara tersebut. Jam kerja harus sesuai dengan ketentuan yang wajar untuk mencegah kelelahan dan memastikan keseimbangan antara pendidikan dan pengalaman kerja. Membuat produk hukum yang mengatur pengawasan ketat terhadap pelaksanaan program magang. Ini termasuk inspeksi rutin dari pihak berwenang untuk memastikan perusahaan mematuhi aturan jam kerja dan ketentuan lainnya yang berlaku bagi mahasiswa magang.

Mendorong pembentukan standar nasional atau industri untuk program magang, termasuk ketentuan mengenai jam kerja, kompensasi, tanggung jawab perusahaan, dan hak-hak mahasiswa magang. Standar ini harus ditetapkan melalui dialog antara pemerintah, universitas, dan perusahaan untuk memastikan keseimbangan yang adil dan bermanfaat bagi semua pihak. Selain itu, penting bagi universitas dan lembaga pendidikan untuk lebih proaktif dalam melindungi mahasiswa mereka. Mereka harus menyediakan program pelatihan yang mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja, termasuk memberikan pengetahuan mengenai hak-hak mereka selama magang. Universitas juga harus membuka saluran komunikasi yang mudah diakses bagi mahasiswa untuk melaporkan kasus eksploitasi dan mendapatkan bantuan. Perusahaan juga perlu mengambil tanggung jawab dengan memperlakukan mahasiswa magang sebagai bagian integral dari tim mereka, memberikan pengalaman yang berharga tanpa mengeksploitasi. Mereka harus memastikan bahwa program magang yang ditawarkan berfokus pada pembelajaran dan pengembangan keterampilan mahasiswa, bukan semata-mata untuk mendapatkan tenaga kerja murah.

Peningkatan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya perlindungan terhadap mahasiswa magang juga sangat diperlukan. Melalui kampanye dan sosialisasi, masyarakat dapat lebih memahami hak-hak pekerja magang dan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan manusiawi. Secara keseluruhan, sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan, perusahaan, dan masyarakat adalah kunci untuk menciptakan sistem pemagangan yang adil dan berkelanjutan. Dengan komitmen



yang kuat dari semua pihak, diharapkan mahasiswa magang dapat merasakan manfaat maksimal dari pengalaman magang mereka tanpa harus menghadapi eksploitasi dan pelanggaran hak-hak mereka.

REFERENSI

- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Kamus Besar Bahasa Indonesia
R. Soekardono, Hukum Dagang Indonesia, 1983, Jakarta, Jilid I (bagian pertama)
Salim, HS, Perkembangan hukum jaminan di Indonesia, 2007, Jakarta, Raja Grafindo Persada
C.S.T. Kansil, 1989, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta
Satjipto Rahardjo, 2000, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
Philipus M. Hadjon, 2011, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta