



Unpaid Internship in the Development of Indonesian Employment Regulations

Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia

Silvia Cahyadi ¹⁾; Gunardi Lie ²⁾; Moody Rizqy Syailendra ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Tarumanagara

Email: ¹⁾ silvia.205200208@stu.untar.ac.id; ²⁾ gunardi.lie@untar.ac.id; ³⁾ moodys@fh.untar.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [30 Agustus 2023]

Revised [30 September 2023]

Accepted [07 Oktober 2023]

KEYWORDS

Employment; Protection of Workers' Rights; Unpaid Internship.

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



ABSTRAK

Untuk mengatasi masalah ini, beberapa negara telah menerapkan kebijakan yang mengatur magang tanpa bayaran, termasuk batas waktu dan kompensasi finansial yang minimal. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja muda dan mencegah eksploitasi tenaga kerja. Di sisi lain, ada juga pendapat bahwa perusahaan harus lebih bertanggung jawab dan menghargai kontribusi yang diberikan oleh pekerja magang dengan memberikan insentif finansial yang wajar. Secara keseluruhan, Magang Tak Berbayar memiliki pro dan kontra yang signifikan. Meskipun dapat memberikan kesempatan yang berharga bagi siswa atau lulusan baru, perlu ada peraturan dan kebijakan yang mengakui perlunya insentif keuangan yang adil dan peningkatan perlindungan bagi pekerja muda. Dalam masyarakat yang semakin bergerak ke arah inklusivitas dan kesetaraan, penting untuk mempertimbangkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja.

ABSTRACT

To address this issue, some countries have implemented policies governing unpaid internships, including time limits and minimal financial compensation. This aims to protect the rights of young workers and prevent labor exploitation. On the other hand, there are also opinions that companies should be more responsible and value the contributions made by interns by providing reasonable financial incentives. Overall, Unpaid Internship has significant pros and cons. While it can provide valuable opportunities for students or recent graduates, there needs to be regulations and policies that recognize the need for fair financial incentives and increased protection for young workers. In a society that is increasingly moving towards inclusivity and equality, it is important to consider the balance between company interests and workers' rights.

PENDAHULUAN

Magang adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang mahasiswa atau pelajar untuk mendapatkan pengalaman praktik kerja di suatu perusahaan atau organisasi. Magang biasanya dilakukan selama periode waktu tertentu, seperti beberapa minggu atau beberapa bulan. Tujuan dari magang adalah untuk menggabungkan teori yang telah dipelajari di bangku sekolah dengan pengalaman langsung di dunia kerja.

Selain itu, magang juga dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa atau pelajar untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja, seperti keterampilan komunikasi, kerjasama tim, dan pemecahan masalah. Selama magang, mahasiswa atau pelajar akan bekerja di bawah bimbingan dari seorang mentor atau supervisor yang akan memberikan petunjuk dan panduan. Mereka akan diberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan bidang atau jurusan kuliah mereka. Sebagai tambahan, mereka juga dapat mengamati dan belajar dari para profesional yang sudah berpengalaman di bidang tersebut.

Magang dapat dilakukan di berbagai jenis perusahaan atau organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Beberapa industri yang umumnya menawarkan program magang adalah teknologi, manufaktur, keuangan, media, pendidikan, dan pemerintahan. Setelah menyelesaikan magang, mahasiswa atau pelajar biasanya akan mendapatkan sertifikat atau surat referensi yang dapat digunakan sebagai bukti pengalaman kerja di masa depan. Magang juga dapat menjadi pintu masuk untuk mendapatkan pekerjaan tetap di perusahaan tempat mereka magang, jika mereka berhasil menunjukkan kemampuan dan kinerja yang baik selama magang.

Namun demikian, ada juga beberapa perdebatan tentang magang, terutama mengenai isu upah yang sering kali tidak atau minim diberikan kepada peserta magang. Beberapa orang berpendapat bahwa mahasiswa atau pelajar harus dibayar dengan gaji yang layak, mengingat mereka juga memberikan kontribusi dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi tempat mereka magang.

Secara keseluruhan, magang merupakan kesempatan berharga bagi mahasiswa atau pelajar untuk memperoleh pengalaman praktik kerja yang dapat mempersiapkan mereka menghadapi dunia

kerja di masa depan. Selain itu, magang juga dapat membantu mahasiswa atau pelajar memperluas jaringan profesional dan memperoleh wawasan tentang industri atau bidang yang mereka minati.

Dengan adanya UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja memiliki perlindungan hukum yang jelas dalam lingkungan kerja. Hal ini akan mencegah terjadinya diskriminasi seperti pemutusan hubungan kerja yang tidak adil, upah yang tidak sesuai dengan standar, atau pengabaian hak-hak tenaga kerja. Selain itu, UU Ketenagakerjaan juga bertujuan untuk mempertahankan hak dan kewajiban antara pihak pemberi kerja dan penerima kerja.

Dengan adanya peraturan yang mengatur hubungan kerja, hak-hak dan kewajiban setiap pihak dapat dijamin dengan baik. Ini akan memastikan adanya keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja, serta mendorong terwujudnya kesejahteraan bersama dalam masyarakat. Tujuan UU Ketenagakerjaan ini juga sejalan dengan Pasal 28A UUD 1945, yang menjamin setiap orang memiliki hak untuk hidup dan mempertahankan hidupnya. Dalam konteks ketenagakerjaan, hal ini berarti setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan yang layak dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan kerja.

Dalam hal ini, pemagangan merupakan salah satu bentuk pelatihan kerja yang dapat membantu tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan memiliki peran yang penting dalam melindungi hak-hak dan kepentingan tenaga kerja, serta mendorong terwujudnya kesejahteraan bersama dalam masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana praktik magang tanpa upah (unpaid internship) dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia dan bagaimana hak-hak para unpaid internship yang dalam UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020.

LANDASAN TEORI

Praktik Magang Tanpa Upah (Unpaid Internship) dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia

Sebagai negara hukum, Konstitusi tepatnya pada Pasal 28A telah memberikan payung hukum atas penjaminan hak individu dalam upaya menjaga kelangsungan hidup dan meningkatkan kualitas hidupnya, dan hal tersebut tercerminkan melalui program pemagangan. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai regulasi hukum *a quo* yang menjadi dasar hukum mengenai program magang, telah memberikan definisi dalam Pasal 1 angka 11, bahwa pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di suatu perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Kegiatan pemagangan yang dituangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditujukan untuk pelatihan kerja dan peningkatan kompetensi kerja dan bukanlah dicapai untuk tujuan akademis sebagaimana diwajibkan untuk mahasiswa perguruan tinggi saat ini, sehingga perlu dipahami apabila regulasi dan pelaksanaan teknisnya berbeda. Pemagangan untuk tujuan akademis yang hanya diamini dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diantaranya :

- 1) Ketentuan pendidikan dan pelatihan praktik kedokteran (koas/magang) dalam rangka uji kompetensi dokter Indonesia;
- 2) Pemagangan untuk memenuhi persyaratan menjadi seorang advokat yang dilakukan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun;
- 3) Persyaratan magang bagi calon notaris dalam waktu 12 (dua belas) bulan berturut-turut.

Dalam setiap kegiatan pemagangan maka diperlukan perjanjian tertulis antara peserta magang dan perusahaan yang bersangkutan, dalam perjanjian tertulis diwajibkan sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban pemangag dan tanggung jawab perusahaan, serta waktu pemagangan. Apabila dalam program pemangangan tidak didasari oleh perjanjian kerja, maka status pegawai magang tersebut menjadi tidak sah sebagaimana marwah pada Pasal 22 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Mengenai hak dari pemegang dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) hal yakni, Pengakuan kualifikasi dari kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi, uang saku atau transportasi dan juga jaminan sosial tenaga kerja baik itu kecelekaan kerja dan kematian kerja hingga jaminan hari tua.

Tujuan utama pemagangan adalah :

- 1) Meningkatkan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki;
- 2) Meningkatkan pengetahuan dalam kerja baik dalam lingkup bidang keilmuan dan pengalaman kerja;
- 3) Meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan bersosialisai dengan kalangan masyarakat di perusahaan;



- 4) Memacu semangat dan motivasi mahasiswa yang berminat menjadi calon tenaga kerja yang handal dan mempunyai kemampuan yang handal dan siap dalam bekerja;
- 5) Membuka peluang untuk memperoleh pengalaman praktis dalam kerja bagi mahasiswa;
- 6) Menciptakan keterkaitan dan kesepadanan antara perguruan tinggi dan dunia kerja;

Hak Para Unpaid Internship dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020

Pemerintah merigidkan hak yang dapat dimiliki oleh pegawai atau peserta magang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tepat pada Pasal 13, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur;
- 2) Memperoleh hak yang disepakati dalam perjanjian pemagangan;
- 3) Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama pemagangan;
- 4) Memperoleh uang saku (dapat berupa biaya transportasi, uang makan dan insentif pemangang);
- 5) Diikutsertakan dalam program jaminan social;
- 6) Perolehan sertifikat telah mengikuti program pemagangan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Artikel penulisan hukum ini merupakan bentuk dari penelitian hukum yang bersifat yuridis normatif yang ditunjukkan untuk menjabarkan dan menjawab bagaimana koherensi aturan hukum *a quo* dengan norma hukum atau prinsip hukum yang berlaku. Melalui metode penelitian ini selanjutnya akan membahas bagaimana keberadaan, serta bentuk perlindungan dan pengakuan hukum dalam konteks legal positivistik kepada pegawai magang atau peserta magang terhadap undang-undang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, pendekatan yang digunakan dalam penulisan artikel yakni merupakan pendekatan pada peraturan perundang-undangan, dengan studi kepustakaan yang berfokus pada buku, jurnal serta tulisan kajian ilmiah lainnya mengenai program pemagangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejalan dengan judul artikel hukum, objek utama yang akan ditelaah adalah bagaimana konsep unpaid internship, yang hingga saat ini belum memiliki regulasi khusus, sehingga dalam pelaksanaannya masih berlandaskan pada kesepakatan para pihak dan berpengangan dalam Pasal 22 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan banyaknya perusahaan bahkan beberapa lembaga negara yang membuka program pemagangan tanpa upah, diharapkan kegiatan magang tersebut ditunjukkan untuk mengasah ketrampilan kerja dasar dan di satu sisi untuk menambah profit tanpa ada pembayaran atas jasa yang dikeluarkan para peserta magang.

Namun perlu digaris bawahi secara bersama, bahwa eksistensi magang tanpa upah memiliki kecondongan dengan tindakan eksploitasi pekerjaan berlebih. Hal inilah yang harus diwaspadai secara bersama oleh para pemangang yang mengikuti program unpaid internship. Dengan memperhatikan lebih tugas serta kewajiban yang diberikan apakah sejalan dan ideal dengan hak serta manfaat yang didapatkan.

Program magang telah disusun sedemikian rupa untuk meningkatkan kualitas kemampuan calon pegawai atau mahasiswa dalam melihat dunia pekerjaan yang sesungguhnya. Berbagai upaya dan program pemerintah sebagai bentuk tanggung jawab dalam upaya pemenuhan hidup yang layak bagi masyarakat dan dalam menyongsong serta menciptakan pemerataan kesempatan kerja. Saat inipun pemerintah berinovasi dalam mengintegrasikan kurikulum pendidikan dengan praktek dunia kerja melalui program pemagangan.

Hal tersebut pada dasarnya bertujuan untuk memastikan mahasiswa dapat bersiap memasuki dunia industri dengan keahlian sesuai dengan yang telah mereka dapatkan selama masa perkuliahan. Selain dari sudut pandang universitas, perusahaan juga mengadakan program pemagangan untuk mendapatkan generasi baru untuk menjalankan produksi dan sektor penting perusahaan atau juga lembaga negara. Salah satu bentuk pengakomodiran tersebut melalui Unpaid Internship (kegiatan pemagangan tanpa pemberian upah).

Unpaid Internship sebagaimana telah disinggung dalam pembahasan sebelumnya belum memiliki regulasi hukum *a quo* yang menjelaskan secara rinci dan rigid mengenai teknis pelaksanaannya, sehingga dalam memberikan perlindungan hukum, perusahaan atau lembaga negara yang membuka

Unpaid Internship dapat melihat dan mengacu pada ketentuan Pasal 22 UU Ketenagakerjaan yakni dengan memberikan sertifikasi hasil kemampuan atas kegiatan magang tanpa upah yang telah dilakukan.

Dapat disimpulkan bahwa penjaminan hak bagi peserta pemagangan tanpa upah hanyalah sebatas pada :

- 1) Mendapatkan bimbingan dari pembimbing / instruktur;
- 2) Mendapatkan sertifikat telah mengikuti program pemagangan;
- 3) Serta hak lain sebagaimana di atur dalam perjanjian magang.

Dalam pelaksanaan Unpaid Internship, peserta magang harus mengetahui limitasi atas kewajiban dan tugas yang dilakukan agar tidak berdampak pada eksploitasi pekerjaan peserta magang demi keuntungan salah satu pihak saja. Oleh karenanya pemerintah juga memberikan wadah dengan melakukan pengawasan/controlling dalam setiap kegiatan pemagangan selaras dengan Pasal 28 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara singkat, belum lahir peraturan perundang-undangan yang membatasi secara spesifik mengenai jumlah upah yang harus dibayarkan dalam program pemagangan. Namun, dengan adanya praktik pemagangan tanpa upah atau unpaid internship, program pelatihan sepantasnya lebih dari sekedar suatu pekerjaan, terutama di mana penyedia pekerjaan akan memperoleh keuntungan ekonomi. Sekedar memberikan keterampilan kerja dasar, seperti kehadiran, upaya berkelanjutan dan sejenisnya tidak akan cukup tidak peduli seberapa hebatnya program tersebut. Regulasi hukum terkait hak dan kewajiban dalam pemagangan hanyalah pada Pasal 22 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan serta pada Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.

Saran

Desain magang yang tidak dibayar harus memperjelas bahwa ada manfaat bagi pekerja magang melalui pembelajaran keterampilan yang dapat ditransfer bukan hanya prosedur umum perusahaan ataupun lembaga negara.

DAFTAR PUSTAKA

- APINDO Research, Center. (2020). Pembelajaran dan Praktik Pemagangan di Indonesia. Kantor Indonesia.
- Khakim, A. (2019). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. PT.Citra Aditya Bakti.
- Marzuki. (2019). Penelitian Hukum. Pranada Media.
- Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
- Prasetya, E. Y. (2021). "Praktik Unpaid Intership dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia". Jurnal Legislatif. 33.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kualitatif. Alfabeta.
- Suteki. (2020). Metode Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik). PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.