



Jurnal Perspektif Hukum

Volume xx Issue xx

P-ISSN 2715-8888 (cetak)

E-ISSN 2716-527 (online)

Website: <https://jurnal.harapan.ac.id/index.php/JPH>

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP MAHASISWA MAGANG MERDEMA BELAJAR KAMPUS MERDEKA DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN

Nassa Dwiyantri Mokodongan

Email: nassamokodongan@gmail.com

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo

Abstract

The Independent Learning-Independent Campus (MBKM) program is a higher education policy aimed at improving student competency through experiential learning, one of which is through internships. In practice, student interns often face issues such as exploitation of working hours, lack of compensation, and inadequate social security coverage. This study aims to analyze legal protection for MBKM student interns from the perspective of labor law in Indonesia. The method used is normative juridical research with a statutory and conceptual approach through an analysis of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020, and other related regulations. The results show that student interns are entitled to legal protection in the form of occupational safety guarantees, adequate compensation, and humane treatment. However, in practice, violations still occur, such as unpaid overtime and failure to register interns with the BPJS Employment Insurance (BPJS Ketenagakerjaan). The unclear legal status of student interns increases the potential for exploitation. This study recommends harmonization of regulations between the education and employment systems and strengthening supervision to ensure the protection of student interns' rights in accordance with the principles of social justice.

Keywords: *MBKM, student interns, legal protection, employment, social security*

Abstrak

Program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) merupakan kebijakan pendidikan tinggi yang bertujuan meningkatkan kompetensi mahasiswa melalui pembelajaran berbasis pengalaman, salah satunya melalui program magang. Dalam pelaksanaannya, mahasiswa peserta magang kerap menghadapi persoalan berupa eksploitasi jam kerja, ketiadaan kompensasi, serta belum terpenuhinya perlindungan jaminan sosial. Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum bagi mahasiswa magang MBKM dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual melalui analisis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, dan regulasi terkait lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa magang berhak memperoleh perlindungan hukum berupa jaminan keselamatan kerja, kompensasi yang layak, dan perlakuan yang manusiawi. Namun, praktik di lapangan masih menunjukkan adanya pelanggaran, seperti lembur tanpa upah dan tidak didaftarkan peserta magang dalam BPJS



Ketenagakerjaan. Ketidakjelasan status hukum mahasiswa magang memperbesar potensi eksploitasi. Penelitian ini merekomendasikan harmonisasi regulasi antara sistem pendidikan dan ketenagakerjaan serta penguatan pengawasan guna menjamin perlindungan hak mahasiswa magang sesuai prinsip keadilan sosial.

Kata Kunci: *MBKM, magang, perlindungan hukum, ketenagakerjaan, jaminan sosial*

1. PENDAHULUAN

Kebijakan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) merupakan salah satu program unggulan pemerintah Indonesia dalam rangka meningkatkan keterhubungan antara dunia pendidikan tinggi dan dunia kerja. (Kusumawardani, 2024) Melalui program ini, mahasiswa diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan di luar kampus, termasuk melalui magang di perusahaan dan lembaga profesional. Program ini diharapkan dapat menciptakan lulusan yang lebih siap kerja dan kompetitif di pasar global (Kansil, 2024). Faktor utama yang menyebabkan krisis ketenagakerjaan di Indonesia adalah peningkatan populasi dan ketimpangan dalam pembagian sumber daya. Literatur mengenai hukum ketenagakerjaan dalam sejarah hubungan industrial di Indonesia mencatat masa awal yang buruk era perbudakan ketika para pemimpin partai sosial ekonomi yang berkuasa melakukan tekanan dan perlakuan yang menyimpang dari nilai-nilai kemanusiaan. (Agista, 2023)

Magang, juga disebut praktik kerja atau *internship*, adalah kegiatan yang biasanya dilakukan oleh mahasiswa atau lulusan baru dengan tujuan memperoleh pengalaman kerja di suatu perusahaan atau organisasi. (Iregar, 2020) Melalui magang, peserta memiliki kesempatan untuk mengalami dunia kerja yang sesuai dengan bidang studi atau minatnya. Melalui aktivitas ini, peserta magang mendapatkan pengetahuan baru yang tidak diajarkan dalam bangku perkuliahan. Lebih lanjut, tidak hanya memberi peserta kesempatan untuk meningkatkan keterampilan profesional mereka seperti kerja sama tim, komunikasi, dan manajemen waktu, tetapi juga memungkinkan mereka untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan keterampilan mereka. (Aksa, 2025) Secara keseluruhan selain memberikan pengalaman dan pengetahuan baru, aktivitas ini juga membuka jejaring baru peserta magang dengan relasi pekerja yang profesional yang linear dengan bidang studinya (Mohamad, 2024).

Peserta magang sering kali berada dalam posisi yang rentan, di mana mereka tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja yang membantu perusahaan, tetapi juga sebagai individu yang berhak atas perlindungan hukum sehingga peserta magang yang awalnya rentan terhadap eksploitasi menjadi lebih terlindungi (Jemadur, 2024). Meskipun sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur hak-hak pekerja, termasuk peserta magang, banyak dari mereka yang tidak menyadari hak-hak tersebut. Hal ini dapat mengakibatkan pelanggaran hak, seperti mendapatkan lingkungan kerja yang aman, memperoleh jaminan keselamatan kerja dan kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka (Jemadur, 2024).

Sehingganya untuk memfasilitasi hak tersebut, pemerintah memberikan perlindungan terhadap hak warga negara untuk meyeimbangkan peran Pendidikan dan pekerjaan. Hal ini menjadi cerminan dalam praktiknya Indonesia secara hukum mampu memberikan



jaminan secara penuh. Sehingga pelaksanaan program MBKM ini selain memberikan manfaat namun juga dapat dijalankan dengan memperhatikan hak-hak mahasiswa sebagai bagian dari peserta program dan juga bagian dari warga negara (Kansil, 2024).

Namun, dalam praktiknya, masih terdapat celah dalam pengaturan dan pelaksanaan program MBKM, terutama terkait dengan hak ketenagakerjaan mahasiswa magang. Mahasiswa seringkali diperlakukan berbeda dari pekerja formal, sehingga tidak mendapatkan hak-hak yang lazim diberikan kepada pekerja, seperti upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan kerja. Hal tersebut seringkali terjadi pada dunia magang. Pemagangan yang seharusnya menjadi wadah untuk perkembangan kapasitas mahasiswa untuk dipersiapkan agar siap turun di dunia pekerjaan kemudian hari.

Definisi lain dari program magang adalah pekerjaan sementara yang dilakukan untuk memberi manfaat bagi perusahaan yang bersifat tidak tetap. Menurut Pasal 1 angka 11, “Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan 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 perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.”(Sandra, 2024). Menurut Pasal 28 Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 dan Pasal 4 Permenaker No. 1 Tahun 2016, serta Pasal 7 ayat (1) Permenaker No. 1 Tahun 2016, pemberi kerja, selain penyelenggara negara, yang mempekerjakan siswa untuk praktik atau magang harus mendaftar dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan membayar iuran JKK sesuai peraturan yang berlaku (Pranedy, 2024).

Mahasiswa yang sedang melakukan *internship* memiliki hak untuk menerima jaminan keselamatan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal diatas, regulasi ini mengharuskan penyedia lokasi praktik kerja atau intern untuk melakukan pembayaran iuran atas mahasiswa yang sedang melakukan magang kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang diatas dengan jelas mewajibkan untuk penyedia kerja untuk memberikan perlindungan atas jaminan sosial seperti karyawan yang ada dalam tempat kerja tanpa adanya perbedaan. Meskipun berstatus sebagai mahasiswa magang atau *internship* namun hal ini tidak dapat menjamin bahwa tidak akan terjadi kecelakaan kerja selama proses pemagangan terjadi, meskipun dengan waktu tertentu sekalipun. Sehingga penyedia kerja harus menyediakan jaminan sosial untuk mahasiswa magang sekalipun.

Permasalahan lain yang timbul adalah mengenai eksploitasi jam kerja mahasiswa magang, contoh konkret yang terjadi dalam status quo adalah adanya lembur tanpa adanya pengupahan yang dilakukan oleh penyedia kerja atau keharusan untuk bekerja dihari libur sekalipun tanpa adanya kompensasi yang diterima. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang merupakan turunan dari UU Cipta Kerja, mengatur skema jam kerja, lembur, dan sistem kerja shift di Indonesia. Selanjutnya, pembicaraan akan melihat bagaimana peraturan tersebut berdampak pada pekerja dan bisnis. Mereka juga akan membandingkannya dengan praktik kerja di seluruh dunia (Rahmadia, 2024). Ada dua skema jam kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan Indonesia: 6 Hari Kerja dengan durasi 7 jam per hari; atau 5 Hari Kerja dengan durasi 8 jam per hari. Ketentuan ini dibuat untuk memberi perusahaan kejelasan dan melindungi pekerja saat mereka bekerja (Rahmadia, 2024).



Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini berfokus pada bagaimana perlindungan hukum terhadap mahasiswa magang yang bertujuan untuk mengetahui regulasi mengenai ketentuan dalam hal perlindungan Mahasiswa sebagai Anak Magang serta hak hak yang harus dipenuhi oleh penyedia pelatihan kerja atau intansi tempat pemagangan yang ditinjau berdasarkan Undang Undang No. 13 Tahun 2013.

2. METODE PENELITIAN

Metode yuridis normatif digunakan dalam penelitian ini, yang menitikberatkan pada pemeriksaan norma hukum, aturan, dan teori yang relevan (Armia, 2022). Tiga jenis pendekatan berbeda digunakan: pendekatan undang-undang, yang menganalisis peraturan yang berlaku; pendekatan konsep hukum, yang mempelajari teori dan prinsip hukum; dan pendekatan analitis, yang menganalisis bahan hukum. Bahan hukum primer, seperti peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder, seperti buku, jurnal, dan skripsi, dan bahan hukum tersier, adalah sumber data yang digunakan. Selain itu, analisis sistematis hukum positif adalah bagian dari penelitian ini (Muhaimin, 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Bagi Peserta Magang MBKM

Pemerintah memiliki kewajiban konstitusional untuk melindungi hak-hak warga negara, termasuk mahasiswa, dalam setiap kebijakan publik yang diterapkan. Hal ini berakar pada prinsip bahwa Indonesia adalah negara hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, di mana semua tindakan pemerintah harus berlandaskan hukum dan bertujuan untuk melindungi hak-hak asasi manusia. Dalam konteks program MBKM, mahasiswa tidak hanya diposisikan sebagai peserta pendidikan tetapi juga sebagai individu yang berhak atas perlindungan ketenagakerjaan dan jaminan sosial saat mengikuti magang. Oleh karena itu, jika terjadi pelanggaran hak dalam bentuk eksploitasi tenaga kerja, ketiadaan kompensasi, atau tidak adanya jaminan sosial, negara wajib bertanggung jawab baik secara hukum maupun konstitusional. Mekanisme pertanggungjawaban konstitusional pemerintah dalam kasus pelanggaran hak-hak mahasiswa terkait ketenagakerjaan dan jaminan sosial merujuk pada beberapa pasal dalam UUD 1945. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sementara Pasal 28D ayat (2) menegaskan hak setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap mahasiswa dalam program magang MBKM tidak hanya memperoleh pengalaman belajar, tetapi juga perlindungan yang memadai terhadap hak-hak ketenagakerjaan. Apabila pelanggaran terjadi, pemerintah harus memastikan bahwa jalur pemulihan hak dapat diakses oleh mahasiswa (Kansil, 2024).

Perlindungan hukum bertujuan untuk memastikan bahwa setiap orang dapat menikmati hak-hak yang dijamin oleh hukum. Perlindungan hukum harus memastikan hak dasar setiap orang terlindungi dan dapat dinikmati tanpa hambatan, menurut Satjipto Rahardjo, yang mengaitkan perlindungan hukum dengan hak asasi



manusia. Selain itu, Rahardjo menyatakan bahwa perlindungan ini berlaku untuk masyarakat secara keseluruhan, bukan hanya untuk individu tertentu. Philip M. Hadjon melihat perlindungan hukum sebagai upaya melindungi subjek hukum melalui penerapan alat dan perangkat hukum yang ada. Hadjon menekankan pentingnya perlindungan yang didasarkan pada peraturan yang jelas dan diterapkan secara teratur. Oleh karena itu, setiap tindakan perlindungan hukum harus didasarkan pada dasar hukum yang kuat dan dilakukan dengan cara yang sesuai. Metode ini secara efektif dan adil melindungi hak individu dan kelompok (Rahmadia, 2024).

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Individu-individu ini mencakup perempuan maupun laki-laki yang memiliki keahlian di bidang tersebut, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka melalui barang atau jasa yang dihasilkan. Berdasarkan pengertian ini, mahasiswa magang dapat dianggap sebagai bagian dari tenaga kerja karena mereka memberikan kontribusi keahlian mereka untuk mendukung kegiatan produksi barang atau jasa di tempat magang. Oleh karena itu, sangat penting untuk melindungi mahasiswa magang secara hukum, terutama dalam hal mencegah eksploitasi mereka dan menjamin hak-hak mereka, termasuk hak atas pengupahan yang layak. Tujuan dari perlindungan hukum ini adalah untuk menjaga keadilan dan memastikan bahwa hak-hak tersebut dilindungi.

2. Perlindungan Terhadap Eksploitasi Jam Kerja Mahasiswa Magang

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 dan Pasal 21–29 UU No. 13 Tahun 2003, tujuan program magang bukan untuk menyediakan tenaga kerja murah, tetapi untuk meningkatkan kompetensi peserta melalui pelatihan. Mahasiswa magang berhak atas jam kerja yang sesuai, kompensasi lembur, dan tempat kerja yang aman. Mereka dapat melaporkan pelanggaran hak-hak tersebut ke Dinas Ketenagakerjaan untuk perlindungan hukum.

Pemerintah memiliki Kementerian Ketenagakerjaan untuk menangani pelanggaran aturan pemagangan oleh perusahaan. Peserta magang dapat melaporkan pelanggaran seperti penggunaan atau penyalahgunaan program magang melalui mekanisme ini. Tujuan dari laporan ini tidak hanya untuk menghentikan eksploitasi yang tidak sah, tetapi juga untuk memberi perusahaan lain pesan untuk mematuhi peraturan. Oleh karena itu, diharapkan bahwa pengawasan yang ketat dan tindakan hukum yang tegas akan memungkinkan lingkungan magang yang adil dan berfokus pada pengembangan keterampilan peserta, sesuai dengan prinsip pendidikan dan pelatihan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan (Rahmadia, 2024).

Pasal 21 hingga 29 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur terkait magang di Indonesia. Pasal-pasal ini tidak diubah atau dicabut oleh UU Cipta Kerja, jadi tetap berlaku. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri juga mengatur magang. Untuk dapat mengikuti program magang, peserta harus memenuhi syarat tertentu, seperti usia dan tingkat pendidikan. Mereka memiliki hak untuk mendapatkan bimbingan dan pelatihan sesuai dengan standar yang ditetapkan, tetapi mereka juga harus sepenuhnya bertanggung jawab untuk mengikuti program magang



dengan penuh tanggung jawab. Perusahaan yang menyelenggarakan program magang wajib menyediakan fasilitas yang memadai dan instruktur yang berpengalaman untuk mengajar peserta magang. Selain itu, pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan, bertanggung jawab untuk mengawasi program magang untuk memastikan bahwa mereka dijalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Mengacu dari undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, skema kerja yang berlaku di Indonesia adalah 5 hari kerja dengan 8 jam per hari dan 6 hari kerja dengan 7 jam per hari. Undang-undang ini juga mengatur jam kerja, termasuk skema jam kerja, lembur, dan kerja shift. Untuk memastikan bahwa pekerja mendapat hak mereka sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan dan untuk mencegah mereka dieksploitasi karena jam kerja yang berlebihan, pemberi kerja atau organisasi wajib memberikan kompensasi berupa pembayaran uang lembur kepada pekerja.

3. **Perlindungan Jaminan Sosial terhadap mahasiswa magang**

Hak-hak peserta magang diatur dalam Pasal 21–29 UU No. 13 Tahun 2003, yang berlaku setelah UU Cipta Kerja, dan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 menjadi dasar pelaksanaan jaminan sosial di Indonesia. Permenaker No. 6 Tahun 2020 melengkapi peraturan ini dengan menetapkan syarat usia, kualifikasi akademik, dan kewajiban perusahaan untuk menyediakan fasilitas yang memadai dan instruktur berpengalaman. Kementerian Ketenagakerjaan pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa program magang sesuai dengan regulasi dan melindungi hak-hak peserta (Rahmadia, 2024).

Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menetapkan bahwa perusahaan harus memberikan perlindungan bagi peserta magang, termasuk lingkungan kerja yang aman dan sehat. Selain itu, perusahaan harus menyediakan pelatihan keselamatan sesuai standar dan memberikan informasi tentang potensi risiko di tempat kerja. Ketentuan ini sangat penting untuk menjamin keamanan dan pengalaman yang bermanfaat bagi peserta magang (Jemadur, 2024b).

Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2005 mengatur mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Pasal 1 Angka (1) dan (2) menjelaskan manfaat keduanya. JKK memberikan tunjangan uang dan/atau layanan kesehatan untuk karyawan yang mengalami kecelakaan atau penyakit akibat lingkungan kerja. JKM memberikan uang tunai kepada ahli waris jika karyawan meninggal, asalkan kematian bukan karena kecelakaan kerja. Pasal 25 menguraikan perlindungan finansial dan medis yang diberikan oleh JKK kepada peserta (Pranedya, 2024).

Program jaminan sosial yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan seharusnya mencakup mahasiswa yang terlibat dalam magang MBKM, terutama untuk melindungi mereka dari risiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat aktivitas magang (Safitri, 2024). Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan mitra yang tidak mendaftarkan mahasiswa dalam program jaminan sosial, dengan alasan status mereka bukan pekerja formal. Hal ini mencerminkan ketidaksempurnaan regulasi, di mana pemerintah belum secara tegas menetapkan bahwa mahasiswa magang berhak atas perlindungan BPJS, sehingga mereka rentan terhadap pelanggaran hak. Untuk



mengatasi masalah ini, pemerintah perlu melakukan revisi regulasi dan memperkuat mekanisme pengawasan. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah memperjelas status hukum mahasiswa magang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan atau melalui peraturan khusus yang mengatur program MBKM. Dengan adanya kepastian hukum, mahasiswa dapat memperoleh hak yang jelas dan tidak diperlakukan semamata-mata sebagai peserta pendidikan.

Harmonisasi antara Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Ketenagakerjaan sangat dibutuhkan agar program MBKM dapat dijalankan sesuai dengan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 34 ayat (1) UUD 1945. Pada akhirnya, pertanggungjawaban konstitusional pemerintah dalam konteks pelaksanaan MBKM tidak hanya terletak pada penyediaan akses pendidikan berkualitas, tetapi juga mencakup kewajiban untuk melindungi hak-hak ketenagakerjaan dan jaminan sosial mahasiswa. Pemerintah harus memastikan bahwa program MBKM tidak menjadi celah bagi praktik eksploitasi dan bahwa setiap mahasiswa mendapatkan perlakuan yang adil dan manusiawi. Dalam kerangka negara hukum, akuntabilitas pemerintah terhadap pelanggaran hak mahasiswa harus diwujudkan melalui regulasi yang jelas, pengawasan yang ketat, dan mekanisme pemulihan hak yang efektif. Hal ini penting untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip konstitusional dalam UUD 1945, seperti keadilan sosial dan kesejahteraan umum, benar-benar tercermin dalam setiap kebijakan publik, termasuk dalam pelaksanaan program MBKM (Kansil, 2024).

4. Perlindungan Hukum Terhadap Magang Tanpa Upah

Praktik magang tanpa upah (*unpaid internship*) dianggap sebagai peluang bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman dan pengembangan keterampilan dalam bekerja. Sebagai bentuk persiapan sebelum menjalani dunia kerja yang sebenarnya, ini menjadi wadah untuk peserta magang memperoleh pengetahuan profesional yang dibimbing oleh ahlinya. Akan tetapi, praktik ini dikhawatirkan dapat melanggar hak-hak dan mengeksploitasi tenaga kerja muda. Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia belum secara eksplisit mengatur tentang magang tanpa upah. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri mengatur mengenai hak dan kewajiban serta uang saku peserta magang, akan tetapi besaran uang saku tersebut tidak ditentukan secara jelas dan diserahkan kepada kesepakatan antara pemberi kerja dan peserta magang (Sandra, 2024).

Peserta magang MBKM berhak untuk menerima kompensasi finansial sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat antara mereka dan mitra. Meskipun beberapa program magang tidak memberikan bayaran, jika ada kesepakatan mengenai upah, peserta magang berhak mendapatkan imbalan yang layak, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ini penting untuk mencegah terjadinya eksploitasi terhadap peserta magang dan memastikan mereka menerima imbalan yang adil atas kontribusi mereka.

Peserta pemagangan berhak atas uang saku, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 13 ayat (1) huruf d Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020, yang juga dijelaskan lebih lanjut dalam Penjelasan Pasal 22 ayat (2) Undang-Undang



Ketenagakerjaan. Sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Permenakertrans No. 8 Tahun 2008, jumlah uang saku harus disebutkan dalam perjanjian pemagangan sebagai salah satu elemen penting. Menurut Pasal 13 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020, uang saku harus mencakup biaya transportasi, uang makan, dan insentif bagi peserta pemagangan. Meskipun ada ketentuan yang jelas, ini seringkali tidak diterapkan dengan baik dalam praktiknya. Bertentangan dengan peraturan tersebut, banyak perusahaan mengabaikan kewajiban mereka untuk memberikan uang saku kepada mahasiswa magang (Milenia, 2022).

Hak tenaga kerja magang adalah upah, yang dalam peraturan pemagangan disebut sebagai uang saku. Upah, menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, adalah hak yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan dari pemberi kerja berdasarkan perjanjian, kesepakatan, atau peraturan, termasuk tunjangan untuk pekerja dan keluarganya. Hak atas upah, menurut Prof. Dr. Notonagoro, adalah kuasa yang dapat dipaksakan oleh pihak yang berhak menerima. Oleh karena itu, mengingat sifat hukum yang mengikat dan memberikan perlindungan, penyelenggara pemagangan harus mematuhi ketentuan hak upah tenaga kerja magang (Loving, 2024).

Menurut Pasal 28 (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020, pengawasan pemagangan adalah langkah penting untuk melindungi peserta magang secara hukum, dan Pasal 28 (2) menyatakan bahwa pengawasan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mekanisme pengawasan diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020, mulai dari pemantauan dan evaluasi (Pasal 25), pelaporan (Pasal 26), dan pembinaan dan pengawasan tambahan (Pasal 27–29). Tujuan proses ini adalah untuk memastikan bahwa pemagangan dilakukan sesuai aturan dan hak peserta terlindungi.

Sudah banyak kerangka hukum yang menjadimin perlindungan hukum terhadap peserta magang tapi dalam implemetasi lapangannya sering kali belum dapat dilakukan secara maksimal, hal ini didasari karena minimnya pengetahuan bagi peserta magang akan hak hak mereka yang dijamin oleh undang undang sehingga melahirkan ketidaktahuan hukum atas pelanggaran yang terjadi dilapangan. Dengan memaksimalkan perlindungan atas mahasiswa magang ini menjadi perwujudan implementasi Pasal 27 dan pasal 28 UUD, selain itu perlindungan secara hukum terhadap hak hak mahasiswa magang juga bukan hanya komitmen antara kampus dan pihak instansi namun juga tanggung jawab pemerintah untuk mengawal agar pemenuhan hak mahasiswa tidak dicerai.

4. KESIMPULAN

Perlindungan hukum bagi mahasiswa magang dalam program MBKM harus diperkuat dengan memastikan hak-hak ketenagakerjaan dan jaminan sosial mereka terpenuhi. Pemerintah, sebagai penjaga konstitusi, memiliki tanggung jawab untuk melindungi mahasiswa dari potensi eksploitasi, termasuk dalam hal jam kerja yang berlebihan, ketidakadilan dalam kompensasi, serta ketidakterpenuhinya hak-hak jaminan sosial. Regulasi yang ada, seperti UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020, sudah memberikan dasar hukum untuk melindungi peserta magang, tetapi masih terdapat celah dalam pelaksanaannya, terutama terkait dengan magang tanpa upah dan



pendaftaran jaminan sosial. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk memperjelas status hukum mahasiswa magang dan memperkuat mekanisme pengawasan agar hak-hak mereka tidak diabaikan.

Di sisi lain, pengawasan yang efektif dan edukasi mengenai hak-hak magang juga sangat penting untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Mahasiswa sebagai peserta magang perlu diberikan pemahaman yang cukup tentang hak-hak mereka agar tidak mudah menjadi korban eksploitasi. Selain itu, kerja sama antara pihak universitas, perusahaan, dan pemerintah sangat diperlukan untuk memastikan bahwa program MBKM berjalan dengan adil dan sesuai dengan prinsip keadilan sosial yang diamanatkan dalam UUD 1945. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan hak-hak ketenagakerjaan dan jaminan sosial mahasiswa magang dapat terlindungi dengan baik, menciptakan kondisi yang lebih adil dan manusiawi bagi mereka.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. REFERENSI

- Agista, R. T., & Ngaisah, S. (2023). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan. *DE RECHT: Journal of Police and Law Enforcement*, 1(1), 48–60.
- Aksa, A. F., Lake, Y., Klau, A. D., & Bani, M. P. (2025). MAGANG: PENINGKATAN HARD SKIL DAN SOFT SKILL MAHASISWA. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 26–34. <https://doi.org/10.58290/jupemas.v4i3.530>
- Armia, M.H., PH.D, Prof. M. S. (2022). *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum*. LEMBAGA KAJIAN KONSTITUSI INDONESIA (LKKI).
- Dr. Muhaimin S.H., M.Hum. (2020). *Metode Penelitian Hukum (Dr. Muhaimin, S.H., M.Hum.) (Z-Library)* (1st ed.). Mataram University Press.
- Iregar, Y. B. S., & Setyawati, R. K. (2020). Magang (Internship): Langkah Awal Menuju Sekretaris Profesional. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarian*, 5(2), 162–176. <https://doi.org/10.36914/ds7d0m72>
- Jemadur, Y. B., & Wahjoeono, D. (2024a). Analisis Upaya Hukum Bagi Peserta Magang MBKM Dalam Menuntut Hak-Hak Berdasarkan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Restorative Justice*, 8(2), 120–135. <https://doi.org/10.35724/jrj.v8i2.6430>
- Jemadur, Y. B., & Wahjoeono, D. (2024b). *ANALISIS UPAYA HUKUM BAGI PESERTA MAGANG MBKM DALAM MENUNTUT HAK-HAK BERDASARKAN SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA*. 8(2), 120–135.
- Kansil, C. S. T., & Parapat, F. R. (2024). *Analisis Yuridis Program Magang MBKM dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Tata Negara: Antara Pemenuhan Hak Mahasiswa dan Kewajiban Institusi Pendidikan*. 3(2).
- Kusumawardani, S. S., Wulandari, D., Arifin, S., Santoso, B. J., Cahyono, E., Wastutiningsih, S. P., & Slamet, A. S. (2024). *Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) 2024*. KEMENTERIAN PENDIDIKAN,



Jurnal Perspektif Hukum

Volume xx Issue xx

P-ISSN 2715-8888 (cetak)

E-ISSN 2716-527 (online)

Website: <https://jurnal.harapan.ac.id/index.php/JPH>

- KEBUDAYAAN, Riset, dan TEKNOLOGI.
<https://dikti.go.id/api/file/humas-production/2024/06/Buku-Panduan-Merdeka-Belajar-Kampus-Merdeka-MBKM-2024.pdf>
- Lowing, L. M. E., Mawuntu, J. R., Pondaag, H., & Kunci, K. (2024). HAK TENAGA KERJA MAGANG DALAM MENDAPATKAN UPAH DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DI INDONESIA. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum*, 13(3), 1–8.
- Milenia, F. C., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. N. (2022). Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 125–143. <https://doi.org/10.22437/jssh.v6i1.19425>
- Mohamad Haikal Rahmadia. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Jam Kerja Mahasiswa Magang*. 2(2), 613–620. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.12516785>
- Pranedy, R., Riza, M., & Paserangi, H. (2024). TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI MAHASISWA MAGANG UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR. *Gorontalo Law Review*, 7(1), 212. <https://doi.org/10.32662/golrev.v7i1.3093>
- Rahmadia, M. H. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Jam Kerja Mahasiswa Magang. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.12516785>
- Safitri, A. H., Putri, A. K., Rahmadani, A. E., Lestari, D. I., Larisa, D. M. R., Zahra, H., Halizhah, N., & Putri, R. (2024). Tinjauan Yuridis Atas Keadilan Dalam Pemberian Upah Bagi Peserta Magang Berdasarkan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14264007>
- Sandra, R., Pinasty, P. B., & Na'im, M. A. (2024). *ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PRAKTIK MAGANG TANPA UPAH*. 4(2), 1–10.