

ANALISIS UPAYA HUKUM BAGI PESERTA MAGANG MBKM DALAM MENUNTUT HAK-HAK BERDASARKAN SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

ANALYSIS OF LEGAL REMEDIES FOR MBKM INTERNSHIP PARTICIPANTS IN DEMANDING RIGHTS UNDER THE LABOR LAW SYSTEM IN INDONESIA

Yohanes Brilian Jemadur¹, Dipo Wahjoeono²

¹Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Email: ianjemadur@gmail.com

²Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Email: dipo@untag-sby.ac.id

Abstrak

Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja yang berharga dan relevan dengan bidang studi mereka. Namun, peserta magang sering kali menghadapi tantangan dalam menuntut hak-hak mereka, seperti upah yang layak, jam kerja yang sesuai, dan perlindungan hukum yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya hukum yang dapat dilakukan oleh peserta magang MBKM dalam menuntut hak-hak mereka berdasarkan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun peserta magang memiliki hak-hak tertentu, kesadaran akan hak-hak ini masih rendah. Banyak peserta magang yang tidak mengetahui bahwa mereka berhak atas perlindungan hukum yang sama dengan pekerja lainnya, yang mengakibatkan mereka sering kali menerima perlakuan yang tidak adil. Selain itu, terdapat kekurangan dalam regulasi yang mengatur perlindungan peserta magang, yang sering kali membuat mereka rentan terhadap eksploitasi oleh perusahaan. Rekomendasi diberikan untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi peserta magang, termasuk perlunya sosialisasi mengenai hak-hak mereka kepada mahasiswa dan pelaku industri. Institusi pendidikan juga diharapkan berperan aktif dalam memberikan informasi yang jelas tentang hak-hak yang dimiliki oleh peserta magang. Selain itu, penting untuk melibatkan perusahaan dalam menciptakan lingkungan magang yang lebih adil dan transparan. Dengan demikian, diharapkan peserta magang dapat lebih proaktif dalam menuntut hak-hak mereka dan mendapatkan pengalaman yang bermanfaat selama masa magang, serta berkontribusi pada pengembangan profesional mereka di masa depan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk perbaikan kebijakan dan praktik magang di Indonesia.

Kata kunci: Magang MBKM, Perlindungan Hukum, Hukum Ketenagakerjaan

Abstract

The Merdeka Campus Learning Internship Program (MBKM) provides students with the opportunity to gain valuable work experience relevant to their fields of study. However, interns often face challenges in asserting their rights, such as fair wages, appropriate working hours, and adequate legal protections. This study aims to analyze the legal efforts that MBKM interns can undertake to claim their rights based on the labor law system in Indonesia. The type of research used is normative legal research with a statute approach and a conceptual approach. The results show that although interns have certain rights, awareness of these rights remains low. Many interns are unaware that they are entitled to the same legal protections as other workers, resulting in frequent unfair treatment. Additionally, there are shortcomings in the regulations governing the protection of interns, which often leaves them vulnerable to exploitation by companies. Recommendations are made to enhance legal protection for interns, including the need for socialization regarding their rights to students and industry stakeholders. Educational institutions are also expected to play an active role in providing clear information about the rights held by interns. Furthermore, it is important to involve companies in creating a fairer and more transparent internship environment. Thus, it is hoped that interns can be more proactive in asserting their rights and gaining beneficial experience during their internship, contributing to their professional development in the future. This research is expected to serve as a reference for improving internship policies and practices in Indonesia.

Keywords: MBKM Internship, Legal Claims, Labor Law.

Pendahuluan

Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) merupakan salah satu inisiatif strategis yang diluncurkan oleh pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi dan mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan di dunia kerja. Melalui program ini, mahasiswa diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja praktis yang relevan dengan bidang studi mereka, sehingga diharapkan dapat meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja¹. Namun, di balik manfaat yang ditawarkan, terdapat tantangan signifikan yang dihadapi oleh peserta magang, terutama dalam hal perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak mereka.

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. 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

¹ Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi, *Panduan Singkat Magang Dan Studi Independen Bersertifikat Untuk Mahasiswa*, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2021, <https://drive.google.com/file/d/1WY-MBoQqUnZNSHNwnIao5aBA42PF0RYF/view>.

mengakibatkan pelanggaran hak, seperti mendapatkan lingkungan kerja yang aman, memperoleh jaminan keselamatan kerja dan kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka².

Sebagai contoh mengapa pentingnya perlindungan hukum bagi peserta magang MBKM adalah agar tidak terjadi Kembali peristiwa yang diberitakan Kompas Id, dimana mahasiswa dijanjikan magang di Jerman, namun kemudian menjadi korban eksploitasi. Kasus eksploitasi yang melibatkan mahasiswa Indonesia di Jerman bermula dari program magang yang dijanjikan kepada mahasiswa Sebanyak 1.047 mahasiswa dari 33 Universitas di Indonesia terlibat dalam program magang yang dikenal sebagai *ferienjob* antara Oktober hingga Desember 2023. Kasus ini berawal dari mahasiswa dijanjikan pekerjaan yang sesuai dengan sistem magang MBKM, namun kenyataannya, banyak dari mereka terjebak utang dan mengalami eksploitasi kerja. Setelah tiba di Jerman, para mahasiswa mendapati bahwa mereka tidak hanya bekerja di posisi yang tidak sesuai dengan harapan, tetapi juga dipekerjakan secara non-prosedural. Hal ini menyebabkan mereka terjebak dalam kondisi kerja yang buruk dan tidak mendapatkan perlindungan hukum yang seharusnya mereka terima sebagai peserta magang³.

Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis upaya hukum yang dapat dilakukan oleh peserta magang MBKM dalam menuntut hak-hak mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai mekanisme hukum yang tersedia, serta tantangan yang dihadapi peserta magang dalam mengakses dan memanfaatkan hak-hak tersebut. Dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), penelitian ini akan mengkaji regulasi yang ada dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kesadaran serta perlindungan hukum bagi peserta magang.

² Rindika Triandana Agista and Siti Ngaisah, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan," (*Journal of Police and Law Enforcement*) 1, no. 1 (2023): 48-60, <https://jurnal.fhubhara.com/index.php/derecht/article/view/164>.

³ Pandu Wiyoga, "Dijanjikan Kerja Magang Di Jerman, Mahasiswa Indonesia Jadi Korban Eksploitasi," Kompas Id, 2024, <https://www.kompas.id/baca/internasional/2024/03/20/dijanjikan-kerja-magang-di-jerman-mahasiswa-indonesia-jadi-korban-eksploitasi>.

Melalui analisis ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tidak hanya bermanfaat bagi peserta magang, tetapi juga bagi pembuat kebijakan dan lembaga pendidikan dalam menciptakan lingkungan magang yang lebih adil dan transparan. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu hukum dan praktik ketenagakerjaan di Indonesia, serta mendorong perubahan positif dalam perlindungan hak-hak peserta magang di era MBKM.

Permasalahan

Peserta magang MBKM sering kali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, meskipun mereka berkontribusi secara signifikan dalam lingkungan kerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman mengenai status hukum mereka dan ketidakjelasan dalam perjanjian magang. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peserta magang memiliki hak-hak tertentu yang perlu dilindungi, namun implementasinya sering kali tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada peserta magang dan upaya hukum yang dapat mereka lakukan jika hak-hak mereka dilanggar.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dengan cara bahan hukum primer seperti perundang-undangan dikumpulkan dengan metode inventarisasi dan kategorisasi. Sedang bahan hukum sekunder dikumpulkan dengan sistem kartu catatan (*card system*), baik dengan kartu ikhtisari, kartu kutipan, maupun serta kartu ulasan.

Pembahasan

Status Hukum Magang MBKM

Di Indonesia, terdapat dua jenis magang yang sering dijumpai, yaitu magang konvensional yang diatur oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 dan magang dalam kerangka Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Kedua jenis magang ini memiliki perbedaan signifikan, terutama dalam hal status hukum peserta magang. Peserta magang

konvensional, sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, memiliki status hukum yang diatur dengan jelas dibandingkan dengan magang MBKM. Namun dalam prakteknya status hukum mereka dianggap sebagai tenaga kerja tidak tetap, dan dalam banyak kasus, mereka hanya menerima uang saku tanpa adanya jaminan lain, seperti asuransi kesehatan atau jaminan sosial. Di sisi lain, peserta magang MBKM juga memiliki status hukum yang kurang memadai.

Program MBKM sendiri, diatur oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, melalui beberapa peraturan seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, Peraturan Presiden nomor 8 tahun 2012 tentang KKNI, dan Peraturan Menteri Kebudayaan, Pendidikan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi. Banyaknya peraturan yang menaungi Program MBKM diharapkan memberikan struktur yang lebih formal dalam pelaksanaan magang MBKM. Namun hak dan kewajiban Peserta magang MBKM secara jelas hanya diatur melalui MoU (*Memorandum of Understanding*) antara perguruan tinggi dan perusahaan. Hal ini tidak memberikan kepastian hukum, karena MoU sendiri tidak memiliki kekuatan yang dapat memaksakan kedua belah pihak untuk melaksanakannya⁴.

Dalam buku Panduan Singkat Magang dan Studi Independen Bersertifikat Untuk Mahasiswa dijelaskan bahwa mitra berkewajiban untuk mematuhi Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri⁵. Sehingga kemudian hak hak peserta makan yang diatur dalam peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri juga berlaku bagi peserta magang MBKM.

⁴ Devie, "Analisis Yuridis Kekuatan Hukum Memorandum Of Understanding Yang Timbul Karena Hubungan Perdata Internasional Antara Indonesia Dan Australia" 5, no. 2 (2020): 46–56.

⁵ Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, *Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka*, 2020.

Dalam konteks hukum, terdapat beberapa undang-undang yang mengatur tentang magang di Indonesia. Salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan kerangka hukum bagi hubungan kerja, termasuk magang. Dalam undang-undang ini, diatur mengenai hak dan kewajiban pekerja, termasuk peserta magang, meskipun implementasinya sering kali tidak konsisten. Selain itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, yang mencakup hak-hak peserta magang, seperti mendapatkan uang saku dan perlindungan hukum.

Perlindungan Hukum bagi Peserta Magang MBKM

Perlindungan hukum untuk peserta magang MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) merupakan hal yang sangat penting guna memastikan hak-hak mereka terjaga selama menjalani program magang. Dalam konteks hukum di Indonesia, perlindungan ini relevan dengan Pasal 27 UUD 1945, yang menggaris bawahi hak-hak dasar warga negara, termasuk hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

Pasal 27 UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ini menunjukkan bahwa peserta magang, yang umumnya adalah mahasiswa atau lulusan baru, memiliki hak untuk memperoleh pengalaman kerja yang aman dan bermanfaat tanpa mengalami eksploitasi. Sementara itu, Pasal 28 D UUD 1945 menjelaskan Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pada pasal yang sama dijelaskan juga bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, peserta magang MBKM seharusnya mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja lainnya.

Regulasi mengenai perlindungan peserta magang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri. Dalam peraturan tersebut mengatur hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Peraturan ini menegaskan bahwa perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, termasuk memberikan informasi mengenai risiko yang ada

serta pelatihan keselamatan kerja yang sesuai⁶. Perlindungan ini sangat penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang dapat membahayakan peserta magang⁷.

Selain perlindungan hukum di tingkat nasional, terdapat pula aspek perlindungan hukum internasional yang diatur melalui konvensi-konvensi ILO (*International Labour Organization*). Salah satu konvensi yang relevan adalah *ILO Convention* No. 138 mengenai Usia Minimum untuk Masuk ke Pekerjaan, yang bertujuan untuk melindungi pekerja muda dari jenis pekerjaan yang berbahaya dan eksploitatif⁸. Hal ini sangat penting mengingat banyak peserta magang terdiri dari individu muda atau mahasiswa yang sedang memulai karir mereka.

Konvensi ILO lainnya yang patut dicatat adalah *ILO Convention* No. 182 tentang Larangan dan Tindakan Segera untuk Menghapuskan Pekerjaan Terburuk untuk Anak, yang memberikan perlindungan terhadap anak-anak dari pekerjaan yang berbahaya dan eksploitatif⁹. Dengan meratifikasi dan menerapkan konvensi-konvensi ini, Indonesia menunjukkan komitmennya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi semua pekerja, termasuk peserta magang.

Meskipun telah ada berbagai regulasi yang mendukung perlindungan hukum bagi peserta magang, tantangan dalam penerapannya sering kali muncul. Banyak peserta magang yang tidak mengetahui hak-hak mereka atau merasa ragu untuk melaporkan pelanggaran hak, yang dapat meningkatkan risiko eksploitasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan kesadaran tentang hak-hak ini dan menyediakan saluran pengaduan yang efektif.

Secara keseluruhan, perlindungan hukum bagi peserta magang MBKM bukan hanya merupakan tanggung jawab pemerintah dan perusahaan, tetapi juga mencerminkan komitmen Indonesia terhadap hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan internasional. Dengan adanya perlindungan yang memadai, diharapkan peserta magang MBKM dapat memperoleh

⁶ Menteri Ketenagakerjaan, "Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri" (2020).

⁷ Ketenagakerjaan.

⁸ ILO, "Minimum Age Convention (K138)" (1973).

⁹ ILO, "Worst Forms of Child Labour Convention (K182)" (1999).

pengalaman yang positif dan bermanfaat untuk pengembangan keterampilan mereka di masa depan¹⁰.

Upaya Hukum Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Peserta magang MBKM memiliki berbagai pilihan upaya hukum untuk menuntut hak-hak mereka sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa mekanisme yang tersedia meliputi mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan gugatan. Meskipun status peserta magang berbeda dengan pekerja tetap, mereka tetap berhak mengakses jalur penyelesaian sengketa yang setara dengan pekerja konvensional.

Salah satu metode yang dapat digunakan adalah mediasi. Mediasi adalah proses di mana pihak ketiga yang netral membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan tanpa memaksakan solusi¹¹. Proses ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menekankan pentingnya resolusi sengketa secara damai dan efisien. Dalam konteks peserta magang, mereka dapat mengajukan permohonan mediasi kepada perusahaan atau lembaga ketenagakerjaan yang relevan untuk menyelesaikan masalah terkait hak-hak mereka, seperti keterlambatan pembayaran upah atau kondisi kerja yang tidak memadai.

Selain mediasi, ada juga mekanisme konsiliasi. Konsiliasi adalah penyelesaian konflik kepentingan, sengketa pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang berada dalam satu perusahaan dilakukan melalui musyawarah yang dimediasi oleh satu atau lebih konsiliator yang bersifat netral¹². Konsiliasi umumnya digunakan sebelum memasuki proses litigasi dan dapat menjadi langkah awal yang efektif untuk menyelesaikan masalah tanpa harus melalui jalur pengadilan yang lebih formal dan rumit. Untuk peserta magang, konsiliasi bisa menjadi alternatif yang baik untuk menyelesaikan masalah tanpa proses hukum yang lebih panjang.

¹⁰ Agista and Ngaisah, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan."

¹¹ M.H. Dr. Susanti Adi Nugroho, S.H., "Manfaat Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa," Kencana, 2019, <https://books.google.co.id/books?id=tKbJDwAAQBAJ&lpq=PP1&ots=kjJCJIloS5&dq=mediasi pdf&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>.

¹² Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" (2004).

Jika kedua metode tersebut tidak berhasil, peserta magang dapat melanjutkan ke arbitrase. Arbitrase adalah Penyelesaian konflik kepentingan, sengketa pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang berada dalam satu perusahaan dilakukan melalui musyawarah yang dimediasi oleh satu atau lebih konsiliator yang bersifat netral¹³. Proses ini diatur dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999, yang memberikan peserta magang akses untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan mereka secara formal dan terstruktur. Dalam hal ini, peserta magang dapat menggunakan jalur arbitrase jika mereka merasa hak-hak mereka telah dilanggar.

Apabila semua upaya penyelesaian alternatif tersebut tidak membuahkan hasil, peserta magang juga berhak mengajukan gugatan ke pengadilan. Proses ini mirip dengan prosedur yang dilalui oleh pekerja konvensional, di mana peserta magang dapat mengajukan gugatan terkait pelanggaran hak-hak mereka, termasuk klaim atas upah yang belum dibayarkan atau kompensasi untuk pelanggaran yang terjadi.

Walaupun terdapat kesamaan dalam jalur penyelesaian sengketa yang dapat diakses oleh peserta magang dan pekerja konvensional, peserta magang sering kali menghadapi tantangan tersendiri. Mereka mungkin kurang mengetahui hak-hak mereka dan bagaimana cara mengakses mekanisme hukum yang tersedia. Oleh karena itu, penting untuk melakukan sosialisasi mengenai hak-hak hukum dan prosedur penyelesaian sengketa agar peserta magang lebih memahami dan mampu memanfaatkan upaya hukum secara efektif.

Secara keseluruhan, peserta magang MBKM dapat menggunakan jalur penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang sama dengan pekerja konvensional, melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan gugatan. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang hak-hak serta mekanisme yang ada akan sangat bermanfaat bagi peserta magang dalam menuntut keadilan dan perlindungan hak-hak mereka di dunia kerja.

Hak-hak yang Dapat Dituntut oleh Peserta Magang MBKM

Kewajiban mitra magang untuk mematuhi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik

¹³ Republik Indonesia, "Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa" (1999).

Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri¹⁴. Berdasarkan itu Peserta magang MBKM memiliki hak-hak tertentu yang dapat mereka tuntut dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perlindungan terhadap hak-hak ini sangat penting untuk memastikan kesejahteraan dan kepentingan peserta magang selama mereka menjalani program tersebut. Berikut adalah hak-hak yang dapat dituntut oleh peserta magang MBKM:

a. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peserta magang berhak memperoleh perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang mengharuskan penyelenggara magang untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pihak penyedia magang harus memberikan informasi mengenai potensi risiko serta langkah-langkah pencegahan yang harus diambil untuk melindungi peserta magang¹⁵. Selain itu, peserta juga berhak mendapatkan alat pelindung diri (APD) yang sesuai untuk menjaga diri dari bahaya yang mungkin muncul selama masa magang.

b. Hak atas Kompensasi Finansial

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 mereka¹⁶.

c. Hak atas Kesejahteraan

Peserta magang berhak mendapatkan kesejahteraan, termasuk akses ke fasilitas dan layanan yang mendukung kesehatan fisik dan mental. Penyedia magang diharapkan dapat menyediakan layanan kesehatan serta program

¹⁴ Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi, *Panduan Singkat Magang Dan Studi Independen Bersertifikat Untuk Mahasiswa*.

¹⁵ Republik Indonesia, "Undang-Undang (UU) Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja" (1970).

¹⁶ Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (2003), [https://peraturan.bpk.go.id/Download/31128/UU Nomor 13 Tahun 2003.pdf](https://peraturan.bpk.go.id/Download/31128/UU%20Nomor%2013%20Tahun%202003.pdf).

kesejahteraan lainnya, guna memastikan peserta magang dapat menjalani aktivitas mereka dengan baik dan sehat¹⁷.

d. Hak untuk Mendapatkan Pelatihan dan Pengembangan

Peserta magang MBKM berhak untuk memperoleh pelatihan yang berkualitas dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Penyedia magang harus memberikan kesempatan kepada peserta untuk belajar dan mendapatkan pengalaman yang bermanfaat. Hal ini sejalan dengan tujuan program magang yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta¹⁸.

e. Hak untuk Menuntut Perlindungan Hukum

Peserta magang memiliki hak untuk mengajukan tuntutan jika hak-hak mereka dilanggar. Dalam hal ini, mereka dapat memanfaatkan jalur penyelesaian sengketa yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Peserta magang yang merasa hak-haknya tidak dihormati dapat mengajukan keluhan kepada lembaga terkait untuk memperoleh perlindungan hukum dan keadilan¹⁹. Secara keseluruhan, hak-hak ini harus dihormati dan dilindungi oleh semua pihak yang terlibat dalam program magang MBKM. Pemahaman yang baik tentang hak-hak ini sangat penting bagi peserta magang agar mereka dapat menjalani program dengan aman dan memberikan manfaat.

Langkah-langkah Konkret yang Dapat Diambil

Peserta magang MBKM perlu menyadari langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk melindungi hak-hak mereka dan menuntut keadilan dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Langkah-langkah berikut dirancang untuk membantu peserta magang memanfaatkan hak-hak yang ada secara efektif:

a. Mengenali dan Memahami Hak-Hak

Peserta magang harus mulai dengan mengenali dan memahami hak-hak yang dimiliki berdasarkan peraturan hukum yang berlaku. Ini mencakup hak atas keselamatan kerja, kesehatan, kompensasi, dan kesejahteraan.

¹⁷ Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.

¹⁸ Ketenagakerjaan.

¹⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pemahaman yang mendalam mengenai hak-hak ini akan memungkinkan peserta magang untuk menuntut perlindungan yang layak²⁰.

b. Melakukan Dokumentasi yang Teliti

Selama menjalani masa magang, peserta harus secara teliti mendokumentasikan semua aspek yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, seperti jam kerja, kondisi kerja, komunikasi dengan atasan, serta setiap pelanggaran yang terjadi. Dokumentasi yang lengkap akan berfungsi sebagai bukti yang kuat jika peserta magang perlu mengajukan keluhan atau tuntutan di kemudian hari²¹.

c. Mengajukan Keluhan Secara Internal

Jika peserta magang merasa hak-haknya terlanggar, langkah pertama yang dapat diambil adalah mengajukan keluhan kepada penyedia magang secara internal. Mereka harus melaporkan masalah tersebut kepada atasan langsung atau bagian sumber daya manusia (HRD) untuk mencari solusi yang lebih baik sebelum mengambil langkah formal.

d. Memanfaatkan Jalur Penyelesaian Sengketa

Apabila keluhan internal tidak memadai atau tidak mendapatkan respon yang memuaskan, peserta magang dapat menggunakan jalur penyelesaian sengketa yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ini mencakup proses mediasi, konsiliasi, atau arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan dengan pihak penyedia magang. Peserta perlu mengetahui lembaga yang berwenang dan prosedur yang harus diikuti dalam proses ini.

e. Konsultasi dengan Lembaga Bantuan Hukum

Jika peserta magang menghadapi kesulitan dalam proses pengaduan atau merasa memerlukan bantuan hukum, mereka dapat berkonsultasi dengan lembaga bantuan hukum atau organisasi yang fokus pada perlindungan hak-hak pekerja. Lembaga tersebut dapat memberikan nasihat dan dukungan yang diperlukan untuk membantu peserta magang dalam menghadapi situasi yang mereka hadapi²².

f. Mendapatkan Dukungan dari Organisasi Pekerja

²⁰ Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.

²¹ Johan Wahyudi, "Dokumen Elektronik Sebagai Alat Bukti Pada Pembuktian Di Pengadilan," *Perspektif* XVII, no. 2 (2012): 118-26.

²² Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum" (2011).

Peserta magang juga dapat mencari dukungan dari organisasi pekerja atau serikat buruh. Organisasi ini sering memiliki pengalaman dalam menangani isu-isu ketenagakerjaan dan dapat membantu peserta magang dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Dengan dukungan tersebut, peserta magang dapat memiliki posisi yang lebih kuat dalam menuntut keadilan²³.

g. Mempelajari dan Mengadvokasi Kebijakan Perusahaan

Peserta magang sebaiknya mempelajari kebijakan perusahaan mengenai magang dan ketenagakerjaan. Dengan memahami kebijakan tersebut, peserta magang MBKM dapat lebih efektif dalam mengadvokasi hak-hak mereka. Selain itu, peserta juga dapat terlibat dalam dialog dengan manajemen mengenai kebijakan ini untuk memastikan perlindungan yang lebih baik bagi semua peserta magang di masa mendatang.

Kesimpulan

Perlindungan hukum bagi peserta magang MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) sangat penting untuk memastikan hak-hak mereka terlindungi selama mengikuti program magang. Berdasarkan UUD 1945 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, peserta magang berhak atas pekerjaan yang layak, perlakuan adil, dan lingkungan kerja yang aman. Selain itu, Indonesia mengacu pada konvensi internasional dari ILO yang melindungi pekerja muda. Meskipun ada regulasi yang mendukung, tantangan muncul karena minimnya pengetahuan peserta magang tentang hak-hak mereka. Oleh karena itu, penting bagi peserta magang untuk memahami hak-hak tersebut dan memanfaatkan mekanisme penyelesaian sengketa yang ada, serta meningkatkan sosialisasi mengenai hak-hak hukum agar mereka dapat melindungi kepentingan mereka dan mendapatkan pengalaman positif selama magang.

Daftar Pustaka

Buku

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka*, 2020.

²³ Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh" (2000).

Dr. Susanti Adi Nugroho, S.H., M.H. "Manfaat Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa." Kencana, 2019.
<https://books.google.co.id/books?id=tKbJDwAAQBAJ&lpg=PP1&ots=kjJCJIloS5&dq=mediasi pdf&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>.

Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi. *Panduan Singkat Magang Dan Studi Independen Bersertifikat Untuk Mahasiswa*. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2021.
<https://drive.google.com/file/d/1Wy-MBoQqUnZNShNwnIao5aBA42PF0RYF/view>.

Jurnal

Agista, Rindika Triananda, and Siti Ngaisah. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan." (*Journal of Police and Law Enforcement*) 1, no. 1 (2023): 48–60.
<https://jurnal.fhubhara.com/index.php/derecht/article/view/164>.

Devie. "Analisis Yuridis Kekuatan Hukum Memorandum Of Understanding Yang Timbul Karena Hubungan Perdata Internasional Antara Indonesia Dan Australia" 5, no. 2 (2020): 46–56.

Wahyudi, Johan. "Dokumen Elektronik Sebagai Alat Bukti Pada Pembuktian Di Pengadilan." *Perspektif XVII*, no. 2 (2012): 118–26.

Internet

Wiyoga, Pandu. "Dijanjikan Kerja Magang Di Jerman, Mahasiswa Indonesia Jadi Korban Eksploitasi." Kompas Id, 2024.
<https://www.kompas.id/baca/internasional/2024/03/20/dijanjikan-kerja-magang-di-jerman-mahasiswa-indonesia-jadi-korban-eksploitasi>.

Peraturan Perundang Undangan

Agista, Rindika Triananda, and Siti Ngaisah. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan." (*Journal of Police and Law Enforcement*) 1, no. 1 (2023): 48–60.
<https://jurnal.fhubhara.com/index.php/derecht/article/view/164>.

Devie. "Analisis Yuridis Kekuatan Hukum Memorandum Of Understanding

Yang Timbul Karena Hubungan Perdata Internasional Antara Indonesia Dan Australia" 5, no. 2 (2020): 46–56.

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka*, 2020.

Dr. Susanti Adi Nugroho, S.H., M.H. "Manfaat Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa." Kencana, 2019.
<https://books.google.co.id/books?id=tKbJDwAAQBAJ&lpg=PP1&ots=kjJCJIloS5&dq=mediasi pdf&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>.

ILO. Minimum Age Convention (K138) (1973).

— — —. Worst Forms of Child Labour Convention (K182) (1999).

Indonesia, Republik. Undang-undang (UU) Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (1970).

— — —. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (2004).

— — —. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (2000).

Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi. *Panduan Singkat Magang Dan Studi Independen Bersertifikat Untuk Mahasiswa*. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2021.
<https://drive.google.com/file/d/1WY-MBoQqUnZNSHNwnIao5aBA42PF0RYF/view>.

Ketenagakerjaan, Menteri. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri (2020).

Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003).
[https://peraturan.bpk.go.id/Download/31128/UU Nomor 13 Tahun 2003.pdf](https://peraturan.bpk.go.id/Download/31128/UU%20Nomor%2013%20Tahun%202003.pdf).

— — —. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum (2011).

— — —. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (1999).

Wahyudi, Johan. "Dokumen Elektronik Sebagai Alat Bukti Pada Pembuktian Di Pengadilan." *Perspektif* XVII, no. 2 (2012): 118–26.

Wiyoga, Pandu. "Dijanjikan Kerja Magang Di Jerman, Mahasiswa Indonesia Jadi Korban Eksploitasi." Kompas Id, 2024.
<https://www.kompas.id/baca/internasional/2024/03/20/dijanjikan-kerja-magang-di-jerman-mahasiswa-indonesia-jadi-korban-eksploitasi>.