



ISSN Print: 2085-2339  
ISSN Online: 2654-7252

# Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan

**Editorial Office:** Fakultas Hukum, Universitas Pamulang,  
Jalan Surya Kencana No. 1, Pamulang Barat, Tangerang Selatan 15417, Indonesia.  
Phone/ Fax: +6221-7412566  
E-mail: [dinamikahukum\\_fh@unpam.ac.id](mailto:dinamikahukum_fh@unpam.ac.id)  
Website: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks>

## Perlindungan Hukum Terhadap Mahasiswa Magang Yang Dipekerjakan Sebagai Buruh Dalam Perspektif Ketenagakerjaan

Virliana Wahyuningsih<sup>a</sup> Anang Dony Irawan<sup>b</sup>

- a. Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya E-mail: [virlianawahyu@gmail.com](mailto:virlianawahyu@gmail.com)  
b. Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya, E-mail: [anangdonyirawan@um-surabaya.ac.id](mailto:anangdonyirawan@um-surabaya.ac.id)

Article	Abstract
<p>Received: Jan 02, 2024; Reviewed: Jan 25, 2024; Accepted: Feb 03, 2024; Published: Mar 31, 2024</p>	<p>Penelitian ini mengeksplorasi perlindungan hukum bagi mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh, dengan meninjau Undang-Undang Cipta Kerja. Fokusnya adalah kesenjangan antara aturan hukum dan praktik lapangan dalam pemagangan, serta memberikan rekomendasi kebijakan untuk memperkuat perlindungan buruh di Indonesia. Penelitian ini menerapkan metode hukum yuridis normatif yang menggunakan pendekatan historis dengan fokus pada peristiwa masa lalu. Pendekatan ini memanfaatkan sumber sejarah untuk memahami perkembangan regulasi terkait isu yang diteliti. Mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh memiliki hak-haknya sendiri sama dengan diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk upah adil, perlindungan sosial, dan perlindungan hukum. Namun, terdapat ketidaksesuaian antara ketentuan hukum dan penerapannya di dunia nyata, terutama terkait upah tidak memadai, jam kerja berlebihan, perlindungan kesehatan, keselamatan dan ketidakpatuhan. Memperkuat perlindungan hukum bagi mahasiswa magang yang bekerja sangat penting untuk menjamin perlindungan yang adil dan sesuai hukum sesuai dengan regulasi yang berlaku, memerlukan keterlibatan aktif kampus dalam pemahaman hukum, dukungan, dan penyelesaian pelanggaran hak. Dalam menanggapi pelanggaran hak-haknya, mahasiswa magang memiliki opsi litigasi dan non-litigasi sebagai jalur penyelesaian. Peran kampus juga sangat krusial, baik dalam memberikan pemahaman kepada mahasiswa magang tentang hak-hak mereka, memberikan pendampingan hukum, dan mengambil langkah untuk melaporkan ke pihak yang berwenang apabila terdapat pelanggaran hak.</p> <p><b>Kata kunci:</b> perlindungan hukum; mahasiswa magang, buruh; ketenagakerjaan.</p> <p><i>This research explores the legal protection for student interns employed as laborers, by examining the Job Creation Law. The focus is on the gap between legal regulations and field practices in internships, along with providing policy recommendations to strengthen labor protection in Indonesia. The study employs a normative juridical method using a historical approach, focusing on past events to comprehend the development of regulations concerning the examined issue. Student interns employed as</i></p>

*laborers have their own rights as stipulated by the Employment Law, including fair wages, social protection, and legal protection. However, discrepancies exist between legal provisions and their real-world application, particularly concerning inadequate wages, excessive working hours, health and safety protection, and non-compliance. Strengthening legal protection for working student interns is crucial to ensure fair and legally compliant protection under prevailing regulations, requiring active involvement from educational institutions in legal understanding, support, and resolution of rights violations. In responding to these rights violations, student interns have options for both litigation and non-litigation as avenues for resolution. The role of educational institutions is pivotal in providing students with an understanding of their rights, legal support, and taking steps to report to the relevant authorities in cases of rights violations.*

**Keywords:** *legal protection; internship; laborer, manpower.*

## PENDAHULUAN

Prinsip negara hukum Indonesia tercermin dalam peraturan perundang-undangan yang memberikan panduan kepada Warga Negara dalam segala aktivitas mereka, termasuk dalam dunia kerja. Setiap penduduk dalam suatu negara memiliki kontribusi penting dalam menjaga dan memelihara status sebagai negara yang berdasarkan hukum (Putra Samudra & Dony Irawan, 2022). Tiap tahun jumlah tenaga kerja di Indonesia terus bertambah, termasuk kontribusi besar dari lulusan perguruan tinggi. Meskipun bertambahnya angkatan kerja dari lulusan sarjana, Indonesia masih menghadapi tantangan dalam hal kualitas tenaga kerja. Daya saing yang rendah, baik dari segi pendidikan maupun keterampilan, serta rendahnya kualifikasi perbandingan tenaga kerja Indonesia dengan tenaga kerja dari negara lain (Hikmat, 2023). Berbicara mengenai pemagangan di Indonesia, ditengah periode industri 4.0 yang dicirikan oleh kemajuan teknologi, telah mengubah dunia kerja menjadi lebih kompetitif. Program magang telah menjadi salah satu jembatan utama bagi mahasiswa dan pencari pekerjaan untuk memasuki dunia profesional (Adzemi et al., 2017). Setiap tahun, hampir semua perguruan tinggi di Indonesia mengirim mahasiswa mereka untuk menjalani magang di instansi pemerintah atau perusahaan swasta. Hal ini umumnya dilakukan untuk memberikan mahasiswa pengalaman serta pemahaman mengenai lingkungan dan tata cara kerja yang akan mereka hadapi setelah menyelesaikan studi di perguruan tinggi (Soplintila, 2019).

Dalam konteks hukum, magang mengacu pada aspek dari rencana pelatihan yang diberlakukan secara menyeluruh di suatu lembaga pelatihan. Magang bertujuan untuk menjalin hubungan antara lingkungan kerja dan institusi pendidikan tinggi (Sitepu, 2020). Dalam situasi ini, peserta magang terlibat secara aktif di bawah pengawasan serta bimbingan dari instruktur atau tenaga kerja yang memiliki pengalaman yang lebih luas dalam menghasilkan barang atau memberikan layanan di perusahaan (Saida Arifatus Sania, 2022). Peserta magang dari kalangan mahasiswa merupakan komponen penting dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia suatu negara (Umbara, 2022). Program magang diselenggarakan berdasarkan perjanjian tertulis antara peserta magang dan pengusaha yang minimal mencakup hak, kewajiban, dan durasi magang (Agusmidah et al., 2020). Seperti pada Program Kampus Merdeka, bagian dari program Merdeka Belajar, memberikan dampak yang cukup besar terhadap mobilitas data mahasiswa magang yang melibatkan diri dalam program ini tidak

hanya memberikan mahasiswa magang pengalaman praktis di dunia kerja, tetapi juga meningkatkan potensi perkembangan karir mereka. MBKM memfasilitasi mahasiswa untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan praktis sesuai dengan bidang studi masing-masing, sekaligus membangun jaringan profesional serta hubungan yang bermanfaat. Selain itu, keterlibatan dalam pekerjaan sebagai buruh juga dapat memberikan dampak positif terhadap aspek finansial mahasiswa. Dengan memahami dan merasakan dinamika dunia kerja secara langsung, mahasiswa magang dapat meningkatkan tingkat adaptabilitas mereka terhadap tuntutan pasar kerja. Pada akhirnya, kontribusi program MBKM sangat penting untuk mempersiapkan mahasiswa magang sebagai calon pekerja yang siap bersaing dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif.

Praktik magang bukan hanya sebuah langkah penting dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia suatu negara, tetapi juga sebuah jendela yang terbuka lebar untuk memahami dunia pekerjaan yang sesungguhnya (Amril et al., 2022). Melalui program magang, mahasiswa memperoleh pengetahuan yang jarang ditemukan dalam buku teks atau kelas kuliah. Adapun program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Indonesia memiliki dampak yang signifikan terhadap mobilitas mahasiswa magang. Dalam upaya ini untuk meningkatkan pergerakan mahasiswa magang secara keseluruhan. Program ini memberikan akses kepada mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja yang lebih luas, memperluas jaringan profesional mereka, serta meningkatkan keterampilan dan pemahaman mereka terhadap lingkungan kerja secara global. Selain itu, MBKM mendorong partisipasi mahasiswa dalam berbagai bentuk pengalaman belajar termasuk magang yang secara keseluruhan akan meningkatkan mobilitas mereka dengan peningkatan wawasan dan ketrampilan yang diperoleh dari pengalaman tersebut. Menurut situs web resmi Kemendikbudristek, lebih dari 250 perusahaan telah terdaftar sebagai mitra MSIB sampai bulan Juni 2022. Dalam artikel jurnal yang dikarang oleh Abdul Rahman, disebutkan bahwa mayoritas mahasiswa, yakni sekitar 90,82% dari total 8.402 mahasiswa, merasa puas dengan beragam mitra industri yang tersedia (Rahman et al., 2023). Akan tetapi, terdapat jumlah yang cukup signifikan, yaitu 9,17% mahasiswa, yang merasa tidak puas dengan pilihan industri tersebut.

Perlu diingat bahwa perjanjian magang penting dan harus didasarkan dengan perjanjian tertulis yang pihak-pihaknya telah ditentukan yaitu peserta magang dengan penyelenggara magang yang selanjutnya diatur berdasarkan Pasal 22 ayat (2) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang

*“Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan”*

(Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Diketahui pada era saat ini, ketika persaingan di dunia kerja semakin kompetitif, praktik magang menjadi jembatan penting bagi mahasiswa dan para pencari pekerjaan untuk memasuki dunia profesional. Program magang tidak hanya memberikan pengalaman praktis kepada mahasiswa, tetapi juga berpotensi mendukung hubungan bilateral antarnegara (Agusmidah et al., 2020). Ditemukan kekosongan hukum dalam literatur penelitian sebelumnya mengenai perlindungan hukum bagi mahasiswa magang yang memfokuskan pada aspek perlindungan represif. Studi sebelumnya menyoroti perlindungan hukum preventif yang terbatas bagi

mahasiswa magang, seperti jaminan sosial dan ketentuan waktu magang, namun tidak mengeksplorasi aspek perlindungan hukum yang lebih luas atau represif yang melindungi hak-hak mahasiswa magang (P & Amany, 2020). Selain itu, beberapa penelitian terbatas pada aspek tertentu dari kebijakan magang di Indonesia, terutama pada daerah geografis tertentu dan rentang waktu yang terbatas, tanpa melibatkan Undang-Undang Cipta Kerja dalam konteks analisisnya. Terdapat celah atau kekosongan dalam penelitian mengenai perlindungan hukum dan implementasi kebijakan yang merangkum aspek perlindungan represif bagi mahasiswa magang, serta integrasi konteks Undang-Undang Cipta Kerja dalam studi tersebut. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, dapat dijadikan peluang penelitian lebih lanjut, yaitu belum adanya kajian komprehensif mengenai bentuk perlindungan hukum mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh dalam kerangka hukum ketenagakerjaan yang berlaku sekarang, yaitu Undang-Undang Cipta Kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud mengisi gap research tersebut dengan menganalisis lebih dalam isu perlindungan hukum mahasiswa magang sebagai buruh ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2023 dan segala peraturan yang berasal dari Undang-Undang tersebut yang belum dikaji secara mendalam pada penelitian hukum sebelumnya (Triananda Agista et al., 2023). Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wacana keilmuan terkait dinamika perlindungan buruh di Indonesia dan memberikan rekomendasi kebijakan aktual agar pengaturan perlindungan mahasiswa magang sebagai buruh dapat lebih efektif ke depannya (Matindas, 2018).

Dari kronologi tersebut, penulis tertarik untuk menjadikannya bahan dalam penelitian karena terdapat kesenjangan antara *das sollen* yaitu hak dan kewajiban dalam menjalankan magang menurut hukum yang tertulis dalam peraturan hukum dibandingkan dengan fakta-fakta yang terjadi di masyarakat atau *das sein* (Hambali, 2018). Seperti telah dijelaskan sebelumnya, pelaksanaan program magang yang tidak sejalan atau melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku berpotensi menimbulkan akibat negatif atau bahkan dapat mengarah pada tindakan eksploitasi terhadap peserta magang (Aina, 2022). Ketika aturan magang tidak dipatuhi, maka peserta magang yang seharusnya mendapat perlindungan justru berisiko menjadi pihak yang dieksploitasi oleh perusahaan atau instansi tempat mereka magang. Pentingnya menjaga kenyamanan dan keamanan semua individu dalam suatu masyarakat merupakan esensi dari larangan terhadap diskriminasi (Imayah et al., 2023). Berdasarkan permasalahan terkait perlindungan hukum mahasiswa magang sebagai buruh, penulis merumuskan judul penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Mahasiswa Magang yang Dipekerjakan sebagai Buruh Menurut Perspektif Ketenagakerjaan”. Dengan adanya hal ini, para mahasiswa yang akan melaksanakan program magang sangat disarankan untuk mendalami dan mempelajari lebih detail mengenai program magang yang akan dijalani, seperti peraturan, hak dan kewajibannya sebelum melaksanakan magang.

## PERMASALAHAN

Permasalahan dalam artikel ini adalah *Pertama*, bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh menurut perspektif ketenagakerjaan? *Kedua*, bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan mahasiswa magang apabila dipekerjakan sebagai buruh?

## METODOLOGI

Penelitian hukum ini menerapkan metode hukum yuridis normatif dengan fokus pada analisis peristiwa historis yang telah terjadi. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan peristiwa masa lalu dengan menggunakan bukti-bukti dan sumber-sumber pendekatan historis (*Historical Approach*) dalam penelitian ini melibatkan eksplorasi latar belakang topik yang dipelajari dan evolusi regulasi terkait isu yang sedang diselidiki. Bahan hukum sekunder yaitu sumber hukum meliputi berbagai materi seperti buku hukum, jurnal yang membahas prinsip-prinsip dasar hukum, perspektif ahli hukum atau teori hukum, hasil penelitian hukum, referensi kamus hukum, serta ensiklopedia hukum (Deassy J.A. Hehanussa, Margie Gladies Sopacua et al., 2023).

## PEMBAHASAN

### **Bentuk Perlindungan Hukum Mahasiswa Magang yang Dipekerjakan Sebagai Buruh Menurut Ketenagakerjaan**

Mahasiswa dalam maknanya dapat dikatakan sebagai seseorang yang menempuh Pendidikan tinggi guna untuk menuntut ilmu serta bisa diselenggarakan di dalam maupun diluar negeri. Mahasiswa seringkali dipandang sebagai seorang yang kritis dan berintelektual serta mempunyai kecerdasan yang tinggi dibanding seseorang yang tidak menempuh Pendidikan tinggi. Hukum dalam Masyarakat berperan sebagai alat untuk menjaga keteraturan sehingga kebutuhan serta kepentingan masyarakat dapat dijaga dalam hubungannya yang saling terkait (Aulia, 2019). Secara umum terdapat hak-hak mahasiswa magang yang disebutkan sehingga harus diakui dan harus dijamin oleh perusahaan. Hak-hak tersebut mencakup hak untuk mendapatkan pekerjaan, hak atas kompensasi yang adil, hak untuk berorganisasi dan berkumpul, serta hak atas keamanan dan perlindungan kesehatan di lingkungan kerja. Namun, dalam konteks mahasiswa magang, implementasi dan pengakuan terhadap hak-hak ini dapat bervariasi tergantung pada peraturan, kebijakan, dan perjanjian antara penyelenggara magang dan mahasiswa. Oleh karena itu, menjadi sangat signifikan untuk memperhatikan bahwa setiap negara atau institusi pendidikan bisa saja memiliki aturan yang berbeda dalam mengakui dan melindungi hak-hak mahasiswa magang itu sendiri. Pada dasarnya mencakup perlindungan terhadap hak-hak normatif mahasiswa dalam menjalankan kegiatan akademik, penelitian, dan kemahasiswaan lainnya di kampus. Konsep perlindungan hukum bagi mahasiswa bertujuan untuk menciptakan iklim yang kondusif demi terselenggaranya tridharma perguruan tinggi tanpa rasa takut ataupun terintimidasi. Baik oleh sesama mahasiswa, pengelola kampus, ataupun pihak eksternal lainnya termasuk Perusahaan.

Berkaitan dengan kewajiban penyelenggara magang dalam memastikan bahwa lingkungan kerja dan kegiatan magang tidak mengancam keselamatan dan kesehatan mahasiswa magang. Hal ini mencakup pemantauan, evaluasi, dan regulasi yang memastikan kondisi kerja yang aman, pengawasan terhadap perlindungan hak tenaga kerja, serta pencegahan terhadap eksploitasi, pelecehan atau bahkan jam kerja yang tak wajar mungkin bisa terjadi selama program magang. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi

mahasiswa magang harus mencakup berbagai aspek baik terkait dengan hubungan kerja maupun kondisi kerja agar kepentingan mereka terjaga dan terlindungi dengan baik selama menjalani program magang. Ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya, khususnya Pasal 21 hingga Pasal 29 yang memuat ketentuan tentang magang, tetap berlaku karena tidak mengalami perubahan atau pencabutan oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Penggunaan tenaga kerja dari kalangan mahasiswa merupakan upaya untuk memanfaatkan sumber daya manusia dalam praktik kerja. Ini terdapat dalam peraturan-peraturan, seperti Pasal 21 hingga Pasal 29 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Willa Wahyuni, 2022).

Pemagangan merupakan salah satu bentuk pemanfaatan tenaga kerja mahasiswa. Pemanfaatan tenaga kerja mahasiswa dapat dilakukan oleh berbagai pihak, baik oleh perguruan tinggi, perusahaan, maupun organisasi non-pemerintah. Pemagangan memiliki 2 perspektif, yaitu perspektif menurut DIKTI dan perspektif menurut ketenagakerjaan. Kedua perspektif ini memiliki persamaan dan perbedaan. Pemagangan menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI) dan Ketenagakerjaan memiliki pendekatan yang berbeda dalam mengatur dan menangani praktik pemagangan. DIKTI cenderung mengatur program magang sebagai bagian dari kurikulum pendidikan tinggi untuk memberikan pengalaman praktis kepada mahasiswa dalam lingkungan kerja sesuai dengan bidang studinya. Dasar hukum DIKTI terkait program magang antara lain diatur dalam Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi saat ini bertanggung jawab terhadap sistem pendidikan nasional, termasuk kurikulum pendidikan tinggi.

Di sisi lain, dalam perspektif ketenagakerjaan yang sekarang diwakili oleh Undang-Undang Cipta Kerja, pemagangan diatur sebagai bagian dari program pelatihan kerja yang bertujuan memberikan pengalaman kerja kepada individu untuk meningkatkan keterampilan kerja dan kemampuan serta memperluas pemahaman mereka terhadap lingkungan kerja yang pada dasarnya untuk seseorang yang telah lulus dari bangku kuliah. Kedua perspektif ini memiliki peran dan tujuan yang berbeda dalam mengatur pemagangan, yang satu terkait dengan pengembangan kurikulum pendidikan tinggi dan yang lainnya menitikberatkan pada aspek pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan kerja individu. Dalam implementasinya, kedua perspektif ini berpotensi berdampingan dan saling melengkapi untuk memberikan pengalaman yang lebih luas dan holistik bagi mahasiswa dan peserta magang. Walaupun keduanya disebut sebagai "program magang", namun inisiatif yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) memiliki jalannya masing-masing (Permata Adinda, 2022).

Negara perlu memberikan perlindungan kepada buruh melalui intervensi pemerintah yang melibatkan pembuatan peraturan yang mengikat bagi buruh dan majikan, serta pengawasan terhadap proses hubungan industrial (Anna Triningsih, 2020). Pekerja telah mengalami kemajuan yang berarti dari waktu ke waktu. Pada masa kolonial, buruh tidak dianggap sebagai subjek hukum yang mandiri. Namun, pada masa kemerdekaan dan masa reformasi, buruh mulai dianggap sebagai subjek hukum yang mandiri dan memiliki hak-hak yang harus dilindungi. (Septia & Supriyo, 2023).

**Tabel 1 : Perbandingan Pemagangan**

Aspek	Menurut DIKTI (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi)	Menurut Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja
Pengertian	Proses penyelenggaraan pelatihan kerja secara terstruktur dan sistematis yang didasarkan atas kesepakatan antara perguruan tinggi, pemerintah, atau dunia usaha/industri, dan peserta magang untuk memperoleh kompetensi kerja tertentu.	Proses penyelenggaraan pelatihan kerja secara terstruktur dan sistematis yang didasarkan atas hubungan kerja antara pemegang dengan pengusaha untuk memperoleh kompetensi kerja tertentu
Peserta	Mahasiswa, dosen, atau tenaga kependidikan di perguruan tinggi.	Pekerja yang memenuhi syarat tertentu.
Penyelenggara	Perguruan tinggi, pemerintah, atau dunia usaha/industri.	Pengusaha, penyelenggara pelatihan kerja, atau perguruan tinggi.
Periode	Paling lama 1 tahun	Paling lama 1 tahun
Hak Peserta	Mendapatkan bimbingan dan pelatihan dari penyelenggara, mendapatkan sertifikat dari penyelenggara, dan mendapatkan pengakuan capaian pembelajaran dari perguruan tinggi.	Mendapatkan upah, jaminan sosial tenaga kerja, bimbingan dan pelatihan dari pengusaha, dan sertifikat dari pengusaha.
Kewajiban Peserta	Mematuhi peraturan dan ketentuan yang ada di tempat magang, menjaga nama baik perguruan tinggi, dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh penyelenggara.	Menjalankan peraturan dan ketentuan yang ada di tempat magang, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pengusaha.

Source: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Didasarkan pada penjelasan sebelumnya bahwa ada perbedaan aturan pemagangan oleh DIKTI dan Kementerian Ketenagakerjaan hal ini berdampak pada perbedaan skema, kurikulum, dan perlindungan hukum untuk peserta magang. Pemagangan DIKTI lebih tertuju pada pembelajaran sedangkan Kemenaker untuk persiapan ke dunia kerja. Akibat perbedaan ini, perlindungan hukum untuk mahasiswa peserta magang program DIKTI/Kampus dirasa masih belum maksimal dan lengkap. Ada potensi terjadinya kekosongan hukum bagi mahasiswa magang apabila yang bersangkutan mengalami persoalan hukum terkait hak dan perlindungannya sebagai peserta magang di suatu perusahaan atau instansi. Seharusnya perlu ada penyesuaian yang lebih baik antara peraturan pemagangan oleh DIKTI dan Kemenaker agar perlindungan bagi mahasiswa magang lebih terjamin.

Relasi antara peserta magang dan perusahaan tempat magang kerap tidak seimbang, tidak setara dengan relasi pekerja dan pemberi kerja pada umumnya. Pihak perusahaan atau pemberi kerja cenderung memiliki dominasi atau pengendalian lebih dalam menentukan mekanisme hubungan dengan peserta magang. Hal ini disebabkan karena peserta magang seringkali dianggap lebih membutuhkan pihak perusahaan ketimbang sebaliknya. Situasi ini berakibat pada ketidakseimbangan posisi, di mana peserta magang memiliki sedikit sekali jaminan perlindungan secara hukum. Dengan demikian maka tujuan magang baik dari sisi akademik maupun kesiapan kerja dapat tercapai secara maksimal.

Secara historis, istilah "buruh" digunakan untuk menyebut mereka yang bekerja secara fisik atau mental dalam menjalankan tugas-tugas tertentu yang diwajibkan oleh majikan atau pemberi kerja. Dalam pandangan hukum, buruh memiliki hak-hak tertentu yang terkait dengan perlindungan, upah yang layak, dan keamanan kerja. Sejarah perkembangan hukum buruh menggambarkan evolusi hak dan perlindungan bagi para pekerja dalam berbagai sektor industri dan bidang pekerjaan. Pekerja atau buruh merupakan individu yang memegang peran krusial dalam menggambarkan perjalanan sejarah suatu bangsa. Namun sayangnya, tidak banyak yang mengetahui asal usul lahirnya pergerakan buruh dan terbentuknya serikat-serikat pekerja di tanah air (Tricahyono, 2020). Pada masa kemerdekaan, pengertian buruh mengalami perluasan. Hal ini dibuktikan dengan diundangkannya Peraturan hukum tertulis pada tahun 1969 yang mengatur prinsip-prinsip dasar terkait pekerjaan dan tenaga kerja, yang dimana buruh adalah individu yang melakukan pekerjaan dengan imbalan dalam bentuk upah atau kompensasi serupa lebih diperjelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang ini, buruh dianggap sebanding dengan pemasok bahan baku atau konsumen yang berada di luar lingkungan perusahaan, yang memiliki peran dalam mendukung operasional dan bisnis perusahaan. Buruh tidak dipandang sebagai unsur konstitutif internal yang menjadi bagian tak terpisahkan dari eksistensi perusahaan (Ahsan, 2019).

### **Perlindungan Hukum Terhadap Mahasiswa Magang yang Dipekerjakan Sebagai Buruh Menurut Perspektif Ketenagakerjaan**

Secara historis, konsep hubungan kerja berkembang dari perjanjian kerja yang terbentuk saat revolusi industri di Eropa. Hubungan kerja terjadi berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh melalui sebuah perjanjian kerja (Khairani, 2021). Periode ini mencatat perubahan besar dalam struktur pekerjaan masyarakat ketika banyak seseorang atau kelompok beralih dari sektor pertanian menuju sektor industri. Pada awalnya, buruh tidak memiliki kedudukan setara dengan majikan. Mereka dianggap sebagai alat produksi yang bisa diperlakukan layaknya alat produksi yang bisa diperjualbelikan. Majikan memiliki kekuasaan untuk mengendalikan pekerjaan buruh tanpa batas, yang seringkali mengakibatkan eksploitasi terhadap buruh. Munculnya gerakan buruh merupakan respons terhadap eksploitasi tersebut. Gerakan ini mengadvokasi hak-hak bagi buruh, seperti upah yang adil, jam kerja yang manusiawi, dan perlindungan sosial (Adha & Asikin, 2023). Sebagai tanggapan atas tuntutan gerakan buruh, pemerintah mulai mengeluarkan peraturan-peraturan yang mengatur hubungan kerja. Peraturan-peraturan ini bertujuan untuk melindungi buruh dari eksploitasi dan menciptakan hubungan kerja yang adil serta seimbang antara buruh dan majikan. Memang benar jika mahasiswa magang tidak diakui sebagai pekerja atau buruh karena tidak memiliki ikatan kerja formal dengan pengusaha. Namun dalam kenyataannya, mahasiswa magang sering kali diperlakukan sebagaimana buruh tanpa mendapatkan perlindungan hak-hak yang seharusnya. Kerap kali terlibat dalam jam kerja yang panjang, tidak mendapat upah yang memadai, serta kurangnya fasilitas kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja. Sebagai akibatnya, hal ini berlandaskan hukum Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja, mahasiswa magang memiliki kesempatan untuk dianggap



sebagai pekerja apabila terdapat tiga unsur hubungan kerja yang terpenuhi, yakni adanya perintah kerja, pembayaran upah, dan waktu kerja yang terstruktur. Hal tersebut menimbulkan kontra oleh masyarakat Indonesia. Sangat disayangkan, karena program magang seharusnya menjadi kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja dan belajar budaya di negara lain (Dirgantara & Asril, 2023). Dengan memenuhi ketiga unsur tersebut, maka secara *de facto* mahasiswa magang dianggap sebagai pekerja dan memiliki hak untuk dilindungi oleh perusahaan tempat mereka melakukan magang. Meskipun secara resmi mereka tidak diakui sebagai buruh, mereka memiliki hak yang seharusnya dijamin oleh perundang-undangan ketenagakerjaan, layaknya buruh pada umumnya. Jadi meskipun hubungan kerjanya tidak dalam bentuk kontrak formal, mahasiswa magang berhak mendapatkan payung regulasi perlindungan pekerja/buruh selama ia diperlakukan dan melakukan pekerjaan layaknya buruh.

Sebagaimana yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya yakni adanya indikasi ditimbulkannya kekosongan hukum terhadap mahasiswa magang. Karena secara umum makna magang menurut DIKTI dan menurut Ketenagakerjaan sudah berbeda. Sebagai akibat dari situasi tersebut, status hukum mahasiswa magang dianggap belum memadai. Kegiatan magang dianggap memberikan manfaat baik bagi peserta magang maupun penyelenggara magang seharusnya membuat mahasiswa magang dapat memperoleh pengalaman berharga. Sedangkan penyelenggara magang dapat menemukan bakat-bakat baru untuk menjadi pekerja terbaik dimasa yang akan datang. Program magang yang diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan dan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek) berjalan dengan mempertimbangkan persyaratan dan kelayakan mahasiswa magang serta penyelenggaraan program magang itu sendiri. Langkah ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mengintegrasikan kebutuhan pendidikan dengan tuntutan dunia industri. Dengan demikian, program magang dapat berjalan sesuai ketentuan yang berlaku dan tidak melanggar hukum (Hariri & Busyro, 2022). Situasi ini tidak hanya berlaku untuk program magang MBKM, tetapi juga berlaku untuk berbagai program magang yang diinisiasi oleh lembaga pendidikan secara independen. Hakekat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, serta memastikan kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil tanpa adanya diskriminasi, untuk mencapai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Perlindungan ini juga mempertimbangkan evolusi dunia usaha (Matindas, 2018).

Terdapat pendapat beberapa ahli yang menyatakannya seperti halnya menurut pernyataan Soetiono, perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan untuk melindungi warga dari kebijakan penguasa yang bertentangan dengan hukum yang berlaku. Tujuan utama dari upaya ini adalah untuk menciptakan keteraturan dan kedamaian sehingga individu dapat menikmati hak dan kehormatannya sebagai manusia (Wijayanti, 2018). Perlindungan dapat disebut sebagai perlindungan hukum apabila terdapat unsur-unsur berikut: Adanya pengayoman dari Pemerintah terhadap warga negaranya; Jaminan kepastian hukum; Berkaitan dengan hak-hak warganegara; dan Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya (JDIH Kabupaten Sukoharjo, 2023).

Perlindungan secara hukum dalam ranah ketenagakerjaan diatur oleh undang-undang serta regulasi terkait. Dalam hal perlindungan ketenagakerjaan, landasan utamanya adalah hukum ketenagakerjaan, yang dimaksudkan untuk melindungi hak-hak krusial para pekerja. Fokusnya adalah memastikan hubungan kerja terjadi tanpa adanya tekanan dari pihak yang memiliki kekuatan lebih besar terhadap pihak yang lebih rentan, dengan tujuan mewujudkan keseimbangan dan keselarasan di lingkungan kerja. Pasal 28D ayat (2) dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menggarisbawahi bahwa setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan sesuai dalam lingkungan kerja. Prinsip-prinsip perlindungan terhadap pekerja juga diakui, namun penekanan lebih diberikan pada upaya untuk memperluas kesempatan kerja, menyederhanakan regulasi, dan meningkatkan investasi serta pertumbuhan ekonomi. Melalui Undang-Undang Cipta Kerja, Pemerintah berusaha memperluas lapangan kerja dengan menyediakan berbagai insentif bagi pengusaha, agar mereka dapat menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Sementara itu, dalam konteks perlindungan pekerja juga memuat ketentuan mengenai perlindungan pekerja, seperti jaminan sosial, hak-hak pekerja, dan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Terhadap permasalahan tersebut, penulis berupaya menguraikan perlindungan hukum yang harus diberikan terhadap sejumlah hak bagi mahasiswa magang yang bekerja sebagai buruh. Adapun perlindungan hukum yang akan diterima oleh mahasiswa yaitu hak untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, uang saku, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial tenaga kerja.

Isi dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengatur tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juga menyinggung isu terkait perlindungan upah minimum, terutama dalam konteks mahasiswa yang sedang menjalani magang. Mahasiswa magang yang bekerja sebagai buruh memperoleh perlindungan hukum berdasarkan peraturan ketenagakerjaan karena status mereka sebagai pekerja/buruh. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah melalui pemberian upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai nilai terendah dari upah yang harus diterima oleh pekerja dari pengusaha. Tertera pada pasal 88E ayat (1) dalam Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan bahwa upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun di perusahaan yang bersangkutan. Hal ini mengindikasikan bahwa mahasiswa magang yang bekerja sebagai buruh seharusnya mendapatkan upah minimum, khususnya jika masa kerja mereka kurang dari satu tahun (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, 2023).

Upah minimum ini dianggap sebagai hak fundamental bagi pekerja atau buruh, yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya dengan layak. Dalam konteks mahasiswa magang yang sering menjalani program magang selama minimal 90 hari dan maksimal 180 hari, upah minimum menjadi penting sebagai jaminan akan penerimaan upah yang setidaknya mencukupi kebutuhan hidupnya (Sarah Selfina Kuhaty, 2021). Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh, termasuk mahasiswa magang yang dipekerjakan

sebagai buruh, dan hal ini harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur upah minimum.

Dengan mempertimbangkan hak ini, dalam praktiknya di lapangan, pembayaran upah minimum yang seharusnya dilakukan setiap bulan seringkali tidak dilaksanakan. Dampaknya, terlepas dari seringnya mereka bekerja dalam lingkungan kerja penuh waktu, mahasiswa magang akademik bahkan tidak mendapatkan hak uang saku sama sekali (Wulansari, 2023). Banyak dari mereka terlibat dalam pekerjaan penuh waktu tanpa mendapatkan upah dan hak-hak kerja yang sesuai. Mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh tidak hanya menerapkan pengetahuan teoritis yang dipelajari di kelas, tetapi juga memperoleh pengalaman praktis atau pengetahuan lapangan (*tacit knowledge*). Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman lapangan merupakan aspek yang tidak dapat diperoleh sepenuhnya melalui pendidikan di perguruan tinggi. Dalam konteks ini, mahasiswa yang menjalani magang seharusnya menerima upah jika tugas yang mereka tangani setara dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tetap.

Upah tersebut dapat dimanfaatkan untuk memenuhi keperluan hidupnya dan keluarganya dengan layak, serta meningkatkan kesejahteraannya. Namun, ada pandangan yang menyatakan bahwa mahasiswa magang tidak seharusnya menerima upah. Alasan di balik pandangan ini adalah bahwa mahasiswa magang masih dalam status sebagai mahasiswa dan magang adalah bagian dari kurikulum perkuliahan. Mahasiswa dianggap tidak bekerja untuk mendapatkan keuntungan, melainkan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan mereka. Pendapat ini sebenarnya keliru, mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh adalah pekerja yang memiliki hak-hak yang serupa dengan pekerja lainnya. Mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh berhak atas upah, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, jaminan sosial, dan hak-hak lain yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Dengan begitu, hak-hak mahasiswa magang dapat terpenuhi, dan mahasiswa magang dapat mendapatkan manfaat maksimal dari program magang mandiri.

Disusul dengan bentuk perlindungan hukum yang wajib di ketahui oleh mahasiswa magang yakni mengenai batasan maksimal waktu kerja 8 jam per hari. Pasal 77 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengatur bahwa waktu kerja untuk pekerja/buruh, termasuk mahasiswa magang yang bekerja, terdiri dari dua pilihan yaitu: 7 jam per hari dan total 40 jam dalam seminggu untuk jadwal kerja selama 6 hari dalam 1 minggu; atau 8 jam per hari dan total 40 jam dalam seminggu untuk jadwal kerja selama 5 hari dalam 1 minggu (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, 2023).

Pasal ini menegaskan bahwa waktu kerja bagi pekerja/buruh, termasuk mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh, dibatasi maksimal 7 jam sehari atau 8 jam sehari. Batasan waktu kerja ini penting untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh, termasuk mahasiswa magang. Pekerja/buruh yang bekerja terlalu lama dapat mengalami

kelelahan, stres, dan risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi. Namun mahasiswa magang juga harus memahami haknya apakah telah mematuhi perjanjian kerja bersama terkait batasan waktu kerja yang telah ditetapkan, sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja “Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Aturan mengenai waktu kerja dalam suatu perusahaan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jika terdapat perbedaan dalam ketentuan waktu kerja antara dokumen-dokumen tersebut, maka yang berlaku adalah ketentuan yang paling menguntungkan bagi pekerja/buruh. Diatur pula dalam Pasal 18 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 yang berbunyi “Waktu penyelenggaraan Pemagangan disesuaikan dengan jam kerja di Perusahaan” (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri 2020). Perjanjian kerja magang harus disusun secara tertulis dan diperlukan tandatangan dari kedua pihak yang terlibat, yaitu mahasiswa magang dan perusahaan yang menjadi tempat magang. Mahasiswa magang dapat pula menuntut haknya kepada pengusaha jika batasan waktu kerja dilanggar. Ketentuan pembatasan waktu kerja maksimal 8 jam per hari ini berlaku dan mengikat bagi mahasiswa magang yang dipekerjakan layaknya buruh di perusahaan mitra magangnya. Mahasiswa magang tidak boleh dipaksa bekerja melebihi 8 jam per harinya agar terhindar dari potensi *overworked* dan eksploitasi waktu kerja berlebihan.

### **Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Mahasiswa Magang Apabila Dipekerjakan Sebagai Buruh**

Pemahaman masyarakat serta minat terhadap isu-isu hukum dipengaruhi oleh aspek baik dan buruk dari topik dan permasalahan yang dibahas serta harus lebih diperkuat (Rahayu & Sulistyono, 2022). Berbicara mengenai pendampingan hukum adalah sistem yang membantu individu yang kurang memahami proses hukum dan perizinan, dengan tujuan mencegah terjadinya diskriminasi, kelalaian administratif, serta memberikan bantuan dalam pengurusan dokumen sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Wicaksana Prakasa & Supriyono, 2020). Pendampingan hukum dapat dilakukan oleh berbagai pihak, seperti lembaga hukum, organisasi masyarakat, atau pemerintah. Sementara itu, dalam konteks mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh tanpa memperoleh hak-hak yang seharusnya, mereka memiliki dua opsi dalam upaya hukum yaitu melalui metode litigasi dan non-litigasi, mahasiswa magang memiliki opsi untuk menegakkan hak-hak mereka. Dalam jalur litigasi, mereka dapat menggunakan sistem peradilan untuk menegaskan dan menuntut hak-hak tersebut. Sedangkan melalui jalur non-litigasi, mereka dapat memanfaatkan upaya seperti mediasi atau advokasi untuk menyelesaikan konflik atau mendapatkan pemulihan hak-hak mereka tanpa melalui proses pengadilan (Abdul Khakim, 2015).

Jalur Litigasi merupakan penyelesaian sengketa melalui pengadilan, dikenal sebagai "litigasi," adalah proses resmi di mana sengketa diselesaikan melalui proses pengadilan yang diatur dan diadili oleh hakim yang berwenang (Azharuddin Lathif and Habibat 2019). Jalur ini dilakukan secara gugatan perdata dan juga gugatan secara pidana.

Jalur Non Litigasi merupakan penyelesaian non litigasi adalah pendekatan yang berlawanan dengan litigasi, dimana sengketa diselesaikan di luar jalur pengadilan melalui mediasi, perdamaian, atau perancangan kontrak. Berikut jalur pada non litigasi yaitu pertama, dengan penyelesaian musyawarah dan mufakat adalah cara untuk melakukan penyelesaian sengketa antara pihak-pihak yang terlibat secara bersama-sama. Kedua, mengadukan pelanggaran hak-haknya kepada instansi terkait, seperti Dinas Ketenagakerjaan atau Kepolisian setempat. Ketiga, dengan meminta bantuan hukum dari organisasi non-pemerintah, seperti Lembaga Bantuan Hukum (LBH). LBH dapat memberikan bantuan hukum, baik secara gratis maupun berbayar.

Perlindungan hukum bagi mahasiswa magang akan melibatkan peran penting dari kampus. Kampus berperan sebagai pihak perantara yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak mahasiswa magang terlindungi ketika berinteraksi dengan perusahaan (Edi & Nuradi, 2021). Ini dapat diartikan sebagai usaha kampus dalam memastikan bahwa mahasiswa magang diperlakukan secara adil dan hak-hak mereka terpenuhi dalam konteks pekerjaan mereka. Kampus dapat melaksanakan upaya ini dengan berbagai cara yaitu pertama, sosialisasi dan edukasi kepada mahasiswa magang tentang hak-hak mereka. Kampus perlu menyelenggarakan kampanye pendidikan dan pemberian informasi kepada mahasiswa magang mengenai hak-hak yang diatur dalam peraturan hukum. Sosialisasi dapat dilakukan melalui berbagai media, seperti seminar, pelatihan, dan media massa. Kedua, pendampingan hukum kepada mahasiswa magang yang mengalami pelanggaran hak. Kampus perlu memberikan pendampingan hukum kepada mahasiswa magang yang mengalami pelanggaran hak. Pendampingan hukum dapat dilakukan oleh lembaga hukum yang ada di kampus, atau oleh lembaga hukum lain yang berwenang. Ketiga, dengan melakukan pengaduan kepada pihak berwenang. Kampus dapat melakukan pengaduan kepada pihak berwenang jika terjadi pelanggaran hak mahasiswa magang. Pihak berwenang yang dapat diajukan adalah Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan, atau lembaga lain yang berwenang. Pilihan jalur upaya hukum yang akan dilakukan oleh mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh tergantung pada kondisi dan situasi yang dihadapi. Jika pelanggaran hak-haknya masih dapat diselesaikan secara kekeluargaan, maka mahasiswa magang dapat mencoba untuk menyelesaikan masalah tersebut melalui jalur non-litigasi. Namun, jika pelanggaran hak-haknya bersifat serius dan tidak dapat diselesaikan secara kekeluargaan, maka mahasiswa magang dapat mengajukan upaya hukum melalui jalur litigasi.

## **PENUTUP**

Mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh memiliki peran yang berbeda dengan pekerja yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, mereka tetap memiliki hak-hak serupa dalam hal upah yang adil, perlindungan sosial, dan hak-hak perlindungan hukum. Program magang merupakan pelatihan kerja yang dirancang untuk memberikan pengalaman dan keterampilan kerja kepada mahasiswa. Namun pada kenyataannya masih ada kesenjangan antara apa yang diatur dalam hukum dan bagaimana hal tersebut diterapkan dalam praktiknya khususnya terkait upah yang kurang memadai, jam kerja yang berlebihan, kekurangan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, dan ketidakpatuhan. Oleh

karena itu, diperlukan peningkatan perlindungan hukum bagi mahasiswa magang yang bekerja untuk memastikan hak-hak mereka dilindungi secara adil dan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku, baik dari segi regulasi maupun pelaksanaannya di lapangan. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh mahasiswa magang yang dipekerjakan sebagai buruh menggambarkan pentingnya pemahaman akan hak-hak mereka serta peran kampus dalam memastikan perlindungan hukum yang layak. Dalam menanggapi pelanggaran hak-haknya, mahasiswa magang memiliki opsi litigasi dan non-litigasi sebagai jalur penyelesaian. Opsi ini tergantung pada tingkat keseriusan pelanggaran dan kebutuhan penyelesaian. Peran kampus juga sangat krusial, baik dalam memberikan pemahaman kepada mahasiswa magang tentang hak-hak mereka, memberikan pendampingan hukum, hingga melakukan pengaduan kepada pihak berwenang jika terjadi pelanggaran hak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim. (2015). *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)* (2nd ed.). Citra Aditya Bakti.
- Adha, L. H., & Asikin, P. D. H. Z. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan*. Prenada Media Group.
- Adzemi, U., Labib, A., & Isnawati, M. (2017). Pemenuhan Hak Konstitusional Warga Negara Indonesia :Studi Kasus Jaminan Kesehatan Nasional. *Justitia Jurnal Hukum*, 1 No.1, 1–20.
- Agusmidah, Wijayanti, A., & Shalihah, F. (2020). *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan UU No.18 Tahun 2017* (Muchsini S.E (ed.)). Yayasan Al - Hayat.
- Ah. Azharuddin Lathif, & Habibat, D. M. (2019). Disparitas Penyelesaian Sengketa Jalur Litigasi Pada Polis Asuransi Syariah dan Putusan Pengadilan. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology*, 224(11), 122–130.
- Ahsan, A. (2019). *Buruh Migran dalam Pergumulan Ekonomi Indonesia*. Expose.
- Aina, R. (2022). *Peliknya Magang Mahasiswa: Rentan Eksploitasi Tanpa Payung Hukum yang Pasti*. LPM Opini Online. <https://lpmopini.online/peliknya-magang-mahasiswa-rentan-eksploitasi-tanpa-payung-hukum-yang-pasti/>
- Amril, O., Elfiondri, Irma, & Karika, D. (2022). Cultural Intelligence And Resistance To Reverse Culture Shock : The Case Of International Students Internship In Japan. *Jurnal Kata*, 6(1), 88–100. <https://doi.org/10.22216/kata.v6i1.688>
- Anna Triningsih. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing* (Yayat Sri Hayati (ed.)). PT Rajagrafindo Persada.
- Aulia, M. Z. (2019). Hukum Pembangunan dari Mochtar Kusuma-atmadja: Mengarahkan Pembangunan atau Mengabdikan pada Pembangunan? *Undang: Jurnal Hukum*, 1(2), 363–392. <https://doi.org/10.22437/ujh.1.2.363-392>
- Deassy J.A. Hehanussa, Margie Gladies Sopacua, A. S., Juanrico Alfaromona Sumarezs Titahelu, Josef Mario Monteiro, R. A. S., Christina Bagenda, Kasmanto Rinaldi, Iman Jalaludin Rifa'i, A. N., & Andi Muhammad Aidil & Hasanuddin, Zaleha, Agus Satory, I. (2023). *Metode Penelitian Hukum*. Widina Bhakti Persada Bandung.

- Dirgantara, A., & Asril, S. (2023, June 28). *Kejinya Politeknik di Sumbar: Kirim Mahasiswa Magang ke Jepang, Ternyata Jadi Buruh Tanpa Libur*. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2023/06/28/18293571/kejinya-politeknik-di-sumbar-kirim-mahasiswa-magang-ke-jepang-ternyata-jadi>
- Edi, R., & Nuradi. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Perlindungan Pekerjaan Alih Daya* (Abi Alif (ed.); 1st ed., Issue 55). Mandala Nasional. <https://repository.unpak.ac.id/tukangna/repo/file/files-20210506100758.pdf>
- Hambali. (2018). *Buku Ajar : Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Hukum Ketenagakerjaan*. Sukabina Press.
- Hariri, A., & Busyro. (2022). Hubungan Practical Self Efficacy Dan Peran Pembimbing Prakerin Dengan Kesiapan Kerja Siswa Dalam Memasuki Lingkungan Industri 4.0. *Diploma Thesis*.
- Hikmat, E. (2023). Tinjauan Program Magang Kampus Merdeka dalam Aspek Hukum Ketenagakerjaan. *EKSPOSE: Jurnal Penelitian Hukum Dan Pendidikan*, 22(1), 31–44.
- Imayah, F., Batjo, A. A., Irawan, A. D., & Yustitiantingtyas, L. (2023). Toleransi Dalam Kehidupan Masyarakat Kupang. *Jurnal Citizenship Virtues*, 3(1), 408–414. <https://doi.org/10.37640/jcv.v3i1.1693>
- JDIH Kabupaten Sukoharjo. (2023). *Pengertian Perlindungan Hukum dan Cara Memperolehnya*. <https://jdih.sukoharjokab.go.id/berita/detail/pengertian-perlindungan-hukum-dan-cara-memperolehnya>
- Khairani. (2021). *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan: Disesuaikan dengan Undang - Undang No.11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja/ Omnibus Law*. Rajawali Pers.
- Matindas, C. L. (2018). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Privatum*, VI(3), 149–157.
- P, A. P., & Amany, N. (2020). *Perlindungan Hukum bagi Mahasiswa Magang Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada pada Firma Hukum di DKI Jakarta*.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, (2020).
- Permata Adinda. (2022). *Normalisasi Magang oleh Kampus Merdeka di Tengah Kosongnya Perlindungan Hukum*. Project Multatuli. <https://projectmultatuli.org/normalisasi-magang-oleh-kampus-merdeka-di-tengah-kosongnya-perlindungan-hukum/>
- Putra Samudra, K., & Dony Irawan, A. (2022). Bentuk Pengukuhan Identitas Nasional Di Tinjau Berdasarkan Sudut Pandang Hukum. *Jurnal Pahlawan*, 5(1), 38–45.
- Rahayu, D., & Sulisty, A. Q. P. (2022). Analisis Implementasi Digitalisasi Putusan Peradilan Di Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi*, 8(1), 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Rahman, A., Sukmajati, D. C., Mawar, M., Satispi, E., & Gunanto, D. (2023). Implementasi Kebijakan pada Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat di Indonesia. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 266–291. <https://doi.org/10.30738/sosio.v9i2.14832>
- Saida Arifatus Sania. (2022). *Perlindungan Hukum Berkaitan Dengan Pemenuhan Hak Dalam Program Magang Campuspedia Kota Surabaya*.

- Sarah Selfina Kuhaty, E. a. (2021). Hukum Ketenagakerjaan. In Aji Abdullatif R (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (1st ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.  
<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/332498-hukum-ketenagakerjaan-88d84ae1.pdf>
- Septia, V., & Supriyo, A. (2023). *Perlindungan Hukum Kerahasiaan Data Pribadi Pada Wajib Pajak Daerah*. 4(6), 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Sitepu, N. A. (2020). *Efektivitas Program Pemagangan Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Calon Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan*.
- Soplantila, R. (2019). Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Mahasiswa Magang Profesi Pada Perguruan Tinggi Implementasi Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. *SASI*, 25 No.2, 1–7.
- Supriyono, & Irawan, A. D. (2022). Semangat Kebangkitan Nasional Untuk Menghadapi Covid-19 Dalam Konteks Pancasila Dan Konstitusi. *Jurnal Pendidikan Sosial Keberagaman*, 7(2), 141–148. <https://doi.org/10.29303/juridiksiam.v7i2.137>
- Triananda Agista, R., Ngaisah, S., Bhayangkara Surabaya, U., & Author, C. (2023). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan. In *Journal of Police and Law Enforcement* (Vol. 1, Issue 1).
- Tricahyono, D. (2020). Buruh Dalam Sejarah Indonesia: Studi Tentang Aktivitas Buruh Pada Masa Pemerintah Kolonial Belanda Periode 1870-1942. *ISTORIA: Jurnal Pendidikan Dan Sejarah*, 16(2), 2–11.
- Umbara, F. (2022). Sistem Magang Berdasarkan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Kasus PT. NI. *Skripsi*, 1–83.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. Nomor 13 Tahun 2003, 13 (2003).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia 1 (2023).
- Wicaksana Prakasa, S. U., & Supriyono, A. (2020). Pendampingan Hukum UMKM Berbasis E-Commerce di Desa Jarak, Kec.Wonosalam, Jombang. *Humanism : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 23–30. <https://doi.org/10.30651/hm.v1i1.4543>
- Wijayanti, A. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan : Dasar Filsafati, Prinsip, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia*. Setara Press.
- Willa Wahyuni. (2022). *Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Magang*. Hukumonline.Com. <https://www.hukumonline.com/berita/a/bentuk-perlindungan-hukum-tenaga-kerja-magang-lt6387e0d961cdf/>
- Wulansari, A. D. (2023). *Survei: beban kerja mahasiswa magang setara pekerja penuh waktu, tapi mayoritas tak diupah*. The Conversation. <https://theconversation.com/survei-beban-kerja-mahasiswa-magang-setara-pekerja-penuh-waktu-tapi-mayoritas-tak-diupah-206998>