

Perlindungan Hukum terhadap Mahasiswa Peserta Program Pemagangan Pada Perusahaan *Start-Up* Dihubungkan Dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Diana Marchella

Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran

Holyness N Singadimedja

Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran

Agus Suwandono

Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran

Alamat: Jl. Raya Bandung Sumedang KM.21, Hegarmanah,

Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45363

Korespondensi penulis: diana19002@mail.unpad.ac.id

Abstract: *Nowadays, student internship programs are increasingly being held by start-up companies. However, in practice there are still many students participating in internships who have not received their rights as agreed in the internship agreement. Apart from that, there is no clear regulation regarding student internship programs in labor regulations in Indonesia, especially in Law of the Republic of Indonesia no. 6 of 2003 concerning Employment and Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 6 of 2020 concerning the Implementation of Domestic Apprenticeships. This research aims to analyze the legal relationship between student interns and start-up companies and to find appropriate legal protection for student interns to defend their rights. This research was written using a normative juridical approach. The research results show that there is no employment law relationship between student interns and start-up companies. The legal relationship that occurs is a legal relationship that arises because of an internship agreement which is civil in nature and is subject to the Civil Code agreement law. Intern students whose rights are not fulfilled can seek repressive legal protection to defend their rights through non-litigation dispute resolution through negotiation. If non-litigation efforts are not achieved, litigation efforts can be pursued by filing a lawsuit, with the basis of the lawsuit being default and prioritizing mediation efforts in court first.*

Keywords: *Intern Rights, Internship Agreement, Start-Up, Student Internship.*

Abstrak. Dewasa ini, marak diselenggarakannya program pemagangan mahasiswa oleh perusahaan *start-up*. Namun, dalam praktiknya masih banyak mahasiswa peserta magang yang belum memperoleh haknya sesuai dengan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian pemagangan. Selain itu, belum terdapat pengaturan yang jelas terhadap program pemagangan mahasiswa dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan hukum antara mahasiswa peserta magang dengan perusahaan *start-up* serta menemukan perlindungan hukum yang tepat untuk mahasiswa peserta magang dalam mempertahankan hak-haknya. Penelitian ini ditulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan hukum ketenagakerjaan antara mahasiswa magang dengan perusahaan *start-up*. Hubungan hukum yang terjadi merupakan hubungan hukum yang lahir karena perjanjian pemagangan yang bersifat keperdataan dan tunduk pada hukum perjanjian KUHPerduta. Mahasiswa magang yang tidak dipenuhi hak-haknya dapat mengupayakan perlindungan hukum represif untuk mempertahankan haknya melalui penyelesaian sengketa jalur non litigasi dengan negosiasi. Apabila upaya non litigasi tidak tercapai maka

dapat ditempuh jalur litigasi dengan menggugat perusahaan atas dasar gugatan wanprestasi dan mendahulukan upaya mediasi di dalam pengadilan.

Kata kunci: Hak Peserta Pemagangan, Pemagangan Mahasiswa, Perjanjian Pemagangan, *Start-Up*.

LATAR BELAKANG

Maraknya program pemagangan yang diselenggarakan oleh berbagai perusahaan di dalam negeri membuka banyak peluang bagi mahasiswa perguruan tinggi untuk saling berlomba mengasah *soft skills* maupun *hard skills* dengan terjun langsung ke dunia kerja. Pada umumnya mahasiswa mengikuti program pemagangan untuk keperluan akademik sebagai syarat kelulusan maupun karena keinginan pribadi untuk mengikuti magang secara mandiri dalam rangka memperoleh pengalaman dan pelatihan kerja secara langsung sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja. Perusahaan *start-up* menjadi tempat yang cukup banyak diminati oleh mahasiswa untuk mencari pengalaman magang.

Berdasarkan *Workplace Satisfaction Survey* yang dilakukan oleh (Prosple, 2023), perusahaan *start-up* lebih diminati oleh generasi muda karena lingkungan kerja yang dianggap lebih fleksibel dan dinamis untuk mengembangkan diri. Indonesia menempati urutan kelima negara dengan *start-up* terbanyak di dunia (Rahajaan, J. A., dan Yauwarin, W. 2022). Hal tersebut menjadi salah satu faktor banyaknya pemagangan yang diselenggarakan oleh para perusahaan *start-up*, khususnya pemagangan yang mengincar mahasiswa sebagai peserta magangnya atau yang sering disebut dengan istilah *student internship*. Namun kenyataannya saat ini sering terjadi kasus eksploitasi pemagang yang dilakukan oleh perusahaan *start-up*. Kegiatan magang tidak jarang disalahgunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja murah yang tidak terikat. Hal ini membuat tujuan magang tidak tercapai sebagaimana mestinya sebagai wadah pelatihan kerja untuk memperdalam suatu keterampilan tertentu.

Peraturan mengenai pemagangan yang memuat hak dan kewajiban peserta magang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (selanjutnya disebut Permenaker No. 6 Tahun 2020). Pengaturan mengenai pemagangan di Undang-Undang Ketenagakerjaan termuat dalam Pasal 21 sampai Pasal 29, namun tidak ada pasal yang menyinggung mengenai peserta magang

yang masih menempuh jenjang pendidikan formal seperti pelajar atau mahasiswa sebagai salah satu subjek yang diatur di dalamnya. Selain itu, aturan dalam Pasal 9 Ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020 juga tidak menyebutkan mahasiswa atau pelajar sebagai salah satu kriteria peserta yang menjadi syarat peserta pemagangan di dalam negeri.

Salah satu kasus terkait pemagangan mahasiswa pada perusahaan *start-up* yang sempat ramai menjadi perbincangan di media sosial tahun 2021 adalah pemagangan yang diselenggarakan oleh *start-up* Campuspedia, sebuah perusahaan rintisan di bidang edukasi yang berdomisili di Surabaya. Sebagaimana yang Penulis kutip dari beberapa portal berita dalam negeri, dalam pelaksanaan program pemagangan di *start-up* tersebut, peserta magang melaksanakan target dan beban kerja yang sama dengan pekerja tetap namun antara hak dan kewajiban peserta magang di Campuspedia terasa tidak seimbang. Pekerjaan yang menjadi kewajiban untuk dilakukan para peserta magang tidak dihargai dengan imbalan yang setimpal dan tidak sesuai dengan apa yang disepakati dalam perjanjian pemagangan. Dalam masa magangnya peserta magang hanya mendapatkan uang saku sejumlah Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) perbulannya namun kenyataannya peserta magang memperoleh uang saku kurang dari nominal tersebut. Selanjutnya peserta magang juga dikenakan denda sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) apabila mengundurkan diri sebelum kontrak magang berakhir (Mubyarsah, L.R. 2021). Selain itu juga peserta magang mengalami ketidakpastian jam kerja dan jangka waktu kerja yang melebihi dari apa yang telah diatur dalam perjanjian pemagangan (Imtiyaaz, S., dan Donri, W. 2023).

Kementerian Ketenagakerjaan dalam menanggapi permasalahan tersebut tidak dapat mengenakan sanksi kepada Campuspedia dengan alasan bahwa pemagangan yang dilakukan oleh orang yang sedang mencari ilmu seperti mahasiswa tidak relevan dengan perhatian (*concern*) Kementerian Ketenagakerjaan (Wahyono, E. 2022). Hal tersebut tentu menyebabkan suatu kebingungan, khususnya bagi mahasiswa yang mengikuti program pemagangan di perusahaan karena menimbulkan ketidakjelasan mengenai kedudukan dan hubungan hukumnya, bagaimana perlindungan hukumnya, hak-hak apa saja yang diperoleh dan jika haknya tersebut dilanggar upaya hukum apa yang dapat dilakukan. Belum adanya aturan yang pasti terhadap program pemagangan mahasiswa dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia dapat menimbulkan kekosongan hukum

untuk melindungi hak dan kewajiban mahasiswa sebagai peserta magang. Penelitian ini akan fokus mengkaji terkait bagaimana hubungan hukum antara mahasiswa peserta magang dengan perusahaan *start-up* dan bagaimana perlindungan hukum terhadap mahasiswa peserta program pemagangan pada perusahaan *start-up* yang akan lebih menitikberatkan analisis pada perjanjian pemagangan antara mahasiswa dengan perusahaan *start-up*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan yuridis normatif yang berfokus pada studi kepustakaan dengan mengkaji bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang terkait dengan pemagangan sebagai bahan utama dalam menganalisa pokok permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan spesifikasi deskriptif analitis yang dilakukan dengan menganalisis suatu permasalahan terkait perlindungan hukum mahasiswa peserta program pemagangan pada perusahaan *start-up* yang dihubungkan dengan Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan KUHPerdata sebagai bahan hukum primer yang akan dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Hukum antara Mahasiswa Peserta Magang dengan Perusahaan *Start-Up*

Hukum sebagai kumpulan norma yang mengatur hubungan antara subyek hukum yang akan selalu membicarakan tentang hak dan kewajiban. Hubungan hukum merupakan hubungan antara dua subyek hukum atau lebih yang diatur oleh hukum. Oleh karena itu, dalam setiap hubungan hukum terdapat dua segi, yaitu segi kewenangan atau hak dan segi kewajiban (Soeroso, R. 2011). Pemagangan merupakan suatu peristiwa hukum yang melahirkan hubungan hukum antara peserta magang dengan penyelenggara pemagangan karena dalam proses penyelenggaraannya terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Penyelenggaraan program pemagangan di dalamnya terdapat beberapa prosedur pemagangan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan dan wajib diikuti baik oleh penyelenggara pemagangan ataupun peserta magang. Prosedur tersebut berkaitan dengan persyaratan penyelenggara

pemagangan, persyaratan peserta pemagangan, perjanjian pemagangan, jangka waktu pemagangan, dan pengawasan (Prasetya, E. Y., dkk. 2021).

Pengertian pemagangan yang diatur dalam Pasal 1 Angka (11) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dalam Pasal 1 Angka (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020 mengklasifikasikan pemagangan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja. Pasal 10 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Persyaratan peserta pemagangan yang diatur dalam Pasal 9 Ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020 menyebutkan bahwa peserta pemagangan di dalam negeri meliputi, a) pencari kerja; atau b) pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya. Berdasarkan penjelasan pasal tersebut, dapat dipahami bahwa peserta magang yang dimaksud dalam hukum ketenagakerjaan adalah para pencari kerja ataupun pekerja yang sudah bekerja dan akan ditingkatkan kompetensinya.

Perusahaan yang dapat menyelenggarakan pemagangan di dalam negeri hanya perusahaan yang memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 3 Permenaker No. 6 Tahun 2020, untuk menyelenggarakan pemagangan perusahaan harus memiliki:

- a. Unit Pelatihan;
- b. Program Pemagangan;
- c. Sarana dan prasarana; dan
- d. Pembimbing Pemagangan atau instruktur.

Perusahaan penyelenggara magang tidak dapat sewenang-wenang dalam hal penentuan jumlah peserta magang yang akan direkrut. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 2 Permenaker No. 6 Tahun 2020 bahwa perusahaan hanya dapat menerima peserta magang paling banyak 20% dari jumlah pekerja di perusahaan tersebut. Jangka waktu pemagangan juga dibatasi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 5 Ayat (5) Permenaker No. 6 Tahun 2020, yaitu paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 22 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis. Perjanjian pemagangan tersebut sebagaimana yang diatur dalam Pasal 10 Permenaker No. 6 Tahun 2020 harus sekurang-kurangnya memuat:

- a. Hak dan kewajiban peserta pemagangan;
- b. Hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan;
- c. Program pemagangan;
- d. Jangka waktu pemagangan; dan
- e. Besaran uang saku.

Membahas mengenai kedudukan mahasiswa dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia, dalam Pasal 1 Angka (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut *International Labour Organization* (ILO) adalah penduduk usia kerja yang berusia antara 15 - 65 tahun. Tenaga kerja atau penduduk usia 15 - 65 tahun kemudian dibedakan lagi dalam 2 (dua) kategori yaitu, angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja (*not in the labor force*) (ILOSTAT. 2023). Tenaga kerja dalam kategori angkatan kerja adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau sedang mencari pekerjaan. Sedangkan untuk kategori bukan angkatan kerja adalah kelompok tenaga kerja yang tidak aktif dalam kegiatan ekonomi, yaitu penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah seperti pelajar dan mahasiswa, ibu rumah tangga, orang cacat fisik, atau orang yang melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dipahami bahwa mahasiswa termasuk ke dalam kategori bukan angkatan kerja. Mahasiswa bukan merupakan pekerja maupun pencari kerja sungguhan, karena mahasiswa yang melakukan magang pada umumnya hanya dengan tujuan ingin menambah wawasan dan mencari pengalaman. Sehingga apabila merujuk kepada peraturan yang ada, mahasiswa tidak termasuk ke dalam kategori peserta pemagangan sebagaimana yang diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020. Pemagangan yang menjadi naungan Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Permenaker No. 6 Tahun 2020 adalah pemagangan untuk tenaga kerja yang tergolong ke dalam angkatan kerja.

Pasal 22 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 10 Ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020 menegaskan bahwa pemagangan harus dibuat berdasar perjanjian secara tertulis antara peserta magang dengan pengusaha. Perjanjian yang

dimaksud adalah perjanjian pemagangan bukan perjanjian kerja. Keduanya memiliki perbedaan mendasar sehingga memiliki konsekuensi hukum yang berbeda pula.

Perbedaan yang pertama antara perjanjian pemagangan dengan perjanjian kerja ialah berkaitan dengan hak dan kewajiban, pemberian uang saku, dan bentuk perjanjian. Jika dicermati dalam Pasal 13 Permenaker No. 6 Tahun 2020, hak dan kewajiban dalam perjanjian pemagangan mementingkan unsur pembimbingan dan pelatihan kepada peserta magang seperti hak untuk memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur. Sedangkan dalam Perjanjian Kerja mengedepankan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari segi bentuk perjanjiannya, perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Sedangkan perjanjian pemagangan dibuat dengan jangka waktu pemagangan paling lama 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Ayat (5) Permenaker No. 6 Tahun 2020.

Perbedaan mendasar berikutnya yakni mengenai pemberian uang saku dan upah. Dalam pemagangan, uang saku meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 13 Ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020. Hal tersebut berbeda dengan upah yang dimaksud dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Hingga saat ini belum ada aturan yang menetapkan besaran uang saku dalam pemagangan berbeda dengan upah yang besarnya ditetapkan oleh pemerintah.

Perubahan status peserta magang menjadi pekerja apabila pemagangan tidak didasari oleh perjanjian pemagangan tentu akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda pula dalam hal pemenuhan hak terhadap peserta yang awalnya adalah peserta magang. Jika peserta magang telah menjadi pekerja maka peserta magang tersebut berhak mendapatkan hak sebagaimana pekerja dan dalam hal pemutusan hubungan kerja harus didasarkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memberikan kompensasi dan/atau pesangon.

Paparan di atas menunjukkan bahwa mahasiswa magang tidak dianggap sebagai subjek hukum ketenagakerjaan sehingga tidak terdapat hubungan hukum

ketenagakerjaan antara mahasiswa magang dengan perusahaan. Hubungan hukum adalah perikatan yang lahir akibat peristiwa hukum. Peristiwa hukum sendiri dapat terjadi karena undang-undang ataupun perjanjian. Hubungan hukum antara pengusaha dengan peserta magang adalah hubungan yang terjadi berdasarkan perjanjian pemagangan, sehingga hubungan hukum pemagangan yang terjalin diantara keduanya hanya didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak dalam perjanjian saja yang tidak mengacu kepada aturan Permenaker No. 6 Tahun 2020 tetapi kepada KUHPerdata yang berdasarkan asas kebebasan berkontrak. Karena tidak adanya hubungan hukum ketenagakerjaan dalam pemagangan mahasiswa, maka hubungan hukumnya lebih kepada hubungan yang sifatnya keperdataan (perikatan biasa) yang tunduk kepada hukum perjanjian KUHPerdata. Apabila ditelaah dari hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dan peserta magang, hubungan hukum tersebut hanya bergantung pada adanya perjanjian pemagangan antara kedua belah pihak yang aturan mengenai hak dan kewajiban mahasiswa diserahkan kepada perusahaan dimana artinya hubungan tersebut tidak memiliki kepastian hukum sekuat perlindungan hukum dari undang-undang.

Perlindungan Hukum Terhadap Mahasiswa yang Mengikuti Program Pemagangan di Perusahaan *Start-Up*

Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum ke dalam 2 (dua) bentuk, yaitu: perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Payung hukum program pemagangan di Indonesia saat ini yang berfungsi sebagai perlindungan hukum preventif yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020. Berbeda halnya dengan perlindungan hukum represif, hingga saat ini belum terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai sanksinya. Namun Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan dapat memberikan sanksi administrasi bagi perusahaan yang melanggar peraturan magang. Sanksi yang diberikan beragam bergantung kepada bobot pelanggaran yang dilakukan yang diantaranya berupa teguran tertulis, izin kegiatan usaha yang dibatasi, penghentian kegiatan usaha yang dapat meliputi penghentian sebagian hingga penghentian seluruh kegiatan usaha, hingga pembekuan kegiatan usaha.

Pemagangan wajib didasarkan dengan perjanjian pemagangan antara perusahaan dengan peserta magang. Akibat hukum apabila pemagangan diselenggarakan tanpa

adanya perjanjian pemagangan sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 22 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 10 Ayat (3) Permenaker No.6 Tahun 2020 adalah dianggap tidak sah dan status peserta magang berubah menjadi pekerja pada perusahaan tersebut. Campuspedia dalam menyelenggarakan pemagangan telah memiliki program pemagangan yang dinamakan “*Campuspedia Internship Program*” yang dimana program pemagangan tersebut telah rutin dilakukan sampai dengan *batch* ke-4 di tahun 2021, namun dalam pelaksanaannya terdapat problematika yang terjadi dalam penyelenggaraan pemagangan pada *start-up* tersebut yang kemudian menjadi viral karena adanya keluhan dari para peserta magang yang merasa mengalami ketidakadilan selama mengikuti program pemagangan di Campuspedia.

Beberapa pokok permasalahan yang terjadi adalah terkait dengan beban dan target kerja yang diberikan layaknya karyawan penuh waktu namun uang saku yang diberikan hanya sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) perbulannya namun kenyataannya peserta magang menerima uang saku kurang dari nominal yang diperjanjikan dalam perjanjian pemagangan. Dimana hal tersebut tidak sepadan dengan beban kerja yang diberikan kepada peserta magang yang tetap diminta untuk bekerja meskipun telah melebihi jangka waktu yang diatur dalam perjanjian pemagangan tanpa adanya uang saku tambahan. Peserta magang juga mengalami ketidaksesuaian waktu kerja karena peserta magang mengalami *overtime* melebihi dari yang telah ditentukan dalam perjanjian pemagangan (Mubyarsah, L.R. 2021). Hal yang paling disorot dalam penyelenggaraan pemagangan Campuspedia adalah terkait pengenaan denda penalti sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) jika berhenti magang sebelum batas waktunya berakhir.

Menanggapi kasus tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan dan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kesehatan Kerja melakukan sidak ke Campuspedia Sehingga pihak Campuspedia mengakui kesalahan dan menutup sementara program pemagangan mereka untuk melakukan evaluasi. Namun tidak ada sanksi yang dikenakan kepada Campuspedia karena pemagangan mahasiswa tidak relevan dengan perhatian Kementerian Ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan pemagangan antara peserta magang dengan Campuspedia telah dilandasi dengan perjanjian pemagangan, namun isi dari perjanjian pemagangan

tersebut terkait upah dan jam kerja dilanggar oleh perusahaan. Hal tersebut apabila dikaitkan dengan ketentuan dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020, telah melanggar ketentuan Pasal 13 Ayat (1) poin b mengenai hak pekerja magang untuk memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian pemagangan. Selain itu terkait uang saku yang menjadi salah satu hak peserta magang yang diatur dalam Pasal 13 Permenaker No. 6 Tahun 2020, uang saku yang diberikan perusahaan kepada peserta magang seharusnya meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta magang.

Pasal 22 Permenaker No. 6 Tahun 2020 mengatur bahwa setiap tahapan dalam penyelenggaraan pemagangan dilakukan tanpa dipungut biaya kepada peserta pemagangan. Sehingga pengenaan denda terhadap peserta magang tersebut tidak selaras dengan ketentuan ini. Selain itu, apabila terus dinormalisasi, adanya aturan pembayaran denda ketika akan mengundurkan diri jelas merugikan pekerja magang. Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara pelaksanaan pemagangan mahasiswa di *start-up* Campuspedia dengan ketentuan pemagangan yang diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020. Jika kasus ini termasuk ke dalam perhatian Kementerian Ketenagakerjaan, Campuspedia jelas telah melanggar hak-hak yang seharusnya didapatkan peserta magang.

Upaya perlindungan hukum terhadap penyelenggaraan pemagangan yang diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 adalah terkait pemantauan dan evaluasi (Pasal 25), pelaporan (Pasal 26), pembinaan (Pasal 27), serta pengawasan (Pasal 28). Akan tetapi karena pemagangan mahasiswa tidak termasuk ke dalam naungan peraturan ketenagakerjaan, maka upaya perlindungan hukum dalam Permenaker No. 6 tahun 2020 tersebut tidak dapat diterapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan terhadap program pemagangan mahasiswa. Oleh karena itu, perlindungan hukum preventif dalam konteks pemagangan mahasiswa dapat mengacu kepada KUHPerdato karena hubungan hukum antara peserta magang dengan perusahaan lebih kepada hubungan yang bersifat keperdataan yang tunduk kepada hukum perjanjian.

Pasal 1337 KUHPerdato mengatur bahwa pada dasarnya dalam hukum perdata setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Bentuk cerminan dari ketentuan pasal tersebut adalah lahirnya asas

kebebasan berkontrak dalam perjanjian yang memberikan kebebasan para pihak untuk menciptakan perjanjian-perjanjian baru yang tidak dikenal dalam perjanjian bernama.

Perjanjian pemagangan merupakan bagian dari turunan perjanjian pada umumnya yang tergolong dalam perjanjian yang tak bernama (*innominaat*), yaitu perjanjian yang timbul, tumbuh dan berkembang dalam praktik sebagaimana diatur dalam Pasal 1319 KUHPerdara. Sehingga keabsahaannya juga mengikuti keabsahan perjanjian pada umumnya sebagaimana syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal.

Selain syarat sah perjanjian, yang perlu menjadi perhatian dalam mengadakan sebuah perjanjian adalah proses pembentukan perjanjian itu sendiri. Lahirnya sebuah perjanjian melalui beberapa tahapan perjanjian yaitu tahap pra kontraktual, tahap kontraktual, dan tahap pasca kontrak (Badruzaman, M. D., dkk. 2001). Tahap pra kontraktual merupakan tahap awal dari perundingan antara para pihak. Pada tahap ini, para pihak harus mempunyai itikad baik subjektif dan mengedepankan asas keseimbangan dalam melakukan perundingan untuk menentukan bentuk-bentuk kesepakatan dalam isi perjanjian yang akan dibuat.

Para pihak setelah melakukan negosiasi maka selanjutnya masuk kepada tahap kontraktual yang pada tahap inilah lahir hubungan kontraktual di antara para pihak dengan dibuatnya perjanjian secara tertulis. Pada tahap ini terjadilah kata sepakat dari para pihak yang mencerminkan berlakunya asas konsensualisme. Dengan ini maka perjanjian tersebut mengikat pada para pihak, yang berarti para pihak bersedia mematuhi isi dari perjanjian itu dan berlakulah asas *pacta sunt servanda*. Tahap perjanjian yang terakhir adalah tahap pasca kontrak atau tahap *post-contractual*. Tahap ini merupakan pelaksanaan pertukaran hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian dimana para pihak seharusnya mencerminkan asas itikad baik objektif menjalankan apa yang telah menjadi isi dari perjanjian tersebut.

Penerapan asas – asas hukum perjanjian sejak tahap pra kontraktual merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian. Praktik yang umumnya terjadi dalam pembuatan perjanjian pemagangan adalah kurangnya partisipasi peserta magang dalam tahap pra kontraktual sampai dengan tahap kontraktual karena penyusunan perjanjian pemagangan cenderung dilakukan oleh pihak perusahaan saja,

peserta magang umumnya menerima perjanjian pemagangan yang sudah dalam bentuk jadi dengan semua hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Peserta magang kemudian hanya dihadapkan dengan pilihan menyetujui perjanjian tersebut apabila ingin mengikuti program pemagangan atau tidak sama sekali sehingga negosiasi para pihak sedari tahap pra kontraktual dalam model perjanjian pemagangan sebenarnya tidak dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut berkaitan dengan penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian, yang merupakan suatu keadaan dimana para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memiliki kedudukan atau posisi yang seimbang, tanpa ada yang mendominasi, baik dari kedudukan para pihak, kepentingan maupun hak dan kewajiban para pihak.

Pemenuhan hak sebagai pelaksanaan kewajiban sesuai kesepakatan para pihak dalam perjanjian harus ditaati, mengingat dalam pembuatan perjanjian para pihak melakukannya atas dasar asas kebebasan berkontrak, itikad baik dan janji harus ditepati. Sehingga dalam suatu penyelenggaraan pemagangan, apabila salah satu pihak mencederai isi perjanjian pemagangan dengan tidak melaksanakan kewajibannya maka pihak tersebut dapat dikatakan wanprestasi.

Seseorang dinyatakan lalai atau wanprestasi pada umumnya karena: sama sekali tidak memenuhi prestasi; prestasi yang dilakukan tidak sempurna; terlambat memenuhi prestasi; dan melakukan apa yang dalam perjanjian dilarang untuk dilakukan (Subekti. 2001). Dasar hukum wanprestasi diatur dalam Pasal 1243 KUHPerdara sampai dengan Pasal 1252 KUHPerdara. Pasal 1243 KUHPerdara mengatur bahwa kewajiban penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan jika debitur walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu. Berdasarkan ketentuan Pasal 1243 tersebut dapat dipahami bahwa debitur dapat dikatakan wanprestasi jika telah dilakukan somasi namun debitur tetap tidak berprestasi sebagaimana mestinya.

Terjadinya wanprestasi yang dilakukan perusahaan penyelenggara pemagangan dengan tidak memenuhi hak-hak peserta magang yang telah ditentukan dalam perjanjian pemagangan, memberikan hak kepada pihak lain dalam perjanjian yaitu peserta magang untuk memaksakan pelaksanaan prestasi melalui mekanisme dan jalur hukum yang berlaku untuk mempertahankan hak-haknya. Mengirimkan somasi menjadi salah satu upaya hukum jika terjadi wanprestasi dalam perjanjian, oleh karena itu peserta magang

dapat melayangkan somasi kepada perusahaan terlebih dahulu untuk menuntut pemenuhan prestasi. Jika tidak ada titik temu atau tidak ditanggapinya somasi yang dilayangkan, maka peserta magang dapat mengajukan gugatan ke pengadilan.

Peserta magang dapat menuntut pelaksanaan perjanjian ataupun penggantian kerugian melalui proses penyelesaian sengketa jalur non litigasi dan jalur litigasi. Upaya pertama yang dapat ditempuh oleh peserta magang dapat diupayakan melalui proses non litigasi atau penyelesaian sengketa di luar pengadilan terlebih dahulu dengan melakukan negosiasi sebagai upaya alternatif penyelesaian sengketa.

Negosiasi merupakan sarana bagi para pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai penengah, sehingga tidak ada prosedur baku, akan tetapi prosedur dan mekanismenya diserahkan kepada kesepakatan para pihak yang bersengketa tersebut. Dengan demikian, upaya yang dapat dilakukan peserta magang adalah melalui penyelesaian internal dengan perusahaan tempat magang terlebih dahulu.

Apabila penyelesaian internal berupa negosiasi antara peserta magang dengan perusahaan tidak berhasil, maka peserta magang dapat mengupayakan penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi di muka pengadilan dengan menggugat perusahaan penyelenggara pemagangan atas dasar gugatan wanprestasi. Semua sengketa perdata yang diajukan ke Pengadilan wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaian melalui mediasi. Sebagaimana yang diatur oleh Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, yang mewajibkan ditempuhnya proses mediasi sebelum pemeriksaan pokok perkara perdata dengan mediator yang terdiri dari hakim-hakim Pengadilan Negeri tersebut yang tidak menangani perkaranya.

Peserta magang dapat menempuh upaya mediasi di dalam pengadilan yang merupakan penyelesaian sengketa dengan bantuan mediator sebagai pihak ketiga yang netral dan tidak memihak untuk memperoleh kesepakatan. Proses mediasi dalam pengadilan ini dilakukan setelah penggugat mengajukan gugatan dan mendaftarkan perkara. Mediasi dilaksanakan pada hari pertama sidang dimana majelis hakim wajib mengupayakan perdamaian kepada para pihak melalui proses mediasi. Apabila tidak tercapai suatu kesepakatan, hakim melanjutkan pemeriksaan perkara sesuai dengan ketentuan hukum acara yang berlaku.

Meskipun program pemagangan mahasiswa tidak terikat dengan peraturan ketenagakerjaan, prosedur pemagangan seharusnya tetap mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Hal tersebut agar tujuan dari program pemagangan tetap tercapai sebagaimana seharusnya. Kasus penyelenggaraan pemagangan mahasiswa yang terjadi dapat menjadi bahan evaluasi bahwa perlindungan hukum atas mahasiswa magang di Indonesia dapat dikatakan belum memadai. Diperlukan regulasi yang lebih *rigid* dan spesifik guna melindungi hak-hak peserta magang yang khususnya mengatur mengenai pemagangan mahasiswa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hubungan hukum dalam pemagangan mahasiswa bukan merupakan hubungan kerja, melainkan hubungan yang bersifat keperdataan biasa yang lahir karena perjanjian pemagangan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak antara peserta magang dengan perusahaan *start-up* dan berdasarkan asas kebebasan berkontrak yang tunduk kepada hukum perjanjian KUHPerdata. Mahasiswa tergolong ke dalam tenaga kerja yang bukan angkatan kerja dimana hal tersebut berada di luar naungan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang hanya mengatur pemagangan untuk tenaga kerja yang tergolong ke dalam angkatan kerja. Perlindungan hukum preventif terhadap mahasiswa magang di perusahaan *start-up* mengacu kepada KUHPerdata yang mengatur mengenai hukum perjanjian. Perlindungan hukum represif yang dapat diupayakan jika peserta magang merasa tidak dipenuhi haknya dapat melalui mekanisme penyelesaian sengketa jalur non litigasi dengan negosiasi ataupun melalui jalur litigasi dengan menggugat perusahaan atas dasar gugatan wanprestasi dan mengupayakan mediasi di dalam pengadilan terlebih dahulu.

Melihat maraknya penyimpangan oleh perusahaan akan pemenuhan hak peserta magang, sebaiknya peserta magang dan perusahaan meningkatkan literasi akan regulasi terkait pemagangan guna memahami kedudukan hak serta kewajiban masing-masing pihak dalam pemagangan. Perusahaan seharusnya lebih melibatkan partisipasi peserta magang dalam mengadakan perjanjian pemagangan sejak tahap pra kontraktual sampai dengan tahap pasca kontrak agar tercipta keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak. Pemerintah Indonesia diharapkan dapat melakukan revisi peraturan perundang-undangan yang telah ada ataupun membuat produk hukum baru di bawah Kementerian

Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang mengatur secara khusus mengenai pemagangan mahasiswa terutama terkait penentuan minimal besaran uang saku, pengawasan penyelenggaraan pemagangan, hingga pengaturan sanksi jika perusahaan tidak memenuhi perjanjian pemagangan agar dapat mengatasi terjadinya kekosongan hukum yang menjadi celah eksploitasi dalam praktik pemagangan mahasiswa.

DAFTAR REFERENSI

Jurnal

- Imtiyaz, S., & Donri, W. (2023). Praktik *Unpaid Internship* Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus Campuspedia). *Al' Adl: Jurnal Hukum*. 15(1).
- Rahajaan, J. A., & Yauwarin, W. (2022). Bisnis *Start Up* Dalam Kompleksitas Hukum di Indonesia. *Journal of Business Application*. 1(1).
- Prasetya, E. Y., dkk. (2021). Praktik *Unpaid Internship* dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Legislatif*. 4(2).

Buku

- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Soeroso, R. (2011). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Subekti. (2001). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermasa.
- Badruzaman, M. D., dkk. (2001). *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Sumber Lainnya

- ILOSTAT. (2023). Labour Force Statistics (LFS, STLFS, RURBAN Database). <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>, diakses pada 22 Desember 2023 pukul 13.15 WIB.

Mubyarsah, L.R. (2021). JawaPos.com. Usut Kasus Magang Campuspedia, Kemenaker Lakukan Sidak. <https://www.jawapos.com/nasional/01352106/usut-kasus-magang-campuspedia-kemenaker-lakukan-sidak>, diakses pada 23 Desember 2023 pukul 14.55 WIB.

Prosple Indonesia. (2023). Kenapa Banyak *Fresh Graduate* Ingin Kerja di Start Up?. <https://id.prosple.com/on-the-job/kenapa-banyak-fresh-graduate-ingin-kerja-di-start-up>, diakses pada 24 Desember 2023 pukul 11.34 WIB.

Wahyono, E. (2022). detikX, Budaya Eksploitasi Anak Magang. <https://news.detik.com/x/detail/investigasi/20211109/Budaya-Eksploitasi-Anak-Magang/>, diakses pada 22 Desember 2023 pukul 14.17 WIB.