



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 6807-6820

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pengalaman Kerja, Dukungan Pembimbing, dan Budaya Perusahaan terhadap Praktik Eksploitasi dalam Unpaid Internships

Haesal^{1✉}, Rizky Agung Bawono², Tanti Mardiana³, Wafi Ulya Az Zahra⁴, Syti Sarah Maesaroh⁵

Universitas Pendidikan Indonesia

Email: haesalhsl2003@upi.edu^{1✉}

Abstrak

Permasalahan mengenai magang tanpa bayaran telah menimbulkan kekhawatiran terkait potensi eksploitasi magang di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak pengalaman kerja sebelumnya, dukungan dari supervisor, dan budaya perusahaan terhadap kecenderungan eksploitasi dalam magang tanpa bayaran. Dengan menggunakan metodologi kuantitatif, data dikumpulkan dari para magang di berbagai industri. Temuan menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya secara signifikan membentuk perlakuan terhadap magang selama masa magang mereka, dengan individu yang berpengalaman lebih terampil dalam menetapkan batasan dan memperjuangkan hak-hak mereka. Selain itu, dukungan dari supervisor muncul sebagai hal yang penting dalam melindungi magang dari keadaan yang tidak menguntungkan. Selain itu, budaya organisasi muncul sebagai penentu kunci dalam prevalensi praktik eksploitasi, terutama dengan budaya yang kompetitif menimbulkan risiko yang lebih tinggi. Temuan ini memperkaya literatur yang ada dengan menekankan pentingnya mengatasi kekurangan struktural organisasi untuk menciptakan lingkungan magang yang adil dan setara. Rekomendasi untuk penelitian masa depan meliputi eksplorasi lebih lanjut tentang peran perlindungan hukum dan formulasi intervensi untuk menjaga standar etika dalam magang.

Kata Kunci: *Budaya, Eksploitasi, Magang, Dukungan Pembimbing, Magang Tak Berbayar*

Abstract

The issue of unpaid internships has sparked concerns regarding potential intern exploitation within the workplace. This research aims to investigate the impact of prior work experience, supervisor support, and corporate culture on exploitative tendencies within unpaid internships. Employing a quantitative methodology, data was gathered from interns across diverse industries. The findings reveal that prior work experience significantly shapes the treatment of interns during their internship tenure, with experienced individuals better adept at delineating boundaries and advocating for their rights. Moreover, supervisor support emerged as pivotal in shielding interns from unfavorable circumstances. Additionally, organizational culture emerged as a key determinant in the prevalence of exploitative practices, particularly with competitive cultures posing heightened risks. These insights enrich existing literature by underscoring the imperative of addressing organizational structural deficiencies to foster fair and equitable internship environments. Recommendations for future research entail further exploration of legal safeguards' roles and the formulation of interventions to uphold ethical standards in internships.

Keywords: *Culture; Exploitation; Internship; Supervisor Support, Unpaid Internships*

PENDAHULUAN

Praktik eksploitatif dalam magang tanpa bayaran semakin sering terjadi dalam lingkup kerja saat ini. Istilah "magang tanpa bayaran" mengacu pada program magang di mana peserta tidak diberikan gaji atau kompensasi finansial. Konsep eksploitasi anak, yang merupakan eksploitasi seseorang tanpa memperhatikan nilai etika demi kepentingan atau keuntungan pribadi (Martaja, 2005). Meskipun magang sering dianggap sebagai peluang untuk memperoleh pengalaman dan keterampilan, praktik ini dapat memicu kontroversi karena sering kali menimbulkan berbagai permasalahan terkait eksploitasi tenaga kerja.

Program magang merupakan komponen yang tak terpisahkan dari proses percobaan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Program ini memungkinkan para pekerja magang untuk mengembangkan profesionalitas di lingkungan perusahaan tanpa mengganggu jalannya proses produksi utama. Kesepakatan pemagangan yang jelas dan tegas antara pengusaha dan pekerja magang sangatlah penting untuk melindungi hak-hak mereka, termasuk hak atas upah yang setara dengan kontribusi yang diberikan, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 22 Tahun 2009.

Pengalaman profesional sebelumnya mempengaruhi bagaimana pekerja magang diperlakukan selama masa magang. Mereka yang telah memiliki pengalaman mungkin lebih terampil dalam menetapkan batasan-batasan yang jelas dan memperjuangkan hak-hak mereka, sementara individu yang kurang berpengalaman lebih rentan terhadap eksploitasi.

Dukungan dari supervisor dan mentor yang peduli juga sangat penting untuk melindungi peserta pelatihan dari situasi yang merugikan.

Budaya perusahaan juga memiliki peran yang sangat signifikan dalam menciptakan lingkungan magang yang aman dan adil. Budaya yang menghargai kontribusi dari seluruh anggota tim dan memprioritaskan kesejahteraan karyawan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya praktik eksploitatif. Namun, di tempat kerja di mana budaya persaingan masih dominan dan hak-hak pekerja sering diabaikan, praktik eksploitatif, termasuk magang tanpa bayaran, dapat lebih mudah terjadi.

Dalam konteks pembangunan nasional yang berkelanjutan, partisipasi aktif dari masyarakat lokal, terutama para pekerja, sangatlah penting. Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang kompleks menekankan pentingnya perlindungan hukum untuk menjamin hak-hak mereka. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjamin hak-hak pekerja, termasuk upah, jaminan sosial, bonus, hak liburan, dan hak pasca kerja. Untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, penting untuk memahami perspektif yang berbeda terkait upah. Bagi pekerja, upah adalah faktor penting dalam menjaga kelangsungan hidup, sementara bagi pengusaha, upah adalah bagian dari biaya produksi yang harus dikeluarkan seminim mungkin. Perbedaan ini menegaskan pentingnya aturan ketenagakerjaan yang melindungi pekerja, mengingat posisi mereka yang lebih rentan dibandingkan dengan posisi pengusaha.

Dalam konteks ini, program magang menjadi sarana bagi pekerja magang untuk berkontribusi pada produksi tanpa mengganggu proses utama, sambil memperoleh profesionalisme di perusahaan. Ini juga mencerminkan komitmen untuk mencapai kesetaraan sosial, materil, dan spiritual, sejalan dengan prinsip-prinsip Pancasila dan UUD 1945. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang kuat bagi pekerja, termasuk peserta magang, sangatlah penting untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Perlindungan hukum bagi pekerja, termasuk peserta magang, menjadi kewajiban dalam memastikan hak-hak mereka terjamin. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan normatif hak-hak pekerja, seperti upah, jaminan sosial, bonus, hak liburan, dan hak pasca kerja. Kontrak pemagangan menjadi instrumen yang penting dalam mengatur hubungan antara pemberi kerja dan peserta magang. Kontrak tersebut harus mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak, termasuk jangka waktu pelatihan yang jelas, sebagaimana diatur dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi (Permenakertrans) Nomor 22 Tahun 2009. Regulasi yang mengatur larangan perdagangan orang untuk tujuan eksploitasi tenaga kerja telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor

21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran. Namun, meskipun adanya regulasi tersebut, faktor-faktor yang mendukung praktik eksploitatif semakin meluas.

Eksplorasi tenaga kerja, termasuk dalam konteks program magang, merupakan isu yang terus mendapat perhatian. Fenomena ini telah hadir sejak era kolonial dan tetap menjadi perhatian utama dalam konteks perlindungan hak asasi manusia. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) menegaskan bahwa perdagangan manusia, yang melibatkan eksploitasi tenaga kerja, tidak memandang gender, usia, atau status sosial sebagai faktor penghambat. Oleh karena itu, pentingnya perlindungan hukum yang kokoh dan penegakan peraturan yang efektif menjadi sangat esensial dalam melawan praktik eksploitasi ini. Upaya proaktif dari pemerintah dan lembaga terkait perlu ditingkatkan untuk memastikan perlindungan yang komprehensif bagi semua warga negara. Perlindungan ini harus berlaku secara universal dan inklusif, mencakup kepada seluruh masyarakat. Kesadaran akan fakta bahwa siapapun dapat menjadi korban eksploitasi, baik itu laki-laki, perempuan, anak-anak, atau orang dewasa, menunjukkan urgensi untuk menerapkan perlindungan hukum yang mendalam dan menyeluruh, tanpa adanya diskriminasi atau pengecualian.

Kebutuhan akan perlindungan hukum yang kuat terhadap pekerja, terutama mereka yang terlibat dalam program magang, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi praktik eksploitatif menjadi esensial. Informasi ini menjadi landasan bagi perumusan kebijakan yang lebih efektif dan untuk meningkatkan perlindungan bagi peserta magang di masa depan. Perlindungan hukum yang menyeluruh bagi semua warga negara, termasuk mereka yang tergolong dalam kelompok masyarakat miskin, sejalan dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, adalah sebuah prinsip yang tidak boleh diabaikan. Namun, sering kali terjadi kesenjangan antara teori dan praktik dalam implementasi aspek hukum ini, yang menjadi tantangan yang harus diatasi. Perusahaan-perusahaan sering kali mengabaikan peraturan perlindungan tersebut, menyebabkan kegagalan pemerintah dalam menegakkan aturan-aturan tersebut. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran akan pentingnya penegakan hukum yang konsisten untuk memastikan bahwa hak-hak individu terlindungi dengan baik di berbagai kalangan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri dari seluruh mahasiswa di Indonesia, yang diperkirakan mencapai 131 orang. Sampel penelitian dipilih secara acak menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 100 responden.

Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner yang disebar kepada responden terpilih dari populasi. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik, seperti statistical package for the social sciences (SPSS), dengan mengaplikasikan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu pengalaman kerja, dukungan pembimbing, dan budaya perusahaan, terhadap variabel dependen, yaitu praktik eksploitasi dalam magang tanpa bayaran.

Variabel independen dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai jumlah tahun pengalaman kerja, persepsi responden terhadap dukungan yang diberikan oleh pembimbing magang, dan skor yang mencerminkan tingkat budaya perusahaan yang mendukung. Sedangkan variabel dependen adalah tingkat kecenderungan peserta magang untuk mengalami praktik eksploitasi dalam magang tanpa bayaran.

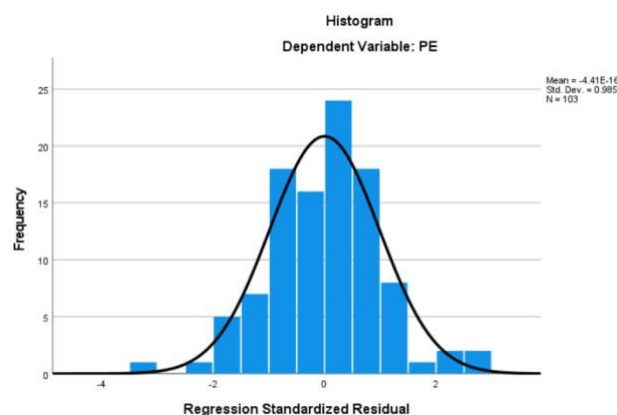
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, dukungan pembimbing, dan budaya perusahaan terhadap praktik eksploitasi dalam magang tanpa bayaran di kalangan mahasiswa di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas - Uji Grafik

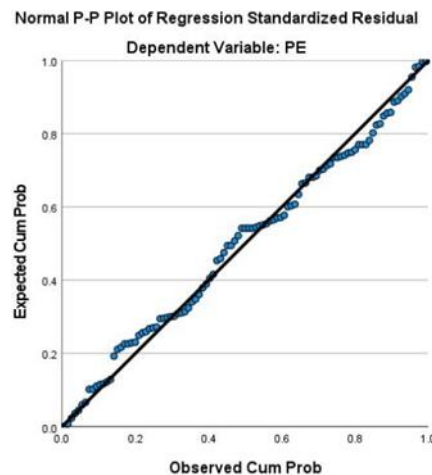
Berikut adalah hasil analisis dari grafik histogram :



Gambar 1.1: Grafik Histogram

Pada Uji Normalitas Analisis, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, Variabel Dependen PE (Praktik Eksploitasi) dianggap valid karena menyebar pada titik tengah dan membentuk histogram yang sesuai. Dengan demikian, Uji Grafik pada Uji Normalitas dapat dianggap valid.

Berikut adalah hasil analisis dari Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual :



Gambar 1.2: Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa data menyebar mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada Uji Normalitas Analisis, grafik data juga menunjukkan pola yang serupa, dengan data menyebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan Uji Normalitas Analisis.

Hasil Uji Normalitas - Uji Kolmogorov

Uji normalitas dengan grafik histogram dan P-P Plots di SPSS dapat menyesatkan peneliti jika tidak hati-hati dalam menafsirkannya. Terkadang, hasil pada grafik tersebut menunjukkan data berdistribusi normal, padahal secara statistik mungkin tidak. Oleh karena itu, perlu dilakukan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov sebagai pendukung atau bukti yang lebih kuat terhadap hasil uji normalitas.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		103	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.55228769	
Most Extreme Differences	Absolute	.062	
	Positive	.061	
	Negative	-.062	
Test Statistic		.062	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig	.426	
	99% Confidence Interval	Lower bound	.413
		Upper Bound	.438

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Coefficientsa

	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	Model	B	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.187	1.359	6.023	<.001		
	PK	.116	.108	1.076	.284	.938	1.067
	DP	-.071	.069	-1.031	.305	.914	1.094
	BP	-.061	.105	-.578	.565	.867	1.153

a. Dependent Variable: PE

Uji multikolinieritas dalam SPSS bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan kuat antara variabel independen dalam model regresi. Penting untuk memeriksa multikolinieritas karena keberadaannya dapat menyebabkan masalah interpretasi yang salah dalam analisis regresi. Oleh karena itu, melalui uji ini, peneliti dapat menilai apakah variabel independen saling berkorelasi, sehingga menghindari bias dalam interpretasi hasil analisis regresi.

Dari hasil Uji Multikolinieritas di atas, didapati bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk ketiga variabel independen, yaitu Pengalaman Kerja, Dukungan Pembimbing, dan Budaya Perusahaan, adalah 1.067, 1.094, dan 1.153, yang semuanya lebih kecil dari 10.00, dan nilai Tolerance masing-masing sebesar 0.938, 0.914, dan 0.867, yang semuanya lebih besar dari 0.10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel independen. Oleh karena itu, hasil uji multikolinieritas tersebut dapat dianggap valid.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 3 Model Summaryb

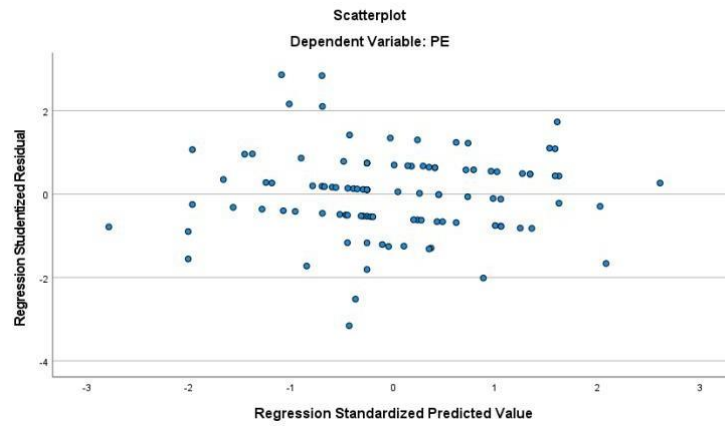
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimated	Durbin Watson
1	.319 ^a	.102	.065	1.52813	1.972

a. Prediction: (Constant), LAG_Y, BP, PK, DP

b. Dependent Variable: PE

Uji Autokorelasi pada SPSS digunakan untuk mengecek apakah terdapat pola korelasi antara nilai-nilai berurutan dalam data, yang bisa mengganggu analisis regresi. Dari hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,972. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 103, seta k = 3 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1.6196 dan dU sebesar $1.7392 \cdot 4 - 1.7392 = 2.2608$. Karena nilai DW (1,972) berada pada daerah antara $4 - dU$ dan dU, maka menghasilkan kesimpulan hasil Uji Autokorelasi telah valid dan tidak terjadi Autokorelasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas - Metode Grafik



Gambar 1.3 Grafik Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastis atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada hasil output di atas, terlihat bahwa titik-titiknya menyebar dan tidak terpusat. Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, yang berarti ini merupakan model regresi yang baik.

Hasil Uji Heteroskedastisitas - Uji Glejser

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sing.
1	(Constant)	-.305	.850		-.359	.720
		.066	.068	.098	.970	.334
		.084	.043	.200	1.952	.054
		-.012	.066	-.019	1.952	.854

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain, yang dilakukan melalui uji glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pada hasil di atas, terlihat bahwa nilai variabel independen seperti Pengalaman Kerja ($0.334 > 0.05$), Dukungan Pembimbing ($0.054 > 0.05$), dan Budaya Perusahaan ($0.854 > 0.05$) menunjukkan bahwa semua variabel valid dan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas - Spearman Rho

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Spearman Rho

			PK	DP	BP	Unstandardized Residual
Spearman's rho	PK	Correlation Coefficient	1.000	-.058	.231*	.001
Sig.(2-tailed)			.	.561	.019	.989
N			103	103	103	103
	DP	Correlation Coefficient	-.058	1.000	.175	-.041
Sig.(2-tailed)			.561	.	.076	.682
N			103	103	103	103
	BP	Correlation Coefficient	.231*	.175	1.000	-.024
Sig.(2-tailed)			.019	.076	.	.809
N			103	103	103	103
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.001	-.041	-.024	1.000
Sig.(2-tailed)			.989	.682	.809	.
N			103	103	103	103

*.Correlation is significant at the 0.005 level (2-tailed)

Uji Spearman Rho, juga dikenal sebagai korelasi rangking Spearman, adalah metode statistik non-parametrik yang digunakan untuk mengukur seberapa erat hubungan antara dua variabel. Ini adalah alternatif yang berguna jika data tidak memenuhi asumsi untuk menggunakan korelasi Pearson, terutama jika data tidak berdistribusi normal atau jika terdapat asumsi lain yang dilanggar.

Dari hasil uji di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi ketiga variabel independen dengan Unstandardized Residual memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Pengalaman Kerja ($0.989 > 0.05$) Dukungan Pembimbing ($0.682 > 0.05$) Budaya Pembimbing ($0.809 > 0.05$)

Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Praktik Eksploitasi dalam Unpaid Internship

Hasil uji analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat praktik eksploitasi dalam unpaid internship. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap praktik eksploitasi tidak dapat diterima berdasarkan hasil analisis. Meskipun secara teori, pengalaman kerja diharapkan dapat meningkatkan pemahaman peserta magang tentang hak-hak pekerja dan batasan yang wajar dalam lingkungan kerja, namun dalam konteks unpaid internship, faktor-faktor lain seperti budaya perusahaan atau dukungan pembimbing mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap praktik eksploitasi.

Pengaruh Dukungan Pembimbing terhadap Praktik Eksploitasi dalam Unpaid Internship

Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan pembimbing memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat praktik eksploitasi dalam unpaid internship. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa dukungan pembimbing berpengaruh terhadap praktik eksploitasi diterima berdasarkan hasil analisis. Dukungan pembimbing yang memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan peserta magang dapat memainkan peran yang penting dalam mencegah terjadinya eksploitasi. Sehingga, semakin tinggi tingkat dukungan pembimbing, semakin rendah kemungkinan peserta mengalami praktik eksploitasi dalam konteks unpaid internship.

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Praktik Eksploitasi dalam Unpaid Internship

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat praktik eksploitasi dalam unpaid internship. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap praktik eksploitasi diterima berdasarkan hasil analisis. Perusahaan dengan budaya yang mengutamakan etika kerja dan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki kebijakan dan praktik yang melindungi peserta magang dari situasi yang berpotensi eksploitatif. Sebaliknya, di perusahaan dengan budaya yang kurang menghargai hak-hak pekerja, risiko eksploitasi terhadap peserta magang dapat meningkat. Oleh karena itu, budaya perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat secara signifikan mengurangi praktik eksploitasi dalam unpaid internship.

Korelasi dengan Hasil Uji Analisis Asumsi Klasik

Hasil uji analisis asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi beberapa asumsi penting dalam analisis regresi. Dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, hingga heteroskedastisitas, semua tes menunjukkan hasil yang valid, sehingga memperkuat keabsahan analisis regresi. Ini menunjukkan bahwa hasil analisis yang menyatakan pengaruh dukungan pembimbing dan budaya perusahaan terhadap praktik eksploitasi dalam unpaid internship dapat dipercaya.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap praktik eksploitasi dalam magang tanpa bayaran. Faktor-faktor seperti dukungan pembimbing dan budaya perusahaan memiliki pengaruh yang lebih besar dalam mencegah praktik tersebut. Dalam konteks magang tanpa bayaran, dukungan pembimbing yang tinggi dapat mengurangi kemungkinan praktik eksploitasi. Budaya perusahaan yang mementingkan etika kerja dan kesejahteraan karyawan dapat melindungi peserta magang dari situasi yang berpotensi eksploitatif. Jadi, upaya untuk memperkuat dukungan pembimbing dan menciptakan budaya perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat efektif mengurangi praktik eksploitasi dalam magang tanpa bayaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, Et Al. 2019. "Penerapan Metode Copy The Master Pada Pembelajaran Menulis Teks Argumentasi Untuk Meningkatkan Kreativitas Menulis Mahasiswa". *Jurnal Pendidikan, Kebahasaan, dan Kesusastraan Indonesia*, 3 (2).
- Anastasia, R., Sinaga, H., & Amaliah, E. (2024). PENEGAKAN HUKUM TERHADAP TINDAK PIDANA PERDAGANGAN ORANG DENGAN TUJUAN EKSPLOITASI TENAGA KERJA (Studi Putusan No. 20/Pid. Sus/2020/PN. Jkt. Tim). *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 2(3), 61-70.
- Cai, L., & Wang, Q. (2020). The influence of prior internship experience on intern exploitation: The moderating role of intern career motivation. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Cahyadi, S., Lie, G., & Syailendra, M. R. (2023). Unpaid Internship in the Development of Indonesian Employment Regulations. *Jurnal Hukum Sehasen*, 9(2), 303-306.
- Fauzi, W. D. (2019). Mekanisme Pengupahan Jasa Musisi Dangdut Ditinjau dari Ekonomi Islam (Studi Kasus OM New Sehati Kota Kediri) [Master's thesis, IAIN Kediri].

- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Imtiyaz, S., & Donri, W. (2023). Praktik Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus Campuspedia). *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 15(1), 232-249.
- Indriani, S. (2021). Budaya Perusahaan dan Praktik Eksploitasi dalam Program Magang: Studi Kasus di Industri Perhotelan. *Jurnal Etika Bisnis*, 25(1), 78-92.
- Iryani, B. S., & Priyarsono, D. S. (2013). Eksploitasi terhadap anak yang bekerja di Indonesia. *Jurnal ekonomi dan pembangunan Indonesia*, 13(2), 5.
- Liani, Y. Y., & Helmayunita, N. (2024). Pengaruh Sifat Machiavellian, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, 6(1), 72-85.
- Prihartini, E., & Sudirno, D. (2023). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BERAU AGROTECH CIHAUR. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 220-231.
- Prasetyo, D. A. (2018). Korelasi Antara Hasil Uji Analisis Asumsi Klasik dengan Kepercayaan Hasil Analisis Regresi: Studi Kasus di Industri Jasa. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 201-215.
- Putra, R. S. (2013). PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PEMBANGKITAN JAWA-BALI SURABAYA UNIT PELAYANAN PEMELIHARAAN. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(2), 131-140. <https://doi.org/10.9744/jmk.15.2.131-140>
- Robbins, S. P. (2014). *Principles of Management*. Pearson.
- Simorangkir, B. (2013a). Dukungan Pembimbing dalam Pengalaman Magang: Pengaruhnya terhadap Kinerja Peserta Magang. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2(2), 78-92.
- Simorangkir, B. (2013b). Pengalaman Kerja dan Pengaruhnya terhadap Pengembangan Karir. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 45-58.
- Smith, J. D., & Blackwell, L. V. (2019a). The impact of supervisor support on internship outcomes: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 457-468.
- Smith, J. D., & Blackwell, L. V. (2019b). Unpaid interns: Are they exploitative? *Employee Relations*, 41(1), 151-166.

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Susanto, A. (2019). Dukungan Pembimbing sebagai Faktor Penentu Praktik Eksploitasi dalam Program Magang Tanpa Bayaran: Kasus di Industri Teknologi Informasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(3), 112-128.
- Widodo, B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Praktik Eksploitasi dalam Magang Tanpa Bayaran: Studi Kasus di Perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 45-58.