

# Kepastian Hukum dan Perlindungan Hak Peserta Pemagangan Sebagai Implementasi UUD 1945 Guna Pekerjaan dan Penghidupan Layak

Edi Sarwono<sup>1</sup>, Zainal Arifin Hoesein<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Borobudur

Email : [sarwono.edi55@yahoo.co.id](mailto:sarwono.edi55@yahoo.co.id)<sup>1\*</sup>, [zainal.arifin@umj.ac.id](mailto:zainal.arifin@umj.ac.id)<sup>2</sup>

## History:

Received : 05 Januari 2025  
Revised : 10 Januari 2025  
Accepted : 14 Januari 2025  
Published: 15 Januari 2025

**Publisher:** Pascasarjana UDA

**Licensed:** This work is licensed under  
Attribution-NonCommercial-No  
Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)



## Abstrak

Penelitian ini membahas tantangan dalam implementasi regulasi pemagangan di Indonesia, dengan fokus pada pemenuhan hak-hak peserta magang. Meskipun regulasi mengenai pemagangan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, masih terdapat kendala signifikan seperti kurangnya pemahaman mengenai hak dan kewajiban peserta magang, lemahnya pengawasan, serta ketidakpastian terkait besaran uang saku. Selain itu, masih terdapat praktik eksploitasi dalam program pemagangan yang tidak diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai. Pembaharuan dalam sistem regulasi, penguatan pengawasan, serta peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan pemagangan menjadi langkah penting untuk memastikan perlindungan hak peserta magang dan meningkatkan kualitas program pemagangan di Indonesia.

**Kata Kunci:** Regulasi Pemagangan, Hak Peserta Magang, Perlindungan Hukum

## Abstract

*This study discusses the challenges in implementing internship regulations in Indonesia, with a focus on fulfilling the rights of interns. Although regulations regarding internships have been regulated in various laws and regulations, there are still significant obstacles such as a lack of understanding of the rights and obligations of interns, weak supervision, and uncertainty regarding the amount of pocket money. In addition, there are still exploitative practices in internship programs that are not balanced with adequate legal protection. Renewal of the regulatory system, strengthening supervision, and increasing transparency and accountability in the implementation of internships are important steps to ensure the protection of intern rights and improve the quality of internship programs in Indonesia.*

**Keywords:** Internship Regulations, Internship Rights, Legal Protection

## PENDAHULUAN

Pemagangan di Indonesia merupakan salah satu bentuk pelatihan kerja yang dirancang untuk membekali

individu dengan keterampilan dan pengalaman kerja secara langsung di lingkungan industri. Berdasarkan regulasi yang berlaku, pemagangan

bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, sehingga dapat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas nasional. Program ini memadukan pembelajaran teoretis dengan pengalaman praktis, memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengasah kemampuan teknis sekaligus memahami dinamika kerja di dunia usaha. Dalam kerangka pelatihan kerja, pemagangan juga diharapkan menjadi jembatan antara pendidikan formal dan kebutuhan industri, sehingga lulusan pemagangan lebih siap menghadapi tantangan di pasar kerja (Djumaldji & Soedjono, 2012).

Dalam sistem ketenagakerjaan nasional, pemagangan memiliki peran strategis sebagai salah satu metode peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kegiatan ini tidak hanya membantu peserta untuk memperoleh keterampilan kerja, tetapi juga mendukung penyelenggara dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan sesuai standar industri. Pemagangan menjadi bagian dari solusi untuk mengurangi kesenjangan antara kebutuhan tenaga kerja yang spesifik dan ketersediaan tenaga kerja di pasar. Selain itu, pemagangan dianggap sebagai sarana bagi individu yang belum memiliki pengalaman kerja untuk membangun karier, sekaligus mendukung upaya pemerintah dalam menciptakan tenaga kerja yang kompetitif di tingkat lokal maupun global (Agista & Ngaisah, 2023).

Bekerja merupakan aktivitas fundamental yang dilakukan oleh individu untuk mencapai kesejahteraan. Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD

NRI) Tahun 1945, disebutkan bahwa salah satu tujuan negara adalah memajukan kesejahteraan umum. Kesejahteraan itu sendiri mencakup terpenuhinya kebutuhan hidup baik secara individu maupun kelompok masyarakat. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan yang sejahtera menjadi hak dasar setiap warga negara, dan untuk mencapainya dibutuhkan pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai. Namun, dalam proses rekrutmen tenaga kerja, mayoritas perusahaan sangat mengutamakan calon pekerja dengan pengalaman kerja. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh pada kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja (Budijanto, 2017).

Pemagangan hadir sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang bertujuan untuk memberikan pengalaman langsung kepada peserta. Program ini dilakukan secara terpadu antara pelatihan di lembaga formal dan pengalaman kerja di lingkungan perusahaan, di mana peserta magang bekerja di bawah bimbingan instruktur atau pekerja berpengalaman. Melalui pemagangan, peserta memiliki peluang untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu yang dibutuhkan di dunia kerja. Dalam regulasi yang mengatur pemagangan, baik di dalam maupun luar negeri, peserta magang dijamin hak-haknya, termasuk memperoleh uang saku. Berdasarkan Pasal 13 ayat (1) huruf d, peserta pemagangan di dalam negeri berhak atas uang saku yang meliputi biaya

transportasi, uang makan, dan insentif. Begitu pula Pasal 20 ayat (1) huruf a dalam regulasi pemagangan luar negeri, menyebutkan bahwa peserta berhak menerima uang saku dan transportasi sesuai dengan perjanjian pemagangan. Pemagangan, dengan demikian, menjadi sarana penting dalam mendukung persiapan tenaga kerja menuju pekerjaan yang layak, selaras dengan amanat UUD NRI Tahun 1945 (Arindrajaya et al., 2021).

Dalam praktiknya, pelaksanaan program pemagangan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan yang tidak sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan. Salah satu permasalahan utama adalah tidak adanya pemberian upah bagi tenaga kerja magang, atau jika diberikan, jumlahnya sangat minim dan tidak mencerminkan penghargaan yang layak terhadap kontribusi peserta magang. Selain itu, beberapa program pemagangan tidak disertai dengan perjanjian pemagangan tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketidaksesuaian ini membuka peluang terjadinya eksploitasi oleh perusahaan, di mana peserta magang sering diberikan beban kerja yang menyerupai tanggung jawab tenaga kerja tetap, tetapi dengan imbalan yang jauh lebih rendah atau bahkan tanpa imbalan sama sekali. Padahal, status tenaga kerja magang tidak dapat disamakan dengan tenaga kerja tetap karena perbedaan mendasar dalam hak, kewajiban, dan tujuan program pemagangan (Harahap, 2020).

Hubungan hukum yang mendasari penyelenggaraan pemagangan mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak, yang harus dituangkan

dalam perjanjian pemagangan tertulis. Perjanjian ini menjadi dasar hukum untuk melindungi hak tenaga kerja magang dan memastikan kewajiban penyelenggara program. Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian pemagangan harus memuat ketentuan tentang hak dan kewajiban peserta magang serta pengusaha, termasuk jangka waktu pemagangan. Hak peserta, seperti upah atau uang saku, menjadi elemen penting yang harus dijamin. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, upah didefinisikan sebagai imbalan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja berdasarkan perjanjian kerja atau peraturan yang berlaku. Dalam konteks pemagangan, upah tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan tetapi juga berfungsi untuk menunjang kebutuhan dasar peserta selama program berlangsung (Hasan, 2022).

Selain itu, pelatihan kerja di Indonesia terdiri atas dua bentuk utama, yaitu apprenticeship dan internship. Apprenticeship bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan teknis peserta dalam melakukan pekerjaan tertentu, sementara internship lebih berfokus pada pelatihan praktis bagi pelajar atau mahasiswa untuk menerapkan teori yang telah dipelajari. Internship juga sering digunakan sebagai sarana penelitian akademik. Meskipun berbeda, kedua bentuk pemagangan ini memiliki tujuan yang sama, yaitu memberikan pengalaman langsung di lingkungan kerja untuk meningkatkan kompetensi peserta. Dalam Pasal 9 ayat (1) Peraturan

Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, peserta pemagangan di dalam negeri meliputi pencari kerja dan pekerja yang ingin meningkatkan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa pemagangan dirancang tidak hanya untuk mengintegrasikan peserta baru ke dunia kerja tetapi juga untuk membantu pekerja yang sudah ada meningkatkan keterampilannya (Imtiyaz & Donri, 2023).

Program pemagangan juga dirancang untuk mendukung pengembangan soft skills dan hard skills, baik di dalam maupun di luar negeri. Soft skills, seperti etos kerja, sikap, dan kedisiplinan, serta hard skills, seperti kemampuan teknis yang relevan dengan pekerjaan, menjadi tujuan utama pelatihan ini. Pemagangan berperan sebagai jembatan yang menghubungkan pendidikan dengan dunia kerja, memberikan kesempatan kepada peserta untuk memahami ekspektasi industri sekaligus meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja (Ilyas, 2024). Dengan demikian, jika dilaksanakan sesuai regulasi, pemagangan dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan mendukung kesejahteraan yang sejalan dengan amanat UUD NRI Tahun 1945 (Lutfia & Rahadi, 2020).

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, penyelenggara pemagangan adalah perusahaan yang telah memenuhi persyaratan tertentu untuk menyelenggarakan program pemagangan di dalam negeri. Selain perusahaan, terdapat juga lembaga tetap yang diberikan wewenang oleh undang-

undang untuk menyelenggarakan kegiatan ini. Lembaga pelatihan kerja (LPK), sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (6) peraturan yang sama, mencakup instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang telah memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. LPK berperan penting dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten melalui berbagai program pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan daya saing peserta di pasar kerja (Simatupang & Yuhertiana, 2021).

Sementara itu, dalam konteks pemagangan di luar negeri, Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 mengatur bahwa penyelenggara pemagangan dapat terdiri dari LPK swasta, perusahaan, instansi pemerintah, dan lembaga pendidikan (Lowing, 2024). Masing-masing jenis penyelenggara memiliki batasan dan lingkup tanggung jawab yang spesifik. LPK swasta hanya diperbolehkan menyelenggarakan pemagangan untuk masyarakat umum, sedangkan perusahaan hanya dapat melaksanakan program ini bagi pekerjanya sendiri. Instansi pemerintah, di sisi lain, diizinkan untuk menyelenggarakan pemagangan bagi masyarakat umum, dan lembaga pendidikan dapat menyelenggarakan program ini khusus untuk siswa atau mahasiswa. Pengaturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pemagangan memiliki peran yang jelas sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawabnya, sehingga program pemagangan dapat berjalan secara

efektif dan sesuai dengan regulasi yang berlaku (Zainullah et al., 2012).

Ketidakpastian hukum dalam penyelenggaraan pemagangan muncul ketika pelaksanaan program tersebut tidak sesuai dengan regulasi yang berlaku, seperti tidak adanya perjanjian pemagangan yang jelas, pemberian upah yang tidak layak, atau bahkan pengabaian hak-hak dasar peserta magang. Ketidakpastian ini sering kali menyebabkan peserta magang berada dalam posisi yang rentan terhadap eksploitasi, di mana mereka diperlakukan layaknya tenaga kerja tetap tetapi tidak mendapatkan hak yang sebanding. Dalam banyak kasus, absennya dokumen perjanjian pemagangan yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak menambah kerumitan dalam menyelesaikan perselisihan yang mungkin timbul. Selain itu, kurangnya pengawasan yang ketat terhadap penyelenggara pemagangan, baik perusahaan maupun lembaga pelatihan kerja, juga memperburuk situasi, karena memungkinkan pelanggaran regulasi tanpa konsekuensi yang signifikan. Ketidakpastian ini tidak hanya merugikan peserta magang dari segi materi tetapi juga mencederai tujuan utama pemagangan sebagai sarana pengembangan kompetensi tenaga kerja, yang pada akhirnya menghambat upaya mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yuridis normatif adalah pendekatan yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan

perundang-undangan, doktrin hukum, dan asas hukum. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis aturan-aturan tertulis yang berlaku serta bagaimana aturan tersebut diimplementasikan dalam praktik. Dalam konteks ini, pendekatan perundang-undangan menjadi sangat penting karena menekankan pada penelaahan sistematis terhadap peraturan-peraturan yang relevan, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah, hingga peraturan menteri terkait pemagangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi apakah regulasi yang ada sudah cukup memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi peserta pemagangan, serta untuk menemukan potensi kelemahan atau ketidaksesuaian di antara berbagai aturan yang ada.

Selain pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual juga digunakan untuk memahami konsep-konsep hukum yang mendasari regulasi pemagangan, seperti pengertian hak, kewajiban, keadilan, dan kepastian hukum. Pendekatan ini melibatkan kajian terhadap pemikiran-pemikiran atau doktrin hukum yang relevan untuk memberikan kerangka teoretis yang lebih mendalam mengenai isu yang dibahas. Dalam kaitannya dengan pemagangan, pendekatan konseptual membantu menjelaskan bagaimana konsep-konsep seperti pekerjaan yang layak, penghidupan yang bermartabat, serta perlindungan hukum diterapkan dalam kerangka hukum positif Indonesia. Kombinasi antara pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual memungkinkan

penelitian yuridis normatif untuk tidak hanya mengkaji aturan yang ada tetapi juga mengeksplorasi bagaimana aturan tersebut seharusnya berfungsi untuk mencapai tujuan hukum yang ideal.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepastian Hukum dalam Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Peserta Pemagangan**

Kepastian hukum adalah prinsip fundamental dalam sistem hukum yang bertujuan memberikan kejelasan, keadilan, dan perlindungan hak bagi semua pihak yang terlibat, termasuk dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Dalam ketenagakerjaan, kepastian hukum memastikan bahwa hak dan kewajiban tenaga kerja, termasuk peserta magang, diatur secara jelas dan dapat ditegakkan. Konsep ini menjadi penting untuk melindungi peserta magang dari potensi eksploitasi, seperti pemberian upah yang tidak layak, beban kerja yang tidak proporsional, atau pengabaian terhadap hak-hak dasar lainnya. Kepastian hukum juga berfungsi sebagai pedoman bagi penyelenggara pemagangan untuk menjalankan program yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam perspektif konstitusi Indonesia, UUD NRI Tahun 1945 menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai hak dasar setiap warga negara, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2). Jaminan ini mencakup keharusan adanya perlindungan hukum yang memadai bagi setiap individu yang terlibat dalam sistem ketenagakerjaan, termasuk melalui program pemagangan, guna menciptakan kondisi kerja yang

adil dan bermartabat (Roulina & Nugroho, 2024).

Hubungan hukum adalah interaksi yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum tertentu, yang menciptakan akibat hukum bagi pihak-pihak yang terlibat. Hubungan ini timbul dari adanya perikatan, yaitu kesepakatan atau perjanjian yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih. Pasal 1313 KUHPerdata mendefinisikan perjanjian sebagai suatu keadaan di mana dua atau lebih pihak saling mengikatkan diri untuk mencapai tujuan tertentu (Moho & Laia, 2022). Dalam konteks ini, hubungan hukum selalu melibatkan hak di satu pihak dan kewajiban di pihak lain, yang harus dipenuhi sesuai kesepakatan atau aturan yang berlaku. Perjanjian menjadi dasar yang mengatur hubungan hukum, memungkinkan para pihak untuk menentukan hak dan kewajiban mereka secara jelas, sehingga hubungan tersebut dapat berjalan secara adil dan sesuai aturan.

Dalam pelaksanaan program pemagangan, hubungan hukum antara peserta magang dan penyelenggara pemagangan dilandasi oleh perjanjian pemagangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 22 ayat (1) menyatakan bahwa pemagangan harus dilaksanakan berdasarkan perjanjian tertulis antara peserta dan pengusaha. Perjanjian ini wajib mencakup, sekurang-kurangnya, ketentuan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak serta jangka waktu pelaksanaan pemagangan (Kesek et al., 2024). Peserta dalam perjanjian ini adalah tenaga kerja magang, sedangkan pengusaha merujuk pada penyelenggara program pemagangan.

Pasal 22 ayat (3) UU Ketenagakerjaan memberikan penegasan penting terkait legalitas pemagangan. Pemagangan yang dilaksanakan tanpa perjanjian tertulis sebagaimana diatur dalam ayat (1) dinyatakan tidak sah. Akibatnya, status peserta magang otomatis berubah menjadi pekerja atau buruh di perusahaan tersebut. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada peserta magang sekaligus memastikan adanya kejelasan dalam hubungan kerja yang terjalin. Perjanjian pemagangan tidak hanya menjadi landasan hukum, tetapi juga alat untuk mencegah eksploitasi terhadap peserta magang, seperti beban kerja yang tidak sesuai atau pengabaian hak-hak dasar mereka. Sebagai instrumen hukum, perjanjian pemagangan juga memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan antara peserta magang dan penyelenggara. Dengan adanya aturan tertulis, kedua belah pihak memiliki panduan yang jelas dalam melaksanakan kewajiban dan menuntut haknya masing-masing. Ini sekaligus mendorong terciptanya praktik pemagangan yang profesional dan bermartabat, yang selaras dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Hubungan hukum antara tenaga kerja magang dan penyelenggara pemagangan diatur secara rinci dalam Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Perjanjian pemagangan menjadi dasar legalitas hubungan ini dan wajib mencakup hak serta kewajiban kedua belah pihak. Hak peserta pemagangan meliputi

bimbingan dari pembimbing atau instruktur, pemenuhan hak sesuai perjanjian, fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, uang saku, jaminan sosial, serta sertifikat pemagangan (Siahaan & Putra, 2024). Sebagai timbal balik, peserta diwajibkan mematuhi perjanjian pemagangan, menyelesaikan program hingga tuntas, menaati tata tertib penyelenggara, dan menjaga nama baik lembaga tersebut. Di sisi lain, penyelenggara pemagangan memiliki hak untuk memanfaatkan hasil kerja peserta dan memberlakukan perjanjian serta tata tertib, namun juga dibebani kewajiban seperti membimbing peserta, menyediakan alat pelindung diri, memenuhi hak-hak peserta, memberikan uang saku, mengikutsertakan peserta dalam jaminan sosial, mengevaluasi kinerja, serta menerbitkan sertifikat pemagangan.

Program pemagangan juga dirancang untuk memberikan pelatihan kerja berupa teori dan praktik, termasuk simulasi dan praktik langsung di unit produksi perusahaan. Selain itu, jangka waktu pemagangan yang maksimal satu tahun memberikan kejelasan terkait durasi hubungan antara tenaga kerja magang dan penyelenggara. Hak atas uang saku, yang mencakup biaya transportasi, uang makan, dan insentif, juga diatur sebagai bentuk apresiasi bagi tenaga kerja magang. Hubungan hukum ini melibatkan timbal balik hak dan kewajiban yang jelas. Apabila salah satu pihak tidak memenuhinya sebagaimana tertuang dalam perjanjian, hal tersebut dapat dianggap sebagai wanprestasi atau pelanggaran kontrak. Keberadaan perjanjian yang memenuhi syarat sah menurut Pasal 1320

KUHPerdata memastikan adanya perlindungan hukum yang jelas bagi kedua pihak.

Hubungan hukum antara tenaga kerja magang dan penyelenggara pemagangan di luar negeri diatur secara terperinci dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan perjanjian pemagangan sebagai dasar hukum utama. Sesuai Pasal 17 ayat (6), perjanjian ini harus mencakup hak dan kewajiban, seperti pemberian uang saku, transportasi, perlindungan asuransi, fasilitas keselamatan kerja, pembiayaan program magang, dan mekanisme penyelesaian perselisihan. Hak peserta pemagangan meliputi penerimaan uang saku dan transportasi yang telah disepakati, perlindungan asuransi kecelakaan, kesehatan, dan kematian, fasilitas keselamatan kerja selama magang, uji kompetensi untuk mendapatkan pengakuan kualifikasi, serta sertifikat pemagangan setelah menyelesaikan program. Sebagai timbal balik, peserta wajib mematuhi perjanjian pemagangan, peraturan lembaga atau perusahaan, serta hukum yang berlaku di negara tempat magang dilaksanakan.

Di sisi lain, penyelenggara pemagangan juga memiliki hak dan kewajiban yang seimbang. Penyelenggara berhak atas hasil kerja peserta, melakukan evaluasi, dan memberhentikan peserta yang melanggar perjanjian. Namun, mereka juga diwajibkan untuk menyediakan uang saku, transportasi, fasilitas pelatihan, instruktur, serta fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, penyelenggara harus menanggung premi asuransi, mengikutsertakan peserta dalam uji kompetensi, memberikan sertifikat pemagangan,

menjamin pelaksanaan magang sesuai norma kesusilaan, serta menyelesaikan permasalahan peserta selama program berlangsung. Pemulangan peserta yang telah menyelesaikan program atau yang melanggar perjanjian juga menjadi tanggung jawab penyelenggara. Dengan adanya aturan yang jelas mengenai hak dan kewajiban ini, hubungan hukum antara kedua pihak dapat terjalin secara adil, memastikan perlindungan peserta magang sekaligus mendukung keberhasilan program magang di luar negeri.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja magang adalah upaya untuk menjamin bahwa hak-hak mereka dihormati dan kewajiban penyelenggara dipenuhi, sehingga mencegah kerugian akibat pelanggaran hukum. Simanjuntak menjelaskan bahwa perlindungan hukum mencakup beberapa aspek penting, yaitu perlindungan dari pemerintah kepada warga negara, adanya jaminan kepastian hukum, keterkaitan dengan hak warga negara, dan pemberian sanksi hukum terhadap pelanggaran. Dalam konteks ini, perlindungan hukum dimaksudkan untuk memastikan tenaga kerja magang mendapatkan hak-hak yang telah diatur secara legal, termasuk hak atas kompensasi berupa uang saku, perlindungan kesehatan dan keselamatan, serta jaminan sosial. Negara melalui peraturan perundang-undangan memberikan jaminan terhadap pelaksanaan pemagangan yang sesuai dengan hukum yang berlaku.

Sesuai Pasal 22 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peserta magang memiliki hak untuk menerima uang



saku dan/atau uang transportasi. Hak ini ditegaskan kembali dalam Pasal 13 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, yang mengidentifikasi uang saku sebagai salah satu hak utama peserta magang. Demikian pula, dalam Pasal 20 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008, peserta magang di luar negeri berhak mendapatkan uang saku dan transport sesuai perjanjian. Hak ini menunjukkan bahwa "uang saku" dalam konteks pemagangan sejajar dengan upah dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, hak tersebut harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan hukum untuk memberikan kepastian dan perlindungan bagi tenaga kerja magang.

Upah atau uang saku ini merupakan bagian dari perjanjian pemagangan yang menjadi landasan hubungan hukum antara tenaga kerja magang dan penyelenggara. Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mendefinisikan upah sebagai hak pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan, termasuk dalam bentuk tunjangan (Huzaimi & Nugroho, 2023). Dengan demikian, uang saku tidak hanya menjadi bentuk penghargaan, tetapi juga sarana untuk menjaga kelangsungan hidup peserta selama magang. Prof. Dr. Notonagoro menyebutkan bahwa hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang dapat dituntut secara hukum. Oleh sebab itu, pelanggaran terhadap kewajiban untuk memberikan uang saku berarti melanggar hak tenaga

kerja magang yang dapat menimbulkan sanksi hukum bagi penyelenggara.

Perjanjian pemagangan adalah instrumen hukum yang memastikan bahwa hak dan kewajiban antara tenaga kerja magang dan penyelenggara terpenuhi. Sesuai Pasal 1338 KUHPerdata, perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Untuk dianggap sah, perjanjian harus memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk bertindak, objek yang jelas, dan sebab yang halal. Dengan terpenuhinya unsur-unsur ini, perjanjian pemagangan dapat menjadi dasar perlindungan hukum yang kuat bagi tenaga kerja magang, terutama dalam memastikan bahwa hak-hak mereka, termasuk uang saku, diberikan sebagaimana mestinya. Keberadaan regulasi ini mencerminkan pentingnya perlindungan hukum yang terstruktur untuk mencegah terjadinya praktik pemagangan tanpa upah yang merugikan tenaga kerja magang.

Ketidakpastian hukum dalam peraturan perundang-undangan terkait perlindungan hak-hak peserta pemagangan sering kali muncul karena adanya ketidaksesuaian, tumpang tindih, atau kekosongan norma di antara berbagai regulasi yang berlaku. Misalnya, meskipun Pasal 22 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa peserta pemagangan berhak menerima uang saku dan/atau uang transportasi, pengaturan rinci mengenai besaran uang saku dan mekanisme pemberiannya sering kali tidak dijelaskan secara tegas. Ketidakjelasan

ini menciptakan celah hukum yang dapat dimanfaatkan oleh penyelenggara pemagangan untuk memberikan kompensasi yang tidak memadai atau bahkan mengabaikan kewajiban mereka. Lebih lanjut, peraturan seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 memberikan ketentuan yang seolah-olah berbeda mengenai hak-hak peserta magang di dalam dan luar negeri, sehingga menciptakan potensi ketidakkonsistenan dalam pelaksanaannya.

Selain itu, ketidakpastian hukum juga dapat disebabkan oleh lemahnya mekanisme penegakan aturan terkait pemagangan. Meskipun undang-undang dan peraturan menteri telah mengatur hak-hak peserta magang, seperti uang saku, perlindungan keselamatan, dan sertifikasi, kurangnya pengawasan dari pihak berwenang terhadap penyelenggara pemagangan dapat mengakibatkan pelanggaran hak-hak peserta tanpa konsekuensi yang memadai. Beberapa penyelenggara pemagangan bahkan memanfaatkan status peserta magang sebagai non-karyawan untuk menghindari kewajiban yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, ini menciptakan ketidakpastian bagi peserta magang mengenai hak-hak mereka, terutama dalam situasi di mana mereka menghadapi eksploitasi, seperti beban kerja berlebihan tanpa kompensasi yang layak. Ketidakpastian ini menunjukkan perlunya harmonisasi regulasi dan penguatan sistem pengawasan untuk memastikan bahwa perlindungan terhadap hak-hak peserta magang dapat

dilaksanakan secara efektif dan konsisten.

### **Kendala yang Dihadapi dalam Implementasi Regulasi Pemagangan di Indonesia Terkait Pemenuhan Hak-Hak Peserta Pemagangan**

Program pemagangan di Indonesia diatur melalui berbagai regulasi dengan tujuan memberikan pengalaman kerja dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Namun, implementasi regulasi tersebut sering kali menghadapi berbagai kendala, terutama terkait pemenuhan hak-hak peserta magang. Meskipun aturan telah mengatur secara rinci hak dan kewajiban peserta serta penyelenggara pemagangan, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap hak-hak peserta masih sering terjadi. Ketidaksesuaian antara harapan dan praktik ini tidak hanya menimbulkan ketidakadilan bagi peserta, tetapi juga menghambat tujuan utama pemagangan sebagai sarana peningkatan kualitas tenaga kerja. Berbagai faktor, mulai dari kurangnya pemahaman hingga lemahnya pengawasan, berkontribusi terhadap permasalahan ini, yang memerlukan perhatian serius dari semua pihak terkait.

Implementasi program pemagangan di Indonesia sering kali terganggu oleh kurangnya pemahaman dari berbagai pihak terkait, baik itu penyelenggara pemagangan, perusahaan, maupun peserta magang sendiri. Banyak perusahaan dan peserta yang belum sepenuhnya memahami hak dan kewajiban yang diatur dalam peraturan pemagangan, sehingga berpotensi menimbulkan pelanggaran hak-hak peserta. Penyuluhan dan edukasi yang

kurang optimal mengenai ketentuan regulasi pemagangan menjadi salah satu faktor penyebabnya. Selain itu, kurangnya pemahaman ini juga bisa berakibat pada ketidaktepatan dalam menjalankan program magang, yang berujung pada pelanggaran yang merugikan peserta magang.

Selain kurangnya pemahaman, kendala lain yang dihadapi dalam implementasi regulasi pemagangan adalah lemahnya pengawasan dan penegakan hukum. Pemerintah dan lembaga terkait sering kali tidak memiliki kapasitas yang cukup dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program pemagangan, yang berakibat pada banyaknya kasus pelanggaran hak peserta magang. Penegakan hukum yang lemah juga menjadi masalah, karena meskipun ada regulasi yang jelas mengatur hak peserta magang, sering kali pelanggaran tidak mendapatkan sanksi yang tegas. Di samping itu, ketidakpastian dalam ketentuan besaran uang saku juga menjadi kendala besar. Tanpa adanya standar atau panduan yang jelas terkait besaran uang saku yang harus diterima oleh peserta magang, perjanjian antara peserta dan penyelenggara pemagangan sering kali tidak terperinci, sehingga dapat merugikan peserta magang.

Tumpang tindih regulasi juga menjadi salah satu masalah yang menghambat efektivitas implementasi program pemagangan. Perbedaan atau ketidakkonsistenan antara berbagai peraturan terkait pemagangan, seperti antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan menteri, menciptakan kebingungannya pengusaha maupun peserta magang dalam memahami dan mematuhi

ketentuan yang berlaku. Perbedaan pengaturan mengenai hak dan kewajiban peserta magang di dalam negeri dan luar negeri juga menambah kompleksitas masalah ini. Ketidakjelasan pengaturan tersebut memperburuk ketidakefektifan implementasi regulasi pemagangan dan memerlukan langkah-langkah perbaikan yang menyeluruh agar dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi peserta magang.

Eksplorasi dalam program pemagangan menjadi salah satu masalah serius yang menghambat keberhasilan pelaksanaan program ini di Indonesia (Lokahita et al., 2024). Banyak penyelenggara yang memanfaatkan status peserta magang untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan, seperti tidak memberikan upah atau kompensasi yang layak. Peserta magang sering kali diperlakukan sebagai tenaga kerja murah, dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas mereka. Bahkan, mereka sering kali diminta untuk melakukan pekerjaan yang tidak relevan dengan tujuan pelatihan mereka, tanpa mendapatkan imbalan yang sesuai. Hal ini menimbulkan kekhawatiran tentang apakah program pemagangan benar-benar memberikan manfaat atau justru menjadi ajang eksploitasi bagi peserta magang, yang seharusnya diberikan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan sesuai dengan bidang yang digeluti.

Selain itu, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk program pemagangan menjadi kendala lain yang merugikan peserta. Banyak perusahaan yang tidak mempersiapkan

fasilitas yang sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja, yang seharusnya menjadi prioritas utama dalam penyelenggaraan program magang. Fasilitas pelatihan yang kurang memadai serta minimnya pelibatan instruktur atau pembimbing yang berkualitas memperburuk kondisi ini, mengurangi efektivitas pemagangan itu sendiri. Selain masalah fasilitas, rendahnya kesadaran peserta magang terhadap hak-hak mereka juga merupakan tantangan besar. Kurangnya informasi atau edukasi yang diberikan kepada peserta magang mengenai hak dan kewajiban mereka membuat banyak peserta tidak mengetahui hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Ketakutan peserta untuk melaporkan pelanggaran akibat ketergantungan terhadap penyelenggara juga menjadi penghalang bagi upaya perlindungan yang lebih efektif.

Kendala sosial dan budaya juga memainkan peran penting dalam masalah pemagangan. Di Indonesia, sering kali terdapat anggapan bahwa pemagangan hanyalah bentuk pelatihan yang tidak perlu memberikan kompensasi yang layak kepada peserta. Hal ini memperburuk situasi, karena banyak penyelenggara yang menganggap bahwa memberikan kompensasi yang adil bukanlah kewajiban. Kurangnya penghargaan terhadap pemagangan sebagai bagian dari pengembangan tenaga kerja profesional semakin memperburuk kondisi ini. Selain itu, keterbatasan dalam pelaksanaan evaluasi program pemagangan juga menjadi masalah besar. Evaluasi yang tidak memadai terhadap program pemagangan membuat sulit untuk memastikan

apakah tujuan dan hak peserta magang terpenuhi. Tidak adanya mekanisme formal untuk menindaklanjuti temuan evaluasi juga menyebabkan permasalahan yang ada tidak dapat segera diperbaiki, sehingga menghambat kemajuan dalam perbaikan sistem pemagangan di Indonesia.

### **Pembaharuan Hukum dalam Sistem Pemagangan di Indonesia Guna Memastikan Adanya Kepastian Hukum dan Perlindungan Hak-Hak Peserta Pemagangan**

Pembaharuan hukum dalam sistem pemagangan di Indonesia sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak peserta magang terlindungi secara adil dan transparan. Meskipun regulasi mengenai pemagangan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, seperti ketidakjelasan ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban peserta magang, minimnya pengawasan, serta pelanggaran yang terjadi terkait kompensasi dan kondisi pemagangan. Oleh karena itu, perlu ada pembaharuan hukum yang tidak hanya fokus pada penegakan regulasi yang ada, tetapi juga pada penyusunan regulasi yang lebih komprehensif, penguatan pengawasan, serta edukasi kepada semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, pembaharuan hukum ini akan menciptakan kepastian hukum dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi peserta magang, serta memastikan bahwa pemagangan dapat menjadi sarana yang efektif dalam pengembangan keterampilan dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Penyusunan regulasi yang lebih komprehensif dan terintegrasi sangat penting untuk menciptakan sistem pemagangan yang lebih jelas, tegas, dan konsisten di Indonesia. Saat ini, terdapat tumpang tindih antara berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur pemagangan, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, serta peraturan terkait lainnya. Hal ini seringkali membingungkan pelaksana pemagangan dan peserta magang itu sendiri, sehingga dapat menyebabkan kesalahan dalam implementasi dan pelaksanaan hak serta kewajiban mereka (Arrizal et al., 2023). Pembaruan regulasi yang lebih terintegrasi akan meminimalisir ketidakjelasan tersebut, memastikan seluruh peraturan berjalan selaras, serta memberikan panduan yang jelas bagi semua pihak yang terlibat dalam program pemagangan.

Selain itu, penguatan pengawasan dan penegakan hukum menjadi aspek penting dalam memastikan hak-hak peserta magang dipenuhi dengan baik. Pemerintah dan lembaga terkait perlu memiliki sistem pengawasan yang lebih efektif untuk memantau jalannya program pemagangan di lapangan. Ini termasuk peran aktif dalam menegakkan hukum dan memberikan sanksi terhadap penyelenggara pemagangan yang tidak mematuhi regulasi yang ada. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas juga diperlukan agar para peserta magang dapat merasa aman dan dilindungi. Dengan pengawasan yang lebih ketat, pelaksanaan program pemagangan diharapkan dapat lebih terjamin dan sesuai dengan tujuan utamanya untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan siap pakai.

Selanjutnya, penyusunan standar uang saku atau kompensasi yang jelas dan adil juga harus menjadi bagian penting dari pembaharuan sistem pemagangan. Saat ini, besaran uang saku yang diterima peserta magang masih seringkali tidak memadai dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang menetapkan standar uang saku yang layak bagi peserta magang, yang mencakup biaya hidup, transportasi, serta pengakuan atas kontribusi mereka dalam pekerjaan. Standar ini harus disesuaikan dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan peserta magang, serta menjadi bagian dari kewajiban yang harus dipenuhi oleh penyelenggara pemagangan.

Tidak kalah pentingnya adalah penyusunan program edukasi dan sosialisasi yang lebih masif mengenai hak dan kewajiban peserta magang. Banyak peserta magang yang tidak memahami dengan baik hak-hak yang mereka miliki, dan seringkali tidak tahu cara melaporkan pelanggaran yang terjadi. Oleh karena itu, perlu adanya program edukasi yang menyeluruh bagi peserta magang mengenai hak-hak mereka, serta kewajiban penyelenggara untuk memberikan perlindungan yang sesuai. Di sisi lain, penyuluhan kepada penyelenggara pemagangan juga sangat penting agar mereka memahami dengan baik kewajiban mereka dalam memenuhi hak peserta magang. Dengan peningkatan kesadaran dan pengetahuan dari kedua belah pihak, pemagangan dapat berjalan lebih adil dan efektif, serta memberikan manfaat yang maksimal bagi pengembangan keterampilan tenaga kerja di Indonesia.

Peningkatan peran lembaga

pembinaan dan sertifikasi merupakan langkah penting dalam pembaharuan sistem pemagangan di Indonesia. Program pelatihan dan pembinaan yang lebih terstruktur dan berkualitas perlu melibatkan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan kerja untuk memastikan peserta magang mendapatkan pengalaman yang relevan dengan dunia kerja (Triastuti & Natsir, 2024). Kerjasama yang lebih erat antara dunia pendidikan, pelatihan, dan industri akan memperkuat kualitas pemagangan, memastikan bahwa peserta magang tidak hanya mendapatkan pengalaman praktis, tetapi juga pengetahuan yang mendalam dalam bidangnya. Selain itu, untuk memberikan pengakuan yang lebih jelas terhadap kompetensi yang diperoleh selama masa magang, penting untuk memperkuat mekanisme sertifikasi yang diakui oleh industri. Dengan sertifikasi yang sah, peserta magang akan lebih mudah diakui kompetensinya, baik di pasar kerja nasional maupun internasional.

Selain itu, perlindungan hukum terhadap peserta magang yang dieksploitasi juga perlu diperkuat. Banyak peserta magang yang mengalami praktik eksploitasi dalam bentuk beban kerja yang berlebihan tanpa kompensasi yang adil atau kurangnya fasilitas yang memadai. Untuk itu, perlu ada ketentuan hukum yang lebih kuat dan jelas untuk melindungi hak-hak peserta magang, serta penegakan hukum yang tegas terhadap perusahaan atau penyelenggara yang melanggar peraturan. Sanksi yang lebih berat dapat memberikan efek jera dan mendorong perusahaan untuk lebih mematuhi

regulasi yang ada. Dengan adanya perlindungan hukum yang lebih kokoh, peserta magang dapat merasa lebih aman dalam menjalani program magang mereka, dan hak-hak mereka dapat dihormati dengan lebih baik.

Pemanfaatan teknologi juga dapat menjadi solusi yang sangat efektif untuk meningkatkan pengawasan dan evaluasi program pemagangan. Teknologi dapat digunakan untuk memonitor pelaksanaan program magang secara lebih efisien dan real-time, sehingga pelanggaran hak peserta magang dapat segera terdeteksi dan ditindaklanjuti. Pengembangan aplikasi atau sistem informasi yang memungkinkan peserta magang untuk melaporkan pelanggaran serta mengakses informasi terkait hak-hak mereka dapat menjadi alat yang sangat berguna. Sistem ini tidak hanya memudahkan peserta magang dalam mengakses informasi dan melaporkan permasalahan, tetapi juga mempermudah lembaga pengawasan dalam menindaklanjuti keluhan dan memastikan program pemagangan berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Teknologi dapat menjadi kunci untuk menciptakan transparansi yang lebih besar dan mengurangi potensi pelanggaran dalam program pemagangan di Indonesia.

## **SIMPULAN**

Guna memastikan perlindungan hak-hak peserta pemagangan di Indonesia, diperlukan pembaharuan dalam sistem regulasi pemagangan yang lebih komprehensif dan terintegrasi. Penguatan regulasi yang mengatur hak dan kewajiban baik bagi peserta magang maupun penyelenggara pemagangan sangat penting untuk menciptakan

kepastian hukum dan mencegah eksploitasi. Selain itu, pengawasan yang lebih efektif dan penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran hak-hak peserta magang juga menjadi aspek penting untuk menciptakan program pemagangan yang adil dan transparan. Semua pihak, baik pemerintah, penyelenggara pemagangan, maupun peserta magang, perlu memiliki pemahaman yang lebih baik tentang hak dan kewajiban yang ada.

Selain itu, untuk mencapai sistem pemagangan yang lebih efektif dan berkelanjutan, penting untuk meningkatkan kualitas program magang melalui kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja yang dapat memberikan pembinaan dan sertifikasi yang diakui. Pemanfaatan teknologi juga dapat memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan pengawasan dan evaluasi program pemagangan, memungkinkan peserta magang untuk lebih mudah melaporkan pelanggaran dan mengakses hak-hak mereka. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan program pemagangan di Indonesia dapat memberikan manfaat maksimal bagi semua pihak yang terlibat, serta menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan siap bersaing di pasar global.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Agista, R. T., & Ngaisah, S. (2023). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan. *De Recht: Journal of Police and Law Enforcement*, 1(1), 48-60.

Arindrajaya, S. C., Setiyani, D., & Santoso,

A. P. A. (2021). Efektivitas Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 terhadap Hak Mahasiswa sebagai Peserta Pemagangan. *Indonesia Law Reform Journal*, 1(2), 197-208. <https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i2.16311>

Arrizal, N. Z., Ramli, L., Putra, S. D., Nainggolan, Rotua, H. S., Tinambunan, & Sinambela, J. (2023). Aspek Hukum Peserta Pemagangan dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. *Jurnal Hukum Bisnis*, 12(1), 1-10.

Budijanto, O. W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 395. <https://doi.org/10.30641/dejure.2017.V17.395-412>

Djumaldji, F. X., & Soedjono, W. (2012). Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila (3rd ed.). Bina Aksara.

Harahap, N. (2020). Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Al-Maqasid: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariatatan Dan Keperdataan*, 6(1), 15-27.

Hasan, A. (2022). ANALISA HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM PEMAGANGAN "KAMPUS MERDEKA" OLEH KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI. *PALAR | PAKUAN LAW REVIEW*, 8(3). <https://doi.org/10.33751/palar.v8i3.5748>

Huzaimi, R. W., & Nugroho, A. (2023). ANALISIS YURIDIS PEMAGANGAN TANPA UANG

- SAKU PADA PERUSAHAAN START UP. *NOVUM: Jurnal Hukum*, 10(3), 73–85.
- Ilyas, A. (2024). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Sidoarjo Melalui Program Pelatihan Keterampilan. *JOPPAR (Journal of Public Policy and Administration Research)*, 2(6).
- Imtiyaz, S., & Donri, W. (2023). Praktik Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus Campuspedia). *Al-Adl : Jurnal Hukum*, 15(1), 232. <https://doi.org/10.31602/al-adl.v15i1.6613>
- Kesek, K. I. P., Maramis, R. A., & Mamesah, E. L. (2024). TINJAUAN YURIDIS MENGENAI HAK DAN KEWAJIBAN DALAM KEGIATAN PEMAGANGAN. *Lex Privatum*, 14(2).
- Lokahita, P. D., Kawarizmi, I. G., Andriana, A. S., Wahyudin, Y. A., & Husni, V. (2024). Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat Guna Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia Melalui Sosialisasi Migrasi Aman. *Prosiding Semnaskom-Unram*, 6(1), 137–148.
- Lowing, L. M. E. (2024). HAK TENAGA KERJA MAGANG DALAM MENDAPATKAN UPAH DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DI INDONESIA. *Lex Privatum*, 13(3).
- Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199–204. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>
- Moho, H., & Laia, F. (2022). Kajian Kontrak Dalam Perspektif Filsafat Hukum. *Jurnal Panah Keadilan*, 1(1), 12–23.
- Roulina, C. G., & Nugroho, A. A. (2024). Implikasi Kebijakan Pemberian Uang Saku dengan Ketidakpastian Jam Kerja Magang berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *JURNAL USM LAW REVIEW*, 7(3), 2006. <https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.10980>
- Siahaan, D. A., & Putra, M. A. P. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Peserta Magang yang Tidak Memperoleh Uang Saku Sesuai Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Kertha Wicara*, 13(8), 380–392.
- Simatupang, E., & Yuhertiana, I. (2021). Merdeka Belajar Kampus Merdeka terhadap Perubahan Paradigma Pembelajaran pada Pendidikan Tinggi: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(2), 30–38. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i2.230>
- Triastuti, E., & Natsir, I. (2024). Peran Asosiasi Pemagangan Luar Negeri (AP2LN) meningkatkan Kualitas Program Pemagangan di Jepang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Waradin*, 5(1), 112–120. <https://doi.org/10.56910/wrd.v5i1.437>
- Zainullah, A., Suharyanto, A., & Budio, S. P. (2012). Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:142110047>