

Sekretariat:

Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
Jl. Dukuh Kupang XXV No. 54 Surabaya
e-mail: perspektif_hukum@yahoo.com

Diterbitkan oleh:

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Kepastian Hukum Pemagangan di Kabupaten Bekasi Dalam Melindungi Hak Peserta Magang

Idul Fitri Kuengsi Sirait^{[1]*}, Diana R.W. Napitupulu^[2], Binoto Nadapdap^[3]

^[1] Master of Business Law, Faculty of Law, Christian University of Indonesia, Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia

^{[2][3]} Faculty of Law, Christian University of Indonesia, Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia

^[*] corresponding author e-mail: idulsirait72@gmail.com

Submitted: October 12th, 2024

Accepted: February 23th, 2026

Published: May 13th, 2026

ABSTRAK

Program pemagangan dalam negeri didesain Pemerintah untuk mempersiapkan atau meningkatkan keahlian bagi calon tenaga kerja berbasis pelatihan kerja. Perusahaan yang menerima program pemagangan tetap harus melindungi hak-hak tenaga pemagangan sebagaimana diatur dalam Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Peserta Magang mempunyai hak mulai dari mendapatkan bimbingan instruktur, fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, uang saku, program jaminan sosial serta mendapatkan sertifikat. Terdapat banyak perusahaan di Kabupaten Bekasi yang menggunakan tenaga kerja dengan status magang. Menggunakan tenaga magang menjadi alternatif untuk mendapatkan buruh dengan *cost* upah yang rendah (upah murah), menghindari perselisihan hubungan industrial serta adanya kemudahan untuk menghentikan peserta magang jika tidak dibutuhkan sewaktu-waktu tanpa memberikan kompensasi apapun. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hak-hak peserta magang dengan kesesuaian penerapan aktual di lapangan khususnya di daerah Kabupaten Bekasi Metode penelitian yang dipergunakan ialah penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah perlu membuat regulasi yang memberikan kepastian hukum terhadap hak-hak peserta magang. Pengawas ketenagakerjaan perlu diberikan wewenang penuh untuk memberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar hak-hak peserta magang, bukan hanya sekedar memeriksa dan memberikan rekomendasi.

Kata Kunci: kepastian hukum; program magang; perlindungan peserta magang.

ABSTRACT

The domestic apprenticeship program is designed by the government to prepare or improve the skills of prospective workers based on job training. Companies that accept apprenticeship programs must still protect the rights of apprentices as stipulated in Article 13 of the Minister of Manpower Regulation No. 6 of 2020 concerning the Implementation of Domestic Apprenticeships. Interns have rights ranging from receiving instructor guidance, occupational safety and health facilities, pocket money, social security programs, and obtaining certificates. Many companies in Bekasi Regency use apprentices. Using apprentices is an alternative to obtaining workers with low wages (cheap wages), avoiding industrial relations disputes, and providing the ease of terminating apprentices if they are not needed at any time without providing any compensation. This study aims to examine the rights of apprentices and their suitability for actual implementation in the field, especially in Bekasi Regency. The research method used is normative juridical research. The results of the study indicate that the government needs to create regulations that provide legal certainty for the rights of apprentices. Labor inspectors need to be given full authority to impose sanctions on companies that violate the rights of apprentices, not just to inspect and provide recommendations.

Keywords: legal certainty, internship program, protection of interns.

PENDAHULUAN

Hubungan Industrial Pancasila, prinsip utama dalam pelaksanaan hubungan hukum ketenagakerjaan, dianut oleh Indonesia. Hubungan industrial Indonesia harus didasarkan pada ideologi negara, yaitu Pancasila, yang sesuai dengan prinsip-prinsip budaya dan perspektif masyarakat Indonesia.¹ Hubungan industrial terdapat beberapa pihak yang terlibat dalam pelaksanaan hubungan tersebut diantaranya pekerja/buruh (tenaga kerja), pengusaha dan pemerintah dan para pihak ini memiliki keterkaitan masing-masing. Pekerja memerlukan pengusaha agar bisa menciptakan lapangan pekerjaan, sedangkan pengusaha memerlukan pekerja agar dia dapat menjalankan perusahaannya, posisi yang demikian sering terjadi ketidakseimbangan. Pengusaha sering kali memanfaatkan situasi dimana pekerja membutuhkan lapangan pekerjaan, akan tetapi pengusaha melanggar hak yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan di situasi sisi pekerja tidak punya pilihan walapun haknya dilanggar tetap akan mau demi mendapatkan pekerjaan. Posisi pengusaha sangat kuat, sementara pekerja sangat lemah, sehingga terjadi ketidakseimbangan yang cenderung pekerja di posisi yang lemah.

Tenaga kerja merupakan salah satu asset penting dalam suatu perusahaan, sehingga perlu dirawat dan dijaga demi keberlangsungan berjalannya perusahaan. Pemenuhan hak tenaga kerja merupakan hal yang harus diperhatikan pemilik perusahaan dengan tetap memperhatikan kemampuan perusahaan. Belakangan ini pemerintah memberikan ruang kemudahan dalam pemenuhan tenaga kerja salah satunya penggunaan tenaga kerja dengan status pemagangan dalam negeri. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam negeri. Pemerintah mengeluarkan aturan ini dengan tujuan mengurangi angka pengangguran yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Tujuan dari pemagangan adalah untuk meningkatkan serta mengembangkan kompetensi sebelum terjun ke

dunia kerja.² Hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³

Pasal 50 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja merupakan dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja dengan kesejahteraan bernilai keadilan. Program pemagangan dalam negeri merupakan sebagai bentuk persiapan bersistem pelatihan kerja, dimana dengan status magang, perusahaan diperbolehkan memberikan “uang saku” yang nilainya 80% dari Upah Minimum dalam suatu Kota/Kabupaten.

Program Pemagangan dalam negeri calon pekerja akan diberikan pelatihan bersertifikat kompetensi dengan terlebih dahulu oleh Lembaga Pelatihan Kerja (untuk selanjutnya disingkat LPK) untuk diberikan bekal teori 25% dari total alokasi magang dan selanjutnya perusahaan akan melakukan praktek langsung di perusahaan 75% dari alokasi total magang dengan masa magang 6 bulan atau maksimal 12 bulan. Perusahaan penerima peserta pemagangan dalam negeri harus memiliki infrastruktur yang menunjang, memiliki program dan sistem pemagangan dalam negeri dalam perusahaan dan wajib menyediakan pembimbing magang yang bertujuan mendampingi peserta.⁴ Permenaker No. 6 Tahun 2020, perusahaan pelaksana program pemagangan dalam negeri wajib memberikan hak pemagang yang menyerupai pekerja tetap, misalnya menyediakan fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), mendapat jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan & Kesehatan), mendapatkan uang saku dan sertifikat kompetensi. Perusahaan dibatasi hanya boleh menerima peserta magang maksimal

² Nizam Zakka Arrizal et al., “Aspek Hukum Peserta Pemagangan Dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020,” *Jurnal Hukum Bisnis* 12, no. 1 (2023): 1–10, <https://doi.org/10.47709/jhb.v12i01.2154>.

³ Bagus Oktafian Abrianto, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja* (Jakarta: Kencana, 2024), h. 20.

⁴ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, Pasal 1.

¹ Susetiawan, *Konflik Sosial: Kajian Sosiologis Hubungan Buruh, Perusahaan, dan Negara di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), h. 176.

20% dari total jumlah karyawan di perusahaan tersebut.⁵

Pelaksanaan aktual di lapangan program pemagangan dalam negeri ini menjamur di lapangan, perusahaan menengah ke bawah banyak menerapkan sistem pemagangan dalam negeri ini, karena perusahaan dapat melakukan efisiensi pengeluaran upah karyawan (*labor cost efficiency*) atau upah murah. Sistem pemagangan dalam negeri ini sangat membantu perusahaan dalam meminimalisir pengeluaran upah di tengah sistem kenaikan upah karyawan yang tiap tahunnya mengalami kenaikan yang membuat perusahaan menengah ke bawah tidak mampu mengikuti sistem Upah Minimum Kota/Kabupaten tersebut. Pengusaha sangat terbantu akan adanya program pemagangan dalam negeri ini dalam mempertahankan usahanya tidak tutup.

Di tengah adanya kemudahan ini bagi perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri banyaknya pelanggaran akan hak peserta magang yang dilanggar perusahaan. Perusahaan sering kali melanggar yang semestinya harus diterapkan namun aktualnya tidak dilaksanakan, dimulai Peserta Magang harusnya maksimal 20% dari total karyawan namun aktualnya melebihi dari 20%, uang saku seharusnya minimal 80% namun aktualnya di bawah tersebut, semestinya harus diberikannya 25% program pelatihan namun aktualnya tidak diberikan hanya pelatihan singkat sebelum bekerja, bahkan ada juga yang tidak mendaftarkan peserta magangnya pada program BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan. Pada suatu sisi tingginya angka pengangguran Indonesia bagi pencari pekerja hal demikian tidak menjadi masalah, walaupun sebenarnya secara aturan banyak hak Peserta Magang yang dilanggar oleh perusahaan namun bagi pekerja yang penting mendapatkan pekerjaan di tengah sulitnya mendapatkan pekerjaan.

Minimnya peraturan yang dibuat oleh negara tentang pemagangan dalam negeri menimbulkan pelanggaran terhadap hak peserta magang, bahwa perlu diketahui didalam Permenaker No. 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam negeri belum mampu melindungi hak-hak peserta magang secara menyeluruh, bahkan dalam hal sanksi

belum ada sanksi yang jelas dan membuat efek jera bagi perusahaan yang melanggar ketentuan peraturan tersebut, sehingga hal demikian yang membuat perusahaan tidak ada ketakutan untuk melanggar peraturan Permenaker tersebut. Bahwa melihat kondisi Permenaker ini yang dirasa masih kurang mampu mengatur pemagangan dalam negeri ini, pemerintah daerah di sebagian daerah di Indonesia mengeluarkan aturan melalui peraturan daerah Bupati/Kota untuk meminimalisir pelanggaran terhadap hak-hak peserta magang.

Salah satu daerah yang mengeluarkan peraturan daerah yang mengatur tentang pemagangan dalam negeri ialah Kabupaten Bekasi yaitu melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi No. 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan. Kabupaten Bekasi merupakan kawasan industri terbesar di Asia Tenggara, sehingga tentunya perusahaan-perusahaan di daerah tersebut sangat menjamur dan tentunya akan menjadi tempat para pencari kerja dari berbagai daerah dalam mencari lowongan kerja. Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bekasi tergolong tinggi dibandingkan daerah-daerah lain yang ada di Indonesia. Kondisi demikianlah seringkali pengusaha-pengusaha di daerah tersebut tidak mampu mengikuti ketentuan UMK yang hampir setiap tahun mengalami kenaikan.

Supremasi hukum dan perlindungan hukum harus mencerminkan nilai keadilan dan kepastian hukum yang belandaskan pada aspek kekuatan sosial untuk mengendalikan pola perilaku dan alat sosial untuk pembangunan atau reformasi sosial (*social engineering*). Dalam pembangunan negara, peran masyarakat khususnya para pekerja sangat penting sehingga diperlukan perlindungan hukum dan jaminan sosial khususnya bagi para pekerja yang bekerja. Jaminan sosial dan perlindungan hukum untuk menjamin hak-hak pekerja (seperti upah, jaminan sosial, tunjangan hari raya, hak-hak lain yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan). Tujuan pelatihan kerja sangat penting bagi pekerja magang, namun model ini harus konsisten dengan maksud dan tujuan program pelatihan dan tidak boleh bertentangan atau merugikan salah satu pihak. Tujuan pelatihan kerja sangat penting bagi pekerja magang, namun model ini harus konsisten dengan maksud dan tujuan program pelatihan dan tidak boleh bertentangan atau merugikan salah satu

⁵ Yosminaldi, *Tantangan Dunia Ketenagakerjaan di Era Kekinian: Meraih Prestasi Hebat, Menjaga Kinerja Bermartabat* (Purbalingga: Diva Pustaka, 2022), h. 99-100.

pihak. Program pemagangan merupakan program terstruktur dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, dimana sebelum diangkat menjadi karyawan seorang calon pekerja melalui tahapan-tahapan pemagangan yang berisikan program pendidikan dan pelatihan yang nantinya mendapatkan sertifikat kompetensi sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang diberikan.⁶ Jika tujuan program adalah untuk meningkatkan kualitas produksi dan kompetensi kerja, maka peserta magang tidak harus dirugikan. Peserta magang harus mendapatkan nilai tambah selama program tersebut berjalan sesuai dengan undang-undang, yaitu pemberdayaan yang bernilai manfaat, mewujudkan pencapaian kualifikasi produksi dan kompetensi kerja yang berkepastian, dan menghasilkan dan meningkatkan kesejahteraan yang adil.⁷

Pada prakteknya antara pekerja dengan status peserta magang ataupun pekerja dengan status karyawan (kontrak maupun permanen) tidak ada perbedaan dalam aktifitas pekerjaan yang dilakukan peserta magang memasuki wilayah pekerjaan pokok yang umumnya dilakukan pekerja tetap perusahaan, yang seharusnya pekerjaan yang bersifat tetap dan pokok tidak dapat diambil alih oleh peserta magang. Pemerintah dalam hal ini bermaksud memberikan peluang pelatihan kerja bagi pencari pekerja yang belum mempunyai *skill* dan meminimalisir angka pengangguran justru hal ini dimanfaatkan pengusaha dalam mendapatkan upah murah dengan adanya kelemahan peraturan perundang-undangan pemagangan dalam negeri yang telah dibuat.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan, terdapat dua permasalahan yang dikaji yaitu Pertama, Perlindungan hukum terhadap Peserta Magang di daerah Kabupaten Bekasi dalam mendapatkan haknya. Kedua, bentuk pertanggungjawaban LPK sebagai penyalur peserta magang dan perusahaan penerima peserta magang yang mempersamakan pekerjaan dengan karyawan pada umumnya pada daerah Kabupaten Bekasi.

METODE PENELITIAN

Bahan hukum diperoleh melalui penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah jenis penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis bagaimana aturan tersebut berhubungan satu sama lain untuk menjelaskan daerah kesulitan dan memprediksi perkembangan masa depan.⁸ Sumber data merupakan bahan hukum primer yaitu Peraturan UUD NRI 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 6 Tahun 2020 tentang Program Pemagangan Dalam Negeri, dan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi No. 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah literatur, buku, dan jurnal yang dikaji secara deskriptif.

PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Magang Dalam Mendapatkan Haknya

Pemagangan merupakan suatu proses pembelajaran seseorang dalam memperoleh dan menguasai suatu keterampilan/keahlian dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (instruktur). Pemagangan identik dengan Pelatihan Kerja dalam rangka meningkatkan atau mendapatkan *skill*/kemampuan. Pemagangan adalah proses belajar dari seorang instruktur ahli melalui kegiatan di dunia nyata. Pemagangan bertujuan untuk mengurangi angka pengurangan melalui pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan untuk pertumbuhan ketenagakerjaan.⁹ Perlindungan kepada pekerja dengan hukum yang setara dan tidak diskriminatif, perlindungan terhadap kehilangan pekerjaan, dan perlindungan ekonomi. Di Indonesia, ada beberapa jenis magang, termasuk magang pembelajaran dan magang praktik. Magang pembelajaran adalah magang yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta magang dan mengarahkan

⁶ *ibid.*, h. 101.

⁷ Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jo. Pasal 9 ayat (4) PP. No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Jo. Permenakertrans No. 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

⁸ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum* (Malang: Bayu Media, 2006), h. 33.

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), h. 77.

mereka ke posisi yang sesuai dengan keahlian dan industri mereka. Pemagangan adalah tindakan yang melibatkan pekerjaan yang diperlukan untuk pertumbuhan ketenagakerjaan. Ini adalah bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk mencapai tujuan menurunkan tingkat pengangguran.

Perlindungan kepada pekerja dengan status hukum yang setara dan tidak diskriminatif, perlindungan terhadap kehilangan pekerjaan, dan perlindungan ekonomi. Di Indonesia, ada beberapa jenis magang yang dilakukan termasuk magang pembelajaran dan magang praktik. Magang pembelajaran adalah magang yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta magang dan mengarahkan mereka pada kualifikasi pekerjaan yang berbasis industri dan kejuruan.¹⁰ Pelaksanaan pemagangan di Indonesia terdapat beberapa jenis magang, diantaranya yaitu magang *apprenticeship* dan magang *internship*. Magang *apprenticeship* yaitu pemagangan dengan suatu tujuan memantapkan kompetensi peserta magang dan mengarahkan pada kualifikasi jabatan dengan basis pendidikan dan industri. Sedangkan magang *internship* merupakan pemagangan dengan tujuan memberikan pelatihan kerja sebagai pengalaman bagi siswa/mahasiswa peserta magang.¹¹

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerja (Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja (Pasal 10 ayat (1)). Dengan demikian jelas bahwa pelatihan kerja tidak hanya dilakukan bagi tenaga kerja yang sudah bekerja pada pengusaha atau pemberi kerja saja, tetapi juga harus dilakukan bagi tenaga kerja yang belum bekerja guna meningkatkan keterampilan atau keahliannya sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja maka dalam hal ini pemerintah mengadakan Program Pemagangan Kerja.

¹⁰ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2003), h. 100.

¹¹ *ibid.*

Sanksi Pelanggaran terhadap hak-hak peserta magang memang sudah diatur dalam Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Bekasi No. 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam hal ini perlu diketahui ada dua Perda yang dikeluarkan oleh Bupati yang nomornya sama dan tahunnya sama, yang membedakan hanya diisi Perda Pertama dikeluarkan tanggal 29 Agustus 2016 yang didalamnya ada pasal yang memuat sanksi administratif dan Pidana, dan Perda yang kedua dikeluarkan pada tanggal 28 September 2016 yang didalamnya tidak mengatur sama sekali mengenai sanksi administratif dan pidana, namun jika melihat pada Surat Edaran Nomor TK. 04.04/SE.85/DISNAKER yang dikeluarkan oleh Bupati Bekasi ketentuan mengenai pemagangan lebih banyak mengadopsi ketentuan yang ada, dalam Perda Pertama yang dikeluarkan tanggal 29 Agustus 2016, namun penerapan sanksi ini pun belum sepenuhnya berjalan dengan baik bahkan belum ada putusan pengadilan yang memberikan sanksi pidana yang bagi pengusaha yang menggunakan pemagangan dengan uang saku di bawah 80% maupun bagi peserta magang yang tidak daftarkan program BPJS Jaminan Kecelakaan Kerja dan Kematian serta Jaminan Kesehatan.

Proses pelaporan dugaan pelanggaran terhadap hak-hak peserta magang oleh pengusaha, kewenangan pengawas ketenagakerjaan tidak mempunyai hak untuk memberikan sanksi langsung kepada pengusaha yang tidak menerapkan ketentuan hak-hak peserta magang yang diatur, namun sifatnya pengawas hanya memberikan rekomendasi kepada Direktur Jenderal, kepala Dinas Daerah Kabupaten/Kota, atau kepala Dinas Daerah Provinsi untuk ditindaklanjuti terkait pelanggaran tersebut. Regulasi mengenai ketentuan peserta magang tergolong belum sepenuhnya memihak untuk melindungi peserta magang, pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha maupun penyelenggara pemagangan atau LPK masih banyak terjadi. Peraturan yang ada sekarang cenderung banyak merugikan peserta magang dan menguntungkan pengusaha.

Pengusaha memanfaatkan situasi ini untuk mendapatkan biaya upah murah serta memudahkan pengusaha untuk melakukan *cut off* manakala tidak diperlukan lagi suatu waktu, berbeda halnya dengan sistem kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang mengharuskan mengikuti ketentuan Upah Minum Kabupaten/Kota serta tidak mudah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila tidak diperlukan lagi.

Implikasi hukum masalah terbaikannya hak-hak pemagangan, memberikan ruang pihak yang dirugikan suatu tuntutan hukum kepada pihak penyelenggara pemagangan sesuai aturan yang berlaku dan substansi hukum. *Rule of Law* Republik Indonesia harus ditegakkan dan berjalan dengan baik. Hukum harus substansi kepastian, keadilan dan kemanfaatan, kenyamanan serta ketertiban bagi penyelenggaraan kepentingan umum, dengan demikian implikasi hukum dalam perjanjian pemagangan merupakan kepentingan hukum yang wajib diselenggarakan berdasar aturan hukum normatif, dan perbuatan yang tidak sejalan dari prosedur serta substansi hukum akan berhadapan dengan proses hukum.

Hukuman ini berfungsi sebagai solusi terakhir (*ultimum remedium*) jika penyelenggara program pemagangan tidak mematuhi perjanjian yang harus dipatuhi bersama. Perjanjian pemagangan harus sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan kecuali peraturan tersebut menetapkan secara eksplisit dasar hak yang harus dipatuhi, yaitu perjanjian yang dibuat atas kesepakatan bersama. Ketika peserta pemagangan tidak memiliki keberanian untuk mengingatkan penyelenggara program atau tidak berani mengadukan masalah tersebut kepada dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan, atau ketika peserta pemagangan tidak tahu atau tidak memahami prosedur, penting, dan substansi hubungan kerja. Jika ini adalah masalah, pemerintah seharusnya telah memberikan penyuluhan hukum kepada masyarakat, terutama perusahaan lain, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya seharusnya telah melakukan langkah preventif yaitu memberikan penyuluhan hukum kepada masyarakat, perusahaan yang berpotensi rawan dalam penggunaan tenaga kerja program pemagangan atau dalam kesempatan lain mengunjungi perusahaan secara sistematis dan terpadu dalam kelompok yang terdiri dari tiga pihak: pemerintah, organisasi/asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja. Tujuan program, topik apa yang harus dipelajari dalam unit kompetensi untuk

mencapai target tertentu, sistem dan teknik yang digunakan selama bimbingan, jangka waktu, dan sertifikasi pemagangan.

Dalam hal ketenagakerjaan, perlindungan hukum sangat penting. Perlindungan Peserta Magang mempertahankan hak dasar dan kesempatan serta mencegah diskriminasi untuk meningkatkan kesejahteraan peserta magang. Hal ini dilakukan sambil mempertimbangkan perkembangan dunia usaha. Dengan perlindungan hukum, diharapkan peserta magang dapat bekerja dengan nyaman di tengah maraknya bahaya penyelewengan atau ketimpangan yang ditimbulkan oleh praktik pemagangan. Ini akan meningkatkan produksi dan kualitas hidup serta mencegah diskriminasi pekerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, tidak ada perubahan yang mengatur tentang Pemagangan, semestinya pemerintah mengatur tentang pemagangan agar memberikan keadilan bagi pencari kerja, bukan serta merta dimanfaatkan untuk keperluan pengusaha dalam mendapatkan upah murah.

Keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan merupakan suatu hal yang harus dicapai dan dilaksanakan untuk melindungi pekerja atau peserta magang terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa dan tegas agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap peserta magang sebagai pihak yang lemah. Perlindungan hak dan martabat, serta pengakuan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum di negara hukum berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku untuk mencegah kekerasan perlindungan hukum biasanya berbentuk undang-undang tertulis yang lebih mengikat dan mengakibatkan sanksi bagi mereka yang melanggarnya.¹²

Bentuk Pertanggungjawaban LPK Sebagai Penyalur Peserta Magang dan Perusahaan Penerima Peserta Magang yang Mempersamakan Pekerjaan Dengan Karyawan Pada Umumnya

Tanggung jawab berdasarkan definisi dari *responsibility* adalah kewajiban bertanggung jawab

¹² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), h. 53.

atas undang-undang yang dilaksanakannya dan memperbaiki kerusakan yang ditimbulkannya. KUH Perdata tidak menggunakan istilah “perjanjian” untuk menjelaskan tanggung jawab, tetapi menggunakan istilah “perikatan” atau “*verbinten*” (Pasal 1233) dan “persetujuan” atau “*overeenkomst*” (Pasal 1313). Menurut Kosiden di Indonesia, “perjanjian” memiliki dua arti, yaitu “perjanjian” dan “persetujuan”.

Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta magang dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis. Perjanjian Pemagangan sebagaimana tersebut harus diketahui dan disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat. Pengesahan tersebut harus selesai dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja. Apabila dalam jangka waktu 3 (tiga) hari kerja perjanjian pemagangan tersebut tidak disahkan maka perjanjian pemagangan dapat dilaksanakan atau dengan kata lain Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dianggap telah mengesahkan perjanjian pemagangan tersebut. Ketentuan Pasal 22 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta magang berubah menjadi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Peraturan pemagangan menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak baik itu peserta magang, lembaga pelatihan kerja yang menyalurkan peserta magang, maupun perusahaan penerima peserta magang. Pada dasarnya lembaga pelatihan kerja merupakan lembaga yang ditugaskan untuk memberikan pelatihan kerja bagi peserta magang dengan bekerjasama dengan perusahaan penerima peserta magang dalam meningkatkan kemampuan skill/kemampuan peserta magang sebagaimana dalam Pasal 11 Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi No. 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban dalam mempekerjakan peserta magang dalam pasal tersebut haruslah pengusaha memberikan pelatihan kerja dengan komposisi 25% (dua puluh lima persen).

Pelatihan kerja adalah semua kegiatan yang bertujuan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja

pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan atau posisi. Paradigma baru untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja terdiri dari tiga pilar utama: Standar Kompetensi Kerja, Pelatihan berbasis kompetensi, dan sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh lembaga independen. Untuk memenuhi kebutuhan industri atau perusahaan, standar kompetensi kerja harus disusun dan dikembangkan di berbagai bidang atau sektor pekerjaan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa standar kompetensi kerja dapat diterima di pasar kerja domestik dan internasional. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (secara resmi dikenal sebagai PP 31/2006) adalah undang-undang yang saat ini mengatur pelatihan kerja. Menurut Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan yang tercantum dalam Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, jelas bahwa pelatihan kerja harus diberikan tidak hanya kepada tenaga kerja yang sudah bekerja untuk pengusaha atau pemberi kerja, tetapi juga kepada tenaga kerja yang belum bekerja untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian mereka agar mereka siap memasuki dunia kerja.

Program Pelatihan kerja disusun berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Internasional dan/atau standar khusus. SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. SSKNI sendiri telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional (selanjutnya disebut Permenaker 2/2016). Menurut Permenaker 2/2016, inisiasi pengembangan SSKNI berasal dari masyarakat, asosiasi industri, asosiasi profesi, lembaga sertifikasi, lembaga pendidikan vokasi/keterampilan, lembaga pelatihan kerja,

instansi teknis dan/atau pemangku kepentingan lainnya. Pelatihan kerja merupakan tanggung jawab pengusaha dalam rangka peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.

Berkaitan dengan balai pelatihan kerja saat ini diatur dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2012 tentang Kerja Sama Penggunaan Balai Latihan Kerja Oleh Swasta, sementara untuk pelatihan kerja di daerah telah diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di daerah. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan, untuk Pemagangan di dalam negeri telah diatur dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan atau/jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Perlu diketahui juga bahwa pekerjaan yang diberikan kepada peserta magang pengusaha dan lembaga pelatihan kerja tidak boleh mempersamakan pekerjaan mereka dengan karyawan pengusaha, karena sistem pemagangan merupakan pelatihan kerja jadi pengusaha harus lebih mengutamakan pelatihan kerja kepada peserta magang sehingga setelah selesai jangka waktu pemagangannya maka peserta magang siap dan memiliki *skill*/kemampuan untuk bersaing dengan pekerja lainnya. Pengusaha, sebagai pihak pemberi kerja atau pihak yang berkedudukan lebih tinggi daripada pekerja atau penerima kerja, memiliki kewajiban terhadap pekerjanya. Salah satunya adalah pengusaha atau perusahaan harus memberikan pelatihan kerja kepada pekerjanya atau karyawannya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi kerja. Pasal 12 ayat (1)

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bersama dengan Pasal 3 PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, secara jelas menyatakan bahwa pelatihan kerja harus dilakukan secara adil dan tanpa diskriminasi. Dengan demikian, menjadi semakin jelas apa yang harus dilakukan perusahaan kepada karyawannya atau pekerjanya.

Pengusaha dan perusahaan juga mendapatkan keuntungan dari pelatihan kerja. Beberapa di antaranya adalah meningkatkan efisiensi, mempromosikan bisnis, dan menemukan kemampuan atau kompetensi karyawan yang belum diketahui sebelumnya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Karena itu, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling sulit. Ini karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Semua orang memiliki kemampuan unik, tetapi kemampuan tersebut belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu, sangat penting bagi Karena itu, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling sulit karena keberhasilan mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidupnya bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Meskipun setiap orang memiliki kemampuan unik, kemampuan tersebut belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan pelatihan kepada karyawannya agar mereka tahu apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukannya. Jika perusahaan tidak memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya, peningkatan SDM atau kemampuan karyawannya akan sangat lambat. Perusahaan harus memberikan pelatihan kerja, jadi karyawan juga harus mendapatkan pelatihan yang layak. Jika digunakan dengan benar, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki dampak yang signifikan.

Salah satu penyebab pemagangan menjadi pilihan bagi pencari pekerja disebabkan misalnya pengangguran di Kabupaten tergolong masih tinggi berdasarkan data Badan Pusat Statistik angka Tingkat Pengangguran Terbuka tiga tahun terakhir

tercatat tahun 2021 sebesar 10,09 %, tahun 2022 10,31% dan tahun 2023 sebesar 8,87%,¹³ hal ini yang menyebabkan masyarakat tidak bisa berbuat apa-apa ditengah susahny mencari pekerjaan, sehingga pekerjaan yang sebenarnya ada hak yang dilanggar menjadi suatu yang umum atau tidak menjadi masalah karena tidak ada pilihan lain. Pekerjaan peserta magang mestinya harus diklasifikasikan jenisnya, jangan sampai nantinya pekerjaan yang beresiko berbahaya tinggi diberikan kepada peserta magang serta tanggung jawab pekerjaan dipersamakan dengan pekerjaan profesional yang semestinya peserta magang diberikan instruktur dalam membimbing dan mengajari pekerjaan yang diberikan kepada peserta magang. Mengacu pada peraturan yang ada mengenai peserta magang tidak ada aturan yang mengatur jenis pekerjaan yang dapat diberikan kepada peserta magang, sehingga ini bisa berpotensi pengusaha untuk memberikan jenis pekerjaan yang beresiko berbahaya dan pekerjaan yang semestinya dikerjakan oleh karyawan yang memiliki kemampuan khusus, tapi untuk mendapat pekerja upah murah maka digunakanlah karyawan dengan status peserta magang.

Tanggung jawab LPK hanyalah sebatas untuk memberikan atau menyelenggarakan pelatihan kerja kepada peserta magang, sementara pengusaha memiliki tanggung jawab harus memenuhi hak peserta magang sebagaimana dalam Pasal 13 Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri. Tidak adanya konsekuensi hukum bagi LPK dan Perusahaan mempekerjakan Peserta Magang yang jenis pekerjaannya sama dengan pekerja/buruh pada umumnya, ini tentu memberikan kerugian kepada peserta magang, karena peserta magang hanya mendapatkan uang saku yang besarnya 80% dari Upah Minimum Kabupaten/Kota berbeda dengan PKWTT dan PKWT atau *Outsourcing* yang upahnya minimal sebesar Upah Minimum Kabupaten/Kota. Maraknya penggunaan tenaga Magang di perusahaan Kabupaten Bekasi sebagai upaya mendapatkan upah murah sudah semestinya pengusaha juga memperhatikan hak-hak peserta magang. Perusahaan dan LPK bertanggungjawab dalam menyediakan Instruktur yang bersertifikat

¹³ BPS Kabupaten Bekasi, *Kabupaten Bekasi Dalam Angka (Bekasi Regency in Figures)* (Bekasi, 2023), h. 37.

yang dapat mendampingi peserta magang dalam meningkatkan *skill*/kemampuan mereka, sebagaimana dalam Pasal 11 Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 4 Tahun 2016.

Setiap individu memiliki hak atas rasa aman dan perlindungan dari adanya ancaman untuk berbuat atau melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan hak asasi manusia.¹⁴ Prinsip pengakuan dan perlindungan pada hak-hak asasi manusia serta menerima tempat utama dan disebut sebagai tujuan masa depan dari negara hukum. Indonesia adalah negara hukum, setiap penyelenggaraan kegiatan di Indonesia harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, itu berarti setiap kegiatan yang dilakukan bertentangan dengan aturan perundang-undangan tentu memiliki sanksi tersendiri. Sanksi merupakan tindakan atau hukuman yang diberikan sebagai akibat dari pelanggaran terhadap aturan, hukum atau norma yang berlaku. Secara umum, sanksi merujuk pada konsekuensi atau hukuman yang diberikan sebagai respons terhadap pelanggaran aturan, hukum atau norma. Sanksi dapat berupa tindakan yang diatur oleh hukum, organisasi atau kelompok sosial untuk memperbaiki perilaku atau memberikan konsekuensi kepada pelanggar.

Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi belum ada diatur dalam Peraturan Bupati manapun, sehingga ini menjadi kekosongan hukum yang memberikan keleluasaan kepada pengusaha untuk mempersamakan pekerjaan peserta magang dengan karyawan profesional, yang menurut penulis ini sangat beresiko mengingat peserta magang yang harusnya diberikan bimbingan dan pelatihan sehingga nantinya dapat bekerja dengan baik dan terhindar dari kecelakaan kerja. Penerapan peraturan dalam melindungi hak peserta magang, menjadi suatu problematika di Kabupaten Bekasi, banyak pengusaha yang melanggar ketentuan yang sudah diatur sanksi yang diatur dalam peraturan tidak dapat diterapkan dengan maksimal dan tergolong sanksi yang ringan membuat pengusaha melanggar peraturan mengenai hak-hak peserta magang.

¹⁴ Fasta Umbara Azied, "Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022), h. 33.

PENUTUP

Kesimpulan

Perlindungan hak-hak Peserta Magang khususnya Perusahaan di daerah Kabupaten Bekasi masih ditemukan perusahaan melanggar ketentuan hak-hak peserta magang yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai pemagangan, diantaranya melanggar ketentuan tidak menerapkan uang saku 80% dari Upah Minum Kabupaten Kota/Kabupaten, tidak mendapatkan program jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dari perusahaan, pengusaha tidak memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan *skill* atau kemampuan peserta magang dan hak-hak lainnya.

Perusahaan dan LPK dalam peraturan perundang-undangan pemagangan bentuk pertanggungjawaban dan konsekuensi hukum tidak diatur secara tegas dan jelas, ketika perusahaan mempersamakan pekerjaan peserta magang dengan karyawan yang sudah memiliki kemampuan/skill.

Rekomendasi

Hasil penelitian ini penulis membuat 2 (dua) Saran, *pertama*, Pemerintah harus membuat regulasi yang memang harus memberikan kepastian hukum terhadap hak-hak peserta magang yang tidak membuat kebingungan atau ada dualisme peraturan, Pengawas Ketenagakerjaan diberikan wewenang penuh untuk memberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar hak-hak peserta magang, bukan hanya sekedar memeriksa dan memberikan rekomendasi. *Kedua*, membuat regulasi yang memberikan sanksi kepada pengusaha berupa pengangkatan karyawan tetap kepada peserta magang yang dipersamakan pekerjaannya dengan pekerja pada umumnya serta pembekuan sementara perusahaan yang melanggar atau tidak bisa menerima Peserta Magang, sehingga ini dapat memberikan efek jera kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pendanaan Sistem Pelatihan Kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Program Pemagangan Dalam Negeri.

Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan.

Buku:

Abrianto, Bagus Oktafian. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Jakarta: Kencana, 2024.

Anwar Prabu Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.

BPS Kabupaten Bekasi. *Kabupaten Bekasi Dalam Angka (Bekasi Regency in Figures)*. Bekasi, 2023.

Hadari Nawawi. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2003.

Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metode Penelitian Hukum*. Malang: Bayu Media, 2006.

Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.

Susetiawan. *Konflik Sosial: Kajian Sosiologis Hubungan Buruh, Perusahaan, dan Negara di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000.

Yosminaldi. *Tantangan Dunia Ketenagakerjaan di Era Kekinian: Meraih Prestasi Hebat, Menjaga Kinerja Bermartabat*. Purbalingga: Diva Pustaka, 2022.

Jurnal:

Arrizal, Nizam Zakka, Lanny Ramli, Samuel Dharma Putra Nainggolan, Hezron Sabar Rotua Tinambunan, and Jamalum Sinambela. "Aspek Hukum Peserta Pemagangan Dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020." *Jurnal Hukum Bisnis* 12, no. 1 (2023): 1–10. <https://doi.org/10.47709/jhb.v12i01.2154>.

Skripsi:

Fasta Umbara Azied. "Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022.