

PRAKTIK *UNPAID INTERNSHIP* DALAM PERKEMBANGAN REGULASI KETENAGAKERJAAN INDONESIA (STUDI KASUS CAMPUSPEDIA)

Suraya Imtiyaaz^[1*] dan Wahyu Donri^[2]

Universitas Singaperbangsa Karawang^{[1*][2]}

Jl. H.S. Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang

Email: 1910631010168@student.unsika.ac.id^[1*]

^[2] wahyu.donri@fh.unsika.ac.id

Submitted : 03 Maret 2022
Revised : 15 September 2022
Accepted : 09 September 2023
Published : 30 Januari 2023

Jurnal Al Adl by Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License. (CC-BY)

Abstract

The trend of unpaid apprenticeship programs is increasingly being found. Due to the increasingly high competition, many are still interested in joining the apprenticeship program without pay, with the lure of work experience for the next career step. The growing interest in unpaid internships is also supported by the company's strategy to reduce expenses and the high desire of prospective interns to gain knowledge in the field of work. Companies often use this condition to obtain workers who are not bound by a minimum wage. If it continues to happen, the purpose of apprenticeship, which was initially skills training, becomes exploitation of workers. The purpose of writing is to analyze unpaid apprenticeships in increasing the integrity of the workforce in Indonesia, how the Indonesian workforce views the practice of unpaid apprenticeships and the government's role as a labour regulator in Indonesia. This analytical descriptive study utilizes a normative legal research typology, a normative juridical approach and is analyzed through a qualitative approach. The study results show that the apprenticeship programs' regulations still need to be specific, especially regarding the wage rights of apprentice workers. The government, as a regulator, should understand the high interest in apprenticeship programs, so clear legal protection is needed for apprentices. The outcome of this paper will be the awareness of the lack of strict regulations protecting the rights of apprentices based on one of the cases, namely the Campuspedia apprenticeship, to continue to be critically studied.

Keywords: *Employment; Protection of Workers' Rights; Unpaid Internship*

Abstrak

Tren program pemagangan tanpa upah semakin banyak ditemukan. Berkaitan dengan semakin tinggi persaingan, banyak yang tetap tertarik bergabung dengan program pemagangan tanpa upah dengan iming-iming pengalaman bekerja untuk langkah karir selanjutnya. Ramainya minat pada unpaid internship juga didukung oleh strategi perusahaan untuk menekan pengeluaran dan tingginya keinginan calon pemagang mendapatkan pengetahuan di bidang pekerjaan. Kondisi ini tidak jarang pula dimanfaatkan perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja yang tidak terikat upah minimum. Yang mana jika terus terjadi akan membuat tujuan pemagangan yang awalnya sebagai pelatihan keterampilan menjadi eksploitasi pekerja. Tujuan penulisan adalah untuk menganalisis magang tanpa upah dalam peningkatan integritas ketenagakerjaan di Indonesia,

bagaimana ketenagakerjaan Indonesia memandang praktik magang tanpa upah, serta peran pemerintah sebagai regulator ketenagakerjaan di Indonesia. Kajian deskriptif analitis ini memanfaatkan tipologi penelitian hukum normatif, pendekatan yuridis normatif, serta dianalisis melalui yuridis kualitatif. Hasil kaji menunjukkan belum spesifiknya peraturan mengenai program pemagangan terutama mengenai hak upah pekerja magang. Padahal pemerintah sebagai regulator seharusnya memahami tingginya ketertarikan atas program magang sehingga diperlukan perlindungan hukum yang jelas bagi para pemegang. Harapan akan outcome tulisan ini ditemukannya kesadaran akan kurangnya regulasi tegas akan perlindungan hak pekerja magang berdasarkan salah satu kasus yaitu pemagangan Campuspedia untuk terus dipelajari secara kritis.

Kata kunci: Ketenagakerjaan; Perlindungan Hak Pekerja; Magang Tanpa Upah

PENDAHULUAN

Diketahui bahwa pembangunan nasional yang berkelanjutan, tersinkronisasi dengan Pancasila dan Konstitusi 1945 berupaya memanifestasikan kesentosaan masyarakat secara materil maupun spiritual, yang adil dan merata. Pancasila dikenal juga selaku tumpuan hidup berbangsa bernegara, suatu adicita yang memuat kiblat dan cita bangsa, sebab itu hukum yang dirumuskan harus tidak bertentangan dengan Pancasila, dan setiap warga masyarakat pada pokoknya patut menjunjung hukum. Keadilan, ketentraman, dan kenyamanan masyarakat adalah keharusan yang diemban Indonesia selayaknya negara konstitusi. Suatu negara berteraskan adicita Pancasila, kepastian hukum diantaranya memuat *value* kemanfaatan serta kadar keadilan, serta mendasari sendi penegakan hukum. Fondasi-fondasi tersebut tidak dapat dipisahkan dan mempunyai pertalian erat satu dengan lainnya, sebab hakikat hukum ialah keadilan. Seluruh aturan hukum akan mencerminkan perbuatan hukum dalam rangka mempromosikan nilai-nilai keadilan dan kepastian hukum. Pemahaman bahwa penerapan hukum harus memperhatikan aspek kepastian hukum, penegakan hukum, dan masyarakat sekitar. Suatu negara hukum harus dimanifestasikan dalam bentuk regulasi yang mempunyai keabsahan yuridiksi hukum, hukum yang pasti, dan bernilai keadilan. Di sisi lain, jika terjadi gap yang cukup signifikan antara ketetapan hukum dan realitas sosial, maka nilai legitimasi dari hukum akan berkurang sehingga membuat masyarakat merasa asing terhadapnya.¹

Pembangunan nasional merupakan suatu tujuan yang memerlukan peran serta masyarakat, khususnya tenaga kerja. Ketenagakerjaan merupakan gambaran keterkaitan

¹ Djoko Heroe Soewono, "Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan: Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil- Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap" *Jurnal Ilmu Hukum (Yuris) Universitas Kadir* (2013), hlm. 1–16.

antara pekerja dengan pemberi kerja pra kerja, semasa kerja, dan pasca masa kerja. Mengingat pentingnya peran serta pekerja, perlu adanya jaminan perlindungan hukum dalam menaungi hak-hak para pekerja tersebut. Dalam pelaksanaannya, pekerja dinaungi oleh Undang-Undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak pekerja yang dijamin perlindungannya secara normatif yaitu honorarium, jaminan sosial, bonus jelang hari raya, hak cuti, hak setelah berakhir hubungan kerja, dan lainnya.

Salah satu hak yang seringkali menjadi suatu unsur perselisihan yaitu upah pekerja. Sebagaimana dapat dipahami bahwa terkait upah, antara pekerja dengan pengusaha akan memiliki sudut pandang berlainan. Bagi pekerja, upah menjadi tujuan penting yang mereka cari dalam suatu pekerjaan, sebab upah merupakan faktor yang mempengaruhi kelangsungan hidup dan bagaimana pekerja dapat mempertahankan hidupnya. Sehingga pandangan pekerja adalah untuk mendapatkan upah semaksimal mungkin. Sementara bagi pengusaha, upah hanyalah salah satu bagian dari biaya produksi usaha sehingga harus dikeluarkan seminim mungkin. Perbedaan pendapat tersebut yang menyebabkan adanya aturan ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja, sebab posisi pekerja tentu akan lebih lemah dibanding posisi pengusaha.

Berkaitan dengan hak mempertahankan hidup setiap warga negara, ini sesuai dengan isi Pasal 28A Konstitusi Indonesia 1945 yang memaklumkan tiap individu berhak melindungi kelangsungan hidupnya. Salah satu upaya mempertahankan kelangsungan hidup adalah bekerja. Namun, memperhatikan bagaimana tingginya pertumbuhan penduduk dan kurangnya sumber daya manusia yang mumpuni, pemerintah memberikan kesempatan bagi setiap orang untuk melatih kemampuan dan keterampilannya melalui program pemagangan.

Masuk pada topik magang, program magang dapat didefinisikan program percobaan kerja secara nyata bagi pekerja magang untuk berkontribusi pada produksi barang atau jasa dalam bidang kerja tertentu yang tidak bersifat tetap, dalam rangka memperoleh profesionalitas tertentu di perusahaan namun bukan bidang produksi utama dan tidak menghambat proses pabrikasi.² Dalam konteks Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, program magang digolongkan bagian dari prosedur percobaan kerja (*training*). Yang secara jelas disebutkan pada Pasal 1 angka 11 yang berbunyi komponen dari sistem pelatihan (*training*) kerja adalah pelatihan di badan instruksi dengan berkontribusi dalam pekerjaan di

² Ibid.

bawah pengawasan mentor atau pekerja yang senior secara langsung, guna mencapai kapabilitas atau kecakapan tertentu.

Sama halnya dengan pekerja tetap dalam suatu perusahaan, pelaksanaan program pemagangan juga harus memiliki perjanjian pemagangan, yang mencakup susunan wewenang dan keharusan baik milik pengusaha maupun pekerja. Perjanjian pemagangan memegang peranan penting untuk membatasi adanya penyelewengan terhadap pekerja magang di lingkungan kerja. Demikian, pekerja magang juga harus mengetahui hak-hak apa yang pantas didapatkan atas hasil kerja keras mereka. Salah satunya hak upah yang harus dibayarkan seimbang dengan pekerjaan yang ada. Ditegaskan dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 22 Tahun 2009 yaitu dalam kontrak magang harus konkrit antara hak dan kewajiban pekerja magang maupun pengusaha, beserta jelas rentang waktu pemangangannya.

Seiring perkembangan masa, berdiri beragam *start up* yang membuka program pemagangan yang tidak dibayar (*unpaid internship*). Persaingan yang tinggi menjadikan banyaknya generasi milenial yang tetap tertarik mengikuti program pemagangan meskipun tidak dibayar, sebab seiring meningkat perkembangan minat karir, pengalaman kerja yang lebih bermakna dianggap lebih berperan dalam lingkungan kerja berikutnya.³ Sisi lain yang menjadikan program magang, meski tidak dibayar, menjadi lebih menarik adalah dengan pengalaman di tempat magang yang memberikan informasi mengenai jenis *line business* dan budaya kerja perusahaan, sehingga bisa menyesuaikan dengan *career path* yang diinginkan.⁴ Namun, fakta di lapangan memang kerap kali perusahaan memandang remeh program pemagangan. Pekerja magang dianggap tidak memiliki hak sama dengan pekerja tetap dikarenakan telah dibayar dengan pengalaman dan keahlian yang diajarkan oleh pekerja berpengalaman di perusahaan tersebut. Perjanjian pemagangan yang tidak selaras peraturan perundang-undangan, hak upah tidak dibayar, pekerjaan yang *overwork* dan *overtime*, hingga tidak adanya bonus penghargaan kerja merupakan beberapa contoh penyelewengan atas hak-hak pekerja magang.

³ "UNDERSTANDING THE IMPACT OF UNPAID INTERNSHIPS ON COLLEGE STUDENT CAREER DEVELOPMENT AND" (n.d.).

⁴ Hayati, "EVALUASI PESERTA MAGANG DI INSTANSI PEMERINTAHAN DENGAN METODE BEKERJA DI RUMAH (Studi Kualitatif Sebagai Persiapan Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka)", *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM*, Vol. 10 No. 2 (2021), hlm. 54–71.

Salah satu perselisihan terkait upah yaitu pada *start up* berdomisili Surabaya yaitu Campuspedia yang bermasalah pada hubungan kerjanya dengan peserta magang. Dalam proses pemagangan Campuspedia, pekerja magang melaksanakan beban kerja sama dengan pekerja tetap di instansi tersebut. Namun, antara hak dan kewajiban pekerja magang di Campuspedia terasa tidak seimbang. Pekerjaan yang menjadi kewajiban untuk dilakukan para pekerja magang tidak dihargai dengan imbalan yang setimpal dan tidak sinkron dengan apa yang disepakati dalam perjanjian pemagangan. Padahal secara hukum, pekerja magang juga memiliki hak yang dilindungi dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, penulisan ini akan fokus menganalisis terkait perlindungan hak pekerja magang menurut peraturan perundang-undangan yang ada dengan fokus pada kasus pemagangan *start up* Campuspedia.

RUMUSAN MASALAH

Guna menjawab masalah ketenagakerjaan tersebut secara terarah, perlu disusun rumusan masalah yang diantaranya dapat menjawab bagaimana praktik magang tanpa upah dalam perkembangan regulasi ketenagakerjaan, khususnya di Indonesia? Bagaimana kasus program pemagangan Campuspedia menurut regulasi ketenagakerjaan di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penulisan ini dielaborasi secara deskriptif analitis dengan model kajian dogmatis atau yuridis preskriptif. Maksud dari penelitian deskriptif-analitis adalah guna mendeskripsikan dan menekuni masalah yang akan diteliti terkait tidak dipenuhinya hak pekerja magang sebagaimana yang diperjanjikan dalam perjanjian pemagangan menurut pandangan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Serta bagaimana praktik *unpaid internship* mempengaruhi perlindungan hak pekerja magang.

Bahan hukum utama, kedua, dan ketiga yang akan digunakan dalam pembahasan seluruhnya diperoleh melalui studi literatur sebagai metode pengumpulan data. Dokumen hukum utama adalah bahan-bahan utama yang bersifat memberi wewenang. Sumber informasi utama yang diaplikasikan dalam menyelesaikan pengkajian adalah tatanan perundang-undangan dan manuskrip legal yang berisi ketetapan hukum. Kedua, bahan hukum inferior (sekunder), dimana bahan hukum sekunder diperoleh melalui jurnal-jurnal *official*, buku, terbitan ilmiah, dan sumber-sumber lain yang membantu pengkajian ini, guna memberikan

gambaran yang lebih dalam tentang bahan hukum primer. Ketiga, sumber hukum ketiga, khususnya dalam pengkajian ini dicakup melalui Kamus Besar Bahasa Indonesia, berfungsi sebagai adendum dan eksplanasi sumber hukum utama dan sumber hukum lanjutan.

Pembahasan akan mengaitkan bagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan melindungi hak-hak pekerja, termasuk juga pekerja magang. Apakah praktik *unpaid internship* merupakan bentuk pelanggaran terhadap pemenuhan hak pekerja magang. Maka dari itu, guna menjabarkan lebih jauh, krusial untuk dipahami terlebih dulu bagaimana konsep program pemagangan oleh *start up* saat ini pada bidang hukum, berbagai bentuk pelanggaran pemagangan yang ada, serta problematika yang dirasakan dalam pelaksanaannya. Untuk mengumpulkan informasi dan menarik kesimpulan, metodologi dilakukan dengan analisis kualitatif yang menuju pada hasil dan kesimpulan yang dituangkan dengan format naratif.

PEMBAHASAN

Pengertian dan Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dalam beberapa literatur dinamakan juga hukum perburuhan atau pada istilah Belanda disebut dengan *arbeidrechts*. Namun, ahli-ahli terdahulu menyatakan definisi berbeda-beda atas hukum ketenagakerjaan, sebagaimana hukum yang juga memiliki pengertian berbeda-beda. Tidak ada batasan pengertian yang pasti, mengingat tiap ahli memiliki sudut pandang berbeda, ini mendorong adanya beda antara gagasan yang satu dengan gagasan lainnya.⁵

Molenaar dalam Susanti mengatakan bahwa hukum perburuhan adalah termasuk dari ragam reglemen yang sah, yang primernya meregulasikan interaksi pekerja dengan pengusaha, jalinan pekerja dengan pekerja lainnya, maupun koneksi pengusaha dengan pengusaha lainnya.⁶ Definisi lain, hukum perburuhan merupakan semua peraturan hukum yang memberi batas wewenang dalam hubungan-hubungan perburuhan, termasuk diantaranya relasi antara buruh dengan majikan dan kaitan antara buruh dan majikan dengan regulator atau penata pengelola.⁷

Demikian singkatnya hukum ketenagakerjaan merupakan segala aturan yang meregulasi sektor-sektor ketenagakerjaan yang umumnya bertujuan untuk melindungi pekerja,

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009).

⁶ Erna Susanti, "Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja Di Daerah Kabupaten / Kota Sebagai Regulasi Di Daerah," *Risalah Hukum* 10, no. 1 (2014), hlm. 49–60.

⁷ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Kedua. (Bandung: PT. Alumni, 2004).

baik ketika akan memasuki masa kerja, selama dalam masa kerja, maupun setelah selesai masa kerja. Konektivitas antara pekerja dengan pemberi kerja dipayungi aturan dengan memperhatikan adanya perbedaan status sosial ekonomi sehingga seringkali adanya ketimpangan dan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Pemerintah menjalankan amanat konstitusi untuk melindungi hak seluruh warga negara, salah satunya pekerja. Sehingga dalam hukum ketenagakerjaan bukan hanya lugas mengenai pekerja dan pengusaha, tetapi juga bagaimana korelasinya dengan pemerintah sebagai penyusun regulasi dan pengawas pelaksanaan ketenagakerjaan.

Pemagangan

Sebelum membahas lebih jauh mengenai pemagangan, perlu diketahui secara singkat mengenai pelatihan kerja (*training*). Pelatihan kerja merupakan keseluruhan aktivitas guna membagi, menyerap, menguasai serta mengembangkan keterampilan dan kemampuan tertentu sesuai dengan jenjang atau pemenuhan syarat suatu jabatan tertentu. Hal-hal penting mengenai *training* kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan diantaranya :

1. *Training* dilaksanakan dengan memperhatikan pasar bisnis lokal dan global;
2. Pelatihan kerja disusun sesuai dengan persyaratan kompetensi kerja;
3. Merupakan tanggung jawab pemilik usaha untuk meningkatkan dan/atau memperluas keterampilan karyawannya melalui suatu *training*;
4. Tiap karyawan mengantongi oportunitas yang setara untuk mengikuti *training* yang relevan akan area profesionalnya;
5. Lembaga *training* pemerintah dan/atau komersial dapat menawarkan pelatihan kerja;
6. Perorangan atau badan hukum Indonesia dapat beroperasi sebagai lembaga pelatihan swasta;
7. Organisasi yang menangani masalah ketenagakerjaan wajib memberikan izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
8. Penghentian sementara program pelatihan kerja oleh badan ketenagakerjaan harus disertai dengan justifikasi dan masukan yang layak dengan termin enam bulan.

Program magang ialah komponen pola-pola percobaan karir yang disusun secara tersistematis antar instruksi di lembaga *training* dengan terjun ke lapangan secara kontan

dengan dibimbing oleh instruktur atau mentor dari pegawai berpengalaman.⁸ Untuk dapat melaksanakan program Pemerintah dalam konteks memberikan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan inovasi-inovasi, juga mengadakan kesempatan bagi masyarakat secara keseluruhan untuk mewujudkan potensinya secara penuh.⁹

Lebih dari bertahun-tahun, pemagangan menjadi bagian integral dari kurikulum universitas. Berbagai program studi mewajibkan mahasiswanya untuk mengikuti setidaknya satu program pemagangan.¹⁰ Hal tersebut pada dasarnya bertujuan untuk memastikan mahasiswa dapat bersiap memasuki dunia industri dengan keahlian sesuai dengan yang telah mereka dapatkan selama masa perkuliahan. Selain dari sudut pandang universitas, perusahaan juga mengadakan program pemagangan untuk mendapatkan generasi baru untuk menjalankan produksi dan sektor penting perusahaan.¹¹

Menurut pengusaha, magang tetap menjadi salah satu pilihan terbaik bagi mahasiswa. Sebuah survei pada tahun 2012, pemberi kerja menemukan bahwa magang adalah faktor terpenting yang dipertimbangkan oleh pemberi kerja ketika membuat keputusan untuk mempekerjakan lulusan perguruan tinggi baru-baru ini. Survei tersebut menyimpulkan bahwa magang “adalah satu-satunya kredensial terpenting yang harus dimiliki lulusan perguruan tinggi baru-baru ini di *resume* mereka dalam pencarian pekerjaan di antara semua segmen industri.”¹² Dalam survei yang sama, pengusaha mengklaim bahwa partisipasi dalam magang yang tidak dibayar secara khusus adalah salah satu faktor paling mereka pertimbangkan dalam proses perekrutan mereka. Menurut 79% responden di survei tersebut, menyelesaikan magang yang tidak dibayar memiliki dampak positif pada calon peluang karyawan untuk dipekerjakan, mengalahkan kegiatan *volunteer*, pekerjaan di bidang yang tidak terkait, dan pendaftaran dalam program pascasarjana atau sertifikasi.

Perlindungan pelaksanaan pemagangan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Termasuk juga bentuk Pemagangan di Indonesia yang dibagi dalam dua jenis

⁸ Erna Susanti, “Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja Di Daerah Kabupaten / Kota Sebagai Regulasi Di Daerah,” *Risalah Hukum* 10, no. 1 (2014), hlm. 49–60.

⁹ APINDO Research Center dan ILO, *Pembelajaran Dan Praktik-Praktik Baik Program Pemagangan Di Indonesia*, 2020.

¹⁰ Robert J Tepper and Matthew P Holt, “Brigham Young University Education and Law Journal Volume 2015 Unpaid Internships : Free Labor or Valuable Learning Experience U NPAID I NTERNSHIPS : F REE L ABOR OR V ALUABLE L EARNING E XPERIENCE ?” 2015, no. 1 (2015).

¹¹ Lori Simons et al., “Lessons Learned from Experiential Learning: What Do Students Learn from a Practicum/Internship?,” *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education* 24, no. 3 (2012): 325–334, <http://www.isetl.org/ijtlhe/>.

¹² Philip Rothschild and Connor Rothschild, “The Unpaid Internship: Benefits, Drawbacks, and Legal Issues,” *Administrative Issues Journal Education Practice and Research* 10, no. 2 (2020), hlm. 1–17.

yaitu magang domestik dan magang mancanegara. Pemagangan domestik (dalam negeri) diatur dalam Pasal 1 angka 1 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, yang menyebutkan program magang yang disusun oleh perusahaan beralamatkan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sementara pemagangan mancanegara disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 Permenakertrans Nomor 8 Tahun 2008, yaitu komponen pola *training* dilaksanakan secara penuh dan runtut di internal dan eksternal wilayah Indonesia dari institusi *training* profesional atau perusahaan atau instansi terkait lainnya.

Prosedur pemagangan mengacu pada unsur-unsur yang harus dilengkapi oleh pihak pekerja magang ataupun badan usaha yang menyelenggarakan program magang. Prosedur pemagangan adalah yang terdiri dari persyaratan pelaksanaan program magang, persyaratan peserta magang, penyusunan kontrak magang, periode pemagangan, serta kontrol pemagangan.

Perlu diketahui jika program magang tidak dapat dilaksanakan oleh semua perusahaan. Yang mampu melaksanakan program magang adalah perusahaan yang mampu memenuhi ketentuan dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 yaitu dilengkapi :

- a) Biro *Training*;
- b) Skema Magang;
- c) Media-Instrumen; dan
- d) Pembimbing Pemagangan atau Mentor.

Biro pelatihan (*training*) merupakan yang dituju sebagai departemen penyelenggara pelatihan dalam perusahaan yang dimanfaatkan perusahaan baik atas kebutuhan perusahaan maupun kepentingan umum.¹³

Perusahaan yang ingin menyelenggarakan program pemagangan harus menyusun programnya sesuai dengan persyaratan kompetensi kerja nasional, serta dengan standar profesionalitas kerja regional dan global. Program pemagangan yang dilaksanakan berupaya menjadi model bagi perusahaan untuk membekali keterampilan kerja kepada peserta magang dalam bentuk teori hingga praktik kerja. Perusahaan harus memiliki sarana prasarana yang dapat digunakan sebagai penyediaan konten sesuai rencana dalam program pemagangan, sekurang-kurangnya termasuk ruang simulasi sintesis dan praktik, ruang penerapan kerja, perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja yang lengkap, dan buku kegiatan pemagangan,

¹³ Erlangga Yudha Prasetya, Kadek Anda Gangga Putri, and Farhan Adin Nugroho, "Praktik Unpaid Internship Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Legislatif* (2021), hlm. 194–202, <https://journal.unhas.ac.id/index.php/jhl/article/view/14600>.

selain unit pelatihan dan program pemagangan sesuai dengan standar yang berlaku. Kehadiran mentor untuk membimbing peserta magang merupakan prasyarat terakhir yang harus dipenuhi.

Menurut studi tahun 2017 oleh *International Labour Organization* (ILO), yang mengidentifikasi delapan aspek pemagangan, di antaranya meliputi standar program yang berbobot, *off the job training*, dan tersedia instruktur pemagangan yang berkualitas, persyaratan tersebut di atas adalah penting bagi penyelenggara pemagangan untuk diperhatikan dan dipenuhi guna menciptakan pemagangan berkualitas. Untuk menjamin kualitas pemagangan, prasyarat tersebut di atas sangat penting.

Mekanisme pemagangan diselenggarakan atas dasar kontrak atau perjanjian magang antara pemagang dengan pengusaha yang disusun dalam bentuk tulis, hal demikian tercantum dari determinasi Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁴ Perjanjian pemagangan sekurang-kurangnya harus memuat klausula yang menjelaskan tentang hak dan kewajiban pemagangan dan pemberi kerja selama periode magang, seperti ditegaskan di Pasal 22 ayat (2). Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, yang ketentuannya serupa, juga mengatur kontrak magang dalam Pasal 10, yang mengatur agar segala kegiatan yang berkaitan dengan pemagangan dijadikan dasar perjanjian pemagangan. Akibat hukum pemagangan batal dan status pekerja magang bertransformasi menjadi pekerja tetap badan usaha yang bersangkutan jika tidak berdasarkan kontrak/perjanjian magang seperti halnya prasyarat Pasal 22 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 10 ayat (3) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Komponen vital untuk menjamin kejelasan hak dan kewajiban pemagangan dan pemberi kerja adalah perjanjian pemagangan. Perjanjian memastikan tidak ada eksploitasi, misalnya mengenai jumlah jam kerja, lamanya magang, atau besaran upah.

Pengawasan magang yang didikte pada Pasal 28 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 dan menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan merupakan komponen penting berikutnya dalam penyelenggaraan pemagangan. Selanjutnya dalam ayat (2) dikemukakan jika pengawasan/*controlling* dilaksanakan berbasis ketetapan perundang-undangan. Mencermati ketentuan Pasal 28, misalnya dapat dikatakan bahwa di Indonesia masih relatif sedikit peraturan yang mengatur tentang pengawasan kegiatan pemagangan. Di sisi lain, pengawasan sangat penting untuk dilakukan. Meskipun monitoring dan inspeksi yang juga sektor penting dari supervisi pemagangan yang sedang berjalan, yang diberi wewenang oleh Pasal 25 adalah kepala

¹⁴ Ibid.

dinas daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota, namun tetap belum ada prosedur jelas mengenai hal tersebut yang ditetapkan.¹⁵

Dalam kaitan ini, pada hakekatnya pemerintah mampu memanfaatkan Jejaring Magang yang disebutkan dalam Pasal 19 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, karena tugas Jejaring Pemagangan dalam hal ini adalah berkoordinasi dengan badan usaha selaku Penyedia Magang dan Pemerintah sebagai Pengotoritas. Metode pemeriksaan pertama melalui Jejaring Pemagangan melibatkan penggunaan jaringan sebagai wadah untuk menilai program pemagangan yang ditawarkan oleh pemberi kerja untuk memastikan apakah program tersebut disusun berbanding lurus dengan konstitusi yang valid. Jejaring Pemagangan juga dapat digunakan untuk kontrol yaitu untuk mengetahui apakah instansi telah menunaikan program pemagangan sesuai kesepakatan awal. Namun masih perlu dikaji ulang fungsi pengawasan dalam peraturan perundang-undangan secara spesifik mengenai Jaringan Pemagangan.

Jika mengacu pada konteks *controlling* ketenagakerjaan berdasarkan konvensi ILO, fungsi dari pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk menjamin penegakan hukum terkait ketenagakerjaan.¹⁶ Termasuk juga mengawasi pelaksanaan perjanjian dalam konteks pemagangan, apakah perjanjian pemagangan telah dipenuhi atau tidak. Oleh karena itu, pengawasan pemagangan memerlukan keterlibatan pihak-pihak relevan seperti persekutuan pekerja atau kongsi buruh selain pengawas ketenagakerjaan. Memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban pemagang dalam konteks ini dengan melibatkan serikat pekerja dan pekerja dalam memberikan advis terhadap kurikulum dan kontrak magang akan membantu *controlling* tetap terselenggara, baik dari pengawas ketenagakerjaan maupun supervisi yang digarap oleh karyawan-karyawan di instansi dimana pekerja magang menikmati magang. Namun, sehubungan dengan proses penilikan dari pendayagunaan kongsi buruh masih memerlukan adanya regulasi terbaru dalam peraturan perundang-undangan.¹⁷

Magang Tanpa Upah Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia

Dalam pasar kerja yang semakin kompetitif, magang telah menjadi sumber penting pengalaman kerja bagi masyarakat dengan minat pada dunia profesional. Profil demografis dari mereka yang berpartisipasi dalam magang bervariasi jika magang disediakan kompensasi atas

¹⁵ Ibid.

¹⁶ ILO, "Lembar Fakta : Pengawasan Ketenagakerjaan Di Indonesia Inisiatif Kementerian Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kepatuhan," *International Labour Organization* (2017), hlm. 1–4.

¹⁷ Prasetya, Putri, and Nugroho, "Praktik Unpaid Internship Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia.," *Jurnal Legislatif*, Vol. 4 No. 2 (2021), hlm. 194-202.

pekerjaan mereka. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa wanita secara signifikan lebih mungkin daripada laki-laki untuk terlibat dalam magang yang tidak dibayar.¹⁸ Mereka yang berpartisipasi dalam program magang telah mengeksplorasi dampak magang pada pengembangan *soft skill* dan sifat yang semakin penting dalam tenaga kerja global dan kompetitif saat ini.¹⁹ Pengusaha saat ini jelas lebih mementingkan *soft skill* daripada jenis keterampilan lainnya.²⁰

Tren program pemagangan yang semakin diminati tersebut melatarbelakangi ikut banyak ditemukannya program magang tanpa upah terutama oleh *start up* yang baru merintis karir. Faktor pendorong banyaknya *start up* atau suatu instansi mengadakan program magang tanpa upah adalah mengingat perlunya perusahaan atas pekerja tanpa upah yang tinggi, menyesuaikan dengan *budget* perusahaan. Sementara itu, selain *start up*, magang tanpa upah juga ditemukan sejak tahun 2018 pada industri pariwisata yaitu perhotelan, salah satunya sebuah hotel di Bali.²¹ Bidang psikiatri yang secara detil pada beberapa Rumah Sakit Jiwa juga ditemukan yang mengadakan program magang tanpa upah. Dari hasil survei yang ada, ketidakjelasan peran rumah sakit turut menjadi sebab tidak sesuainya upah dengan beban pekerja magang.²² Hal ini menjadi bukti bagaimana belum maksimalnya perhatian terhadap pemenuhan hak pekerja, termasuk pekerja magang.

Berkaitan dengan semakin tinggi persaingan, banyak yang tetap tertarik bergabung dengan program pemagangan tanpa upah dengan iming-iming pengalaman bekerja untuk langkah karir selanjutnya. Ramainya minat pada *unpaid internship* juga didukung oleh strategi perusahaan untuk menekan pengeluaran dan tingginya keinginan calon pemagang mendapatkan pengetahuan di bidang pekerjaan. Kondisi ini tidak jarang pula dimanfaatkan perusahaan dalam meraup tenaga kerja yang tidak membebani dengan upah minimum. Yang mana jika terus terjadi akan membuat tujuan pemagangan yang awalnya sebagai pelatihan keterampilan menjadi eksploitasi pekerja.

¹⁸ Phil Gardner, "The Debate Over Unpaid College Internships," *Intern Bridge* (2011).

¹⁹ James W. Pellegrino and Margaret L. Hilton, *Education for Life and Work: Developing Transferable Knowledge and Skills in the 21st Century*, Education for Life and Work: Developing Transferable Knowledge and Skills in the 21st Century, 2013.

²⁰ David J Finch et al., "An Exploratory Study of Factors Affecting Undergraduate Employability," *Education + Training* 55, no. 7 (January 1, 2013), hlm. 681–704, <https://doi.org/10.1108/ET-07-2012-0077>.

²¹ Hanina Firdaus and Dewi Rai Asmara Putra, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Magang (Trainee) Di Hotel Kelas Bintang Lima (Studi Pada Hotel Ritz-Carlton, Bali)," *Jurnal Kertha Semaya* 8, no. 4 (2020), hlm. 612–613.

²² Annisa Yuliarahma Wintoro et al., "MENGENAL LEBIH DEKAT : STRESS KERJA PADA DOKTER INTERNSIP" 2, no. 1 (2018), hlm. 67–72.

Pada dasarnya jumlah upah untuk pekerja magang belum diregulasi rigid dalam peraturan perundang-undangan. Hingga kini, preskripsi terkait hak dan kewajiban dalam pemagangan hanyalah pada Pasal 22 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sebagaimana dicatat, magang dapat menawarkan kesempatan yang sangat baik untuk mendapatkan eksposur ke profesi dan bekerja dengan individu yang luar biasa. Ini adalah pilihan populer di kalangan mahasiswa. Pada saat yang sama, ada kekhawatiran yang jelas tentang eksploitasi dan akses. Mengenai yang pertama, dengan tidak adanya kompensasi moneter, magang harus menerima pelatihan yang berguna yang akan melengkapi pendidikan formal. Misalnya, banyak mahasiswa menerima kredit kuliah untuk magang, dibayar ataupun tidak dibayar.

Secara singkat, belum lahir peraturan perundang-undangan yang membatasi secara spesifik mengenai jumlah upah yang harus dibayarkan dalam program pemagangan. Namun, dengan adanya praktik pemagangan tanpa upah atau *unpaid internship*, program pelatihan sepantasnya lebih dari sekedar suatu pekerjaan, terutama di mana penyedia pekerjaan akan memperoleh keuntungan ekonomi. Sekedar memberikan keterampilan kerja dasar, seperti kehadiran, upaya berkelanjutan dan sejenisnya tidak akan cukup tidak peduli seberapa hebatnya program tersebut.²³

Desain magang yang tidak dibayar harus memperjelas bahwa ada manfaat bagi pekerja magang melalui pembelajaran keterampilan yang dapat ditransfer bukan hanya prosedur umum perusahaan. Idealnya, magang menggabungkan tujuan kursus, hasil yang terukur dan hasil kerja pekerja magang. Komponen pembelajaran dapat ditunjukkan oleh pengawasan staf magang dan pekerjaan yang bermakna.²⁴

Analisis Kasus Program Pemagangan Campuspedia Berdasarkan Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia

Problematisa akhirnya juga dirasakan oleh *start up* edukasi, Campuspedia, yang dianggap melakukan eksploitasi terhadap pekerja magang. Oleh mantan pemegang di *start up* rintisan tahun 2016 tersebut disampaikan bahwa para pekerja magang hanya dibayar sebesar

²³ Tepper and Holt, "Brigham Young University Education and Law Journal Volume 2015 Unpaid Internships : Free Labor or Valuable Learning Experience U NPAID I NTERNSHIPS : F REE L ABOR OR V ALUABLE L EARNING E XPERIENCE ?"

²⁴ Ibid.

seratus ribu rupiah dengan beban kerja yang tidak sepadan. Bahkan *start up* yang bersangkutan tidak mematuhi perjanjian pemagangan yang dibuat dengan memberikan pekerjaan di luar jam kerja pemangang. Para pekerja magang juga beberapa kali diminta bekerja lebih dengan tekanan target yang cukup tinggi.²⁵ Selain mengenai pengupahan yang tidak masuk akal, kebijakan *start up* lainnya yang turut disorot adalah bagaimana para pekerja magang diminta membayar sejumlah Rp 500.000 (lima ratus ribu rupiah) jika kelak mengundurkan diri di waktu yang tidak sesuai kontrak yang disepakati.

Kasus tersebut viral dan Kementerian Ketenagakerjaan memutuskan melakukan sidak terhadap Campuspedia. Pelanggaran hak pekerja terbukti adalah dinyatakan Ditjen Binalavotas dan Ditjen Binwasnaker dan K3.²⁶ Sehingga pihak Campuspedia mengakui kesalahan dan menutup sementara program pemagangan mereka untuk melakukan evaluasi.

Berdasarkan regulasi terkait pemagangan yaitu Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, Campuspedia termasuk dalam kategori perusahaan yang dapat melakukan program pemagangan domestik. Sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (2) yang menyatakan pemagangan domestik adalah program magang yang diadakan badan usaha dalam internal Negara Kesatuan Republik Indonesia, lalu dilanjutkan pada ayat (3) bahwa perusahaan harus memenuhi persyaratan untuk dapat memenuhi pemagangan dalam negeri. Poin-poin persyaratan tercantum dalam peraturan yang sama pada Pasal 3 yang juga telah dipenuhi Campuspedia, diantaranya: adanya unit pelatihan, adanya program pemagangan, adanya sarana prasarana serta adanya instruktur dalam program pemagangan tersebut.

Meskipun sasaran pemangag Campuspedia adalah mereka yang masih merupakan siswa atau mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi sebagaimana dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, prosedur pemagangan harus tetap mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Hal tersebut agar tujuan dari program pemagangan tetap tercapai sebagaimana seharusnya. Jika dikaitkan dengan regulasi yang ada serta perkara tersebut masuk dalam *concern* Kementerian Ketenagakerjaan, Campuspedia jelas telah melanggar hak-hak yang seharusnya didapatkan pekerja magang, diantaranya adalah upah yang sesuai dan waktu istirahat. Membebankan pekerjaan yang sama antara pekerja magang

²⁵ Ray, "Fakta Campuspedia, Perusahaan Yang Ramai Soal Anak Magang Digaji Kecil," last modified 2021, <https://asumsi.co/post/7622/fakta-campuspedia-perusahaan-yang-ramai-soal-anak-magang-digaji-kecil>.

²⁶ A Maulana, "Viral Anak Magang Digaji Rp100 Ribu, Kemnaker Sidak Ke Campuspedia," last modified 2021, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211101125826-92-714990/viral-anak-magang-digaji-rp100-ribu-kemnaker-sidak-ke-campuspedia>.

dengan pekerja tetap perusahaan seharusnya membuat perusahaan mampu memberikan jaminan hak yang sama. Namun, realita lapangan tidak seperti itu.

Demikian halnya disetel dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 Pasal 13 mengenai hak-hak peserta magang. Antara pemegang dengan *start up* Campuspedia telah memiliki kesepakatan dalam suatu perjanjian magang, namun isi dari perjanjian magang tersebut terkait upah dan jam kerja dilanggar oleh perusahaan bersangkutan dengan justifikasi bahwa pengalaman kerja, bimbingan dari pemagangan serta sertifikat magang adalah cukup bagi peserta magang. Padahal mencederai isi perjanjian magang adalah juga melanggar Pasal 13 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 yaitu pada ayat (1) poin b mengenai hak pekerja magang untuk memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian pemagangan.

Selain itu, apabila terus dinormalisasi, adanya aturan pembayaran denda ketika akan mengundurkan diri jelas merugikan pekerja magang. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, tujuan magang yang pada awalnya adalah untuk mencari ilmu dan kompetensi akan berubah menjadi ajang eksploitasi pekerja, terutama mereka yang awam dan belum mengetahui bahwa mereka juga memiliki hak yang seharusnya dilindungi. Dalam pemagangan seharusnya diberikan pelatihan kompetensi yang terstruktur, bukan membebankan pekerjaan utama perusahaan tanpa tujuan penilaian yang jelas.

Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 Pasal 13 ayat (2) menyatakan bahwa penerimaan uang saku yang meliputi biaya transpor, biaya konsumsi, dan insentif pekerja magang merupakan syarat kontrak pemagangan dan hak pekerja magang. Sebab tunjangan terikat pada kontrak pemagangan, yang harus menyertakan jumlah uang saku, maka tunjangan tersebut kemudian menjadi tanggung jawab penyelenggara pemagangan. Jika tidak dipenuhi, sepatutnya kontrak pemagangan dinyatakan tidak sah dan kedudukan pekerja magang diubah menjadi pekerja tetap. Demikian pada pemagangan Campuspedia yang memberikan pekerjaan pekerja tetap perusahaan kepada pekerja magang dan tidak memenuhi perjanjian pemagangan, seharusnya status para pemegang berubah menjadi pekerja tetap perusahaan. Berkaitan hal tersebut, supervisi yang lebih esensial dalam pengelolaan program magang memerlukan peran besar pemerintah.

Kasus Campuspedia juga dapat menjadi sebuah evaluasi bahwa diperlukan regulasi yang lebih *rigid* dan spesifik guna melindungi hak-hak pekerja magang. Regulasi diperlukan sebab belum dijaminnya terkait minimal dan maksimal besaran uang saku pemegang, pengawasan terhadap program pemagangan perusahaan, hingga sanksi tegas terhadap

perusahaan yang tidak memenuhi perjanjian pemagangan. Juga mengingat masih sering ditemukan minimnya kepedulian perusahaan terhadap hak-hak peserta magang. Meskipun masih dalam masa pelatihan, apabila performa yang diberikan baik dan memberikan keuntungan ekonomis bagi perusahaan, maka menjadi hal yang wajar bagi mereka untuk menuntut hak-hak mereka. Sehingga pemerintah sebagai regulator perlu mempersiapkan produk hukum yang menjamin perlindungan hukum para pekerja magang, termasuk juga sebagai bentuk perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

PENUTUP

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia memang belum secara spesifik mengatur terkait minimal dan maksimal upah program pemagangan. Namun, tertera dalam lampiran Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 bahwa besaran upah pekerja magang harus tercantum dalam perjanjian pemagangan sebagai salah satu hak pemagang yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Belum adanya aturan spesifik mengenai upah pemagang mendorong bebasnya perusahaan membuka program magang tanpa upah atau *unpaid internship*. Dengan tingginya minat pada program magang, suatu kepentingan yang wajib dikaji atas belum lahirnya reglemen yang mengatur secara distingtif akan jumlah upah yang harus dibayarkan dalam program pemagangan sebagai salah satu bentuk kepedulian pemerintah sebagai regulator terhadap pekerja magang.

Sebagai contoh yaitu pada kasus program *unpaid internship* Campuspedia. Campuspedia melanggar hak-hak yang seharusnya didapatkan pekerja magang sesuai isi Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, diantaranya adalah mengenai upah yang tidak sesuai. Upah yang tidak sesuai dengan perjanjian pemagangan atau bahkan tidak diberikan adalah melanggar Pasal 13 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Kasus Campuspedia dapat juga menjadi evaluasi bahwa regulasi baru diperlukan terutama terkait dijaminnya minimal dan maksimal besaran upah pemagang, pengawasan terhadap program pemagangan perusahaan, hingga sanksi tegas terhadap perusahaan yang tidak memenuhi perjanjian pemagangan. Evaluasi terhadap regulasi baru juga mengingat masih sering ditemukan minimnya kepedulian perusahaan terhadap kelayakan-kelayakan pekerja magang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Khakim, A. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.(Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti. 2019)

Syahrani, R. *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata* (Kedua). (Jakarta : PT. Alumni. 2014)

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : Per. 08 /Men/V12008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri

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

Jurnal

Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M.. An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. (2013)

Firdaus, H., & Putra, D. R. A. Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Magang (Trainee) di Hotel Kelas Bintang Lima (Studi pada Hotel Ritz-Carlton, Bali). *Jurnal Kertha Semaya*, 2020)

Gardner, P. The Debate Over Unpaid College Internships. *Intern Bridge*.(2020)

Hayati. *EVALUASI PESERTA MAGANG DI INSTANSI PEMERINTAHAN DENGAN METODE BEKERJA DI RUMAH* (Studi Kualitatif Sebagai Persiapan Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka). *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM* 10(2). 2021).

ILO. Lembar Fakta : Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia Inisiatif Kementerian Ketenagakerjaan untuk Meningkatkan Kepatuhan. *International Labour Organization*, (2017).

ILO, A. R. C. dan. *Pembelajaran dan Praktik-Praktik Baik Program Pemagangan di Indonesia*.(2020)

- Lamparello, A., & Swann, C. Obergefell v. Hodges. *The United States Supreme Court's Assault on the Constitution, Democracy, and the Rule of Law*, 14, (2020)
- Pellegrino, J. W., & Hilton, M. L. Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century. In *Education for Life and Work: Developing Transferable Knowledge and Skills in the 21st Century*. (2013)
- Prasetya, E. Y., Putri, K. A. G., & Nugroho, F. A. Praktik Unpaid Internship dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Legislatif*, (2021)
- Rothschild, P., & Rothschild, C. The Unpaid Internship: Benefits, Drawbacks, and Legal Issues. *Administrative Issues Journal Education Practice and Research*, (2020)
- Simons, L., Fehr, L., Blank, N., Connell, H., Georganas, D., Fernandez, D., & Peterson, V.. Lessons Learned from Experiential Learning: What Do Students Learn from a Practicum/Internship? *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, (2012)
- Soewono, D. H. *Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan : Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil- Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap*. (2013).
- Susanti, E. (2014). Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten / Kota Sebagai Regulasi di Daerah. *Risalah Hukum*, (2014)
- Tepper, R. J., & Holt, M. P. *Brigham Young University Education and Law Journal Volume 2015 Unpaid Internships : Free Labor or Valuable Learning Experience U NPAID I NTERNSHIPS : F REE L ABOR OR V ALUABLE L EARNING E XPERIENCE ?*(2015).
- UNDERSTANDING THE IMPACT OF UNPAID INTERNSHIPS ON COLLEGE STUDENT CAREER DEVELOPMENT AND*. (n.d.).
- Wintoro, A. Y., Dwiputri, R. R., Yuniarti, S., & Iskandarsyah, A. (2018). *MENGENAL LEBIH DEKAT : STRESS KERJA PADA DOKTER INTERNSIP*. 2(2018)

Internet

Maulana, A. (2021). *Viral Anak Magang Digaji Rp100 Ribu, Kemnaker Sidak ke Campuspedia*.
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211101125826-92-714990/viral-anak-magang-digaji-rp100-ribu-kemnaker-sidak-ke-campuspedia>

Ray. (2021). *Fakta Campuspedia, Perusahaan yang Ramai soal Anak Magang Digaji Kecil*.
<https://asumsi.co/post/7622/fakta-campuspedia-perusahaan-yang-ramai-soal-anak-magang-digaji-kecil>