

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERAN SERIKAT PEKERJA WADAH ASPIRASI KARYAWAN KARYAWATI (WAKK) DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP PESERTA MAGANG DI PT XYZ

Muhammad Hobiy¹, Sarman²

¹Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530

²Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530

*Penulis Korespondensi: hobiymuh@gmail.com

Abstract. *Internship is regulated under the Manpower Law and Permenaker No. 6 of 2020, but employment deviations occur in practice. This study analyzes the WAKK Trade Union's role in supervising interns at PT XYZ. This study employs a sociological approach (law in action) and a case study design. Primary data were gathered via interviews and field observations, while secondary data were obtained from labor regulations and internal documents, analyzed using a descriptive qualitative method. Results show the WAKK Trade Union's supervisory function over interns is not yet optimal. This is due to a local legal vacuum from the lack of a Collective Labor Agreement (PKB), management's information asymmetry, and fear of job loss fostering a workplace culture of silence. The juridical impact of the violation—the absence of a direct written internship agreement—renders the partnership null and void by law. Pursuant to Article 22 paragraph (3) of Law No. 13 of 2003 on Manpower, the status of the 22 interns at PT XYZ automatically converts by law into Permanent Workers (PKWTT) from their first day of actual work to achieve legal certainty for all directly interested parties.*

Keywords: *Trade Union Role, Internal Supervision, Interns, Disguised Employment, PKWTT.*

Abstrak. Pemagangan diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020, namun praktiknya terjadi penyimpangan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran Serikat Pekerja WAKK dalam mengawasi peserta magang di PT XYZ. Penelitian hukum yuridis empiris ini menggunakan pendekatan sosiologis (law in action) dan studi kasus. Data primer dihimpun melalui wawancara dan observasi lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumen regulasi ketenagakerjaan serta dokumen internal perusahaan, untuk kemudian dianalisis secara kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi pengawasan Serikat Pekerja WAKK terhadap peserta magang belum berjalan optimal. Hal ini disebabkan oleh kekosongan hukum lokal karena belum adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB), hambatan asimetri informasi dari manajemen, serta faktor psikologis ketakutan kehilangan pekerjaan (fear of job loss) yang melahirkan budaya bungkam di lingkungan kerja. Dampak yuridis dari ditemukannya pelanggaran berupa ketiadaan perjanjian magang tertulis langsung antara perusahaan dengan peserta mengakibatkan kemitraan tersebut batal demi hukum. Berdasarkan ketentuan Pasal 22 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, status ke-22 peserta magang di PT XYZ secara otomatis beralih demi hukum menjadi Pekerja Tetap (PKWTT) terhitung sejak hari pertama mereka melaksanakan aktivitas pekerjaan di dalam lingkungan perusahaan secara nyata guna mewujudkan kepastian hukum bagi semua pihak yang berkepentingan langsung.

Kata kunci: Peran Serikat Pekerja, Pengawasan Internal, Peserta Magang, Penyelundupan Hubungan Kerja, PKWTT

1. LATAR BELAKANG

Pemagangan merupakan instrumen penting dalam sistem ketenagakerjaan yang secara normatif (*das sollen*) dirancang sebagai sarana pembelajaran dan peningkatan

kompetensi calon tenaga kerja. Dalam perspektif ideal, pemagangan diposisikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang bertujuan menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap memasuki dunia kerja. Pengaturan mengenai pemagangan di Indonesia telah dirumuskan secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana keberlakuannya ditegaskan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Ketentuan-ketentuan tersebut menekankan bahwa pemagangan harus dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemagangan tertulis, bersifat sementara, berorientasi pada pembelajaran di bawah bimbingan instruktur, serta menjamin pemenuhan hak-hak dasar peserta magang.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan batasan yang jelas antara pemagangan dan hubungan kerja murni. Pemagangan tidak dimaksudkan untuk menggantikan peran pekerja tetap maupun pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), melainkan sebagai proses pelatihan, transfer pengetahuan, dan penguasaan keterampilan. Bahkan, hukum secara tegas menyatakan bahwa apabila pemagangan tidak dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemagangan tertulis, maka status peserta magang dapat beralih menjadi pekerja tetap (PKWTT) dengan segala konsekuensi hukum yang melekat. Ketentuan ini menunjukkan adanya kehendak pembentuk undang-undang untuk mencegah penyalahgunaan pemagangan dan menjamin kepastian hukum bagi peserta magang.

Realitas empiris (*das sein*) menunjukkan bahwa pelaksanaan pemagangan di tingkat perusahaan tidak selalu sejalan dengan ketentuan normatif tersebut. Dalam praktiknya, peserta magang kerap ditempatkan pada posisi yang menyerupai pekerja tetap, baik dari segi beban kerja, jam kerja, maupun target produksi komersial yang diberikan. Kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* tersebut tidak dapat dilepaskan dari faktor struktural dalam hubungan industrial. Peserta magang pada umumnya berada dalam posisi tawar yang lemah karena keterbatasan pengetahuan hukum, kebutuhan akan pengalaman kerja, maupun ketergantungan pada perusahaan. Kondisi ini menyebabkan peserta magang cenderung menerima praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan

hukum tanpa memiliki keberanian untuk melakukan penolakan. Di sisi lain, pengawasan dari instansi pemerintah masih menghadapi keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan, sehingga tidak seluruh pelanggaran di lapangan dapat terdeteksi secara efektif.

Serikat pekerja dalam kerangka hubungan industrial memiliki peran strategis sebagai salah satu pilar utama dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana perjuangan hak-hak pekerja, tetapi juga sebagai mekanisme pengawasan internal terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan. Di PT XYZ, yang merupakan perusahaan manufaktur komponen elektronik Penanaman Modal Asing (PMA) di Kabupaten Bekasi, peran pengawasan tersebut dijalankan oleh Serikat Pekerja Wadah Aspirasi Karyawan Karyawati (WAKK). Secara *das sollen*, keberadaan Serikat Pekerja WAKK diharapkan mampu berperan aktif dalam mengawasi penggunaan peserta magang agar pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Secara *das sein*, peran pengawasan serikat pekerja terhadap peserta magang di PT XYZ masih menghadapi berbagai kendala struktural, yuridis, dan kultural. Salah satu persoalan utama terletak pada ketidakjelasan posisi peserta magang dalam struktur hubungan industrial, mengingat mereka secara hukum tidak dikualifikasikan sebagai pekerja. Kondisi ini menimbulkan hambatan mengenai batas kewenangan serikat pekerja dalam melakukan pengawasan dan advokasi. Selain itu, belum terbentuknya mekanisme pengawasan internal yang spesifik serta belum adanya kesepakatan kolektif dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) turut memengaruhi efektivitas peran serikat pekerja. Kompleksitas permasalahan tersebut menunjukkan bahwa isu pemagangan tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan norma semata, tetapi juga menyangkut efektivitas pengawasan internal. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis yuridis terhadap peran Serikat Pekerja WAKK dalam melakukan pengawasan terhadap peserta magang di PT XYZ guna memberikan rekomendasi dalam memperkuat perlindungan hukum di dalam praktik hubungan industrial.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon meletakkan premis dasar bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran sebelum peristiwa hukum terjadi melalui pembentukan regulasi, kejelasan syarat-syarat kerja, serta mekanisme pengawasan internal. Sementara itu, perlindungan hukum represif berfungsi untuk memulihkan hak-hak yang terlanggar melalui penegakan sanksi dan penyelesaian perselisihan. Dalam konteks penelitian ini, Teori Perlindungan Hukum digunakan untuk menganalisis pemenuhan hak-hak dasar peserta magang serta menilai sejauh mana kerangka hukum memberikan legalitas bagi Serikat Pekerja WAKK untuk bertindak sebagai pengawas internal berdasarkan asas representasi inklusif sebagaimana termaktub dalam Pasal 4 dan Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Teori Kesenjangan Hukum (Law in Books vs Law in Action) yang dirumuskan oleh Roscoe Pound membedakan secara tajam antara hukum secara normatif yang tertulis dalam teks undang-undang (law in books / das sollen) dengan kenyataan bagaimana hukum beroperasi secara aktual dalam interaksi sosial masyarakat (law in action / das sein). Penegakan hukum pada dasarnya merupakan kajian mengenai kesenjangan antara perilaku hukum masyarakat yang seharusnya dengan perilaku hukum yang senyatanya terjadi. Dalam penelitian ini, teori kesenjangan hukum digunakan untuk membedah perbedaan antara ketentuan ideal pemagangan dalam regulasi Ketenagakerjaan dengan praktik empiris yang terjadi di lini produksi PT XYZ. Teori ini membantu menyingkap faktor-faktor penyebab mengapa fungsi pengawasan Serikat Pekerja WAKK belum berjalan optimal, baik karena hambatan regulasi internal, ketimpangan relasi kuasa, maupun budaya organisasi di tempat kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis empiris (sosiologis hukum), yaitu penelitian yang mengkaji hukum tidak hanya sebagai norma tertulis di dalam buku, melainkan sebagai suatu kenyataan sosial yang hidup dan diterapkan secara faktual dalam masyarakat. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan sosiologis hukum (*law in action*) yang dikombinasikan dengan metode kualitatif berdesain studi kasus (*qualitative case study*). Pendekatan kualitatif dipilih untuk memahami fenomena hubungan industrial di PT XYZ secara mendalam dan menyeluruh, tanpa mereduksi fakta-fakta hukum lapangan menjadi sekadar angka atau kuantitas numerik.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari sumber lapangan melalui wawancara semi-terstruktur dengan Pengurus Serikat Pekerja WAKK serta peserta magang di PT XYZ. Selain itu, data primer diperkuat melalui pengamatan lapangan secara langsung (*observasi non-partisipatoris*) guna mencatat fenomena penempatan kerja, beban kerja, dan penggunaan fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lini produksi. Data sekunder dihimpun melalui studi dokumen yang mencakup bahan hukum primer berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, serta bahan hukum privat berupa Peraturan Perusahaan PT XYZ, dokumen Perjanjian Kerja Sama Pemagangan Antar-Korporasi, dan *Job Description* operator produksi. Entire data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif deskriptif dengan alur reduksi data, penyajian data (*data display*), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi menggunakan metode penalaran deduktif dan induktif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara normatif (*das sollen*), pengaturan hukum peran Serikat Pekerja WAKK dalam melakukan pengawasan terhadap peserta magang bertumpu pada mandat representasi inklusif Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Berdasarkan Pasal 4 dan Pasal 25 undang-undang tersebut, serikat pekerja memiliki kewenangan hukum untuk membela hak dan kepentingan pekerja serta mengawasi pelaksanaan seluruh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di

lingkungan perusahaan. Meskipun secara dogmatis pemagangan dikualifikasikan sebagai hubungan pelatihan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, keberadaan program pemagangan tetap berada dalam ruang lingkup operasional ketenagakerjaan yang berdampak langsung terhadap ekosistem kerja secara kolektif. Oleh karena itu, Serikat Pekerja WAKK secara yuridis memiliki *legal standing* yang sah untuk menjalankan fungsi pengawasan preventif demi mencegah terjadinya penyelewengan standar kerja di lingkungan PT XYZ.

Namun demikian, efektivitas pengawasan normatif tersebut terhalang oleh adanya kekosongan hukum lokal (*local legal vacuum*) di PT XYZ. Hubungan industrial di perusahaan manufaktur komponen elektronik PMA ini belum diatur melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB), melainkan masih mengacu pada Peraturan Perusahaan (PP) yang disusun secara sepihak oleh pihak manajemen. Dalam dokumen Peraturan Perusahaan PT XYZ, tidak ditemukan satu pun klausul spesifik yang mengatur tentang tata kelola pemagangan maupun memberikan hak kontrol bagi serikat pekerja terhadap program pelatihan. Ketiadaan PKB mengakibatkan Serikat Pekerja WAKK kehilangan landasan kontraktual yang kuat untuk memaksa keterbukaan manajemen, sehingga secara formal pihak perusahaan dapat dengan mudah menolak intervensi serikat dengan dalih bahwa pemagangan merupakan wewenang murni manajemen.

Secara empiris (*das sein*), implementasi peran pengawasan Serikat Pekerja WAKK terhadap 22 peserta magang di PT XYZ (yang mencakup 19,29% dari total 114 tenaga kerja) belum berjalan optimal dan cenderung pasif. Berdasarkan hasil analisis data lapangan, ditemukan adanya tiga deviasi dan penyimpangan serius dalam praktik pemagangan. Pertama, terjadi praktik penyelundupan hubungan kerja (*disguised employment relation*), di mana peserta magang ditempatkan secara mandiri pada stasiun kerja operator produksi utama untuk memenuhi target *output* komersial perusahaan tanpa didampingi oleh instruktur pelatihan yang kompeten. Penempatan ini melanggar esensi pemagangan Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan adanya proses transfer pengetahuan di bawah bimbingan instruktur melekat.

Penyimpangan kedua terletak pada cacat formal perjanjian pemagangan. Berdasarkan dokumen internal yang diperoleh, PT XYZ tidak membuat Perjanjian Pemagangan tertulis secara langsung dengan para peserta magang. Pihak perusahaan justru menyelenggarakan pemagangan melalui Perjanjian Kerja Sama Pemagangan secara bilateral dengan vendor atau perusahaan penyalur (PT Agung Sinar Bungkok). Di dalam dokumen kerja sama antar-korporasi tersebut, komponen esensial seperti jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian) tidak dicantumkan, sehingga peserta magang bekerja dalam kondisi rentan tanpa perlindungan keselamatan kerja yang memadai. Sementara itu, pada aspek jam kerja, PT XYZ terbukti patuh pada aturan dengan menerapkan waktu kerja normal tanpa membebankan jam kerja lembur kepada peserta magang.

Ketidakoperasionalan fungsi pengawasan Serikat Pekerja WAKK dipengaruhi oleh tiga faktor hambatan utama. Hambatan pertama adalah ketiadaan PKB yang menciptakan kekosongan hukum lokal. Hambatan kedua adalah asimetri informasi, di mana manajemen memperlakukan program magang secara tertutup sebagai urusan rahasia antara perusahaan dan vendor. Hambatan ketiga adalah faktor psikologis struktural, di mana peserta magang dihindangi ketakutan kehilangan pekerjaan (*fear of job loss*) yang melahirkan budaya bungkam (*culture of silence*). Peserta magang enggan melaporkan penyimpangan yang mereka alami kepada serikat pekerja karena khawatir akan diputus masa magangnya, sedangkan pengurus serikat mengalami keterbatasan ruang gerak akibat tidak adanya jaminan perlindungan kontraktual.

Cacat formal berupa ketiadaan perjanjian pemagangan tertulis yang dibuat secara langsung antara PT XYZ dengan peserta magang membawa dampak yuridis yang sangat mendasar. Berdasarkan Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 10 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, pembuatan perjanjian tertulis langsung merupakan syarat mutlak keabsahan pemagangan. Ketentuan Pasal 22 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan secara imperatif (*dwingendrecht* / hukum memaksa) menetapkan bahwa pemagangan yang dilaksanakan tanpa perjanjian tertulis dianggap tidak sah dan batal demi hukum. Akibat hukum mutlak dari pelanggaran tersebut adalah status ke-22 peserta magang di PT XYZ secara otomatis beralih demi

hukum menjadi Pekerja Tetap (PKWTT) terhitung sejak hari pertama mereka mulai bekerja di perusahaan. Perusahaan secara hukum wajib menerbitkan Surat Keputusan pengangkatan karyawan tetap serta memenuhi seluruh hak normatif ke-22 pekerja tersebut setara dengan karyawan tetap lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kedudukan hukum Serikat Pekerja WAKK secara normatif memiliki mandat pengawasan inklusif berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, namun pelaksanaannya terhambat oleh dikotomi rezim hukum pemagangan serta kekosongan hukum lokal (*local legal vacuum*) akibat belum adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT XYZ. Ketiadaan klausul pemagangan di dalam Peraturan Perusahaan (PP) menghilangkan legalitas kontraktual serikat pekerja untuk melakukan kontrol terhadap manajemen. Secara empiris, fungsi pengawasan serikat tidak berjalan optimal yang ditandai dengan ditemukannya penyelundupan hubungan kerja, cacat formal perjanjian melalui vendor pihak ketiga, serta pengabaian BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 22 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan pemagangan tanpa perjanjian tertulis langsung tersebut batal demi hukum, sehingga status ke-22 peserta magang di PT XYZ secara otomatis beralih demi hukum menjadi Pekerja Tetap (PKWTT) sejak hari pertama mereka bekerja.

Guna mengatasi permasalahan tersebut, disarankan kepada Serikat Pekerja WAKK dan manajemen PT XYZ untuk segera merundingkan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) guna menggantikan Peraturan Perusahaan (PP). Di dalam PKB tersebut harus diintegrasikan klausul khusus yang memberikan wewenang formal, keterbukaan data, serta mekanisme pengawasan bagi serikat pekerja terhadap program pelatihan dan pemagangan. Pihak manajemen PT XYZ disarankan untuk tunduk pada ketentuan hukum yang berlaku dengan segera mengeksekusi konversi status ke-22 peserta magang menjadi pekerja tetap (PKWTT) melalui penerbitan Surat Keputusan resmi, serta menghentikan skema rekrutmen magang melalui vendor pihak ketiga. Di samping itu, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi disarankan untuk meningkatkan frekuensi

pengawasan Lapangan secara mendadak guna memastikan kepatuhan norma pemagangan di lingkungan industri.

DAFTAR REFERENSI

- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41).
- Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 586).
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131).
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.
- Suhartini, Endah, Ani Yumarni, Siti Maryam, Mulyadi. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: Rajawali Pers, 2020.
- Arrizal, Nizam Zakka. *Aspek Hukum Peserta Pemagangan dalam Negeri Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020*. Skripsi. Universitas PGRI Madiun, 2023.
- Risnandar, Aep. *Analisis Yuridis Pemenuhan Hak dan Kewajiban Peserta Pemagangan Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan, 2023.
- Saputra, Eka. *Peran Serikat Pekerja dalam Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan X*. Tesis. Politeknik Ketenagakerjaan, 2024.
- Saputra, Renaldi. *Peran dan Fungsi Serikat Pekerja dalam Melindungi Tenaga Kerja di Perusahaan*. Skripsi. Universitas Krisnadwipayana, 2025.

- Ferdian, Syahrizal Rafli. *Peran Strategis Serikat Pekerja dalam Melindungi Hak dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Lingkungan Perusahaan*. Skripsi. Universitas Krisnadwipayana, 2025.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Pedoman Penyelenggaraan Pemagangan*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan, 2020.
- Ayo Bandung. (2024). *Jangan asal ikut, begini aturan magang yang wajib diketahui dalam UU Cipta Kerja*.
<https://www.ayobandung.com/umum/7913410076/jangan-asal-ikut-begini-aturan-magang-yang-wajib-diketahui-dalam-uu-cipta-kerja>
- BPJS Ketenagakerjaan. (n.d.). *Apa bedanya PKWT dan PKWTT*.
<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18294/artikel-apa-bedanya-pkwt-dan-pkwtt>
- Brain Academy. (n.d.). *Pengertian magang, syarat, manfaat, dan gajinya*.
<https://www.brainacademy.id/blog/pengertian-magang-syarat-manfaat-dan-gajinya>
- Channel Publik. (2024). *Pengertian dasar, ruang lingkup, dan sumber hukum tenaga kerja*. <https://www.channelpublik.com/2024/02/pengertian-dasar-ruang-lingkup-dan-sumber-hukum-tenaga-kerja.html>
- Elvira Rahayu Partners. (n.d.). *Manpower law*. <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>
- Glints. (n.d.). *Unpaid internship: Pengertian, aturan, serta kelebihan dan kekurangannya*. <https://glints.com/id/lowongan/unpaid-internship/>
- Gramedia. (n.d.). *Magang adalah: Pengertian, tujuan, manfaat, dan jenis-jenisnya*.
<https://www.gramedia.com/literasi/magang-adalah/>
- Hukum Online Indonesia. (2024). *Pengertian hukum ketenagakerjaan dan ruang lingkungannya*. <https://www.hukum.or.id/2024/09/pengertian-hukum-ketenagakerjaan-dan-ruang-lingkungannya.html>
- Indeed Editorial Team. (n.d.). *Paid vs. unpaid internship: What's the difference?*
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/paid-vs-unpaid-internship>

- JobStreet Indonesia. (n.d.). *SPSI: Arti, fungsi, dan tugas serikat pekerja seluruh Indonesia*. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/serikat-pekerja-seluruh-indonesia-spsi-arti-fungsi-tugas>
- Masoem University. (n.d.). *Pentingnya magang bagi mahasiswa: Manfaat, peran, dan persiapan menuju dunia kerja*. <https://masoemuniversity.ac.id/artikel/pentingnya-magang-bagi-mahasiswa-manfaat-peran-dan-persiapan-menuju-dunia-kerja/>
- Pemerintah Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. <https://peraturan.go.id/files/UU+13-2003.pdf>
- Pemerintah Indonesia. (2006). *Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*. <https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/26001/peraturan-pemerintah-nomor-31-tahun-2006/>
- Pemerintah Indonesia. (2025). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2025*. <https://peraturan.go.id/id/permenaker-no-8-tahun-2025>
- Talenta by Mekari. (n.d.). *Fungsi, pengertian, serta manfaat serikat pekerja*. <https://www.talenta.co/blog/berikut-fungsi-pengertian-serta-manfaat-serikat-pekerja/>
- Work Abroad Indonesia. (n.d.). *Apa itu Ginou Jisshu?* <https://www.workabroad.id/blog/apa-ginou-jisshu>