

PRAKTIK UNPAID INTERNSHIP DALAM REGULASI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Erlangga Yudha Prasetya¹, Kadek Anda Gangga Putri², Farhan Adin Nugroho³

¹ Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Email: erlanggaprasetya977@gmail.com

² Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Email: andagangga21@gmail.com

³ Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Email: farhanadinn@gmail.com

Abstract

This article aims to analyze the laws and regulations related to internship provisions, especially unpaid internships. Unpaid internship refers to the concept of a certain internship system which openly does not provide salaries or wages to the intern. The existence of the unpaid internship then caused polemics and criticism from various levels of society because it was seen as a form of work exploitation for intern participants. This article uses three kinds of approaches, namely a statutory approach to analyze the regulation of apprenticeship in Indonesia, a conceptual approach to analyze the concept and purpose of apprenticeship, and comparative approach to compare between unpaid internship regulation on US and Indonesia. Based on this research, it has been found that the implementation of apprenticeship procedures as stated in the laws and regulations in Indonesia is still not running as expected. Therefore, more supervision is needed in the implementation of internship in Indonesia.

Keywords : Internship; Supervision; Unpaid Internship; Wage;

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan terkait dengan ketentuan pemagangan, khususnya unpaid internship. Unpaid internship mengacu pada konsep sistem pemagangan yang secara terang-terangan tidak memberikan gaji maupun upah kepada peserta pemagangan. Eksistensi unpaid internship kemudian menimbulkan polemik dan kritik dari berbagai lapisan masyarakat karena dipandang sebagai salah satu bentuk eksploitasi kerja kepada para peserta pemagangan. Artikel ini menggunakan tiga macam pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan untuk menganalisis mengenai regulasi pemagangan di Indonesia, pendekatan konseptual untuk menganalisis konsep dan tujuan dari pemagangan, dan pendekatan komparatif untuk membandingkan regulasi unpaid internship di US dan di Indonesia. Berdasarkan penelitian ini, telah ditemukan bahwa dalam pelaksanaan prosedur pemagangan sebagaimana tercantum dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, masih belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Maka dari itu, diperlukan pengawasan yang lebih dalam pelaksanaan pemagangan di Indonesia.

Kata Kunci: Pemagangan; Pengawasan; Unpaid Internship; Upah.

1. Pendahuluan

Setiap tahunnya, Indonesia banyak sekali meluluskan sarjana dari berbagai perguruan tinggi. Pada tahun 2018, lulusan sarjana yang lulus mencapai angka 630.000 mahasiswa, sarjana yang telah lulus tersebut sering disebut sebagai *fresh graduate*. *Fresh graduate* dapat dikatakan masih minim dalam hal pengalaman kerja karena memang pada saat di bangku kuliah *fresh graduate* lebih banyak mempelajari teori-teori dibandingkan praktek. Dalam masa transisi menuju dunia kerja, tidak jarang *fresh graduate* mencari program pemagangan untuk melatih kemampuan dalam bentuk praktik kerja sesuai dengan bidang keahliannya. Namun, program pemagangan tidak

jarang pula digunakan oleh mahasiswa yang masih dalam bangku perkuliahan demi keperluan akademik untuk syarat kelulusan saja. Akhir-akhir ini, marak diberitakan dalam media sosial perusahaan yang membuka lowongan pemagangan namun tenaga magang tidak dibayar oleh perusahaan. Salah satu berita tersebut mengenai perusahaan layanan informasi dan berita yang membuka *unpaid internship* bagi para mahasiswa atau *fresh graduate*. Alasan dari perusahaan tersebut membuka *unpaid internship* yakni untuk merekrut tenaga pemagangan dari kalangan mahasiswa atau *fresh graduate* yang belum memikirkan uang tetapi hanya untuk mencari pengalaman kerja.¹

Berdasarkan Penjelasan Pasal 22 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hak peserta pemagangan antara lain memperoleh uang saku dan/atau uang transport, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program. Menurut Ellena Ekarahendy, setiap orang yang mengikuti program pemagangan dengan tujuan apapun berhak dilindungi haknya oleh UU Ketenagakerjaan dikarenakan dalam proses pemagangan tersebut terdapat suatu hubungan kerja yang di dalamnya terdapat perintah kerja, pemberi kerja, dan jenis pekerjaan. Menurut *Trade Union Rights Centre (TURC)*, pengaturan hukum mengenai magang masih kurang dapat melindungi peserta pemagangan. Dengan tidak adanya batasan jenis pekerjaan yang dapat diikuti dalam pemagangan serta tidak adanya pengaturan mengenai standar minimal upah bagi peserta pemagangan dalam perjanjian pemagangan yang disepakati kedua belah pihak. Pemagangan berpotensi untuk menjadi pengganti dari *outsourcing* yakni perusahaan dapat memperoleh pekerja dengan harga yang sangat murah serta hanya berkewajiban untuk membayar biaya transportasi dan uang saku itupun jika perusahaan membayar. Jika tidak, maka peserta pemagangan hanya memperoleh sebuah pengalaman.²

2. Analisis

2.1 Definisi Pemagangan

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UU Ketenagakerjaan, 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/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Permenaker No. 6 Tahun 2020), 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 berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

¹ Syahra, A. (2020, Februari 14) "Magang Tidak Dibayar di Masa Pandemi, Etiskah? Diakses dari <https://yonulis.com/2021/02/21/magang-tidak-dibayar-di-masa-pandemi-etiskah/>.

² Ibrahim, R. (2019, November 12). Apakah Anak Magang Harus Dibayar? Asumsi. Diakses dari <https://asumsi.co/post/apakah-anak-magang-harus-dibayar>.

Bentuk dari pemagangan dibagi menjadi dua yakni pemagangan dalam negeri dan luar negeri. Pemagangan Dalam Negeri berdasarkan Pasal 1 angka 2 Permenaker No. 6 Tahun 2020 adalah pemagangan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang berdomisili di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemagangan Luar Negeri berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri (Permenakertrans No. 8 Tahun 2008) adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara utuh dan terpadu di Indonesia dan di luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja atau perusahaan atau instansi pemerintah atau lembaga pendidikan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur dan/atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Maka dapat disimpulkan, pemagangan adalah suatu bentuk pelatihan kerja yang difungsikan untuk menguasai suatu keahlian tertentu dan diawasi oleh instruktur yang berpengalaman yang pelaksanaannya dapat dilakukan di Indonesia maupun di luar negeri.

2.2 Prosedur Pemagangan

Prosedur pemagangan dalam hal ini mengacu pada ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi baik oleh pihak pemangag ataupun perusahaan dalam menjalankan pemagangan. Pemagangan sendiri sebagaimana dijelaskan sebelumnya merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu, dalam hal ini pemagangan mengacu pada relasi antara pencari keterampilan yaitu pemangag dan penyedia keterampilan yang biasanya terdiri dari lembaga pelatihan dan perusahaan yang terdiri dari badan usaha yang berbentuk badan hukum atau tidak dan termasuk juga usaha-usaha sosial dan usaha lainnya yang memiliki pengurus dan memperkerjakan orang. Dalam proses pemagangan, terdapat beberapa prosedur pemagangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang wajib diikuti baik oleh peserta pemagangan ataupun pemberi magang. Prosedur berkaitan dengan pemagangan terdiri dari beberapa hal yakni persyaratan penyelenggara pemagangan, persyaratan peserta pemagangan perjanjian pemagangan, jangka waktu pemagangan, dan pengawasan.

Perlu dipahami bahwa tidak semua perusahaan dapat menyelenggarakan program pemagangan, bagi perusahaan yang ingin menyelenggarakan pemagangan perusahaan tersebut wajib memenuhi ketentuan Pasal Permenker No. 6 Tahun 2020, yaitu perusahaan harus memiliki : a) Unit Pelatihan; b) Program Pemagangan; c) Sarana dan Prasarana; dan e) Pembimbingan Pemagangan atau instruktur. Unit pelatihan ditujukan sebagai penyelenggara pelatihan yang terdapat di perusahaan yang digunakan perusahaan baik untuk kebutuhan sendiri ataupun untuk kebutuhan masyarakat.

Perusahaan yang ingin menyelenggarakan pemagangan wajib memiliki program pemagangan yang disusun berdasarkan pada standar kompetensi kerja nasional indonesia, standar kompetensi kerja khusus, dan standar kompetensi kerja internasional. Program pemagangan tersebut digunakan sebagai acuan pemberian keterampilan kerja baik berupa teori, praktik simulasi, dan praktik kerja oleh perusahaan kepada pemangag. Selain itu, perusahaan harus memiliki sarana dan

prasarana yang dapat digunakan untuk memberikan muatan sebagaimana yang tertuang dalam program pemagangan yang setidaknya terdiri dari ruang teori dan praktik simulasi, ruang praktik kerja, kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan, serta buku kegiatan bagi peserta pemagangan syarat terakhir yang perlu dipenuhi oleh perusahaan adalah perusahaan memiliki instruktur yang akan mengajarkan keterampilan kepada peserta pemagangan.

Syarat-syarat di atas penting untuk dipenuhi penyelenggara magang guna terciptanya pemagangan yang berkualitas, sebagaimana yang ditetapkan oleh *International Labour Organization* (ILO) dalam penelitiannya pada tahun 2017 yang menetapkan delapan komponen pemagangan, beberapa diantara yaitu kriteria pemagangan yang berkualitas, pelatihan teori (*off the job training*), perusahaan memiliki pembimbing pemagangan yang kompeten.³ Sehingga, syarat-syarat diatas penting dilakukan guna menjamin kualitas pemagangan. Proses pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian magang antara peserta pemagangan dan pengusaha yang dibuat secara tertulis, hal tersebut termaktub pada ketentuan Pasal 22 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 22 ayat (2) diperjelas kembali bahwa perjanjian pemagangan setidaknya memuat ketentuan yang berisi hak dan kewajiban peserta dan pengusaha selama jangka waktu pemagangan. Berkaitan dengan perjanjian pemagangan juga diatur dalam Pasal 10 Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang kurang lebih berisi ketentuan yang sama yaitu mewajibkan kegiatan pemagangan didasarkan pada perjanjian pemagangan.

Kegiatan magang yang tidak dilaksanakan atas dasar perjanjian magang akan memberikan akibat hukum berupa tidak sahnya kegiatan pemagangan dan status daripada peserta pemagangan berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam Pasal 22 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 10 ayat (3) Permenaker No. 6 Tahun 2020. Perjanjian magang sangat penting dikarenakan sebagai jaminan kepastian hak dan kewajiban yang dimiliki oleh peserta pemagangan dan perusahaan. Perjanjian tersebut salah satunya digunakan untuk menghindari eksploitasi peserta pemagangan oleh perusahaan misalnya berkaitan dengan jam kerja, jangka waktu pemagangan, dan besaran uang saku.

Selanjutnya, salah satu prosedur penting dalam pelaksanaan pemagangan adalah pengawasaan pemagangan yang diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020, yang menyatakan bahwa pengawasan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan. Pada ayat (2), dinyatakan bahwa pengawasan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan berkaitan dengan pengawasan kegiatan pemagangan dapat dikatakan masih sangat minim, misalnya dengan melihat ketentuan Pasal 28 tersebut, tidak diatur secara *rigid* berkaitan dengan teknis dan mekanisme pengawasan, namun di lain sisi pengawasan sangat penting untuk dilakukan. Kendati dalam Pasal 25 memberikan kewenangan pada kepala dinas daerah provinsi atau kepala dinas daerah Kabupaten/Kota untuk melakukan pemantauan dan evaluasi yang merupakan salah satu bagian tidak terpisahkan dari pengawasan terhadap program magang yang

³ APINDO Reasach Center dan ILO. (2020). Pembelajaran dan Praktik-Praktik Baik Program Pemagangan di Indonesia. Jakarta, Indonesia: Kantor Perburuhan Internasional. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_738183.pdf.

berlangsung, namun tetap belum ada mekanisme yang jelas berkaitan dengan hal tersebut.

Dalam hal ini, sebenarnya pemerintah dapat memanfaatkan Jejaring Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 Permenaker No. 6 Tahun 2020 dikarenakan salah satu fungsi yang diemban oleh Jejaring Pemagangan di sini adalah koordinasi dengan pihak perusahaan sebagai penyedia magang dan pihak pemerintah selaku regulator. Pengawasan melalui Jejaring Pemagangan dapat dilakukan dengan cara *pertama*, Jejaring Pemagangan digunakan sebagai forum evaluasi program pemagangan yang disediakan perusahaan untuk menentukan apakah program yang dibuat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. *Kedua*, Jejaring Pemagangan dapat dimanfaatkan untuk melakukan pengawasan yaitu untuk menilai apakah perusahaan telah melaksanakan program pemagangan yang telah disepakati di awal. Namun dalam hal pemanfaatan fungsi pengawasan melalui Jejaring Pemagangan, perlu diatur kembali dalam peraturan perundang-undangan.

Apabila mengacu pada konteks pengawasan ketenagakerjaan Konvensi-konvensi *ILO*, setidaknya menilai berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan difungsikan untuk salah satunya menjamin penegakan hukum berkaitan dengan ketenagakerjaan.⁴ Salah satunya berkaitan dengan pemenuhan perjanjian kerja dalam konteks pemagangan hal ini juga dapat dikaitkan dengan pelaksanaan perjanjian pemagangan. Maka dari itu, selain pengawasan pemagangan oleh pengawas ketenagakerjaan, perlu peran serta pihak-pihak terkait misalnya seperti serikat buruh atau serikat pekerja dalam mengawasi pelaksanaan pemagangan dalam hal ini dengan melibatkan pihak serikat buruh/pekerja dalam memberikan masukan pada kurikulum maupun perjanjian pemagangan untuk memastikan hak dan kewajiban peserta pemagangan terpenuhi sehingga pengawasan tetap berlangsung baik dari pihak pengawasan ketenagakerjaan ataupun pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ada di dalam perusahaan tempat pemagang melakukan pemagangan. Berkaitan dengan mekanisme pengawasan melalui pemanfaatan serikat buruh perlu untuk diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan.

Prosedur pemagangan di atas perlu untuk diterapkan oleh kedua pihak baik peserta pemagangan ataupun perusahaan penyelenggara pemagangan guna menghindari perselisihan yang akan terjadi di masa depan dan sebagai jaminan hak baik untuk peserta pemagangan ataupun perusahaan. Ketentuan-ketentuan sebagaimana di atas ditujukan guna pemagangan terlaksana sebagaimana mestinya.

2.3 Uang Saku sebagai Hak Peserta Pemagangan

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Pasal 7 ayat (6) Permenakertrans No. 8 Tahun 2008, perjanjian pemagangan setidaknya-memuat hak dan kewajiban antara penyelenggara pemagangan dan peserta pemagangan. Kemudian, lebih terinci lagi, hak dan kewajiban para pihak diatur dalam Pasal 13 hingga Pasal 16 Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Pasal 20 hingga Pasal 21 Permenakertrans No. 8 Tahun 2008. Salah satu hak peserta pemagangan adalah memperoleh uang saku. Besaran uang saku kemudian menjadi

⁴ ILO. (n.d.) Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana. Jakarta, Indonesia: ILO.

salah satu muatan yang esensial dalam perjanjian pemagangan sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Permenakertrans No. 8 Tahun 2008.

Perlu digarisbawahi bahwa istilah uang saku baik dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Permenakertrans No. 8 Tahun 2008 tidak pernah disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan). UU Ketenagakerjaan dan PP Pengupahan hanya mengenal istilah upah yang didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan dalam Pasal 13 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020, uang saku hanya meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan.

2.4 Relevansi *Unpaid Internship* dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia

Tidak ada penghitungan resmi jumlah *unpaid internship*, namun sudah menjadi tren bahwa kebanyakan orang mencari *unpaid internship* sebagai salah satu cara memulai karir, terutama dalam kondisi *down economy*.⁵ Hal ini didukung oleh strategi perusahaan untuk menekan pengeluaran yang juga ditunjang oleh keinginan dan semangat para peserta pemagangan untuk mendapat pengalaman dan pengetahuan di bidang kerja. Tidak jarang pula kondisi ini disalahgunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tidak terikat dengan ketentuan upah minimum. Keadaan ini pada akhirnya sedikit demi sedikit membuat tujuan pemagangan yang seharusnya berupa pelatihan kerja dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu menjadi eksploitasi pekerja. Eksistensi *unpaid internship* pernah diperkarakan dalam sebuah kasus di *United State (US)*. *The Fair Labor Standards Act (FSLA)* yang merupakan regulasi ketenagakerjaan di US tidak memiliki ketentuan yang mengatur mengenai *unpaid internship*, maka pada Januari 1947, *The Department of Labor* mengajukan gugatan kepada *Portland Terminal Co.* yang menyediakan pelatihan praktek bersama para pekerja lapangan selama tujuh hingga delapan hari tanpa upah.⁶ *The Supreme Court* kemudian memberikan konklusi bahwa pelatihan yang dilakukan di *Portland Terminal Co.* bukanlah pekerjaan yang dimaksud dalam FSLA (dan tidak perlu untuk dibayar) selama memenuhi parameter-parameter berikut:⁷

- a. Pemagang tidak menggantikan pekerja tetap.
- b. Pekerjaan pemagang tidak memperlancar bisnis perusahaan, bahkan malah menghambatnya.
- c. Pemagang tidak dijamin mendapatkan pekerjaan meskipun telah memenuhi syarat untuk itu jika berhasil menyelesaikan program.

⁵ Bacon, N. (2011). *Unpaid internships: The history, policy, and future implications of fact sheet# 71*. Ohio St. Entrepren. Bus. LJ, 6, 67.

⁶ Tepper, R. J., & Holt, M. P. (2015). *Unpaid internships: Free labor or valuable learning experience*. BYU Educ. & LJ, 323.

⁷ *Walling v. Portland Terminal Co.*, 330 U.S. 148 (1947). <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/330/148/>.

- d. Pemegang tidak dibayar dan tidak berharap dibayar untuk waktu yang dihabiskan selama pelatihan.

Meskipun tidak secara jelas diatur mengenai legalitas berbagai jenis magang yang ada pada saat ini, kasus Portland menjadi acuan penting untuk menentukan kapan pemegang dianggap termasuk sebagai pekerja dalam FLSA.⁸ Di Tahun 2010, *The Departement of Labor* kemudian merilis *Fact Sheet #71* mengenai panduan umum untuk menentukan parameter pemegang yang harus diberi upah dan jam kerja sebagaimana diatur dalam FLSA.⁹ *Fact Sheet #71* ini memberikan parameter-parameter yang kurang lebih serupa dengan konklusi *The Supreme Court* dalam menangani perkara *Walling v. Portland Terminal Co.* Berbeda dengan US, baik Permenakertrans No. 8 Tahun 2008 maupun Permenaker No. 6 Tahun 2020 tidak memiliki parameter yang secara khusus mengatur mengenai pemagangan yang tidak dibayar.

Salah satu bagian dari perjanjian pemagangan dan juga hak dari peserta pemagangan adalah memperoleh uang saku yang meliputi biaya transportasi, uang makan, dan intensif peserta pemagangan. Hal ini kemudian juga menjadi kewajiban dari penyelenggara pemagangan karena berkaitan dengan perjanjian pemagangan yang harus memuat besaran uang saku. Apabila tidak terpenuhi, seharusnya akan berakibat perjanjian pemagangan tersebut menjadi tidak sah dan status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja. Oleh karena itu, diperlukan peranan pemerintah dalam melakukan pengawasan yang lebih efektif dalam penyelenggaraan pemagangan.

3. Penutup

Pemagangan yang seharusnya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, kian hari justru dimanfaatkan untuk mencari tenaga kerja dengan upah yang lebih murah atau bahkan tanpa upah sama sekali. Hal tersebut tercermin dengan maraknya praktik penyelenggaraan pemagangan yang mengesampingkan prosedur penyelenggaraan pemagangan sebagaimana diatur dalam Permenakertrans No. 8 Tahun 2008 dan Permenaker No. 6 Tahun 2020, terutama pada pemberian uang saku yang disimpangi meskipun telah jelas merupakan salah satu bagian penting dalam perjanjian pemagangan. Hal ini kemudian dapat berpotensi menimbulkan eksploitasi tambahan tenaga kerja. Maka dari itu, terdapat urgensi akan eksistensi atau penerapan pengawasan yang lebih intensif dalam penyelenggaraan pemagangan dalam hal ini pemerintah dapat memanfaatkan Jejaring Pemagangan atau pemanfaatan serikat buruh sebagai mekanisme pengawasan. Hal tersebut tentu dapat terwujud apabila terdapat perbaikan regulasi-regulasi terkait pemagangan di Indonesia.

⁸ Curiale, J. L. (2009). *America's new glass ceiling: unpaid internships, the Fair Labor Standards Act, and the urgent need for change*. Hastings LJ, 61, 1531.

⁹ U.S. Department of Labor. (2010). *Internship Programs Under The Fair Labor Standards Act [Fact sheet]*. <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs71.pdf>

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- APINDO Reasach Center dan ILO. (2020). *Pembelajaran dan Praktik-Praktik Baik Program Pemagangan di Indonesia*. Jakarta, Indonesia: Kantor Perburuhan Internasional. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_738183.pdf
- ILO. (n.d.) *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana*. Jakarta, Indonesia: ILO.

Jurnal

- Bacon, N. (2011). *Unpaid internships: The history, policy, and future implications of fact sheet# 71*. Ohio St. Entrepren. Bus. LJ, 6, 67. https://kb.osu.edu/bitstream/handle/1811/78418/OSBLJ_V6N1_067.pdf?sequence=1.
- Curiale, J. L. (2009). *America's new glass ceiling: unpaid internships, the FairLabor Standards Act, and the urgent need for change*. Hastings LJ, 61, 1531. https://repository.uchastings.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3794&context=hastings_law_journal.
- Tepper, R. J., & Holt, M. P. (2015). *Unpaid internships: Free labor or valuable learning experience*. BYU Educ. & LJ, 323. <https://digitalcommons.law.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1364&context=elj>.

Website

- Alfia Syahra, (2020, Februari 14) "Magang Tidak Dibayar di Masa Pandemi, Etiskah? Diakses dari <https://yonulis.com/2021/02/21/magang-tidak-dibayar-di-masa-pandemi-etiskah/>.
- Hamdani, T. (2020, Juli 26). *Viral Lowongan Magang Tak Dibayar, Aturannya Bagaimana?* Detik. Diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5108519/viral-lowongan-magang-tak-dibayar-aturannya-bagaimana/2>.
- Ibrahim, R. (2019, November 12). *Apakah Anak Magang Harus Dibayar?* Asumsi. Diakses dari <https://asumsi.co/post/apakah-anak-magang-harus-dibayar>.



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.

Walling v. Portland Terminal Co., 330 U.S. 148 (1947).

U.S. Department of Labor. (2010). Internship Programs Under The Fair Labor Standards Act [Fact sheet].

