

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PESERTA PEMAGANGAN BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Teguh Raharjo^{1*}

¹Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pelita Bangsa

*E-mail korespondensi: teguhraharjo435@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Published: 25 July 2026 Keywords: <i>internship; labor law; legal protection; employment relationship; stipend</i>	Internship (pemagangan) is designed under Indonesian labor law as a temporary work-training scheme, not an employment relationship. In practice, however, many companies retain interns for periods exceeding four years while assigning them the same working hours and core duties as fixed-term or permanent employees, yet continue to pay only a stipend (uang saku) instead of wages. This study examines the legal protection available to interns whose internship extends beyond four years and the legal status of stipend payments when an intern's working hours mirror those of contract or permanent workers. Using normative legal research with statutory and conceptual approaches, the study analyzes Law Number 13 of 2003 on Manpower as amended by Law Number 6 of 2023 on Job Creation, Government Regulation Number 35 of 2021, and Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020, supported by recent legal scholarship. The findings show that prolonged internship exceeding four years, combined with full working hours and subordination to company command, substantively fulfills the elements of an employment relationship — work, wages, and command — under Article 1 point 15 of the Manpower Law, so that the stipend received functions as a disguised wage. Legal certainty therefore requires that such internships be reclassified as employment relationships entitling participants to minimum wage and other normative rights, together with stricter government supervision to prevent internship programs from being misused as a source of cheap labor.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Dipublikasi: 25 Juli 2026 Kata kunci: <i>pemagangan; hukum ketenagakerjaan; perlindungan hukum; hubungan kerja; uang saku</i>	Pemagangan dirancang dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia sebagai skema pelatihan kerja yang bersifat sementara, bukan hubungan kerja. Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan mempertahankan status peserta magang lebih dari empat tahun dengan jam kerja dan pekerjaan inti yang sama dengan pekerja kontrak maupun pekerja tetap, sementara imbalan yang diberikan tetap berupa uang saku, bukan upah. Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum terhadap peserta magang yang menjalani pemagangan lebih dari empat tahun serta kedudukan hukum pemberian uang saku apabila jam kerjanya sama dengan pekerja kontrak maupun pekerja tetap. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, mengkaji Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, didukung oleh kajian hukum mutakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemagangan berkepanjangan lebih dari empat tahun yang disertai jam kerja penuh dan subordinasi terhadap perintah perusahaan secara substantif telah memenuhi unsur hubungan kerja—pekerjaan, upah, dan perintah—sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga uang saku yang diterima berfungsi sebagai upah terselubung. Kepastian hukum menuntut agar pemagangan demikian dialihstatuskan menjadi hubungan kerja yang memberikan hak atas upah minimum dan hak normatif lainnya, disertai pengawasan pemerintah yang lebih ketat agar program pemagangan tidak disalahgunakan sebagai sumber tenaga kerja murah

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum (*rechtsstaat*) sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga negara menanggung kewajiban konstitusional untuk menjamin pengakuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia, termasuk hak warga negara di bidang ketenagakerjaan. Jaminan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, yang menurut kajian terbaru tetap menjadi tolok ukur utama dalam menilai kelayakan hubungan kerja, termasuk di tengah momentum bonus demografi Indonesia (Hardyati et al., 2023).

Sebagai upaya menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, pemerintah mengatur pemagangan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja nasional, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta diperjelas melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Regulasi tersebut menegaskan bahwa pemagangan bersifat sementara, dilaksanakan berdasarkan perjanjian tertulis, dan tidak dimaksudkan untuk membentuk hubungan kerja. Meskipun demikian, kajian Arindrajaya et al. (2021) terhadap efektivitas Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 menemukan bahwa hak-hak peserta pemagangan, khususnya mahasiswa, masih sering tidak terpenuhi

secara optimal, sementara Alfattah & Maghfiroh (2022) mencatat bahwa program magang berskala nasional seperti Kampus Merdeka pun rentan disalahgunakan tanpa pengawasan yang memadai.

Persoalan tersebut tampak nyata dalam praktik pemagangan yang dijalani Cahyadi di PT Artha Utama Plasindo. Cahyadi telah menjalani pemagangan sejak tahun 2019 dengan jam kerja yang sama dengan pekerja tetap, namun imbalan yang diterimanya tetap berupa uang saku sebagai peserta magang, bukan upah sebagaimana pekerja dalam hubungan kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara status normatif peserta magang dengan realitas kerja yang dijalankannya, dan sejalan dengan temuan Milenia (2022) bahwa praktik unpaid maupun *underpaid internship* masih lazim terjadi karena tidak adanya standar nominal uang saku yang mengikat dalam peraturan perundang-undangan.

Fenomena pemagangan berkepanjangan yang menyerupai hubungan kerja bukan persoalan yang berdiri sendiri. Agista & Ngaisah (2023) menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja magang di Indonesia masih bercelah karena regulasi belum menetapkan batas maksimal jangka waktu pemagangan, sedangkan Tinangon et al. (2024) mengidentifikasi berbagai bentuk penyelewengan hak peserta magang berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 yang berpotensi mengubah status peserta menjadi pekerja perusahaan apabila ketentuan hukum diabaikan. Dalam konteks yang lebih luas, Izzati (2021) menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia

belum mengatur secara tegas bentuk-bentuk hubungan kerja nonstandar, termasuk hubungan kerja terselubung (*disguised employment relationship*), sehingga banyak pekerja dalam hubungan nonstandar—termasuk peserta magang berkepanjangan—kehilangan perlindungan hukum yang memadai. Setiawan (2021) menambahkan bahwa tantangan utama dalam kasus semacam ini adalah pembuktian bahwa hubungan yang secara formal disebut pemagangan atau kemitraan pada hakikatnya telah memenuhi unsur substantif hubungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab dua permasalahan, yaitu: (1) bagaimana perlindungan hukum terhadap peserta magang dalam pemagangan yang berlangsung lebih dari empat tahun menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia; dan (2) bagaimana kedudukan hukum pemberian uang saku terhadap peserta pemagangan yang jam pemagangannya sama dengan pekerja kontrak maupun pekerja tetap. Penelitian ini bertujuan menganalisis kedua persoalan tersebut guna memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam penguatan perlindungan hukum dan kepastian status bagi peserta magang dalam hubungan industrial di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dengan objek kajian berupa norma hukum yang mengatur pemagangan dan perlindungan hukum bagi peserta magang di Indonesia. Pendekatan yang

digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yang ditempuh dengan menelaah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan indeks peraturan perundang-undangan. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), dan bahan hukum yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan teknik deskriptif-analitis untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum terhadap Peserta Magang dalam Pemagangan yang Berlangsung Lebih dari Empat Tahun

Menurut Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang 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 yang lebih berpengalaman dalam proses

produksi barang dan/atau jasa di perusahaan. Ketentuan ini menegaskan bahwa tujuan utama pemagangan adalah pelatihan kerja, bukan hubungan kerja permanen, dan pemagangan wajib dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemagangan tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 22 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Persoalannya, baik Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 belum mengatur secara tegas batas maksimal jangka waktu pemagangan. Kekosongan norma ini sejalan dengan temuan Agista & Ngaisah (2023) bahwa ketiadaan batas waktu maksimal membuka peluang bagi perusahaan untuk mempertahankan status pemagangan dalam jangka waktu yang sangat panjang tanpa konsekuensi hukum yang jelas.

Dalam praktiknya, pemagangan yang berlangsung lebih dari empat tahun—sebagaimana dialami Cahyadi di PT Artha Utama Plasindo—menunjukkan penyimpangan dari tujuan awal pemagangan sebagai sarana pelatihan kerja. Tinangon et al. (2024) menemukan pola serupa, yaitu perusahaan menyelenggarakan pemagangan tanpa memenuhi ketentuan hukum sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap hak peserta magang, yang semestinya berujung pada perubahan status peserta menjadi pekerja perusahaan berdasarkan Pasal 22 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Milenia (2022) turut mengonfirmasi bahwa praktik unpaid internship dan pemagangan berkepanjangan lazim terjadi karena

lemahnya pengawasan pemerintah terhadap penyelenggaraan pemagangan di lapangan.

Perlindungan hukum terhadap peserta pemagangan pada dasarnya telah diatur dalam Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, yang menjamin hak peserta atas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, uang saku, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, serta sertifikat pemagangan. Menurut teori perlindungan hukum dari Hadjon (1987), perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, yang terbagi menjadi perlindungan preventif melalui regulasi dan perlindungan represif melalui mekanisme penyelesaian sengketa. Dalam konteks pemagangan berkepanjangan, perlindungan preventif belum memadai karena tidak adanya batas waktu maksimal, sehingga perlindungan represif menjadi jalan utama bagi peserta magang untuk memperoleh haknya. Hananto & Lie (2024) menegaskan bahwa dalam sengketa ketenagakerjaan, pengadilan hubungan industrial cenderung menilai fakta hukum secara substantif dan tidak semata-mata berpedoman pada istilah formal yang digunakan para pihak, sebuah pendekatan yang relevan diterapkan pula pada sengketa status pemagangan berkepanjangan.

Hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia ditandai oleh tiga unsur, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apabila peserta magang bekerja secara

terus-menerus lebih dari empat tahun, melaksanakan pekerjaan inti perusahaan, berada di bawah perintah dan pengawasan perusahaan, serta menerima imbalan secara rutin, maka ketiga unsur tersebut secara substantif telah terpenuhi. Izzati (2021) menyebut kondisi semacam ini sebagai hubungan kerja nonstandar yang belum diatur secara eksplisit dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, sementara Setiawan (2021) menekankan bahwa pembuktian atas terpenuhinya unsur hubungan kerja dalam relasi yang secara formal disebut pemagangan menjadi kunci untuk mengungkap adanya hubungan kerja terselubung. Dengan demikian, pemagangan yang berlangsung lebih dari empat tahun tanpa disertai perubahan status berpotensi bertentangan dengan prinsip kepastian hukum dan menempatkan peserta magang pada posisi yang rentan terhadap eksploitasi tenaga kerja.

2. Kedudukan Hukum Pemberian Uang Saku terhadap Peserta Pemagangan yang Jam Pemagangannya Sama dengan Pekerja Kontrak maupun Pekerja Tetap

Ketentuan mengenai uang saku peserta pemagangan diatur dalam Pasal 13 huruf e Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, yang menyatakan bahwa peserta pemagangan berhak memperoleh uang saku yang meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif. Ketentuan ini menunjukkan bahwa uang saku secara normatif dimaksudkan sebagai bentuk dukungan selama pelatihan kerja, bukan sebagai upah dalam hubungan kerja. Akan tetapi, ketiadaan standar nominal minimum uang saku—berbeda dengan pengaturan

upah minimum bagi pekerja—membuka ruang bagi perusahaan untuk memberikan uang saku dalam jumlah yang sangat rendah. Saputra & Sarnawa (2022) menekankan pentingnya peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengawal pemenuhan hak-hak atas upah maupun uang saku agar tidak terjadi disparitas yang merugikan pekerja atau peserta magang, sementara Fitriani et al. (2022) menemukan bahwa efektivitas pengawasan ketenagakerjaan terhadap kepatuhan pembayaran upah minimum di lapangan masih rendah, sebuah persoalan yang secara analog turut membayangi pemenuhan hak uang saku peserta magang.

Hak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, yang menurut Hardyati et al. (2023) merupakan landasan konstitusional untuk memastikan setiap warga negara—termasuk peserta pemagangan—memperoleh penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup secara manusiawi, terlebih di tengah tekanan bonus demografi yang mendorong makin banyak angkatan kerja muda memasuki program pemagangan. Apabila peserta pemagangan menjalankan jam kerja penuh yang sama dengan pekerja kontrak maupun pekerja tetap, melaksanakan pekerjaan yang sama, dan berada di bawah perintah serta pengawasan perusahaan yang sama, maka secara substantif uang saku yang diterimanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan, bukan sekadar fasilitas pelatihan. Basofi & Fatmawati (2023) menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja tetap bertumpu pada

pemenuhan hak atas upah yang adil sebagai wujud penghidupan yang layak, sebuah prinsip yang semestinya berlaku pula ketika relasi pemagangan telah menyerupai relasi kerja.

Fenomena penyamaran hubungan kerja di balik bentuk hukum lain bukan hal baru dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Wibowo (2023) mengkaji urgensi pembaruan hukum ketenagakerjaan untuk mengakomodasi perlindungan hubungan kemitraan yang sering digunakan sebagai langkah mengingkari hak-hak normatif pekerja, sedangkan Halilintarsyah (2021) menunjukkan persoalan serupa pada relasi kerja pengemudi ojek daring yang secara formal disebut mitra, namun secara substantif memenuhi unsur hubungan kerja. Kedua kajian tersebut memperkuat argumen bahwa penamaan formal suatu relasi—baik “pemagangan”, “kemitraan”, maupun “uang saku”—tidak dapat mengesampingkan penilaian substantif atas terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hamidah (2021) turut menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia semestinya berpijak pada asas keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha, sehingga status uang saku yang secara substantif merupakan upah terselubung perlu diselesaikan melalui mekanisme hubungan industrial, bukan dibiarkan sebagai celah hukum yang merugikan peserta magang.

Berdasarkan uraian tersebut, apabila peserta pemagangan telah bekerja dengan jam kerja yang sama dengan pekerja kontrak maupun pekerja tetap dalam jangka waktu

yang panjang, maka kedudukan hukum uang saku tidak lagi sekadar fasilitas pelatihan, melainkan telah bergeser menjadi imbalan atas pekerjaan yang memenuhi unsur upah dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Konsekuensinya, peserta magang dalam kondisi tersebut seharusnya memperoleh hak atas upah minimum sesuai Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota, bukan sekadar uang saku, disertai hak normatif lain seperti jaminan sosial ketenagakerjaan dan perlindungan pemutusan hubungan kerja.

KESIMPULAN

Pemagangan yang berlangsung lebih dari empat tahun menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap status peserta magang karena telah memenuhi unsur pekerjaan, perintah, dan penerimaan imbalan secara terus-menerus, sehingga secara substantif menunjukkan adanya unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Kekosongan norma mengenai batas maksimal jangka waktu pemagangan menjadi celah yang memungkinkan penyalahgunaan status pemagangan oleh perusahaan, sehingga diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif agar hak-hak peserta magang tetap terlindungi.

Kedudukan hukum uang saku bagi peserta pemagangan pada dasarnya berbeda dengan upah karena diberikan dalam hubungan pelatihan kerja, bukan hubungan kerja. Akan tetapi, apabila peserta pemagangan menjalankan jam kerja, jenis pekerjaan, serta berada di bawah perintah

dan pengawasan perusahaan sebagaimana pekerja kontrak maupun pekerja tetap, maka uang saku tersebut secara substantif telah memenuhi unsur upah dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang lebih jelas mengenai batas maksimal jangka waktu pemagangan serta kewajiban pengalihan status menjadi hubungan kerja apabila unsur-unsur hubungan kerja telah terpenuhi, agar perlindungan hak ekonomi peserta magang di Indonesia dapat terwujud secara lebih adil dan pasti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agista, R. T., & Ngaisah, S. (2023). Perlindungan hukum bagi pekerja magang ditinjau dari peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. *DE RECHT: Journal of Police and Law Enforcement*, 1(1), 48–60.
- Alfattah, H., & Maghfiroh, A. A. (2022). Analisis yuridis mengenai program magang Kampus Merdeka. *Jurnal Kelompok Riset dan Debat*, 1, 1–16.
- Arindrajaya, S. C., Setiyani, D., & Santoso, A. P. A. (2021). Efektivitas implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 terhadap hak mahasiswa sebagai peserta pemagangan. *Indonesia Law Reform Journal*, 1(2), 197–208.
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Professional*, 10(1), 77–86.
- Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Sitorus, A. P. M. C., & Utomo, S. (2022). Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan terhadap upah minimum pekerja. *Jurnal USM Law Review*, 5(2).
- Hadjon, P. M. (1987). Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia. Bina Ilmu.
- Halilintarsyah, O. (2021). Ojek online, pekerja atau mitra? *Jurnal Persaingan Usaha*, 1(2), 64–74.
- Hamidah, S. (2021). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(3).
- Hananto, M. R., & Lie, G. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja pada pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST). *Unes Law Review*, 6(4), 10711–10722.
- Hardyati, D. P., Nugroho, H. R., Rahardian, N. L., & Lubis, R. K. (2023). Pemenuhan pekerjaan dan penghidupan yang layak di masa bonus demografi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 130–139.
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi yuridis dan empiris hubungan kerja non-standar dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 290–303.
- Milenia. (2022). Perlindungan peserta magang dalam praktik unpaid internship ditinjau dari peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Saputra, I. E., & Sarnawa, B. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam perlindungan

terhadap hak-hak atas upah pekerja.
Media of Law and Sharia, 3(4), 284–300.

Setiawan, R. (2021). Hubungan kerja terselubung dan tantangan pembuktian status pekerja dalam ekonomi gig. *Jurnal Yudisial*, 14(3), 355–378.
<https://doi.org/10.29123/jy.v14i3.468>

Soepomo, I. (2003). Pengantar hukum perburuhan. Djambatan.

Tinangon, E., Katihokang, K. D., & Pinasang, D. R. (2024). Penyelewengan hak peserta magang berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. *Lex Privatum*, 13(4).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Wibowo, R. J. A. (2023). Urgensi pembaharuan hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk mengakomodasi perlindungan hubungan kemitraan. *Jurnal Ketenagakerjaan (J-Naker)*, 18(2), 109–123.
<https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>