

Penegakan Hukum Atas Praktik Penyimpangan Pembayaran Uang Saku Bagi Peserta Magang Di Daerah Istimewa Yogyakarta

Putri Shania Azizah Dinnar¹, Ayunita Nur Rohanawati²

Abstract

Apprenticeships are increasingly in demand to prepare Indonesia's workforce, yet many participants don't receive their entitled allowances. This study addresses two issues: How are the legal provisions regarding allowances and wages for apprenticeship participants in Indonesia? And how is law enforcement implemented for participants not receiving allowances in the Special Region of Yogyakarta? Utilizing a juridical-empirical method with both statutory and socio-legal approaches, the study employed purposive sampling to gather data through interviews and questionnaires. The findings reveal that, first, wages are regulated by PP No. 36/2021 jo. PP No. 51/2023 and based on Labor Law is the right of workers based on employment agreements. Meanwhile, allowances are regulated by Permenaker No. 6/2020 and according to interviewee, are a form of appreciation given to interns based on internship agreements. Second, the regulations don't stipulate sanctions; enforcement for student interns is based on mutual agreements, while for graduates, the Yogyakarta Manpower Inspectorate issues two inspection notices. The study recommends that the government define and standardize allowance amounts and revise regulations to include strict sanctions while strengthening the oversight role of the local labor office.

Key words: Allowance, Apprenticeship, Student Internship, Law Enforcement

Abstrak

Pemagangan semakin diminati untuk mempersiapkan tenaga kerja, namun banyak peserta tidak memperoleh uang saku sesuai haknya. Penelitian ini didasari oleh rumusan masalah yaitu bagaimana ketentuan hukum mengenai uang saku dan upah terkait dengan peserta pemagangan di Indonesia? Dan bagaimana penegakan hukum bagi peserta pemagangan yang tidak memperoleh uang saku di Daerah Istimewa Yogyakarta? Metode penelitian adalah yuridis-empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan sosiolegal. Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling dengan sumber data dari wawancara dan hasil kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan pertama, upah pekerja diatur dalam PP No. 36 Tahun 2021 jo. PP No. 51 Tahun 2023 dan menurut UU Ketenagakerjaan adalah hak pekerja yang dibayar menurut perjanjian kerja. Sedangkan, uang saku diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan menurut narasumber, uang saku adalah apresiasi kepada peserta pemagangan yang dibayar menurut perjanjian pemagangan. Kedua, regulasi tidak mengatur mengenai sanksi namun penegakan hukum bagi mahasiswa yaitu diselesaikan berdasarkan kesepakatan sedangkan bagi peserta pemagangan yang telah lulus S1 maka Bidang Pengawasan Disnakertrans DIY memberikan nota pemeriksaan sebanyak dua kali. Penelitian ini merekomendasikan sebaiknya pemerintah menetapkan definisi uang saku dan besaran uang saku agar terdapat kepastian hukum dan revisi peraturan agar mengatur sanksi tegas serta Disnakertrans DIY perlu memperketat pengawasan dan memperkuat perannya.

Kata kunci: Uang Saku, Pemagangan, Magang Mahasiswa, Penegakan Hukum

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan pasar kerja yang dinamis, program pemagangan semakin diminati oleh generasi muda di Indonesia. Pada dasarnya, pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja dan peserta pemagangan akan dibimbing dan diawasi langsung oleh pekerja/buruh yang lebih berpengalaman. Tujuannya adalah peserta pemagangan dapat lebih menguasai keterampilan atau keahlian tertentu sebab terlibat langsung di dalam proses produksi barang dan/atau jasa dari sebuah perusahaan.³ Hal ini tidak terlepas dari peran pemagangan yaitu untuk membantu mahasiswa dan pencari kerja dalam mempraktikkan ilmu yang diperoleh dan juga sebagai upaya untuk memberikan pengalaman sebelum terjun langsung ke dunia kerja yang sesungguhnya.⁴

¹ Putri Shania Azizah Dinnar, Mahasiswa Prodi Hukum Program Sarjana, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, 2021, E-mail: 21410545@students.uii.ac.id

² Ayunita Nur Rohanawati, Dosen Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, E-mail: ayunita.nur@uii.ac.id

³ Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Nopitaria windika, *et al*, "Peran Internship Participant dalam Meningkatkan Perencanaan dan Pengembangan Karir Mahasiswa", *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 3 No. 3, Universitas Muhammadiyah Malang, 2022, hlm. 129-130.

Kondisi pasar kerja modern saat ini menunjukkan perusahaan mengalami kesulitan menemukan karyawan. Hal ini terjadi karena kualifikasi pelamar yang tidak sesuai dengan yang diminta oleh perusahaan.⁵ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Populix dan Kitalulus, sebanyak 61% perusahaan menyebut pengalaman kerja pelamar masih sedikit dan 50% keterampilan teknis pelamar masih pemula atau rendah. Lalu, 35% menyebutkan bahwa keterampilan lunak alias *soft skill* pelamar belum cukup baik.⁶ Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasinya adalah dengan mengikuti pemagangan.

Dasar hukum yang mengatur mengenai pemagangan adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) dan aturan pelaksanaan dalam negeri yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 (selanjutnya disebut Permenaker No. 6 Tahun 2020) sedangkan untuk pelaksanaan pemagangan luar negeri diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.08/men/v/2008 Tahun 2008 Tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

Pada Oktober 2024 lalu, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mengeluarkan aturan baru khusus mengatur mengenai Magang Mahasiswa melalui Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No. 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa (selanjutnya disebut Permendikbudristek No. 63 Tahun 2024). Oleh karena itu, terdapat perbedaan aturan mengenai pemagangan bagi pencari kerja dan magang yang diperuntukkan bagi mahasiswa.

Selama menjalankan program, peserta pemagangan memiliki hak yang diatur dalam Pasal 13 ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020, antara lain memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan, memperoleh pemenuhan hak sesuai perjanjian pemagangan, memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan, memperoleh uang saku, diikutsertakan dalam program jaminan sosial, dan memperoleh sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.⁷ Adapun komponen uang saku yaitu meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan.⁸ Hal ini selaras sebagaimana dalam Pasal 29 ayat (1) huruf g Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 yaitu peserta magang mahasiswa juga berhak atas uang saku.

Uang saku pemagangan dimaksudkan sebagai kompensasi finansial atas pekerjaan yang telah peserta pemagangan lakukan selama program pemagangan berlangsung.⁹ Akan tetapi, belum ada aturan spesifik mengenai besaran uang saku yang diterima peserta pemagangan sehingga besaran uang saku ditentukan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan peserta pemagangan dan dicantumkan dalam perjanjian pemagangan.¹⁰

⁵Anonim, *Bridging the Gap: Understanding Job Mismatch in Today's Workforce*, Populix & KitaLulus, 2024, *e-book*, hlm. 44.

⁶ *Ibid*, hlm. 50.

⁷ Pasal 13 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

⁸ Pasal 13 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

⁹ Rosalina Sandra, *et al*, "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Praktik Magang Tanpa Upah", *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, Vol. 4 No. 2, Universitas Tidar, 2024, hlm. 3.

¹⁰ Pasal 10 ayat (2) huruf e Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Berbeda dengan upah, uang saku pemagangan tidak selalu setara dengan upah minimum dan bukan merupakan imbalan pokok atas pekerjaan yang dibayar dalam satuan waktu atau satuan hasil.¹¹ Meski begitu, pemberian uang saku tetap penting untuk mendukung kesejahteraan peserta magang.¹²

Pada praktiknya, banyak terjadi penyimpangan dimana perusahaan, memanfaatkan program magang untuk merekrut tenaga kerja tanpa memberikan kompensasi finansial yang layak, dalam artian tidak diberikannya uang saku.¹³ Berdasarkan data dari Anindya Dessi Wulansari, sebanyak 76,28% dari respondennya menyatakan tidak pernah mendapat uang saku sedangkan 23,72% mendapatkan uang saku dengan kisaran Rp1.000.000,00 - Rp2.000.000,00 dari perusahaan.¹⁴ Kasus selanjutnya terjadi juga pada seorang mahasiswa bernama Kirana. Ia mengalami keterlambatan pembayaran uang saku magang yang seharusnya ia terima sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) per bulan. Meskipun magang sudah berjalan 5 (lima) bulan namun ia baru menerima uang saku untuk bulan ketiga. Akibatnya, ia kesulitan memenuhi kebutuhan kuliah dan harus meminjam uang dari saudaranya.¹⁵

Pembayaran uang saku magang yang tidak sesuai aturan ini berdampak negatif karena dianggap sebagai eksploitasi tenaga kerja muda yang sedang mencari pengalaman kerja.¹⁶ Praktik ini tidak hanya merugikan baik bagi peserta pemagangan melainkan juga perusahaan dan dunia pendidikan. Peserta pemagangan harus menanggung biaya hidup sendiri selama periode pemagangan. Hal ini memperparah adanya kesenjangan sosial karena hanya mereka yang memiliki privilese ekonomi yang mampu bekerja tanpa adanya kompensasi.¹⁷

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memiliki potensi besar dalam sektor magang karena didukung oleh keberadaan 101 Perguruan Tinggi dan ribuan mahasiswa serta para pencari kerja yang tersebar di seluruh wilayah.¹⁸ Kondisi ini meningkatkan keinginan sumber daya manusia untuk melakukan pemagangan yaitu menurut data dari Kementerian

¹¹ Iftaatul Rizkiyah Maghfiroh dan Ahmad Suryono, "Analisis Yuridis Pemberian Upah Pemagangan Mahasiswa Ditinjau Dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri", *SS&H: Studies in Social Sciences and Humanities*, Vol. 1 Issue. 1, ES Publisher, 2024, hlm. 9.

¹² Kristian Dinho Katihokang, *et al*, "Penyelewengan Hak Peserta Magang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri", *Lex Privatum*, Vol. 13 No. 4, 2024, hlm. 6.

¹³ Febi Cindy Milenia, *et al*, "Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, Vol. 6 No. 1, Universitas Padjajaran, 2022, hlm. 126.

¹⁴ Anindya Dessi Wulansari, *Survei: Beban Kerja Mahasiswa Magang Setara Pekerja Penuh Waktu, Tapi Mayoritas Tak Diupah*, terdapat dalam <https://theconversation.com/survei-beban-kerja-mahasiswa-magang-setara-pekerja-penuh-waktu-tapi-mayoritas-tak-diupah-206998> diakses terakhir tanggal 3 November 2024.

¹⁵ Ann Putri, *Magang Tak Benar-Benar Merdeka: Dijerat Overwork, Depresi, Pelecehan, hingga Serangan Buzzer*, terdapat dalam <https://projectmultatuli.org/magang-tak-benar-benar-merdeka-dijerat-overwork-depresi-pelecehan-hingga-serangan-buzzer/> diakses tanggal 10 Oktober 2024.

¹⁶ Silvia Cahyadi, *et al*, "Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia", *Jurnal Hukum Sehasen*, Vol. 9 No. 2, Universitas Dehasen, 2023, hlm. 305.

¹⁷ Nicolas A. Pologeorgis, *Unpaid Internships and the Impact on the Labor Market*, terdapat dalam <https://www.investopedia.com/articles/economics/12/impact-of-unpaid-internships.asp> diakses tanggal 10 Oktober 2024.

¹⁸ Hasil pelaporan data perguruan tinggi swasta di lingkungan LLDIKTI Wilayah V melalui PDDIKTI, <https://lldikti5.id/evira/frontpage/alamatpt> diakses tanggal 14 Oktober 2024.

Ketenagakerjaan (Kemnaker), Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas yang diolah Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan Kemnaker, jumlah peserta pemagangan dalam negeri di wilayah DIY pada tahun 2023 menyentuh di angka 1.296 peserta.¹⁹

Meskipun demikian, beberapa perusahaan masih belum menerapkan pembayaran uang saku yang sesuai. Praktik ini jelas bertentangan dengan Pasal 13 ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Pasal 29 ayat (1) huruf g Permendikbudristek No. 63 Tahun 2024 khususnya dalam hak peserta pemagangan untuk memperoleh uang saku. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme yang efektif dalam penegakkan hukum agar hak-hak peserta pemagangan terpenuhi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka terdapat rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana ketentuan hukum mengenai uang saku dan upah terkait dengan peserta pemagangan di Indonesia?
2. Bagaimana penegakkan hukum bagi peserta pemagangan yang tidak memperoleh uang saku di Daerah Istimewa Yogyakarta?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis-empiris dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan sosiolegal serta teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Subjek penelitian adalah Bidang Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dan responden yaitu mahasiswa dan pencari kerja yang telah menyelesaikan pendidikan yang pernah mengikuti program magang di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan metode wawancara dan penyebaran kuesioner serta data sekunder diperoleh dari mengkaji bahan hukum, kemudian data tersebut dianalisis melalui deskriptif kualitatif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Ketentuan Hukum Mengenai Uang Saku dan Upah Terkait Dengan Peserta Magang di Indonesia

Uang saku dan upah merupakan dua istilah yang berbeda dalam pengertian, fungsi, dan regulasi. Menurut Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa

¹⁹ Zulfiyandi, *et al*, *Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 1 Tahun 2024*, Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, 2024, *e-book*, hlm. 27.

yang telah atau akan dilakukan.²⁰ Pengaturan mengenai upah terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 *jo.* Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan.²¹

Oleh karena itu, konsep upah adalah adanya seseorang yang bekerja kepada pihak lain kemudian pihak lain tersebut memberikan imbalan berupa uang maka imbalan itu yang disebut upah. Tujuan diberikannya upah adalah sebagai imbalan untuk pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah ia lakukan.²²

Sementara itu, uang saku diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020, namun dalam aturan tersebut belum mengatur mengenai definisi uang saku. Uang saku dimaknai kebaikan perusahaan sebagai apresiasi atas kontribusi peserta pemagangan yang baik secara langsung maupun tidak langsung telah membantu produktivitas di perusahaan dan aspeknya hanya memuat uang makan, transportasi, dan insentif. Uang saku dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan karena peserta pemagangan itu hanya berlatih kerja. Berbeda dengan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, mereka diberikan perintah oleh pemberi kerja sedangkan peserta pemagangan hanya latihan kerja untuk menguasai kompetensi tertentu, misalnya belajar latihan untuk melakukan pengurangan tanah dengan baik.²³ Uang saku wajib diberikan oleh perusahaan dan harus dituangkan dalam Perjanjian Pemagangan. Jika tidak ada perjanjian pemagangan maka status peserta pemagangan akan berubah menjadi pekerja/buruh sehingga hal ini wajib diperhatikan oleh perusahaan.²⁴

Perbedaan antara upah dan uang saku juga dapat dilihat dari hubungan hukum yang mendasarinya. Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja adalah didasarkan atas hubungan kerja yang dalam unsur utamanya mencakup upah²⁵ sedangkan dalam pemagangan, hubungan antara perusahaan dengan peserta pemagangan didasarkan pada Perjanjian Pemagangan sehingga tidak ada komponen upah di dalamnya melainkan uang saku.

Upah memiliki regulasi ketat berdasarkan undang-undang dan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh, termasuk adanya ketentuan minimum.²⁶ Sebaliknya, uang saku tidak memiliki besaran atau ukuran minimum yang diatur secara tegas oleh undang-undang²⁷ sehingga besaran uang saku bergantung pada kesepakatan antara perusahaan dengan peserta pemagangan.

Aturan mengenai hak peserta pemagangan diatur melalui Pasal 13 ayat (1) dan (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang berbunyi:

- (1) Peserta Pemagangan mempunyai hak untuk:
 - a. memperoleh bimbingan dari Pembimbing Pemagangan atau instruktur;
 - b. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;

²⁰ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²¹ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²² Wawancara dengan Bapak Angga Suanggana selaku Staf Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tertanggal 16 Januari 2025.

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁶ Pasal 88 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

²⁷ Alvian Ferry Mahandi, *Op. Cit.*, hlm. 1992.

- c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
 - d. memperoleh uang saku;
 - e. diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
 - f. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.
- (2) Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan.

Selain itu, Pasal 29 ayat (1) Permendikbudristek No. 63 Tahun 2024 juga mengatur hak peserta magang mahasiswa yaitu:

- a. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat Magang Mahasiswa;
- b. fasilitas tempat tinggal yang layak;
- c. asuransi kecelakaan, kesehatan, dan kematian;
- d. pencegahan kekerasan;
- e. penanganan permasalahan selama pelaksanaan Magang Mahasiswa;
- f. pengaturan jam Magang Mahasiswa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- g. uang saku, meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif Magang Mahasiswa.²⁸

Pemagangan yang dimaksud dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 adalah pemagangan yang diperuntukan bagi pencari kerja atau pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya (*skill*)²⁹ dan pesertanya disebut peserta pemagangan. Di samping itu, pada skema magang yang diatur dalam Permendikbudristek No. 63 Tahun 2024, yang dimaksud magang adalah khusus untuk mahasiswa dan pesertanya disebut dengan peserta magang mahasiswa.³⁰ Meskipun begitu, kedua aturan tersebut memberikan hak bagi peserta pemagangan maupun peserta magang mahasiswa untuk mendapatkan uang saku.

Penegakan Hukum Bagi Peserta Magang yang Tidak Memperoleh Uang Saku di Daerah Istimewa Yogyakarta

1. Identitas Responden

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian yuridis-empiris yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara daring (*online*) melalui platform *Google Form* dengan total 85 responden namun yang memenuhi kriteria adalah 77 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa 52 responden adalah mahasiswa dan 25 responden telah menyelesaikan pendidikan Strata-1.

Penulis mengelompokkan responden menjadi dua jenis, yaitu mahasiswa dan pencari kerja yang telah lulus S1. Hal ini disebabkan kedua jenis responden tersebut tunduk pada

²⁸ Pasal 29 ayat (1) Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No. 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa.

²⁹ Pasal 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

³⁰ Pasal 3 Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No. 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa.

regulasi yang berbeda terkait dengan kegiatan pemagangan. Mahasiswa tunduk pada ketentuan dalam Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 sedangkan bagi yang telah menyelesaikan S1 dan tidak berstatus sebagai mahasiswa tunduk pada ketentuan dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.

Tabel. 1 Identitas Responden

| No | Responden | Waktu Magang | Bidang Magang | Nama Penyelenggara |
|------------------|--------------|---------------------|--------------------------|--|
| Mahasiswa | | | | |
| 1. | Mahasiswa 1 | 1 bulan | Hukum | Tidak menyebutkan |
| 2. | Mahasiswa 2 | Lebih dari 3 bulan | Keuangan | Berijalan |
| 3. | Mahasiswa 3 | 1 bulan | Hukum | Badan Narkotika Nasional (BNNP) DIY |
| 4. | Mahasiswa 4 | Lebih dari 3 bulan | Perhotelan | Bunk Bed and Breakfast |
| 5. | Mahasiswa 5 | Lebih dari 3 bulan | Pendidikan dan Teknologi | Dikti dan 1Export |
| 6. | Mahasiswa 6 | 1 bulan | Pemerintah Daerah | Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) DIY |
| 7. | Mahasiswa 7 | Kurang dari 1 bulan | Pemerintah Daerah | Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bantul |
| 8. | Mahasiswa 8 | Kurang dari 1 bulan | Pemerintah Daerah | Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bantul |
| 9. | Mahasiswa 9 | 1 bulan | Pemerintah Daerah | Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sleman |
| 10. | Mahasiswa 10 | Lebih dari 3 bulan | Keuangan | Dinas Pertanahan Dan Tata Ruang (DPTR) Kabupaten Gunungkidul |
| 11. | Mahasiswa 11 | 3 bulan | Perhotelan | Fluends.com dan Unisi Hotel Malioboro |
| 12. | Mahasiswa 12 | 3 bulan | Teknologi | Grapari |
| 13. | Mahasiswa 13 | 1 bulan | Hukum | HKS & Associate |
| 14. | Mahasiswa 14 | 1 bulan | Teknologi | Jafan Indonesia dan BSI |
| 15. | Mahasiswa 15 | 3 bulan | <i>Customer Service</i> | Kaliurang |
| 16. | Mahasiswa 16 | 1 bulan | Hukum | Kantor Advokat Dyah Setyanwati |

| | | | | |
|-----|--------------|---------------------|----------------------|--|
| 17. | Mahasiswa 17 | 1 bulan | Hukum | Kantor Advokat Dyahsetyawanti |
| 18. | Mahasiswa 18 | 1 bulan | Hukum | Kantor advokat Dyan Setyanwati. SH & Associate |
| 19. | Mahasiswa 19 | 3 bulan | Kementerian /lembaga | Kantor Imigrasi TPI Yogyakarta |
| 20. | Mahasiswa 20 | 1 tahun | Pendidikan | Kantor MKN Alumni |
| 21. | Mahasiswa 21 | 1 bulan | Hukum | Kantor Notaris PPAT Marli Cahyadi, S.H., M.Kn. |
| 22. | Mahasiswa 22 | 1 tahun | Pendidikan | Kantor Urusan Internasional |
| 23. | Mahasiswa 23 | 1 bulan | Pemerintah Daerah | Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Yogyakarta |
| 24. | Mahasiswa 24 | 1 bulan | Kementerian /lembaga | Kejaksaan Negeri Sleman |
| 25. | Mahasiswa 25 | 3 bulan | Kementerian /lembaga | Tidak menyebutkan |
| 26. | Mahasiswa 26 | 1 bulan | Pariwisata | Labiru Indonesia |
| 27. | Mahasiswa 27 | 3 bulan | <i>E-Commerce</i> | NIMCO |
| 28. | Mahasiswa 28 | 2 bulan | Konstruksi | Nindya Karya |
| 29. | Mahasiswa 29 | Kurang dari 1 bulan | Kementerian /lembaga | Pengadilan Agama Yogyakarta |
| 30. | Mahasiswa 30 | 1 bulan | Kementerian /lembaga | Pengadilan Agama Yogyakarta |
| 31. | Mahasiswa 31 | 3 bulan | Teknologi | PCB EXPRESS Jogja |
| 32. | Mahasiswa 32 | 1 bulan | Pemerintah Daerah | Perpustakaan Kabupaten Sleman |
| 33. | Mahasiswa 33 | 1 bulan | Transportasi | PT Bukaka Inti Aircon |
| 34. | Mahasiswa 34 | 2 bulan | Konstruksi | PT Nindya Karya |
| 35. | Mahasiswa 35 | Lebih dari 3 bulan | Teknologi | PT Oninyon Revolusi Kreatif Indonesia |
| 36. | Mahasiswa 36 | Lebih dari 3 bulan | Kesehatan | PT Rumah Konsul Indonesia |
| 37. | Mahasiswa 37 | 1 bulan | Transportasi | PT. Agros Global Indonesia |
| 38. | Mahasiswa 38 | 1 bulan | HSE | PT. Manunggal Perkasa |
| 39. | Mahasiswa 39 | 2 bulan | Transportasi | PT. Mulia karunia |
| 40. | Mahasiswa 40 | 3 bulan | Teknologi | PT. Qlok Teknologi Indonesia |

| | | | | |
|-----------------------|-------------------|---------------------|---------------------------------|---|
| 41. | Mahasiswa 41 | 1 bulan | Pendidikan | PT. Victory International Futures |
| 42. | Mahasiswa 42 | Lebih dari 3 bulan | Pendidikan | RISE Foundation |
| 43. | Mahasiswa 43 | 1 bulan | Hukum | Romie Habie & Partners |
| 44. | Mahasiswa 44 | 1 bulan | Hukum | Romie Habie & Partners |
| 45. | Mahasiswa 45 | 2 bulan | Pendidikan | Sekolah |
| 46. | Mahasiswa 46 | Kurang dari 1 bulan | Pemerintah Daerah | Sekretariat DPRD Sleman |
| 47. | Mahasiswa 47 | 3 bulan | Desain | SPD Jogja |
| 48. | Mahasiswa 48 | Lebih dari 3 bulan | Telekomunikasi | Telkom Yogyakarta |
| 49. | Mahasiswa 49 | 3 bulan | Pendidikan | Tempat Belajar |
| 50. | Mahasiswa 50 | Lebih dari 3 bulan | <i>E-Commerce</i> | UMKM |
| 51. | Mahasiswa 51 | 3 bulan | <i>E-Commerce</i> | Tidak menyebutkan |
| 52. | Mahasiswa 52 | 1 bulan | Hukum | Tidak menyebutkan |
| Telah Lulus S1 | | | | |
| 53. | Telah Lulus S1 1 | 2 bulan | Hukum | Adi Susanto Law Ofifice |
| 54. | Telah Lulus S1 2 | Lebih dari 3 bulan | Kementerian / lembaga | BBPOM |
| 55. | Telah Lulus S1 3 | 2 bulan | Hukum | Deddy Sukmadi, S.H. & Partners |
| 56. | Telah Lulus S1 4 | 2 bulan | Pemerintah Daerah | DPRD DIY |
| 57. | Telah Lulus S1 5 | 2 bulan | Pendidikan | Gapai Cita Rahardja |
| 58. | Telah Lulus S1 6 | 3 bulan | Hukum | HMRP |
| 59. | Telah Lulus S1 7 | Lebih dari 3 bulan | Hukum | Kantor Bantuan Hukum dan Advokat |
| 60. | Telah Lulus S1 8 | 1 bulan | Keuangan | Kantor Dinas Paniradya Kaistimewan Yogyakarta |
| 61. | Telah Lulus S1 9 | 3 bulan | Hukum | Kantor Dyah Setyanwati |
| 62. | Telah Lulus S1 10 | 1 tahun | Hukum | Kantor Hukum Layung dan Rekan |
| 63. | Telah Lulus S1 11 | 1 bulan | Kementerian / lembaga | Lapas Wirogunan Kelas II A |
| 64. | Telah Lulus S1 12 | 3 bulan | Hukum dan Kementerian / lembaga | Law firm dan PTUN |
| 65. | Telah Lulus S1 13 | 1 tahun | Hukum dan Kementerian / lembaga | Law firm (Ariyanto dan Rekan), BPK RI, BPN |

| | | | | |
|-----|-------------------|--------------------|----------------------|-----------------------------|
| 66. | Telah Lulus S1 14 | Lebih dari 3 bulan | Hukum | LBH Jarum Nusantara |
| 67. | Telah Lulus S1 15 | Lebih dari 3 bulan | Pariwisata | Museum Gempa Prof Sarwidi |
| 68. | Telah Lulus S1 16 | 1 bulan | Kementerian /lembaga | Pengadilan Agama Yogyakarta |
| 69. | Telah Lulus S1 17 | 3 bulan | Keuangan | Pegadaian BUMN |
| 70. | Telah Lulus S1 18 | 1 bulan | Kementerian /lembaga | Pengadilan Negeri Sleman |
| 71. | Telah Lulus S1 19 | 2 bulan | Pendidikan | PT. Adiluhung Nusantara |
| 72. | Telah Lulus S1 20 | Lebih dari 3 bulan | Keuangan | PT. Midtou Aryacom |
| 73. | Telah Lulus S1 21 | 2 bulan | Keuangan | PT. Pegadaian |
| 74. | Telah Lulus S1 22 | 3 bulan | Teknologi | PT. Pundi Mas Berjaya |
| 75. | Telah Lulus S1 23 | Lebih dari 3 bulan | Hukum | RAM Law Firm, HeyLaw |
| 76. | Telah Lulus S1 24 | Lebih dari 3 bulan | Pendidikan | SDN Candirejo |
| 77. | Telah Lulus S1 25 | 1 bulan | Pariwisata | SHAKRAN TOUR |

Berdasarkan pada Tabel 1, rata-rata waktu magang mahasiswa yaitu selama 1 hingga 3 bulan yang mencerminkan program jangka pendek yang umum dalam kegiatan akademik. Sedangkan, bagi peserta pemagangan yang telah lulus S1, jangka waktu pemagangan menurut Pasal 5 ayat (5) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 adalah paling lama 1 (satu) tahun. Adapun berdasarkan Tabel 1 yang menunjukkan durasi pemagangan para responden yang telah lulus S1 yaitu memiliki rata-rata waktu pemagangan lebih dari 3 bulan.

Dapat dilihat pada Tabel 1 di atas yang menunjukkan bidang penyelenggara magang mahasiswa yang bervariasi dimulai dari pariwisata, konstruksi, *customer service*, telekomunikasi, HSE (*health, safety, and environment*), desain, perhotelan, kesehatan, pemerintah daerah, kementerian/lembaga, hukum, keuangan, *e-commerce*, transportasi, teknologi, dan pendidikan.

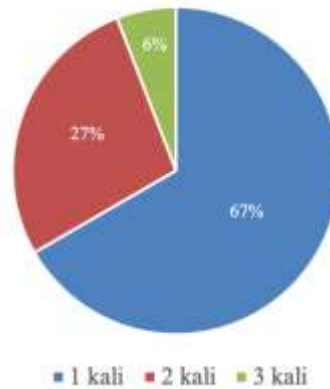
Adapun bidang dari mitra penyelenggara magang mahasiswa tersebut telah sesuai sebagaimana diatur di dalam Pasal 7 Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 yang meliputi badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah, badan usaha atau perusahaan, kementerian/lembaga, pemerintah daerah, organisasi nonpemerintah, organisasi internasional, lembaga pendidikan, atau lembaga penelitian.

Sementara itu, penyelenggara pemagangan dari responden yang telah lulus S1 juga telah sesuai dengan Pasal 1 angka 3 dan 4 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pemagangan di Dalam Negeri. Perusahaan tersebut adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan

dalam bentuk lain atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selanjutnya, para responden mahasiswa menyebutkan jumlah program magang yang pernah diikuti diuraikan dalam Grafik 1 berikut.

Grafik 1. Jumlah Program Magang yang Pernah Diikuti Responden Mahasiswa
Berapa kali Saudara/i pernah mengikuti Magang?

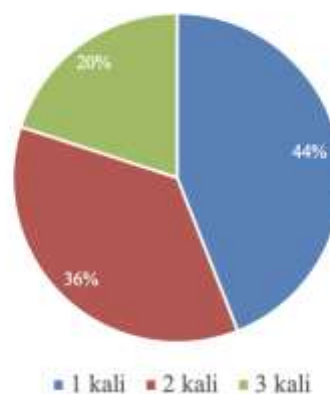


Sumber: Data Primer setelah diolah, 2025.

Grafik 1 di atas menunjukkan 67% responden mahasiswa pernah mengikuti magang sebanyak 1 kali. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas dari responden mahasiswa mengikuti magang untuk memenuhi tuntutan kewajiban akademisnya. Meskipun demikian, terdapat 27% responden yang mengikuti magang sebanyak 2 kali dan 6% mengikuti magang hingga 3 kali. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki minat pemagangan yang tinggi untuk mencari pengalaman diluar dari magang wajib oleh perguruan tinggi. Responden mahasiswa juga menjelaskan magang merupakan kegiatan yang penting bagi mereka karena dapat mempraktikkan ilmu yang mereka miliki secara langsung, mendapatkan pengalaman dan menambah relasi.

Grafik 2. Jumlah Program Magang yang Pernah Diikuti Responden Telah Lulus S1

Berapa kali Saudara/i pernah mengikuti pemagangan?



Sumber: Data Primer setelah diolah, 2025.

Grafik 2 menunjukkan jumlah program magang yang pernah diikuti responden telah lulus S1, yakni 44% responden menyatakan pernah mengikuti pemagangan setidaknya 1 kali, sedangkan 36% responden pernah menjalani program pemagangan sebanyak 2 kali. Lalu sebanyak 20% responden pernah melakukan pemagangan hingga 3 kali. Presentase ini menunjukkan minat pencari kerja di DIY sangat tinggi untuk mengikuti program

pemagangan. Para responden berpendapat bahwa mengikuti magang dapat memberikan pengalaman kerja dan membuka peluang untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut.

2. Kepatuhan terhadap Peraturan Perundang-undangan oleh Penyelenggara Pemagangan

Tabel 2. Kepatuhan Penyelenggara terhadap Peraturan Perundang-Undangan

| No | Responden | Bidang Magang | Perjanjian Pemagangan | Uang Saku |
|------------------|--------------|-------------------------|-----------------------|-----------|
| Mahasiswa | | | | |
| 1. | Mahasiswa 1 | Hukum | √ | X |
| 2. | Mahasiswa 2 | Keuangan | √ | √ |
| 3. | Mahasiswa 3 | Hukum | √ | X |
| 4. | Mahasiswa 4 | Perhotelan | √ | √ |
| 5. | Mahasiswa 5 | Pendidikan & Teknologi | √ | √ |
| 6. | Mahasiswa 6 | Pemerintah Daerah | √ | X |
| 7. | Mahasiswa 7 | Pemerintah Daerah | X | X |
| 8. | Mahasiswa 8 | Pemerintah Daerah | X | X |
| 9. | Mahasiswa 9 | Pemerintah Daerah | √ | X |
| 10. | Mahasiswa 10 | Keuangan | X | X |
| 11. | Mahasiswa 11 | Perhotelan | √ | X |
| 12. | Mahasiswa 12 | Teknologi | √ | √ |
| 13. | Mahasiswa 13 | Hukum | X | X |
| 14. | Mahasiswa 14 | Teknologi | √ | X |
| 15. | Mahasiswa 15 | <i>Customer Service</i> | √ | X |
| 16. | Mahasiswa 16 | Hukum | √ | X |
| 17. | Mahasiswa 17 | Hukum | √ | X |
| 18. | Mahasiswa 18 | Hukum | √ | X |
| 19. | Mahasiswa 19 | Kementerian/lembaga | √ | X |
| 20. | Mahasiswa 20 | Pendidikan | X | X |
| 21. | Mahasiswa 21 | Hukum | √ | X |
| 22. | Mahasiswa 22 | Pendidikan | √ | √ |
| 23. | Mahasiswa 23 | Pemerintah Daerah | √ | X |
| 24. | Mahasiswa 24 | Kementerian/lembaga | √ | X |
| 25. | Mahasiswa 25 | Kementerian/lembaga | X | X |
| 26. | Mahasiswa 26 | Pariwisata | √ | √ |
| 27. | Mahasiswa 27 | <i>E-Commerce</i> | X | √ |
| 28. | Mahasiswa 28 | Konstruksi | √ | X |
| 29. | Mahasiswa 29 | Kementerian/lembaga | √ | X |
| 30. | Mahasiswa 30 | Kementerian/lembaga | √ | X |
| 31. | Mahasiswa 31 | Teknologi | X | X |
| 32. | Mahasiswa 32 | Pemerintah Daerah | √ | X |
| 33. | Mahasiswa 33 | Transportasi | X | √ |
| 34. | Mahasiswa 34 | Konstruksi | √ | √ |

| | | | | |
|-----------------------|-------------------|------------------------------------|---|---|
| 35. | Mahasiswa 35 | Teknologi | √ | √ |
| 36. | Mahasiswa 36 | Kesehatan | √ | √ |
| 37. | Mahasiswa 37 | Transportasi | X | √ |
| 38. | Mahasiswa 38 | HSE | √ | X |
| 39. | Mahasiswa 39 | Transportasi | X | X |
| 40. | Mahasiswa 40 | Teknologi | √ | √ |
| 41. | Mahasiswa 41 | Pendidikan | √ | √ |
| 42. | Mahasiswa 42 | Pendidikan | √ | √ |
| 43. | Mahasiswa 43 | Hukum | X | X |
| 44. | Mahasiswa 44 | Hukum | X | X |
| 45. | Mahasiswa 45 | Pendidikan | X | X |
| 46. | Mahasiswa 46 | Pemerintah Daerah | √ | X |
| 47. | Mahasiswa 47 | Desain | √ | X |
| 48. | Mahasiswa 48 | Telekomunikasi | √ | X |
| 49. | Mahasiswa 49 | Pendidikan | √ | X |
| 50. | Mahasiswa 50 | <i>E-Commerce</i> | X | X |
| 51. | Mahasiswa 51 | <i>E-Commerce</i> | √ | √ |
| 52. | Mahasiswa 52 | Hukum | √ | X |
| Telah Lulus S1 | | | | |
| 53. | Telah Lulus S1 1 | Hukum | X | X |
| 54. | Telah Lulus S1 2 | Kementerian/lembaga | √ | √ |
| 55. | Telah Lulus S1 3 | Hukum | X | X |
| 56. | Telah Lulus S1 4 | Pemerintah Daerah | X | X |
| 57. | Telah Lulus S1 5 | Pendidikan | √ | X |
| 58. | Telah Lulus S1 6 | Hukum | √ | X |
| 59. | Telah Lulus S1 7 | Hukum | √ | X |
| 60. | Telah Lulus S1 8 | Keuangan | √ | X |
| 61. | Telah Lulus S1 9 | Hukum | X | X |
| 62. | Telah Lulus S1 10 | Hukum | X | √ |
| 63. | Telah Lulus S1 11 | Kementerian/lembaga | X | X |
| 64. | Telah Lulus S1 12 | Hukum dan Kementerian / lembaga | √ | √ |
| 65. | Telah Lulus S1 13 | Hukum dan Kementerian / lembaga | X | √ |
| 66. | Telah Lulus S1 14 | Hukum | √ | X |
| 67. | Telah Lulus S1 15 | Pariwisata | X | X |
| 68. | Telah Lulus S1 16 | Kementerian/lembaga | X | X |
| 69. | Telah Lulus S1 17 | Keuangan | √ | √ |
| 70. | Telah Lulus S1 18 | Kementerian/lembaga | X | X |
| 71. | Telah Lulus S1 19 | Pendidikan | √ | √ |
| 72. | Telah Lulus S1 20 | Keuangan | X | X |
| 73. | Telah Lulus S1 21 | Keuangan | √ | √ |

| | | | | |
|-----|-------------------|------------|---|---|
| 74. | Telah Lulus S1 22 | Teknologi | √ | √ |
| 75. | Telah Lulus S1 23 | Hukum | X | X |
| 76. | Telah Lulus S1 24 | Pendidikan | √ | √ |
| 77. | Telah Lulus S1 25 | Pariwisata | √ | X |

Sebelum melaksanakan magang mahasiswa, menurut Pasal 15 ayat (1) Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024, Perguruan Tinggi bersama mitra penyelenggara magang mahasiswa dan/atau lembaga pengirim menyiapkan perjanjian kerja sama terlebih dahulu. Perjanjian kerja sama tersebut memuat:

- a. ruang lingkup magang mahasiswa dalam kerangka pendidikan
- b. jangka waktu dan beban jam Magang Mahasiswa;
- c. metode pembelajaran dan penilaian peserta Magang Mahasiswa;
- d. perlindungan peserta Magang Mahasiswa;
- e. hak dan kewajiban peserta Magang Mahasiswa;
- f. hak dan kewajiban Perguruan Tinggi;
- g. hak dan kewajiban mitra penyelenggara Magang Mahasiswa dan/atau lembaga pengirim;
- h. besaran uang saku;
- i. pembiayaan;
- j. keadaan kahar;
- k. penyelesaian sengketa; dan
- l. pemutusan kerja sama.

Pasal 29 ayat (1) Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 kemudian menjelaskan di dalam perjanjian kerja sama tersebut wajib memberikan perlindungan kepada peserta magang mahasiswa berupa:

- a. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat Magang Mahasiswa;
- b. fasilitas tempat tinggal yang layak;
- c. asuransi kecelakaan, kesehatan, dan kematian;
- d. pencegahan kekerasan;
- e. penanganan permasalahan selama pelaksanaan Magang Mahasiswa;
- f. pengaturan jam Magang Mahasiswa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- g. uang saku, meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif Magang Mahasiswa.

Tabel 2 menunjukkan kepatuhan dari penyelenggara pemagangan, tanda √ menunjukkan terdapat perjanjian pemagangan yang dibuat secara tertulis sedangkan tanda X menunjukkan tidak ada perjanjian pemagangan yang dibuat secara tertulis, namun hanya dilakukan secara lisan.

Tabel 3. Rekapitulasi Kepatuhan Penyelenggara Magang Mahasiswa

| Jenis Kepatuhan | Jumlah | Presentase Kepatuhan |
|---|--------|----------------------|
| Ada perjanjian magang dan ada uang saku | 13 | 25% |

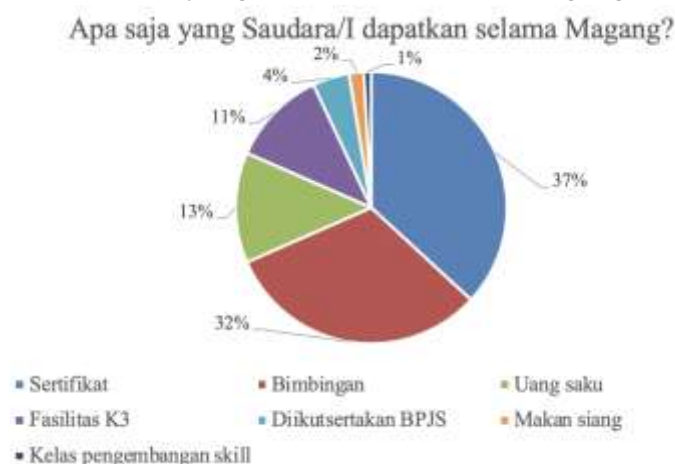
| | | |
|---|----|------|
| Ada perjanjian magang namun tidak ada uang saku | 24 | 46% |
| Tidak ada perjanjian magang dan tidak ada uang saku | 12 | 23% |
| Tidak ada perjanjian magang namun ada uang saku | 3 | 6% |
| Total | 52 | 100% |

Berdasarkan rekapitulasi data dari responden mahasiswa, 25% penyelenggara magang mahasiswa patuh terhadap peraturan perundang-undangan sebagaimana dalam Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 yaitu terdapat perjanjian magang dan juga diberikan hak uang saku kepada peserta magang mahasiswa. Disisi lain, presentase terbesar yaitu 46% menunjukkan adanya kepatuhan penyelenggara magang pada satu aspek saja yaitu perjanjian magang telah dibuat namun hak mahasiswa untuk mendapatkan uang saku belum terpenuhi. Sementara itu, penyelenggara pemagangan yang tidak patuh terhadap kedua aspek krusial dalam magang mahasiswa, yaitu tidak ada perjanjian magang dan tidak diberikan uang saku adalah sebesar 23%. Selain itu, terdapat 6% mahasiswa yang menerima uang saku tanpa adanya perjanjian magang. Kondisi tersebut menunjukkan penyimpangan dari praktik yang ideal karena seharusnya terdapat perjanjian yang menjadi dasar dalam pelaksanaan magang mahasiswa.

Temuan ini menunjukkan adanya ketimpangan dimana sebagian telah menjalankan magang mahasiswa dengan ideal sesuai peraturan perundang-undangan sedangkan sebagian lainnya masih belum sepenuhnya memenuhi hak mahasiswa magang. Akan tetapi, Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 tidak mengatur mengenai sanksi maupun akibat hukum terkait tidak dibuatnya perjanjian magang dan pemberian uang saku.

Selain mendapatkan uang saku, peserta magang mahasiswa juga mendapatkan sebagai berikut:

Grafik 3. Fasilitas yang Didapatkan Peserta Magang Mahasiswa



Sumber: Data Primer setelah diolah, 2025.

Berdasarkan Grafik 3, 37% responden mendapatkan sertifikat magang atau surat keterangan telah mengikuti magang dan 32% responden menyatakan memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan yang menunjukkan ada pendampingan selama pelaksanaan magang. Di sisi lain, sebanyak 11% responden mendapatkan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sementara itu hanya 4% yang diikutsertakan dalam

BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Lebih lanjut, fasilitas lain seperti makan siang hanya diperoleh 2% responden dan kelas pengembangan skill hanya sebesar 1% responden. Data ini menunjukkan meskipun kegiatan magang telah memberikan manfaat dasar seperti sertifikat dan bimbingan namun aspek kesejahteraan berupa uang saku masih belum diberikan secara menyeluruh.

Responden mahasiswa juga menyebutkan uang saku yang diterima jumlahnya bervariasi yaitu berkisar antara Rp50.000,00 hingga Rp2.800.000 paling banyak. Beberapa menyebutkan uang saku yang didapat yaitu Rp500.000 per 3 bulan dan Rp100.000 per 2 bulan. Akan tetapi ada pula yang menyebutkan bahwa mendapatkan Rp1.000.000 hingga Rp2.000.000 per bulannya. Adapun dalam regulasi tidak mengatur mengenai besaran uang saku yang harus diberikan kepada peserta magang mahasiswa melainkan didasarkan atas kesepakatan antara kedua belah pihak.

Beberapa dari responden juga mengungkapkan bahwa hal tersebut tidak masalah bagi mereka karena mereka telah mendapatkan pengalaman kerja sekaligus mengembangkan keterampilan yang sejalan dengan tujuan karirnya. Pemahaman tersebut seringkali dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai celah untuk memperoleh tenaga kerja dengan biaya rendah bahkan tanpa biaya sama sekali. Kondisi ini tidak hanya merugikan peserta magang secara finansial tetapi juga menimbulkan ketimpangan dalam hubungan kerja. Peserta magang tetap menjalankan tugas dan tanggungjawab di perusahaan tanpa mendapatkan hak yang seharusnya diberikan khususnya uang saku.

Akibatnya, tujuan awal program magang sebagai sarana pendidikan dan pelatihan menjadi terabaikan karena fokus perusahaan lebih pada pemanfaatan tenaga kerja murah daripada pembinaan keterampilan peserta magang. Hal tersebut membuat posisi peserta magang rentan dieksploitasi tanpa perlindungan dan pemenuhan hak yang semestinya.

Selanjutnya mengenai aturan untuk responden yang telah lulus S1, Pasal 1 angka 7 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 mewajibkan peserta pemagangan dan penyelenggara pemagangan untuk membuat Perjanjian Pemagangan secara tertulis. Perjanjian Pemagangan tersebut menjadi dasar penyelenggaraan pemagangan dan terdapat konsekuensi apabila pemagangan yang dilakukan tidak didasarkan adanya Perjanjian Pemagangan maka pemagangan tersebut dianggap tidak sah dan status peserta pemagangan bukan lagi menjadi peserta pemagangan melainkan berubah menjadi pekerja perusahaan tersebut.³¹

Terkait kepatuhan penyelenggara pemagangan berdasarkan responden yang telah lulus S1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Kepatuhan Penyelenggara Pemagangan

| Jenis Kepatuhan | Jumlah | Presentase Kepatuhan |
|---|--------|----------------------|
| Ada perjanjian pemagangan dan ada uang saku | 7 | 28% |
| Ada perjanjian pemagangan namun tidak ada uang saku | 6 | 24% |
| Tidak ada perjanjian pemagangan dan tidak ada uang saku | 10 | 40% |

³¹ Pasal 10 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

| | | |
|---|----|------|
| Tidak ada perjanjian pemagangan namun ada uang saku | 2 | 8% |
| Total | 25 | 100% |

Berdasarkan data dari responden yang telah lulus S1, 28% responden menyatakan ada perjanjian pemagangan dan ada uang saku. Hal ini menunjukkan angka kepatuhan penyelenggara pemagangan yaitu sebesar 28% dan telah melaksanakan praktik pemagangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Disisi lain, terdapat 8% penyelenggara pemagangan yang tidak membuat perjanjian pemagangan namun memberikan uang saku kepada peserta.

Sementara itu, 24% responden ternyata memiliki perjanjian pemagangan namun tidak mendapatkan uang saku. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian regulasi dengan praktiknya dan jelas bertentangan dengan Pasal 13 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 karena seharusnya perusahaan memberikan uang saku kepada peserta pemagangan. Ketidaksesuaian ini mencerminkan adanya pelanggaran dan kurangnya kepatuhan penyelenggara pemagangan terhadap regulasi pemagangan.

Selanjutnya terdapat juga 40% responden yang menjelaskan bahwa tidak ada perjanjian pemagangan secara tertulis dan tidak ada uang saku yang diberikan oleh penyelenggara pemagangan. Padahal, perjanjian pemagangan yang dilakukan secara lisan tentunya tidak sesuai dengan aturan karena menurut Pasal 1 angka 7 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 yaitu Perjanjian Pemagangan wajib dibuat antara peserta pemagangan dengan perusahaan secara tertulis. Terdapat akibat hukum apabila tidak dibuat Perjanjian Pemagangan yaitu status peserta pemagangan menjadi tidak sah dan berubah statusnya menjadi pekerja/buruh di perusahaan tersebut sehingga hubungan yang timbul menjadi hubungan kerja.

Selain itu, Perjanjian Pemagangan juga harus disahkan oleh Dinas Daerah Kabupaten/Kota setempat terlebih dahulu sehingga jika Perjanjian Pemagangan hanya dibuat secara lisan maka secara hukum perjanjian tersebut tidak memiliki pengesahan resmi dari dinas terkait. Hal ini seharusnya menjadi perhatian lebih oleh penyelenggara pemagangan karena dapat berpotensi menimbulkan ketidakjelasan dalam hubungan hukum antara peserta pemagangan dan penyelenggara pemagangan.³² Adapun hak-hak lainnya yang didapatkan oleh responden diuraikan dalam Grafik 4 berikut.

³² Wawancara dengan Bapak Amin Subargus selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tertanggal 16 Januari 2025.

Grafik 4. Hak yang Didapatkan Peserta Pemagangan



Sumber: Data Primer setelah diolah, 2025.

Berdasarkan Grafik 4 di atas, dapat dilihat bahwa fasilitas yang paling banyak diterima adalah bimbingan dari pembimbing pemagangan yaitu sebesar 39% dari total responden. Selanjutnya, 33% responden menyebutkan mendapatkan sertifikat pemagangan, yang mana hal ini dapat digunakan oleh peserta pemagangan ketika melamar pekerjaan di masa depan. Uang saku didapatkan oleh 20% peserta pemagangan yang artinya hanya sebagian kecil dari peserta pemagangan yang mendapatkan kompensasi finansial selama menjalani pemagangan. Data tersebut juga menunjukkan bahwa pemenuhan hak peserta pemagangan masih kurang karena seharusnya berdasarkan Pasal 13 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 peserta pemagangan berhak atas uang saku. Sementara itu, fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan transportasi masing-masing didapatkan oleh 2% dari responden. Fakta ini menunjukkan bahwa perlindungan kerja dan tunjangan kesehatan masih sangat minim diberikan di tempat pemagangan.

Terkait besaran uang saku memang tidak diatur secara spesifik dalam peraturan perundang-undangan namun responden menyatakan uang saku yang mereka dapatkan setiap bulannya yaitu paling sedikit sebesar Rp.500.000 hingga Rp. 2.800.000 paling banyak. Ada juga yang menyebutkan ia mendapatkan Rp.1.000.000 - Rp. 2.000.000 setiap bulan. Kekosongan aturan yang secara tegas mengatur besaran uang saku dalam regulasi menciptakan celah bagi perusahaan untuk tidak memberikan uang saku kepada peserta magang. Dengan tidak adanya standar yang mengikat, perusahaan memiliki keleluasaan dalam menentukan pemberian uang saku, bahkan dimanfaatkan untuk menghindari kewajiban tersebut sepenuhnya.

Menurut beberapa responden, dengan tidak diberikannya uang saku selama mengikuti program pemagangan berpengaruh pada keseharian mereka. Salah satu yang dikeluhkan adalah kebutuhan biaya transportasi sehari-hari untuk datang ke kantor magang yang cukup membebani karena jarak antara kantor dengan tempat tinggal cukup jauh. Selain itu, para responden juga berharap mendapatkan uang saku sebagai pendapatan sampingan untuk mendukung kebutuhan pribadi selama menjalani program pemagangan.

3. Penegakan Hukum

Dalam hal pelaksanaan magang mahasiswa dengan tujuan akademik, Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 menjadi dasar hukum pelaksanaannya Akan

tetapi, aturan tersebut tidak mengatur mengenai mekanisme penegakan hukum dalam bentuk sanksi apabila terjadi pelanggaran dalam pelaksanaan magang mahasiswa. Oleh karena itu, ketentuan mengenai penyelesaian sengketa lebih bersifat privat atau murni keperdataan antara mitra penyelenggara magang dengan perguruan tinggi yang dituangkan dalam perjanjian kerja sama. Dengan demikian, terkait dengan penyelesaian permasalahan maka harus disepakati oleh kedua belah pihak, dalam hal ini adalah perguruan tinggi dengan mitra penyelenggara magang mahasiswa ketika membuat perjanjian, sebagaimana pada Pasal 15 ayat (1) huruf k Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024.

Hal ini diperkuat dalam ketentuan Pasal 28 ayat (1) Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 yang menyatakan bahwa peserta magang mahasiswa berhak mendapatkan perlindungan sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja sama magang mahasiswa. Artinya, bentuk perlindungan terhadap mahasiswa diserahkan pada kesepakatan yang dibuat oleh perguruan tinggi bersama mitra. Pasal 29 Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 juga menjelaskan bahwa bentuk perlindungan tersebut minimal mencakup penanganan permasalahan yang timbul selama pelaksanaan magang mahasiswa. Penanganan ini menjadi tanggungjawab bersama antara perguruan tinggi dan mitra penyelenggara magang.

Lebih lanjut, pada Pasal 32 dan Pasal 33 Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 juga menerangkan mengenai kewajiban perguruan tinggi dalam melakukan pengawasan, pemantauan, dan evaluasi terhadap penyelenggara magang mahasiswa. Pemantauan dan evaluasi tersebut haruslah meliputi mitigasi risiko dan penyelesaian permasalahan yang terjadi saat pelaksanaan magang mahasiswa dan dilakukan paling sedikit 1 (satu) kali dalam waktu 1 (satu) tahun atau sewaktu-waktu.

Disamping itu, regulasi yang mengatur peserta pemagangan yang telah lulus S1 terdapat dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Dalam aturan tersebut, perlu adanya pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemagangan. Menurut Pasal 27 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, pembinaan terhadap penyelenggara pemagangan di dalam negeri dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Daerah Provinsi, dan Dinas Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangannya. Dalam hal penelitian ini dilakukan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga kewenangan untuk melakukan pembinaan dalam penyelenggaraan pemagangan berada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY.

Berdasarkan Pasal 28 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020, pengawasan terhadap penyelenggara pemagangan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan. Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY memiliki tugas untuk melakukan pengawasan secara rutin terhadap perusahaan dan juga pengawasan yang dilakukan karena adanya laporan atau aduan.³³ Mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY didasarkan pada Tata Cara Pengawasan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 *jo.* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020. Setidaknya ada dua metode pengawasan yang dilakukan, antara lain:

- a. Metode aktif, yaitu bidang pengawasan melakukan pengawasan secara aktif dengan mendatangi perusahaan dan inspeksi atau pengecekan seluruh aspek-aspek

³³ Wawancara dengan Bapak Amin Subargus, *Loc. Cit.*

ketenagakerjaan termasuk mengenai pemagangan. Pada metode aktif, bidang pengawasan akan melakukan inspeksi kepada perusahaan misalnya dengan memastikan program pemagangan yang dijalankan oleh perusahaan apakah terdapat Perjanjian Pemagangan. Selanjutnya juga dilakukan pengecekan apakah Perjanjian Pemagangan tersebut sudah disahkan atau belum di Kantor Dinas. Jika Perjanjian Pemagangan belum disahkan maka perusahaan dianggap melanggar aturan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.

- b. Metode pasif, yaitu bidang pengawasan menerima pengaduan dan informasi dari masyarakat dan media sosial kemudian akan ditindaklanjuti.³⁴ Apabila terdapat peserta pemagangan yang tidak mendapatkan uang saku atau haknya dilanggar dapat melakukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY melalui *website* "SASADHARA" (Sarana Sawiji Advokasi Hubungan Industrial Daerah Istimewa Yogyakarta) pada disnakertrans.jogjaprov.go.id.³⁵

UU Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tidak mengatur mengenai ancaman sanksi bagi penyelenggara pemagangan yang tidak menjalankan kewajibannya serta tidak ada aturan mengenai penyelesaian perselisihan antara Peserta Pemagangan dengan Penyelenggara Pemagangan. Oleh karena itu, jika terdapat permasalahan mengenai tidak terpenuhinya hak peserta pemagangan, hal ini dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap UU Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.³⁶

Bidang pengawasan bertugas mengawasi dan memastikan perusahaan mematuhi aturan-aturan yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Jika ditemukan pelanggaran maka bentuk penegakan hukum yang dilakukan bidang pengawasan adalah dengan mengeluarkan Nota Pemeriksaan pertama, yaitu surat peringatan kepada perusahaan dan diberi waktu 30 hari untuk memperbaiki. Namun, apabila setelah Nota Pemeriksaan pertama diberikan, perusahaan tetap tidak melakukan perbaikan maka bidang pengawasan akan memberikan Nota Pemeriksaan kedua kepada perusahaan yang batas waktunya lebih singkat daripada yang ada di Nota Pemeriksaan pertama yaitu selama 14 hari.³⁷

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY seharusnya menjalankan fungsi pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan pemagangan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020. Namun, dalam praktiknya peran tersebut belum dijalankan secara optimal. Hal ini dapat terlihat berdasarkan data bahwa masih banyak ditemukan pelanggaran mengenai perjanjian pemagangan dan pembayaran uang saku. Pelanggaran tersebut terjadi selain karena ketidakpatuhan dari penyelenggara pemagangan, juga karena adanya kelalaian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY dalam menjalankan kewenangannya untuk melakukan pengawasan dan pembinaan. Selain itu, oleh karena Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 juga belum mengatur mengenai sanksi hukum bagi perusahaan yang mengabaikan dua kali peringatan tertulis tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY tidak memiliki

³⁴ Wawancara dengan Bapak Angga Suanggana, *Loc. Cit.*

³⁵ Wawancara dengan Bapak Amin Subargus, *Loc. Cit.*

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid.*

dasar hukum yang kuat untuk memberikan sanksi lainnya. Hal ini menunjukkan kelemahan dalam regulasi pemagangan yaitu adanya kekosongan hukum mengenai ancaman sanksi pada perusahaan jika perusahaan tersebut melakukan pelanggaran atas kewajibannya.³⁸

Pada praktiknya, jika terjadi kasus antara peserta pemagangan dengan penyelenggara pemagangan maka masalah tersebut tidak dapat diselesaikan melalui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Isu tersebut di luar lingkup Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini dikarenakan menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial mengacu pada perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh³⁹ sehingga pihak yang terlibat adalah pengusaha dengan pekerja/buruh. Sedangkan dalam pemagangan, pihak yang terkait memang dengan pengusaha namun pihak kedua tersebut bukan pekerja melainkan peserta pemagangan. Oleh karena itu, permasalahan ini tidak dapat diselesaikan melalui prosedur yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁴⁰

Penutup

Kesimpulan

1. Uang saku dan upah keduanya merupakan hak namun terdapat perbedaan dalam definisi, fungsi, dan regulasi. Upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan adalah hak pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang dibayarkan menurut perjanjian kerja, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan sedangkan uang saku belum ada definisi tegas dalam peraturan perundang-undangan. Menurut narasumber, uang saku yaitu kebaikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi kepada peserta pemagangan yang dibayarkan menurut Perjanjian Pemagangan. Upah diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 *jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan sedangkan uang saku diatur dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2020.
2. Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tidak mengatur mengenai sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan uang saku. Penegakan hukum bagi peserta magang mahasiswa yaitu diselesaikan berdasarkan kesepakatan antara perguruan tinggi dan mitra penyelenggara magang mahasiswa. Sementara itu, penegakan hukum bagi peserta pemagangan yang telah lulus S1 yaitu Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY memberikan Nota Pemeriksaan pertama dengan jangka waktu 30 hari dan Nota Pemeriksaan kedua dengan jangka waktu 14 hari.

Saran

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Mukmin Zakie dan Ayunita Nur Rohanawati, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia*, Ctk. Pertama, Penerbit UII, Yogyakarta, 2022, hlm. 14.

⁴⁰ *Ibid.*

1. Sebaiknya pemerintah menetapkan definisi yang tegas tentang uang saku dan menentukan besaran uang saku bagi peserta pemagangan di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Pendidikan yang dihitung secara terstruktur berdasarkan komponen uang transportasi, uang makan, dan uang insentif, serta diberikan secara kumulatif. Hal ini bertujuan untuk memberi kepastian hukum dan mencegah celah bagi penyelenggara pemagangan dalam menghindari kewajiban pemberian uang saku.
2. Revisi terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Pendidikan agar mengatur sanksi tegas bagi penyelenggara pemagangan yang tidak memenuhi kewajiban pemberian uang saku. Sanksi tersebut dapat berupa pembayaran ganti rugi kepada peserta pemagangan. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY perlu memperketat pengawasan dan memperkuat perannya untuk menegakkan sanksi kepada perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan.

Daftar Pustaka

- Anindya Dessi Wulansari, *Survei: Beban Kerja Mahasiswa Magang Setara Pekerja Penuh Waktu, Tapi Mayoritas Tak Diupah*, terdapat dalam <https://theconversation.com/survei-beban-kerja-mahasiswa-magang-setara-pekerja-penuh-waktu-tapi-mayoritas-tak-diupah-206998>
- Ann Putri, *Magang Tak Benar-Benar Merdeka: Dijerat Overwork, Depresi, Pelecehan, hingga Serangan Buzzer*, terdapat dalam <https://projectmultatuli.org/magang-tak-benar-benar-merdeka-dijerat-overwork-depresi-pelecehan-hingga-serangan-buzzer/>
- Anonim, *Bridging the Gap: Understanding Job Mismatch in Today's Workforce*, Populix & KitaLulus, 2024.
- Febi Cindy Milenia, et al., "Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, Vol. 6, No. 1, Juni, 2022.
- Iftaatul Rizkiyah Maghfiroh dan Ahmad Suryono, "Analisis Yuridis Pemberian Upah Pemagangan Mahasiswa Ditinjau Dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri", *SS&H: Studies in Social Sciences and Humanities*, Vol. 1, Issue. 1, Juni, 2024.
- Kristian Dinho Katihokang, et al., "Penyelewengan Hak Peserta Magang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri", *Lex Privatum*, Vol. 13, No. 4, Juli, 2024.
- Mukmin Zakie dan Ayunita Nur Rohanawati, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia*, Penerbit UII, Yogyakarta, 2022.
- Nicolas A. Pologeorgis, *Unpaid Internships and the Impact on the Labor Market*, terdapat dalam <https://www.investopedia.com/articles/economics/12/impact-of-unpaid-internships.asp>
- Nopitaria Windika, et al., "Peran Internship Participant dalam Meningkatkan Perencanaan dan Pengembangan Karir Mahasiswa", *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 3, No. 3, Juli, 2022.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No. 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa.
- Rosalina Sandra, et al., "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Praktik Magang Tanpa Upah", *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, Vol. 4, No. 2, Juni, 2024.
- Silvia Cahyadi, et al., "Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia", *Jurnal Hukum Sehasen*, Vol. 9, No. 2, Oktober, 2023.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Wawancara dengan Bapak Amin Subargus selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tertanggal 16 Januari 2025.

Wawancara dengan Bapak Angga Suanggana selaku Staf Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tertanggal 16 Januari 2025.

Zulfiyandi, *et al*, *Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 1 Tahun 2024*, Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, 2024.