

Perlindungan Hukum Mahasiswa Magang Terhadap Praktik *Unpaid Internship* Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Legal Protection for Student Interns Against Unpaid Internship Practices from the Perspective of Indonesian Labor Law

Irene Mariboto Sitanggang

Jurusan Hukum, Universitas Tarumangara

Email: irene.205230313@stu.untar.ac.id

Abstract: Program magang bertujuan memberikan pengalaman kerja kepada mahasiswa, namun praktik unpaid internship masih sering terjadi dan berpotensi merugikan peserta. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan menelaah peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” dan “Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020”. Hasilnya menunjukkan bahwa peserta magang secara hukum berhak atas uang saku, jaminan sosial, dan perlindungan kerja, tetapi dalam praktiknya sering diperlakukan seperti pekerja tanpa memperoleh hak yang layak. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan dan pelaksanaan, sehingga diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif.

Abstract: *Internship programs aim to provide students with work experience; however, the practice of unpaid internships remains widespread and has the potential to harm participants. This study employs a normative legal approach by examining labor regulations in Indonesia, specifically “Law No. 13 of 2003 and Minister of Manpower Regulation No. 6 of 2020”. The results indicate that interns are legally entitled to a stipend, social security, and labor protections; however, in practice, they are often treated like workers without receiving the rights they deserve. This highlights a gap between regulations and implementation, necessitating more effective oversight and enforcement of the law..*



<https://doi.org/10.5281/zenodo.19682703>

Article History

Received: 31 March 2026

Revised: 14 April 2026

Published: 17 April 2026

Keywords:

Internship, Unpaid Internship, Legal Protection, Labor, Student Interns

Keywords :

Pemagangan, Unpaid Internship, Perlindungan hukum, Ketenagakerjaan, Mahasiswa magang.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).

PENDAHULUAN

Program magang atau *internship* menjadi salah satu elemen kunci dalam pelatihan vokasi yang menyatu dengan pendidikan formal di berbagai sekolah atau universitas. Lewat program ini, para peserta bisa langsung merasakan pengalaman nyata dalam bekerja nantinya. Dalam “Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menggantikan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja” khususnya “Pasal 3 huruf (b)” setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang adil, layak, serta perlakuan setara dalam hubungan kerja.¹

Pemagangan ini menjadi salah satu komponen utama dalam sistem pelatihan kerja yang disusun secara terintegrasi. Program tersebut mengkombinasikan pendidikan formal di lembaga pelatihan yang memberikan pengalaman praktik langsung di lingkungan kerja, dengan bimbingan serta pengawasan ketat dari instruktur berpengalaman, pekerja, atau buruh berpengalaman khususnya dalam proses produksi barang maupun penyediaan jasa, hal ini diatur pada “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 11”, pemagangan bertujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Meskipun demikian, dibalik tujuan ideal tersebut dalam kenyataannya masih ditemukan berbagai permasalahan di lapangan, salah satunya adalah praktik pemagangan tanpa upah atau uang saku (*unpaid internship*) kepada mahasiswa magang.²

¹ Cahaya Grace Roulina, Andriyanto Adhi Nugroho, “Implikasi Kebijakan Pemberian Uang Saku dengan Ketidakpastian Jam Kerja Magang berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan”, Jurnal *USM Law Review* Vol. 7 No. 3 Tahun 2024, hal 2.

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Untuk menghargai keberhasilan menyelesaikan program magang, peserta akan diberikan sertifikat resmi yang dibuat oleh setiap perusahaan. Sertifikat ini jadi bukti pengakuan atas kemampuan dan keterampilan yang sudah mereka raih. Dokumen itu pun berfungsi sebagai indikator formal yang diakui oleh perusahaan atau lembaga terkait untuk menilai kompetensi peserta. Tak hanya itu, berdasarkan aturan yang ada, perusahaan dilarang meminta biaya tambahan dari peserta magang. Program ini diselenggarakan untuk investasi terhadap pengembangan SDM, sehingga dapat menguntungkan baik peserta maupun perusahaan itu sendiri.³

“Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” merupakan definisi tenaga kerja meliputi setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, guna memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat secara luas. Hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan pemberi kerja didasari oleh perjanjian kerja. Perjanjian ini adalah kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang mengatur syarat kerja, hak, serta kewajiban kedua pihak. Ia bisa dibuat secara lisan atau tertulis, untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sering kali, perusahaan merekrut pekerja melalui mekanisme ini dalam magang atau *internship* demi mendapatkan tenaga kerja dengan biaya upah lebih rendah.⁴

Contoh kasus nyata yakni salah satu peserta magang di Campuspedia yang hanya menerima upah Rp100.000 per bulan, bahkan dikenakan denda Rp500.000 saat mengundurkan diri, merupakan persoalan serius. Pernyataan ini telah dibenarkan oleh tim pengawasan ketenagakerjaan (Binwasnaker dan K3). Sebagaimana ditegaskan oleh Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah, program pemagangan seharusnya menjadi sarana penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tuntutan pasar kerja, bukan menjadi celah eksploitasi tenaga kerja.⁵

Meskipun secara normatif regulasi hukum tampak cukup jelas, kenyataan di lapangan menunjukkan masih sering terjadi pelanggaran, seperti penyalahgunaan status magang untuk menghindari kewajiban pemberian uang saku dan jaminan sosial. Sejumlah perusahaan bahkan memperlakukan peserta magang layaknya pekerja penuh waktu, namun hanya memberikan kompensasi yang sangat minim atau tidak sama sekali. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan serius mengenai efektivitas regulasi dalam melindungi hak-hak peserta magang.

Praktik magang tanpa pemberian uang saku dapat menimbulkan dampak negatif yang cukup signifikan terhadap kesejahteraan peserta. Ketimpangan dalam pemberian kompensasi ini berpotensi memperlebar kesenjangan sosial-ekonomi, khususnya di kalangan pemuda yang berasal dari latar belakang ekonomi yang berbeda. Peserta magang yang tidak memperoleh uang saku yang memadai sering kali harus menanggung sendiri berbagai kebutuhan hidup selama menjalani masa magang, seperti biaya transportasi, konsumsi, hingga kebutuhan penunjang lainnya. Kondisi ini dapat menimbulkan beban finansial tambahan yang tidak ringan, terutama bagi mereka yang tidak memiliki dukungan ekonomi yang cukup.

Selain itu, ketiadaan kompensasi yang layak juga dapat berdampak pada motivasi, fokus, dan kinerja peserta magang. Ketika peserta harus memikirkan cara memenuhi kebutuhan sehari-hari, konsentrasi mereka dalam menjalankan tugas dan menyerap pengalaman kerja menjadi terganggu. Hal ini pada akhirnya dapat menurunkan kualitas performa serta menghambat proses pembelajaran yang seharusnya menjadi tujuan utama dari program magang. Lebih jauh lagi, kondisi tersebut dapat mengurangi kesempatan peserta untuk memperoleh pengalaman profesional yang setara dengan pekerja

³ Ibid

⁴ Mohamad Haikal Rahmadia, “Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Jam Kerja Mahasiswa Magang”, *Media Hukum Indonesia (MHI)* Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane, Vol.2 No.2 Tahun 2024, hal 2.

⁵ Biro Humas Kemnaker, “Viral Gaji Anak Magang 100, Denda 500 Ribu, Kemnaker Sidak Campuspedia”, <https://share.google/YioVFIIHqbynFrllq>, diakses 17 April 2026.

tetap, baik dari segi beban kerja maupun penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Akibatnya, kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja setelah masa magang berakhir menjadi kurang optimal.

Di sisi lain, tingginya minat terhadap program magang tanpa bayaran umumnya dilatarbelakangi oleh keinginan kuat peserta untuk memperoleh pengalaman praktis, memperluas jaringan profesional, serta meningkatkan kompetensi di bidang tertentu. Namun, fenomena ini juga dimanfaatkan oleh sebagian perusahaan sebagai strategi untuk menekan biaya operasional, dengan tidak memberikan uang saku minimum kepada peserta magang. Dalam praktiknya, tidak jarang peserta magang diberikan tanggung jawab yang cukup besar, bahkan setara dengan pekerja penuh waktu, tanpa diimbangi dengan kompensasi yang layak.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan hubungan antara peserta magang dan perusahaan. Apabila dibiarkan, hal ini berpotensi menggeser program magang yang semula bertujuan sebagai sarana pembelajaran dan pengembangan keterampilan kini cenderung berubah menjadi praktik eksploitatif. Oleh itu, berbagai pihak termasuk pemerintah dan institusi terkait perlu memberikan perhatian lebih agar program ini tetap berjalan sesuai prinsip keadilan, perlindungan hak peserta, serta manfaat yang adil kepada peserta magang dan perusahaan.

Rumusan Masalah

Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Mahasiswa Magang Terhadap Praktik *Unpaid Internship* Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Dalam upaya membedah permasalahan yang diangkat, penelitian ini menggunakan metodologi penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kebutuhan peneliti untuk menitikberatkan kajian pada substansi norma-norma hukum yang tertulis dan berlaku secara positif di Indonesia. Secara teoretis, pendekatan yuridis normatif memungkinkan peneliti untuk melakukan penelaahan mendalam terhadap berbagai instrumen hukum atau peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan erat dengan obyek penelitian ini. Fokus utama dari analisis dalam studi ini diarahkan pada pemeriksaan dua regulasi fundamental, yaitu “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” sebagai payung hukum utama, serta “Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2020” yang secara spesifik mengatur mengenai mekanisme penyelenggaraan program pemagangan di dalam negeri. Peneliti memandang kedua regulasi tersebut sebagai sumber rujukan primer dalam mengidentifikasi hak, kewajiban, dan standar operasional pemagangan.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui metode studi kepustakaan (*library research*), yang melibatkan serangkaian aktivitas mulai dari pencarian, klasifikasi, hingga sistematisasi bahan-bahan hukum yang relevan. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder, yaitu berupa teks-teks peraturan perundang-undangan yang otoritatif dan berupa artikel dari jurnal-jurnal hukum bereputasi, literatur ilmiah para pakar hukum, serta dokumen-dokumen tertulis lainnya yang memberikan interpretasi atau penjelasan terhadap isu hukum yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktik magang (*internship*) pada dasarnya merupakan bagian dari proses pembelajaran yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja kepada mahasiswa. Namun, dalam praktiknya di Indonesia masih sering ditemukan fenomena *unpaid internship* atau magang tanpa pemberian uang saku/imbalan, yang menimbulkan persoalan hukum terkait perlindungan tenaga kerja, khususnya mahasiswa sebagai peserta magang. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengaturan mengenai pemagangan telah diatur secara eksplisit dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan” serta peraturan turunannya, yaitu “Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri”. Kedua regulasi tersebut menjadi dasar utama dalam menilai legalitas dan perlindungan terhadap praktik magang, termasuk isu *unpaid internship*.

1. Kedudukan Mahasiswa Magang dalam Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan “Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan bekerja langsung di bawah bimbingan di perusahaan. Dengan demikian, peserta magang tidak secara langsung dikualifikasikan sebagai pekerja/buruh, melainkan sebagai peserta pelatihan. Namun demikian, hubungan hukum antara peserta magang dan perusahaan tetap memiliki konsekuensi hukum tertentu.⁶

Pernyataan ini diperjelas dalam “Pasal 22 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri” yang menetapkan bahwa pemagangan wajib dilakukan berdasarkan perjanjian tertulis. Perjanjian ini berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum utama bagi peserta magang, karena di dalamnya diatur hak serta kewajiban kedua belah pihak secara jelas, termasuk mengenai uang saku, jaminan sosial, dan fasilitas lainnya.⁷

2. Kewajiban Pemberian Uang Saku dalam Pemagangan

Salah satu isu utama dalam praktik *unpaid internship* adalah peserta magang yang tidak mendapat uang saku di perusahaan tempat peserta melakukan magang. Pada kenyataannya dalam “Pasal 23 ayat (2) huruf d Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri” secara tegas menyebutkan bahwa peserta pemagangan berhak untuk mendapatkan uang saku. Berdasarkan ketentuan ini menunjukkan bahwa secara normatif, praktik magang tanpa kompensasi bertentangan dengan hukum positif Indonesia.

Uang saku dalam konteks ini bukan sekadar insentif, melainkan bagian dari perlindungan kesejahteraan peserta magang agar mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar selama menjalani program magang. Dengan demikian, praktik *unpaid internship* pada dasarnya tidak sejalan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja, khususnya jika magang tersebut memenuhi unsur-unsur pemagangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

3. Perlindungan Hukum terhadap Mahasiswa Magang

Perlindungan hukum bagi mahasiswa magang dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia mencakup beberapa aspek, yaitu:

a. Perlindungan Preventif

Perlindungan ini diberikan melalui kewajiban adanya perjanjian pemagangan. Perjanjian tersebut harus memuat hak peserta, termasuk uang saku, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Jika perjanjian tidak dibuat, maka berdasarkan “Pasal 22 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri”, status pemagangan dapat dianggap sebagai hubungan kerja.⁸

b. Perlindungan represif

Jika terjadi pelanggaran, seperti tidak diberikan uang saku, peserta magang dapat mengajukan pengaduan kepada instansi ketenagakerjaan. Dalam kondisi tertentu, hubungan tersebut bahkan dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja biasa, sehingga perusahaan wajib memenuhi seluruh hak pekerja, termasuk upah minimum.

c. Perlindungan kesejahteraan

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 11

⁷ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, Pasal 22 ayat (1)

⁸ Ibid, Pasal 22 ayat (2)

Perusahaan berkewajiban menyediakan jaminan sosial bagi peserta magang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ini mencerminkan pengakuan negara atas risiko kerja yang perlu dilindungi, walaupun status mereka sebagai peserta pelatihan.

4. Analisis terhadap Praktik *Unpaid Internship*

Fenomena *unpaid internship* di Indonesia dapat terlihat kesenjangan nyata dalam norma hukum dan praktik lapangan. Meskipun kerangka hukum pemagangan telah diatur dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” dan “Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri”, banyak perusahaan yang masih mengeksploitasi program ini untuk mendapatkan tenaga kerja murah.

Dalam konteks pemagangan sebagai salah satu bentuk pelatihan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Obon Tabroni selaku Deputy Presiden FSPMI dan Wakil Presiden KSPI pernah menyampaikan kritik tajam. Beliau menilai bahwa pelaksanaan program pemagangan saat ini justru cenderung lebih merugikan pekerja ketimbang sistem *outsourcing*. Menurut pandangannya, praktik ini telah menyimpang dari esensi awalnya sebagai sarana pengembangan keterampilan. Pekerja *outsourcing* masih dilindungi dengan hak atas upah minimum, jaminan sosial, serta berbagai perlindungan ketenagakerjaan lainnya. Sebaliknya, banyak peserta magang terpaksa menjalani tugas seolah karyawan tetap penuh waktu, namun tanpa imbalan yang memadai seringkali hanya uang saku simbolis saja.⁹

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa praktik pemagangan di Indonesia masih menghadapi potensi penyimpangan dari tujuan utamanya sebagai sarana pembelajaran. Pemagangan yang seharusnya mendukung kebutuhan akademik dan pengembangan keterampilan dalam praktiknya sering kali menunjukkan ketidakseimbangan relasi antara peserta dan penyelenggara, bahkan berpotensi mengarah pada eksploitasi, seperti tidak adanya kompensasi atau pembebanan biaya kepada peserta.¹⁰

Secara umum, terdapat dua bentuk pemagangan. Pertama, pemagangan yang sesuai dengan ketentuan hukum, yaitu dilaksanakan berdasarkan perjanjian, memiliki kurikulum pelatihan, serta adanya pembimbingan, sehingga hak peserta seperti uang saku dan perlindungan kerja tetap terpenuhi. Kedua, pemagangan yang menyerupai hubungan kerja, di mana peserta diperlakukan layaknya pekerja tanpa pembinaan yang memadai. Dalam kondisi ini, apabila unsur hubungan kerja terpenuhi, maka perusahaan wajib memberikan upah sesuai ketentuan.

Dengan demikian, praktik *unpaid internship* tidak dapat dibenarkan apabila mengabaikan ketentuan hukum dan hak peserta magang. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa pemagangan benar-benar dilaksanakan sebagai proses pembelajaran, bukan sebagai bentuk hubungan kerja terselubung yang merugikan peserta.

SIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya telah memberikan perlindungan yang cukup jelas bagi mahasiswa magang, termasuk terkait hak atas uang saku dan perlindungan kerja. Namun, implementasinya masih menghadapi kendala, terutama karena lemahnya pengawasan dan rendahnya kesadaran hukum, baik dari pihak perusahaan maupun mahasiswa. Akibatnya, praktik *unpaid internship* sering kali dianggap wajar meskipun bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

⁹ *Outsourcing* merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (subkon), di mana penyerahan sebagian pekerjaan tersebut dilakukan melalui dua mekanisme, yaitu melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh.

¹⁰ 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, Tahun 2022, hal 138.

Sejak tahun 2026, mahasiswa yang menjalani program magang di kementerian maupun instansi pemerintah direncanakan akan memperoleh uang harian sebesar Rp57.000. Kebijakan ini disampaikan oleh Menteri Keuangan, Sri Mulyani, pada 14 Mei 2025, dan telah dituangkan dalam “Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 32 Tahun 2025 tentang Standar Biaya Masukan (SBM)”. Meskipun demikian, pemberian uang harian tersebut tidak bersifat menyeluruh bagi seluruh peserta magang. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang diberikan sangat bergantung pada kemampuan serta ketersediaan anggaran dari masing-masing instansi atau lembaga terkait.¹¹

Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan langkah strategis berupa peningkatan pengawasan oleh instansi ketenagakerjaan, sosialisasi hak-hak peserta magang kepada mahasiswa, serta penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran. Selain itu, perguruan tinggi juga perlu berperan aktif dalam memastikan program magang berjalan sesuai regulasi, tidak hanya sebagai pengirim mahasiswa tetapi juga sebagai pengawas. Dengan sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan perguruan tinggi, praktik *unpaid internship* yang merugikan diharapkan dapat diminimalisir sehingga pemagangan benar-benar menjadi sarana pembelajaran yang adil dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Selama proses penyusunannya, berbagai dukungan, doa, dan arahan kami terima dari banyak pihak. Khususnya, terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada kedua orang tua serta keluarga tercinta yang tak pernah lelah memberikan doa, semangat, dan motivasi. Selanjutnya, penghargaan bagi seluruh dosen dan civitas akademika yang telah membagikan ilmu, petunjuk, serta pengalaman berharga selama masa kuliah. Tak terlupakan pula teman-teman seperjuangan yang selalu menyemangati, menemani, mendukung, dan membimbing hingga penyusunan karya ini selesai.

Penulis menyadari bahwa karya ini belum sempurna dan masih menyimpan berbagai kekurangan. Kritik serta saran dari para pembaca sangat dihargai sebagai masukan berharga untuk evaluasi dan pengembangan lebih lanjut. Besar harapan penulis karya ini bisa memberikan manfaat baik bagi diri sendiri maupun para pembacanya.

REFERENSI

- Biro Humas Kemnaker, "Viral Gaji Anak Magang 100, Denda 500 Ribu, Kemnaker Sidak Campuspedia", <https://share.google/YiovFllHqbynFrllq>, diakses 17 April 2026.
- CNN Indonesia, "Magang di Kantor Pemerintah Dibayar Rp57 Ribu Hari Mulai 2026", <https://share.google/HBtN3xmgZ3mhEUezs>, diakses 17 April 2026.
- Cahaya Grace Roulina, Andriyanto Adhi Nugroho, (2024). Implikasi Kebijakan Pemberian Uang Saku dengan Ketidakpastian Jam Kerja Magang berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal USM Law Review*, 7(3), hal 2.
- Febi Cindy Milenia, et. al. (2022). Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik *Unpaid Internship* Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia, *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), hal 138.
- Mohamad Haikal Rahmadia, (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Jam Kerja Mahasiswa Magang, *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane*, 2(2), hal 2.

¹¹ CNN Indonesia, "Magang di Kantor Pemerintah Dibayar Rp57 Ribu Hari Mulai 2026", <https://share.google/HBtN3xmgZ3mhEUezs>, diakses 17 April 2026.



Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, Pasal 22 ayat (1).
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 11.