

Perlindungan Peserta Magang terhadap Uang Saku: Analisis Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan dan Teori Keadilan John Rawls

Khansa Nuzulul Uswah Sasvitri ^{a,1,*}, Ahmad Nailul Author ^{b,2}

^a Universitas Negeri Surabaya, Gedung F2 - Jl. Ketintang, Ketintang, Kec. Gayungan, Surabaya, 60231, Indonesia

^b Universitas Negeri Surabaya, Gedung F2 - Jl. Ketintang, Ketintang, Kec. Gayungan, Surabaya, 60231, Indonesia

¹ khansa.23392@unesa.ac.id; ² ahmadauthor@unesa.ac.id

* Korespondensi Penulis

ARTICLE INFO

Article history

Received: 28 Oktober 2025

Revised: 12 November 2025

Accepted: 21 November 2025

Keywords

Internship

Allowance

Labor Regulations

John Rawls

Labor Law

ABSTRACT

This research focuses on the issue of providing allowances to internship students, analyzed through the framework of labor law regulations and John Rawls theory of justice. Undergraduate student internships are crucial for national growth because they can foster creativity and human resource potential. To improve competence and competitiveness, internship programs serve as a strategic link between institutions, students, and education. However, internship practices in Indonesia were often abused through unpaid internships or by providing very low allowances, which led to unfair treatment of interns. The Indonesian legal framework regulates internships through Law Number 13 of 2003 and examines Law Number 20 of 2003 concerning the National Education System (Sisdiknas), which serves as the main reference in Permendikbudristek Number 63 of 2024 concerning the Implementation of Student Internships. This study uses a normative juridical approach with a qualitative analysis of relevant regulations, in which Rawl's theory of justice serves as a normative evaluative tool in assessing the implementation of the regulations. The results show that although the legal framework is relatively clear, its implementation does not fully reflect Rawls's principles of equal opportunity and the difference principle. Unpaid internships exacerbate inequality and place a disproportionate burden on economically vulnerable groups.

Penelitian ini memfokuskan pembahasan pada pemberian uang saku kepada mahasiswa berdasarkan aturan ketenagakerjaan dan teori keadilan John Rawls. Mahasiswa magang sangat penting bagi pertumbuhan negara untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing, program magang memiliki fungsi sebagai penghubung strategis antara institusi, mahasiswa, dan pendidikan. Namun, praktik magang di Indonesia sering disalahgunakan dengan tidak dibayarnya atau dengan memberikan uang saku yang sangat rendah yang menyebabkan perlakuan tidak adil terhadap peserta magang. Kerangka hukum Indonesia telah mengatur magang melalui UU Nomor 13 Tahun 2003 serta mengkaji Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yang menjadi rujukan utama dalam Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan analisis kualitatif di mana teori Rawls berfungsi sebagai alat evaluasi normatif dalam implementasi regulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum relatif jelas, implementasinya belum sepenuhnya mencerminkan prinsip-prinsip Rawls tentang kesempatan yang sama dan prinsip perbedaan. Magang

yang tidak dibayar memperburuk ketimpangan dan memberikan beban yang tidak proporsional pada kelompok rentan secara ekonomi.

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



1. Pendahuluan

Mahasiswa merupakan aset penting dalam pembangunan nasional karena kualitas sumber daya manusia akan menentukan kemajuan sosial, ekonomi, dan politik suatu bangsa. Untuk meningkatkan kompetensi dan pengalaman kerja, pemerintah mendorong program pemagangan sebagai jembatan antara pendidikan formal dan dunia industri. Magang dipandang sebagai sarana strategis dalam memperkaya keterampilan, membentuk etos kerja, dan menyiapkan generasi muda menghadapi tantangan global (Rosalina Sandra, Putriana Budhi Pinasty, Muhammad Ainun Na'im & Ananta, 2024, p. 2). Namun dalam praktiknya, magang tidak jarang dimanfaatkan sebagai celah untuk mengeksploitasi tenaga kerja melalui praktik *unpaid internship* ataupun pemberian uang saku yang sangat rendah. Kondisi ini memunculkan persoalan serius karena selain melemahkan tujuan pemagangan itu sendiri, hal ini juga menimbulkan ketidakadilan bagi peserta yang pada kenyataannya tidak mendapatkan uang saku sesuai regulasi peraturan perundang-undangan (Hasanah et al., 2024, p. 305). Beberapa kasus bahkan menemukan bahwa ketidaksesuaian dalam pemenuhan uang saku, fasilitas, hingga beban kerja sering kali menyalahi perjanjian pemagangan yang seharusnya melindungi hak peserta.

Program magang tersedia di banyak macam perusahaan dan organisasi, baik publik maupun swasta menyediakan program magang. Sektor-sektor yang umumnya menyediakan kesempatan magang seperti pemerintahan, media, manufaktur, keuangan, teknologi, dan pendidikan. Peserta magang biasanya menerima sertifikat atau surat rekomendasi setelah menyelesaikan magang yang dapat digunakan sebagai bukti pengalaman kerja sebelumnya di masa mendatang. Selain itu, jika peserta magang menunjukkan kinerja dan keterampilan yang memadai selama magang, hal tersebut dapat mengarah pada pekerjaan tetap di organisasi atau instansi tersebut (Cahyadi, Lie, & Syailendra, 2023, p. 325). Magang tidak jarang menghadapi kesulitan, terutama jika menyangkut kurangnya atau sedikitnya jumlah peserta dalam mengatasi masalah tersebut. Magang sering menjadi cara yang baik bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja nyata yang akan membantu mereka di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja. Selain itu, magang memungkinkan individu untuk memperdalam pemahaman mereka tentang sektor atau topik yang diminati dan memperluas jaringan profesional mereka.

Peserta magang memiliki hak hukum yang kuat di tempat kerja karena adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) Nomor 63 Tahun 2024 tentang Magang Mahasiswa. Hal ini bertujuan untuk menghentikan praktik-praktik diskriminatif termasuk pemecatan yang tidak adil, uang saku rendah, atau pengabaian hak-hak karyawan. Selain itu, tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah untuk menjaga keseimbangan hak dan tanggung jawab antara pemberi kerja dan peserta magang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur dimana terkait pemagangan sebagai bagian dari pelatihan kerja di bawah bimbingan instruktur untuk menguasai keterampilan tertentu. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 21–27 mengatur kewajiban perjanjian pemagangan, batasan hak dan kewajiban, serta perlindungan terhadap peserta magang (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, n.d., pp. 12–13). Aturan tersebut diperjelas melalui Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 yang mengatur magang mahasiswa sebagai bagian dari kurikulum perguruan tinggi, menekankan perlindungan, akuntabilitas, dan transparansi agar mahasiswa tidak diperlakukan sebagai buruh murah (Peraturan Kemendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024, n.d.). Pendidikan nasional menekankan pengembangan keterampilan praktis

yang dapat diterapkan di dunia kerja di samping pertumbuhan akademik. Hal ini sejalan dengan tujuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yang menegaskan bahwa pendidikan harus digunakan untuk membantu peserta didik menjadi orang yang dapat diandalkan, kompeten, dan mandiri (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, n.d.). Program magang adalah salah satu bentuk penerapan pembelajaran di pendidikan tinggi yang menghubungkan teori dengan pengalaman praktis di dunia nyata. Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa dibuat oleh pemerintah untuk merealisasikan hal tersebut. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional secara khusus disebutkan sebagai landasan hukum dalam bagian "Mengingat" Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa karena mengatur asas-asas penyelenggaraan pendidikan yang berkaitan erat dengan tuntutan masyarakat dan dunia industri.

Walaupun regulasi hukum terlihat relatif jelas, praktik di lapangan menunjukkan pelanggaran yang cukup sering, seperti penyalahgunaan status magang untuk menghindari kewajiban pembayaran uang saku dan jaminan sosial. Beberapa perusahaan mempekerjakan mahasiswa magang dengan beban kerja seperti pekerja penuh waktu, namun hanya memberikan uang saku minimal atau bahkan tidak sama sekali (Milenia, Karsona, & Singadimedja, 2022, p. 137). Hal ini menimbulkan pertanyaan serius mengenai sejauh mana regulasi telah efektif melindungi hak peserta magang. Praktik magang tanpa uang saku bisa menimbulkan konsekuensi negatif bagi kesejahteraan peserta. Ketidaksetaraan dalam pembayaran uang saku kepada peserta magang mungkin berkontribusi pada peningkatan disparitas sosial-ekonomi di kalangan pemuda. Ketiadaan uang saku yang adil membuat peserta magang sering kali harus membiayai kehidupan sehari-hari sendiri selama magang, yang pada gilirannya dapat memengaruhi efisiensi dan kualitas performa mereka. Hal ini bisa menghambat peserta magang dari meraih pengalaman profesional yang setara dengan pekerja permanen yang akhirnya mempengaruhi kemampuan mereka dalam menghadapi pasar tenaga kerja (Safitri, Putri, & Ramadhan, 2024, p. 640). Ketertarikan tinggi pada program magang tanpa bayaran didorong oleh ambisi kuat peserta magang untuk meraih pengalaman praktis di bidang profesi, serta oleh taktik bisnis perusahaan untuk memangkas biaya tanpa memberikan uang saku minimum kepada peserta magang. Namun, situasi ini kerap dieksploitasi oleh entitas bisnis untuk memperoleh pekerja tanpa uang saku yang pantas yang akhirnya mengubah tujuan utama magang sebagai latihan keterampilan menjadi praktik eksploitasi peserta magang.

Sebuah artikel berjudul "Kisah Magang Mahasiswi di Media: Eksploitasi, Tak Ada Uang Saku" yang tersedia di situs web LPM Opini menyajikan kasus yang terjadi sebenarnya. Kisah Rani, seorang mahasiswa semester lima di sebuah universitas negeri, menggambarkan aspek negatif dari prosedur magang yang tidak menentu. Sejak awal kuliah, Rani sangat antusias dengan kesempatan magang di sebuah stasiun televisi swasta yang diperolehnya melalui kerja sama program studi. Meskipun ia tidak diizinkan tampil di depan kamera seperti pekerja lepas yang seringkali dibayar, ia ditugaskan sebagai reporter magang dan mengikuti seluruh proses peliputan, mulai dari riset, wawancara, hingga transkrip (Luthfi, 2021).

Pada dasarnya, setelah sekitar tiga bulan, Rani tidak menerima uang saku, uang transport, ataupun uang makan, dan ia bahkan harus membayar Rp408.000 untuk tes PCR dari kantong pribadi ketika ia kembali ke desa halaman. Lebih jauh lagi, sistem kerja di perusahaan tersebut tidak jelas dan eksploitatif. Model kerja dari kantor (WFO) dan kerja dari rumah (WFH) yang digunakan, yang dimana kesepakatan awalnya adalah bekerja dua hari seminggu, tidak berjalan semestinya. Rani sering terlihat bekerja dari kantor untuk melakukan tugas-tugas yang tidak sesuai proporsi peserta magang pada umumnya, seperti bepergian ke tempat yang jauh atau lebih dari 12 jam sehari. Beban kerja berlebihan juga terjadi, misalnya, transkrip juga sering kali dalam sehari oleh satu atasan, sementara atasan lapangan melupakan kehadirannya. Akibatnya, Rani merasa dieksploitasi dan jarang memiliki sumber daya pendidikan yang harus berasal dari pengalaman magang.

Melihat kasus yang dialami Rani, perlunya peraturan perundang-undangan dalam melindungi peserta magang sebagaimana mahasiswa yang harus ditegaskan dalam kasus ini. Pemagangan diatur

oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mendefinisikannya sebagai kegiatan terorganisir dengan kontrak tertulis yang menguraikan hak dan tanggung jawab, termasuk pembayaran uang saku sebagai imbalan. Jika tidak ada kesepakatan, peserta dapat dianggap sebagai karyawan tetap dan magang dianggap tidak sah. Sementara itu, melalui Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa diatur bahwa pengaturan magang yang berkeadilan, termasuk jenis dan jumlah uang saku yang diberikan untuk menjamin akses dan perlindungan yang setara bagi mahasiswa. Namun praktik seperti yang dialami Rani menunjukkan bahwa dunia usaha dan institusi akademik seringkali menerapkan aturan ini secara tidak konsisten. Hal ini menekankan perlunya regulasi untuk penyusunan SOP yang ketat dan persyaratan pemberian uang saku kepada mahasiswa agar magang berfungsi sebagai jaminan keadilan sekaligus sebagai sarana pembelajaran.

Dalam konteks keadilan, teori John Rawls memberikan kerangka penting untuk menilai praktik magang. Rawls menekankan 2 prinsip utama: pertama, kebebasan dasar yang sama bagi semua orang dan kedua, prinsip perbedaan, yakni ketidaksamaan sosial dan ekonomi hanya sah apabila menguntungkan pihak yang paling lemah. Dengan menggunakan *original position* dan *veil of ignorance*, Rawls mengajak bahwa menilai aturan distributif seolah-olah tidak mengetahui posisi sosial kita, sehingga kebijakan harus dirancang adil bagi semua, terutama bagi kelompok yang kurang beruntung (Damanhuri Fattah, 2013, p. 37). Penerapan prinsip ini pada konteks pemagangan menimbulkan pertanyaan yaitu apakah pemberian uang saku yang minim atau praktik magang tanpa uang saku dapat dibenarkan menurut prinsip keadilan? Penelitian dari (Triananda Agista & Ngaisah, 2023, p. 49) menggarisbawahi tentang berkaitan bagaimana urgensi dari perlindungan hukum yang bisa melindungi peserta magang, terutama yang ada kaitannya dengan uang saku. Seperti yang kita tahu bahwa walau sudah ada regulasi yang mengatur hak ini, tetapi realitanya masih perlu dibenahi. Penelitian ini membenahi kekaburan terhadap penetapan besaran uang saku dan teknis dari pembayaran yang tidak terus terang lalu kemudian bisa menjadi celah bagi perusahaan untuk tidak sepenuhnya mematuhi regulasi. Penelitian lainnya dari (Shania, 2025, p. 3) juga menyoroti terkait bagaimana instansi magang bertindak tidak adil, yaitu dialami oleh seorang mahasiswa bernama Kirana dimana ia mendapati tidak tepatnya waktu pembayaran uang saku magang yang seharusnya ia terima sebesar Rp4.000.000,00 per bulan, jadi meskipun magang sudah berjalan selama 5 bulan tetapi Kirana hanya menerima uang saku untuk bulan ke 3 saja. Sebab itu, Kirana memiliki keresahan atas menanggung kebutuhan kuliah dan uang transportasi serta makan selama magang. Tentu kasus seperti ini sangat merugikan peserta magang yang seharusnya mendapatkan perlindungan secara penuh. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya regulasi uang saku minimum agar tetap juga berpihak pada pekerja lemah dan tidak terjadi peristiwa perusahaan/instansi yang lebih menekankan pertumbuhan ekonomi daripada kesejahteraan. Dengan demikian, jika praktik magang masih membiarkan peserta bekerja tanpa uang saku layak, maka jelas hal ini bertentangan dengan prinsip John Rawls yang menekankan perlindungan dan keadilan bagi pihak paling rentan.

John Rawls menekankan pentingnya struktur institusional yang adil, di mana kebijakan redistribusi diperlukan untuk menjaga keseimbangan sosial-ekonomi. Dalam konteks Indonesia, lemahnya birokrasi, ketimpangan sosial, serta praktik diskriminasi membuat penerapan prinsip John Rawls masih jauh dari ideal (Hanifah, Alya, Amalia, & Aditya Bagus Kuncara, 2025, p. 229). Oleh karena itu, evaluasi terhadap praktik pemberian uang saku magang perlu dilakukan untuk memastikan bahwa hak peserta benar-benar mencerminkan prinsip keadilan sosial. Masih minimnya penelitian yang membahas aspek hukum pemagangan, perlindungan hak peserta magang, maupun isu *unpaid internship* di Indonesia teori Rawls sudah sering dijadikan rujukan untuk menilai kebijakan publik, termasuk dalam penetapan uang saku minimum. Namun, masih sedikit penelitian yang secara spesifik mengaitkan perlindungan peserta magang dengan teori keadilan John Rawls. Padahal, keterkaitan keduanya penting untuk memastikan bahwa regulasi dan praktik magang benar-benar mencerminkan keadilan distributif.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dimana pendekatan penelitian hukum yang berfokus pada norma-norma hukum positif dalam peraturan perundang-undangan (Rosidi, Zainuddin, & Arifiana, 2024, pp. 46–48). Metode ini dipakai karena isu utama yang dikaji berkaitan dengan ketentuan hukum mengenai uang saku peserta magang serta apakah telah sesuai dengan teori keadilan John Rawls. Data penelitian bersumber dari bahan hukum sekunder seperti peraturan perundang-undangan, literatur hukum, dan publikasi akademik yang relevan, kemudian dianalisis untuk menemukan asas serta kaidah hukum yang mendasari praktik pemberian uang saku dalam program magang. Dalam penerapannya, penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dengan menelaah regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) Nomor 63 Tahun 2024 tentang Magang Mahasiswa sebagai dasar untuk menelusuri bentuk dan batasan uang saku peserta magang. Selain itu, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) juga digunakan untuk memperkuat analisis mengenai konsep magang dan uang saku (Muhaimin, 2019, pp. 39–42). Berdasarkan Pasal 21-27 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, magang sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja peserta melalui kemitraan pembelajaran dengan perjanjian formal. Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 tentang Magang Mahasiswa menegaskan bahwa pemagangan mahasiswa berbeda secara konseptual dari hubungan kerja karyawan tetap karena tujuan utamanya adalah mentransfer keterampilan, bukan eksploitasi tenaga kerja murah. Namun, praktik di lapangan menunjukkan adanya penyimpangan, di mana posisi magang sering disalahgunakan untuk menghindari kewajiban pemberian uang saku yang adil.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara menelaah dokumen peraturan perundang-undangan, literatur akademik, serta publikasi ilmiah yang relevan. Seluruh bahan hukum yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan cara menguraikan, menafsirkan, dan membandingkan isi ketentuan hukum dengan praktik pemberian Uang Saku atau uang saku magang di Indonesia. Analisis tersebut mengintegrasikan teori keadilan John Rawls sebagai dasar untuk menilai kesesuaian praktik magang dengan prinsip keadilan, terutama dalam perlindungan peserta magang yang berada pada posisi rentan. Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan mampu memberikan jawaban yang komprehensif terhadap rumusan masalah sekaligus menyajikan rekomendasi kebijakan yang konstruktif bagi perlindungan hak peserta magang.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengaturan dan Bentuk Pemberian Uang Saku Peserta Magang di Indonesia

Magang merupakan cara yang tepat bagi mahasiswa untuk mengembangkan bakat dan memperoleh pengalaman profesional. Pengaturan mengenai pemberian uang saku bagi mahasiswa magang di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari kerangka hukum pendidikan nasional. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa mengatur magang di Indonesia. Salah satu dasar normatif yang secara eksplisit disebut dalam bagian “Mengingat” Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa ialah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dimana menempati pendidikan sebagai proses terencana untuk menciptakan suasana belajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Dalam konteks tersebut, magang dipandang sebagai salah satu bentuk pembelajaran kontekstual yang bertujuan membekali mahasiswa dengan pengalaman kerja nyata.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 11, “Magang merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antarlembaga pelatihan dengan bekerja langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di suatu perusahaan, dalam serangkaian keahlian khusus atau keahlian tertentu” (Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003, n.d., p. 3). Pengertian magang mahasiswa dalam Permendikbudristek No. 63 Tahun 2024 yaitu untuk memberi mereka pengalaman dunia nyata di sektor bisnis, industri, dan pekerjaan selama jangka waktu tertentu untuk memenuhi hasil pembelajaran yang dipersyaratkan kurikulum dan/atau mengembangkan kompetensi inti (Peraturan Kemendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024, n.d., p. 2).

Berdasarkan Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa Pasal 1 angka 1, magang di Indonesia yaitu salah satu bentuk pendidikan bagi mahasiswa yang diselenggarakan untuk memberikan pengalaman praktis dan kontekstual di dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja dalam jangka waktu tertentu guna memenuhi capaian pembelajaran lulusan yang dipersyaratkan kurikulum dan/atau meningkatkan kompetensi inti (Peraturan Kemendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024, n.d., p. 2). Dengan demikian, magang bukan sekadar praktik kerja, melainkan merupakan bagian dari proses pendidikan yang berkaitan dengan kurikulum dan pengembangan kompetensi mahasiswa. Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa Pasal 15 ayat (2) secara eksplisit mengatur ketentuan mengenai bentuk uang saku (Peraturan Kemendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024, n.d., p. 8). Berdasarkan ketentuan tersebut, salah satu ketentuan minimum dalam rancangan perjanjian kerja sama antara perguruan tinggi dan mitra penyelenggara magang adalah besaran uang saku. Perjanjian tersebut harus mencakup uang saku, ruang lingkup program, lama dan beban kerja jam magang, teknik pembelajaran dan penilaian, perlindungan peserta, hak dan tanggung jawab masing-masing pihak, pendanaan, prosedur penyelesaian sengketa, dan klausul terkait pemutusan kerja sama. Persyaratan untuk memasukkan besaran uang saku ini menunjukkan upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan minimal kepada peserta magang, khususnya untuk mencegah penyalahgunaan magang sebagai sarana memperoleh tenaga kerja magang yang tidak dibayar.

Dalam Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024 Pasal 30, universitas dan mitra penyelenggara memiliki kewajiban untuk melindungi peserta magang selama program berlangsung. Hak atas fasilitas pendukung, keamanan, keselamatan kerja, dan pembayaran uang saku yang disepakati, semuanya tercakup dalam perlindungan ini (Peraturan Kemendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024, n.d., p. 12). Namun demikian, tidak ada standar nasional untuk besaran uang saku yang ditetapkan dalam peraturan ini. Hal ini menyiratkan bahwa besaran uang saku ditentukan oleh kesepakatan antara universitas dan mitra penyelenggara. Hal ini menunjukkan bahwa berbeda dengan peraturan ketenagakerjaan, peraturan ini lebih menekankan pada perlindungan kelembagaan dan masalah administratif daripada ketentuan uang saku yang spesifik. Secara hukum, klausul uang saku dalam kontrak magang berfungsi sebagai semacam perlindungan preventif untuk menjamin terpenuhinya hak-hak peserta. Namun, ketiadaan persyaratan minimum memungkinkan adanya perbedaan perlakuan terhadap mitra penyelenggara. Selama hal tersebut tercantum dalam perjanjian, beberapa institusi mungkin menawarkan uang saku yang memadai, sementara yang lain mungkin menetapkan uang saku yang sangat rendah atau bahkan tidak sama sekali. Ketimpangan dan ketidakadilan dapat timbul dari kondisi ini, terutama bagi mahasiswa dari latar belakang kurang mampu. Oleh karena itu, peraturan ini bisa menjadi landasan hukum bagi kewajiban pemberian uang saku yang tepat melalui kontrak magang.

Pada kenyataannya, praktik magang harus dilakukan sesuai dengan perjanjian formal antara pemberi kerja dan pemegang, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 22, setidaknya perjanjian tersebut perlu menguraikan hak dan tanggung jawab pemegang dan pemberi kerja serta durasi pemagangan. perusahaan atau lembaga pemerintah yang menyelenggarakan program magang dalam situasi ini tanpa mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku niscaya akan menghadapi sanksi dari otoritas terkait (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, n.d., p. 12). Tergantung pada pelanggaran, sanksi yang dikenakan dapat berbeda-beda. Akibat hukum yang dikenal sebagai sanksi pelanggaran kontrak diterapkan ketika salah satu pihak melanggar tugas atau komitmen yang telah disepakati bersama. Jika instansi yang menyelenggarakan magang yakni instansi pemerintah atau perusahaan tidak menjunjung tinggi hak-hak peserta magang sebagaimana tercantum dalam perjanjian atau peraturan terkait, maka dapat dikenakan sanksi pelanggaran kontrak. Diantaranya yaitu pembayaran penuh uang saku, pemutusan kontrak, pencemaran nama baik, dan bahkan pencabutan izin perusahaan

adalah beberapa contoh sanksi yang dapat dijatuhkan atas pelanggaran kontrak (Kristian, Dinho and Ribert, 2024, pp. 7–8).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 mengatur perjanjian antara pekerja/buruh dengan instansi/perusahaan. Pasal tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur-unsur pekerjaan, uang saku, dan perintah. Oleh karena itu, hubungan kerja seharusnya lebih merupakan perjanjian kerja daripada perjanjian kemitraan. Perjanjian kerja, sebagaimana didefinisikan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 14 adalah perjanjian yang menetapkan syarat-syarat, hak, dan kewajiban kedua belah pihak antara pemberi kerja atau pemilik usaha dengan pekerja/buruh. Kontrak magang dan kontrak kerja pada dasarnya cukup mirip. Oleh karena itu, perjanjian magang harus mencakup setidaknya empat komponen: hak dan tanggung jawab peserta magang, hak dan tanggung jawab penyelenggara magang, rencana magang, dan besaran uang saku. Perjanjian magang tidak dapat diberlakukan jika dinas tidak memberikan izin dalam waktu tiga hari kerja. Dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib mengetahui dan menyetujui kontrak pelatihan tersebut (Triananda Agista & Ngaisah, 2023, p. 57).

Besaran uang saku yang harus dibayarkan dalam program magang memang belum adanya besaran minimum atau maksimum dalam undang-undang atau peraturan. Namun, mengingat maraknya magang tanpa bayaran, program pelatihan harus mencakup lebih dari sekadar pekerjaan, terutama dalam situasi di mana perusahaan berpotensi mendapatkan keuntungan finansial. Sehebat apa pun programnya, tidak akan cukup hanya mengajarkan keterampilan kerja dasar seperti kehadiran, konsistensi kerja, dan sebagainya. Banyak orang masih tertarik pada magang tanpa bayaran karena menawarkan pengalaman kerja untuk langkah profesional mereka selanjutnya, meskipun persaingan semakin ketat (Imtiyaz & Donri, 2023, pp. 242–243). Langkah-langkah penghematan biaya yang dilakukan perusahaan dan keinginan kuat calon peserta magang untuk mempelajari lebih lanjut tentang bidang mereka merupakan faktor-faktor lain yang berkontribusi pada tingginya minat terhadap magang tanpa bayaran. Para pemberi kerja seringkali memanfaatkan situasi ini untuk mempekerjakan orang-orang yang tidak membayar uang saku minimum yang seharusnya kembali pada tujuan awal program magang, yaitu pengembangan keterampilan akan berubah menjadi semacam eksploitasi tenaga kerja magang jika hal ini terus berlanjut.

Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan telah mengumumkan rencana pemberian uang saku kepada mahasiswa S1 dan D4 yang mengikuti program magang di instansi pemerintah. Mulai tahun 2026, mahasiswa ini akan menerima uang saku harian sebesar Rp57.000, menurut berita terbaru yang diberitakan oleh Kantor Berita Indonesia (ANTARA). Tanpa perlu khawatir tentang uang saku peserta magang, strategi ini mendorong para peserta magang untuk fokus mengasah potensi mereka. Hal ini merupakan respons terhadap maraknya praktik magang tanpa uang saku, terutama di sektor publik. Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 32 Tahun 2025 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2026 akan memuat kebijakan ini. Standar baru ini bertujuan untuk memfasilitasi pelaksanaan program pendidikan guna meningkatkan sumber daya manusia di masa mendatang. Dikarenakan banyak instansi pemerintah yang saat ini belum memberikan bantuan biaya operasional, atau bahkan belum memadai, uang saku harian ini digunakan untuk membiayai transportasi dan uang makan selama magang (Saputra, 2025).

Penerapan peraturan tambahan ini bergantung pada ketersediaan anggaran dan tidak akan segera dilakukan. Mengingat kebutuhan anggaran pendidikan yang substansial, pemerintah juga akan memprioritaskan kebutuhan belanja. Oleh karena itu, karena alokasi dan kecukupannya masih dievaluasi, kebijakan ini masih sangat mungkin terjadi. Penyesuaian biaya satuan untuk efisiensi anggaran negara mencakup ketentuan uang saku ini. Untuk mempersiapkan program magang pemerintah pada tahun 2026, mahasiswa kini dapat memantau bagaimana pemerintah menerapkan kebijakan ini.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak-hak peserta magang sebagai pekerja tidak tetap, sejalan dengan kebijakan ini dalam kerangka regulasi. Selain itu, perguruan tinggi didorong untuk

menyediakan jaminan finansial bagi peserta magang melalui Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2024. Strategi ini menekankan keseimbangan hak antara instansi pemerintah (pemberi kerja) dan peserta magang (penerima kerja), sehingga mewujudkan penerapan aturan ini. Secara positif, kebijakan ini dapat mencegah beban ganda (studi dan magang tidak berbayar), meningkatkan keterlibatan mahasiswa, dan memperluas pengalaman praktis semuanya sejalan dengan tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mencapai kesetaraan uang saku. Kendala keuangan negara, kemungkinan penyalahgunaan, dan persyaratan pengawasan yang ketat merupakan beberapa kesulitannya. Untuk menghentikan eksploitasi di sektor swasta, pendekatan ini juga harus dipadukan dengan undang-undang yang lebih komprehensif, seperti persyaratan uang saku minimum untuk magang di semua industri.

Peran Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi berkaitan erat dengan usulan kebijakan Uang Saku sebesar Rp57.000 dari Kementerian Keuangan, terutama melalui Peraturan Menteri Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Program Magang di Perguruan Tinggi. Berdasarkan peraturan ini, program magang wajib melibatkan kerja sama antara perguruan tinggi, pemerintah, dan sektor swasta, dengan fokus pada perlindungan peserta magang, termasuk pertimbangan finansial. Strategi Kementerian Keuangan ini dapat dipandang sebagai dukungan nyata terhadap tanggung jawab Kemendikbudristek untuk memastikan magang tidak menjadi bentuk eksploitasi, karena Kemendikbudristek bertugas mengatur penyelenggaraan magang di perguruan tinggi. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi juga dapat berperan sebagai koordinator dalam situasi ini untuk memastikan bahwa uang saku diberikan secara merata oleh semua lembaga pemerintah yang terkait dengan inisiatif pendidikan. Misalnya, bisa memasukkan kebijakan ini ke dalam program magang universitas, berkoordinasi dengan Kementerian Keuangan untuk menjamin bahwa peserta magang menerima bantuan keuangan dan bimbingan akademik. Hal ini sejalan dengan tujuan Kementerian untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penyediaan pelatihan praktik yang adil. Manfaat signifikan dari kebijakan ini antara lain peningkatan produktivitas dan akses bagi siswa berpenghasilan rendah, pengurangan ketimpangan sosial sebagaimana didefinisikan oleh teori Rawls, penyempurnaan undang-undang ketenagakerjaan, dan keuntungan jangka panjang, termasuk penurunan pengangguran dan kesiapan kerja yang lebih baik. Cakupan lembaga pemerintah yang terbatas, kemungkinan uang saku yang tidak memadai di wilayah metropolitan, beban anggaran negara, dan kemungkinan penyalahgunaan tanpa pengawasan yang ketat merupakan beberapa kekurangannya.

Pemerintah akan dikritik habis-habisan karena gagal melindungi kaum muda dari eksploitasi, melanggar prinsip keadilan Rawls, tidak mematuhi peraturannya sendiri, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No. 63 tahun 2024 bisa berdampak buruk pada pengembangan sumber daya manusia, dan menimbulkan risiko sosial-ekonomi yang lebih luas, seperti peningkatan pengangguran dan akses yang tidak merata, jika kebijakan ini tidak diterapkan. Para akademisi, aktivis, bahkan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi sendiri dapat menyuarakan kritik ini yang akan merusak reputasi pemerintah yang selama ini mengutamakan efisiensi ekonomi di atas kesejahteraan umum. Dengan mempertimbangkan semua hal, usulan Kementerian Keuangan untuk memberikan uang saku sebesar Rp57.000 merupakan langkah maju dalam penerapan undang-undang ketenagakerjaan dan penerapan teori keadilan Rawls untuk melindungi pekerja magang, yang merupakan populasi rentan. Namun, kebijakan ini perlu diperluas dan diperjelas agar mempertimbangkan situasi sosial ekonomi yang lebih luas guna mencapai keadilan yang lebih menyeluruh. Berdasarkan analisis ini, perlindungan uang saku juga mencakup pemberian akses dan kesempatan yang setara bagi kaum muda di tempat kerja. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi rekomendasi kebijakan yang lebih inklusif dalam artikel ini, seperti memperketat undang-undang magang di sektor swasta dan melakukan tinjauan efektivitas program secara berkala.

Menurut data yang didapat dari Anindya Dessi Dosen Universitas Tidar, ada 215 responden yang terdiri dari 88% mahasiswa dan 12% siswa SMA yang pernah menjalani magang selama masa kuliah. Dari jumlah tersebut, 34% berlatar belakang sains dan teknologi, dan 66% berlatar belakang seni dan ilmu sosial. Dari jumlah tersebut, 44% magang di sektor publik, 41% di sektor swasta, dan 15% di berbagai sektor lain, termasuk lembaga nirlaba, Badan Usaha Milik Negara (BUMN/D), dan

sektor pendidikan. Hanya 23,72% responden yang merupakan peserta magang akademis melaporkan menerima gaji. Namun, banyak peserta magang harus membayar Rp400.000–Rp720.000 per bulan untuk makan dan transportasi. Banyak dari mereka menggunakan transportasi umum untuk berangkat dan pulang dari tempat magang, dan banyak pula yang membayar sendiri bahan bakar mobil mereka. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah seperti ini, pemerintah juga harus turun tangan. Dikarenakan peserta magang menghadapi beban kerja, uang saku, dan beban energi yang tidak merata, pemerintah dapat menghindari praktik yang tidak adil dengan memastikan bahwa uang saku yang diberikan wajar (Anindya, 2023).

3.2. Pemberian Uang Saku Secara Adil Menurut Teori Keadilan John Rawls

Pada dasarnya program magang membantu menjembatani antara pendidikan dan dunia kerja, program ini sangat penting secara strategis bagi pengembangan sumber daya manusia berkualitas tinggi. Tujuan magang sebagaimana didefinisikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu adalah untuk memberikan peserta pengalaman kerja sekaligus menjamin hak-hak hukum mereka, termasuk hak atas uang saku. Namun, kenyataan lapangannya adalah tampaknya banyak instansi dan/atau perusahaan masih menawarkan program magang tanpa memberikan uang saku yang memadai bahkan tidak memberikan uang saku (Rosalina Sandra, Putriana Budhi Pinasty, Muhammad Ainun Na'im & Ananta, 2024, pp. 5–6). Selain itu, masih banyak perusahaan yang membayar peserta magang terlalu rendah dan memperlakukan mereka seperti pekerja tetap. Peserta magang terkadang bekerja lebih dari yang diwajibkan dalam peraturan perundang-undangan, tetapi tetap tidak dibayar atau diberi uang saku. Masalah ini menunjukkan bahwa baik penyelenggara maupun peserta magang kurang memiliki keahlian hukum dan penerapan peraturan tidak dipantau secara memadai. (Hasanah et al., 2024, p. 303).

Pengaturan hukum antara penyelenggara dan peserta magang menyerupai pengaturan kerja dan hubungan pendidikan. Dengan demikian, peserta magang tetap berhak atas perlindungan hak-hak ketenagakerjaan fundamental. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 22 ayat (3), status peserta dapat berubah menjadi karyawan tetap jika perjanjian magang tidak dilakukan secara tertulis (Loving, Mawuntu, & Pondaag, 2024, pp. 1–2). Hal ini menegaskan bahwa kontrak magang merupakan landasan hukum untuk melindungi hak-hak peserta, selain sebagai dokumen administratif. Praktik magang tanpa bayaran atau uang saku tidak proporsional dari sudut pandang keadilan dan bertentangan dengan teori keadilan John Rawls. Rawls menetapkan dua prinsip dasar keadilan: yang pertama adalah bahwa setiap orang harus memiliki kebebasan yang sama, dan yang kedua adalah prinsip perbedaan (*difference principle*) yang menyatakan bahwa ketimpangan hanya dapat diterima jika menguntungkan kelompok yang paling terpinggirkan. Peserta magang merupakan pihak yang relatif lebih lemah dalam interaksi hukum dan keuangan dalam hal magang (Hanifah et al., 2025, p. 305). Oleh karena itu, menawarkan sejumlah uang saku yang wajar merupakan cara untuk menerapkan prinsip perbedaan guna mengurangi kesenjangan status antara peserta dan perusahaan.

Magang tanpa uang saku meningkatkan ketimpangan sosial ekonomi di masyarakat. Sementara peserta magang yang lebih kaya mungkin memutuskan untuk tidak berpartisipasi dalam praktik semacam itu, orang-orang dari latar belakang sosial ekonomi yang lebih rendah mungkin merasa tertekan untuk menerima magang tanpa uang saku demi mendapatkan pengalaman kerja. Prinsip-prinsip keadilan bisa saja ada berasal dari ketidaktahuan. dalam hal ini yaitu dalam keadaan dimana tidak seorang pun tau bahwa ia sedang diuntungkan atau dirugikan dalam sebuah keadaan sosial dikarenakan semua orang terlihat berada dalam situasi yang sama dan tidak seorang pun bisa tau posisi mana yang menguntungkan kondisinya. Maka, melihat situasi seperti ini yang terlihat adil bagi individu apabila tidak dikembangkan dan ditinjau lebih lanjut dan menyebabkan kesenjangan akses terhadap peluang kerja yang layak yang seharusnya tersedia bagi semua orang. (Rawls, n.d., p. 11). Peserta magang yang berpartisipasi dalam magang tanpa bayaran justru dirugikan karena tidak dapat memperoleh pengalaman kerja yang menguntungkan secara finansial. Oleh karena itu, para peserta magang kesulitan menemukan pekerjaan jangka panjang setelah menyelesaikan program magang. Magang tanpa bayaran mempersulit mereka untuk memanfaatkan keahlian mereka sebagai daya juang di pasar kerja yang memperburuk kesenjangan akses terhadap pekerjaan yang

layak. Hal ini dapat menurunkan daya saing mereka di pasar tenaga kerja dan mempersulit mereka menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian mereka. Dampak jangka panjang dari magang tanpa bayaran dapat memengaruhi cara perusahaan menemukan dan merekrut talenta. Perusahaan berisiko merusak reputasi mereka di mata calon karyawan jika mereka sering memanfaatkan peserta magang tanpa membayar mereka.

Selain itu, Rawls menyoroti pentingnya kesetaraan kesempatan yang setara (*fair equality of opportunity*), dimana menyatakan bahwa setiap orang seharusnya memiliki kesempatan yang sama untuk memanfaatkan prospek sosial dan ekonomi karena mereka mampu membayar biaya hidup tanpa uang saku, hanya mereka yang berasal dari latar belakang kaya yang dapat berpartisipasi dalam magang yang merupakan bentuk diskriminasi struktural yang bertentangan dengan prinsip keadilan Rawls (Christian, Nabilah, & Ajie, 2025, p. 35). Dalam hal ini, konsep keadilan sosial Rawls dilanggar karena kebijakan magang tanpa bayaran secara halus menghalangi akses bagi mahasiswa atau pencari kerja dari latar belakang ekonomi yang kurang beruntung. Menurut teori Rawls tentang konsep *veil of ignorance*, kebijakan yang adil harus dibuat seolah-olah para pengambil keputusan tidak menyadari status sosial mereka sendiri. Para pembuat kebijakan harus mempertimbangkan kondisi peserta magang sebagai pihak yang berada dalam posisi lemah dan bergantung pada lembaga penyelenggara agar prinsip ini dapat dipatuhi saat menyusun undang-undang ketenagakerjaan (Hanifah et al., 2025, p. 229). Oleh karena itu, penyediaan uang saku yang memadai dan perlindungan hukum yang kuat merupakan tanda keadilan substantif sekaligus kebutuhan administratif.

Pendekatan teoretis Rawls terhadap penentuan uang saku minimum menjelaskan bahwa kebijakan ekonomi seharusnya bertujuan untuk mengurangi ketimpangan sosial, alih-alih meningkatkannya. praktik pemberian uang saku justru jauh di bawah biaya hidup rata-rata, jika dikaitkan dengan program magang, secara nyata memperlebar jurang antara pemberi kerja dan peserta magang. Selain pengembangan keterampilan, tujuan utama program magang seharusnya menyediakan kesejahteraan minimum agar peserta dapat terlibat dalam kegiatan tanpa menghadapi beban keuangan yang berlebihan (Jemarut, Andriani, & Rizal, 2023, pp. 133–134). Norma keadilan seringkali tidak terpenuhi dalam praktik pemberian uang saku kepada peserta magang, terutama jika mereka berada dalam kondisi keuangan yang rentan. Peraturan yang berlaku saat ini masih belum cukup eksplisit mengenai durasi maksimum magang tanpa bayaran, besaran minimum uang saku, dan prosedur pengawasan.

Meskipun terdapat undang-undang yang mengatur pemagangan, instansi penyelenggara pemagangan seringkali menganggap undang-undang ini hanya formalitas belaka dan tidak memberikan perlindungan apa pun terhadap hak-hak finansial peserta magang. Sebuah penelitian lokal yang dilakukan di Kabupaten Karawang juga menekankan peran pemerintah daerah dalam memastikan pelaksanaan uang saku sesuai dengan prinsip keadilan. Menurut penelitian ini, meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menguraikan aturan terkait uang saku, masih terdapat tantangan dalam implementasinya di tingkat daerah terlebih bukan daerah perkotaan yang maju, terutama dalam hal menentukan besaran uang saku dan memenuhi batas waktu pembayaran (Sutrisno, Dewi, & Abas, 2025, pp. 5748–5761). Tindakan-tindakan ini jelas-jelas melanggar konsep keadilan distributif dan kesetaraan kesempatan dari implementasi teori keadilan John Rawls. Menurut prinsip perbedaan Rawls, ketimpangan hanya dapat dibenarkan jika paling menguntungkan mereka yang paling tidak beruntung.

Di masa ketika keadilan sosial dan etika kerja semakin diakui, instansi/perusahaan yang mengabaikan kesejahteraan peserta magang berisiko kehilangan talenta terbaik yang ingin bekerja untuk organisasi yang menghargai upaya mereka. Uang saku untuk magang biasanya jauh lebih rendah daripada yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya (Safitri et al., 2024, p. 639). Maka dari itu, program magang rentan disalahgunakan oleh perusahaan yang ingin mengakali hukum dan merekrut peserta magang "berkualitas" setiap tahun tanpa membayar peserta magang tersebut. Prinsip "pacta sunt servanda" dalam hukum perdata yang khususnya digunakan dalam hubungan industrial, sangat erat kaitannya dengan gagasan uang saku. Landasan hak atas uang saku adalah perjanjian kerja atau pemagangan. Dalam program magang, uang saku merupakan bentuk yang memiliki tujuan untuk menjamin keberlanjutan aktivitas peserta, melindungi mereka dari eksploitasi, dan mengakui kontribusi mereka selama masa magang. Oleh karena itu, uang saku yang diberikan selama program

magang memiliki arti hukum sebagai bentuk bayaran atas jasa mereka meskipun peserta magang bukan pekerja resmi. Dalam hukum ketenagakerjaan, uang saku ditentukan tidak hanya oleh perjanjian hukum tetapi juga oleh peran sosialnya sebagai jaminan dan cara untuk mencapai keadilan dalam hubungan kerja.

Peserta magang yang paling dirugikan di dunia nyata seringkali adalah mereka yang memiliki sedikit atau bahkan tidak memiliki pemasukan finansial, terutama mereka yang berasal dari rumah tangga berpenghasilan rendah atau mereka yang tidak memiliki sumber keuangan lain, dikarenakan mereka tidak memiliki pilihan lain, mahasiswa terpaksa membayar biaya tambahan atau memutuskan untuk magang di lembaga yang menyediakan program magang tanpa bayaran (*unpaid internship*). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 63 Tahun 2024 tentang Magang Mahasiswa juga menggarisbawahi pentingnya program magang sebagai komponen kurikulum pendidikan tinggi dan perlunya memastikan transparansi, akuntabilitas, dan perlindungan. Oleh karena itu, industri dan lembaga pendidikan berkewajiban untuk menjamin bahwa praktik magang sesuai dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan dan juga menerapkan besaran minimum penguang saku peserta magang. Dalam hal upaya, uang saku, dan sumber daya tambahan, program magang seringkali melanggar prinsip keadilan.

Teori keadilan John Rawls dapat digunakan untuk mengkaji secara kritis komponen keadilan distributif dari kebijakan Kementerian Keuangan, yaitu memberikan uang saku harian sebesar Rp57.000 kepada mahasiswa D4/S1 yang terdaftar dalam program magang di instansi pemerintah mulai tahun 2026. Landasan teori Rawls yang menekankan gagasan keadilan sebagai kewajiban adalah sikap dasar bahwa orang membuat keputusan tentang keadilan status sosial, ekonomi, dan kemampuan mereka sendiri. Kebebasan dasar yang setara dan aturan ketimpangan yang harus berpihak pada mereka yang paling tidak beruntung (*difference principle*) adalah dua prinsip utama Rawls. Terutama dari kelas menengah ke bawah, para pekerja magang seringkali terpinggirkan dan menjadi korban eksploitasi tanpa bayaran yang memperburuk ketimpangan di kalangan generasi muda (Christian et al., 2025, p. 141). Dengan menawarkan keuntungan langsung, mengurangi beban keuangan biaya hidup, dan meningkatkan output serta akses ke pengalaman kerja, uang saku harian sebesar Rp57.000 mendorong prinsip perbedaan Rawls. Namun, muncul permasalahan yang menimbulkan pertanyaan besar: Apakah jumlah ini cukup? Di tempat-tempat dengan biaya hidup tinggi seperti Jakarta dan Surabaya, jumlahnya mungkin tidak cukup dibandingkan dengan upah minimum regional, yaitu Rp4-5 juta per bulan. Selain itu, sektor swasta dikecualikan oleh undang-undang ini yang hanya berlaku untuk sektor publik, sehingga menyebabkan disparitas tambahan.

Ketimpangan dalam alokasi sumber daya, seperti uang saku, seharusnya dirancang untuk mengoptimalkan keuntungan bagi mereka yang paling tidak beruntung. Uang saku harian sebesar Rp57.000 untuk mahasiswa magang dalam program ini dapat dipandang sebagai investasi dalam sumber daya manusia yang pada akhirnya akan membantu semua lapisan masyarakat, bahkan mereka yang paling rentan. Namun, ada poin penting yang perlu diangkat yaitu apakah pendekatan ini benar-benar membantu mereka yang paling membutuhkan? Mahasiswa magang mungkin tidak termasuk dalam kelompok yang paling tidak beruntung karena mereka sering berkuliah di universitas terkemuka atau memiliki akses pendidikan yang lebih luas. Rawls juga menyoroti pentingnya kesetaraan kesempatan yang adil yang menyatakan bahwa setiap orang harus memiliki akses terhadap kesempatan sosial dan ekonomi. Kebijakan uang saku ini merupakan langkah ke arah yang tepat untuk memberikan akses yang lebih setara kepada mahasiswa terhadap pengalaman kerja di sektor publik (Damanhuri Fattah, 2013, pp. 39–40). Namun, program magang tidak memenuhi persyaratan kesetaraan kesempatan jika tidak transparan atau hanya menguntungkan mahasiswa dari universitas tertentu. Untuk mencegah kemungkinan marginalisasi, orang-orang rasional di balik ketidaktahuan dalam posisi awal Rawls kemungkinan akan memilih prinsip yang menjamin dukungan tersebut diberikan secara seragam, atau bisa dikatakan selektif.

Secara keseluruhan, analisis Rawls menunjukkan bahwa keadilan kebijakan ini bergantung pada implementasinya yang mempertimbangkan prinsip-prinsip kesetaraan dan memihak mereka yang paling tidak beruntung, meskipun berpotensi memajukan keadilan sosial dengan menawarkan bayaran uang saku sebagai insentif magang. Cakupan program perlu ditingkatkan, diintegrasikan

dengan kebijakan redistributif yang lebih komprehensif dan dampaknya terhadap disparitas sosial perlu dikaji untuk meningkatkan keadilan. Oleh karena itu, jika kebijakan ini dimodifikasi untuk mengutamakan inklusivitas dan keberlanjutan jangka panjang, hal ini dapat menjadi ilustrasi teori Rawls.

4. Simpulan

Regulasi mengenai pemberian uang saku bagi peserta magang di Indonesia sebenarnya sudah tercantum dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan, tetapi sayangnya masih belum terdapat ketentuan yang secara lugas menetapkan standar atau besaran minimum uang saku yang mana pada akhirnya menyebabkan pelaksanaan magang di berbagai institusi berjalan tidak seragam dan tentu akan berpeluang terjadinya ketidakadilan bagi peserta magang yang tidak memperoleh uang saku yang layak atas andilnya dalam instansi/perusahaan. Kekurangan seperti ini membuktikan adanya celah dalam perlindungan hukum terhadap peserta magang, terlebih dalam memastikan hak atas uang saku yang ideal dan sesuai.

Dalam perspektif teori keadilan John Rawls, ketidakjelasan standar uang saku ini merefleksikan belum terwujudnya prinsip keadilan sosial dan kesetaraan kesempatan bagi seluruh peserta magang. Masih adanya ketimpangan pemberian uang saku yang cenderung memperlebar kesenjangan antara peserta magang dari latar belakang ekonomi berbeda, yang berujung berpotensi menimbulkan diskriminasi struktural ke akses terhadap pengalaman kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan pembaruan kebijakan yang menegaskan batas minimum uang saku, dilengkapi dengan mekanisme pengawasan yang efektif dan transparan, supaya program magang bisa menjadi tempat pembelajaran yang adil, inklusif, dan juga berkesinambungan dengan nilai-nilai keadilan distributif dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

Daftar Pustaka

- Anindya, D. (2023). Survei: beban kerja mahasiswa magang setara pekerja penuh waktu, tapi mayoritas tak diupah. Retrieved October 21, 2025, from The Conversation website: <https://theconversation.com/survei-beban-kerja-mahasiswa-magang-setara-pekerja-penuh-waktu-tapi-mayoritas-tak-diupah-206998>
- Cahyadi, S., Lie, G., & Syailendra, M. R. (2023). Unpaid Internship in the Development of Indonesian Employment Regulations. *Jurnal Hukum Sehasen*, 9(2), 325. <https://doi.org/10.37676/jhs.v9i2.4965>
- Christian, A., Nabilah, A., & Ajie, S. (2025). Teori Keadilan Jhon Rawls. *Jurnal Konstitusi*, 6(1), 140–141.
- Damanhuri Fattah. (2013). Teori Keadilan Menurut John Rawl. *Jurnal TAPIS*, 9(2), 37–40.
- Hanifah, N. L., Alya, R., Amalia, T., & Aditya Bagus Kuncara. (2025). Keadilan Sebagai Tujuan Hukum: Telaah Teori Keadilan John Rawls Dalam Konteks Hukum Indonesia. *LABEL: Law, Accounting, Business, Economics, and Language*, 2(1), 229–230.
- Hasanah, N. N., Negeri, U., Muhammad, S., Robbani, R., Semarang, U. N., & Suprayogi, Y. (2024). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Peserta Magang di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 2(6), 302–305. Retrieved from <https://doi.org/10.61722/jipm.v2i6.558>
- Imtiyaaaz, S., & Donri, W. (2023). Praktik Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus Campuspedia). *Al-Adl : Jurnal Hukum*, 15(1), 242–243. <https://doi.org/10.31602/al-adl.v15i1.6613>

- Jemarut, W., Andriani, I. G. A., & Rizal, P. (2023). Penetapan Upah Minimum Dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 4(1), 133–144. Retrieved from <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juinhum>
- Kristian, Dinho and Ribert, D. and T. E. (2024). PENYELEWENGAN HAK PESERTA MAGANG BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2020 TENTANG PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN DI DALAM NEGERI. *E-Journal Unstrat*, 7–8. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/view/56642>
- Lowing, L. M. E., Mawuntu, jacobus R., & Pondaag, H. (2024). Hak Tenaga Kerja Magang Dalam Mendapatkan Upah Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum*, 12(2), 1–13.
- Luthfi, M. (2021). Cerita Magang Mahasiswa Perempuan di Media: Eksploitasi, Tak Dapat Uang Saku, sampai Pelecehan di Tempat Kerja. Retrieved October 20, 2025, from LPM Opini Online website: <https://lpmopini.online/cerita-magang-mahasiswa-perempuan-di-media-eksploitasi-tak-dapat-upah-sampai-pelecehan-di-tempat-kerja/>
- Milenia, F. C., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. N. (2022). Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 125–143. <https://doi.org/10.22437/jssh.v6i1.19425>
- Muhaimin, H. (2019). Metode Penelitian Hukum. In *UNRAM PRESS* (Pertama). Nusa Tenggara Barat: Mataram University Press.
- Peraturan Kemendikbudristek Nomor 63 Tahun 2024. (n.d.). *PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 63 TAHUN 2024 TENTANG PENYELENGGARAAN MAGANG MAHASISWA*. Jakarta.
- Rawls, J. (n.d.). *A Theory of Justice* (Revision). London, England: Harvard University Press.
- Rosalina Sandra, Putriana Budhi Pinasty, Muhammad Ainun Na'im, dan Z., & Ananta. (2024). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Praktik Magang Tanpa Upah. *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, Vol 4(2), 5–6.
- Rosidi, A., Zainuddin, M., & Arifiana, I. (2024). Metode Dalam Penelitian Hukum Normatif Dan Sosiologis (Field Research). *Journal Law and Government*, 2(1), 46–48. <https://doi.org/10.31764/jlag.v2i1.21606>
- Safitri, A. H., Putri, K. A., & Ramadhan, A. E. (2024). Tinjauan Yuridis Atas Keadilan Dalam Pemberian Upah Bagi Peserta Magang Berdasarkan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane*, 2(4), 639–640. Retrieved from <https://doi.org/10.5281/zenodo.14264007>
- Saputra, B. (2025). Kemenkeu beri uang sakuRp57.000 bagi mahasiswa yang magang di K/L. Retrieved October 21, 2025, from Kantor Berita ANTARA website: <https://www.antarane.ws.com/berita/4873253/kemenkeu-beri-uang-sakurp57000-bagi-mahasiswa-yang-magang-di-k-l?page=all>
- Shania, P. et al. (2025). Penegakan Hukum Atas Praktik Penyimpangan Pembayaran Uang Saku Bagi Peserta Magang Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Prosiding Seminar Hukum Aktual*.
- Sutrisno, S., Dewi, S., & Abas, M. (2025). Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang Memberikan Kepastian Hukum Dalam Penerapan Uang Saku Kepada Peserta Magang Di Industri Sesuai Dengan Asas Kesetaraan. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 5(6), 5748–5761. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i6.6505>
- Triandanda Agista, R., & Ngaisah, S. (2023). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan. *Journal of*

Police and Law Enforcement, 1(1), 48–60.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. (n.d.). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. (n.d.). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL*. Jakarta.