

**PENERAPAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
NOMOR 6 TAHUN 2020 TENTANG PENYELENGGARAAN
PEMAGANGAN DI DALAM NEGERI TERHADAP PEKERJA
MAGANG DITINJAU MENURUT HUKUM ISLAM
(Studi Kasus di Kecamatan Lueng Bata)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

IKRAMUL HAQQI

NIM. 180106114

**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M / 1444 H**

**PENERAPAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
NOMOR 6 TAHUN 2020 TENTANG PENYELENGGARAAN
PEMAGANGAN DI DALAM NEGERI TERHADAP PEKERJA
MAGANG DI TINJAU
MENURUT HUKUM ISLAM
(Studi Kasus di Kecamatan Lueng Bata)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry (UIN) Banda Aceh
sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (SI)
dalam Ilmu Hukum

Oleh:

IKRAMUL HAQQI

NIM. 180106114

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I, **R - R A N I R Y** Pembimbing II,

Arifin Abdullah, M.H.

NIP. 1982032122009121005

Riadhus Sholihin, M.H.

NIP. 199311012019031014

**PENERAPAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
NOMOR 6 TAHUN 2020 TENTANG PENYELENGGARAAN
PEMAGANGAN DI DALAM NEGERI TERHADAP PEKERJA
MAGANG DITINJAU MENURUT HUKUM ISLAM
(Studi Kasus di Kecamatan Lueng Bata)**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Hukum

Pada Hari/Tanggal: Rabu, 27 Desember 2023 M
14 Jumadil Akhir 1445 H

Di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

Ketua

Sitti Mawar, S.Ag., M.H
NIP: 197104152006042024

Sekretaris

Riadhus Sholihin, M.H
NIP: 199311012019031014

Penguji I

Muhammad Syuib, S.HI., MH
NIP: 198109292015031001

Penguji II

Nurul Fithria, S.HI., M.Ag
NIP: 198805252020122014

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh.
NIP. 197809172009121006



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./ Fax, 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IKRAMUL HAQQI
NIM : 180106114
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 7 Desember 2023

Yang menyatakan,



IKRAMUL HAQQI

ABSTRAK

Nama : IKRAMUL HAQQI
NIM : 180106114
Fakultas/Prodi : Ilmu Hukum
Judul : Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan dalam Negeri Terhadap Pekerja Magang Ditinjau Menurut Hukum Islam (Studi Kasus di Kecamatan Lueng Bata)
Tanggal Sidang :
Tebal Skripsi : 70 Halaman
Pembimbing I : Arifin Abdulullah, M.H.
Pembimbing II : Riadhus Sholihin, M.H
Kata Kunci : *Pemagangan, Penerapan hukum*

Pelaksanaan magang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggara Pemagangan di Dalam Negeri. Mekanisme magang sampai selesainya program magang telah diatur pada peraturan tersebut. Dalam peraturan ini diatur mengenai hak pekerja magang dari perusahaan di mana tempat pekerja magang tersebut bekerja. Namun, masih ada juga pengusaha yang melakukan program di luar aturan, tanpa ada surat resmi dari Kantor Dinas Tenaga Kerja setempat, salah satunya adalah perusahaan petshop yang ada di Kecamatan Lueng Bata Kota Banda Aceh. Adapun masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu pertama bagaimana mekanisme perjanjian pemagangan dan konsekuensi terhadap peserta magang yang bekerja di perusahaan di Kecamatan Lueng Bata, kedua bagaimana perlindungan hukum peserta magang yang tidak mendapatkan hak dari perusahaan di Kecamatan Lueng Bata, ketiga bagaimana tinjauan hukum islam terhadap penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang penyelenggara pemagangan pada perusahaan di Kecamatan Lueng Bata? Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, serta mengumpulkan data dengan teknik wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini ada tiga. Pertama mekanisme program pemagangan ada beberapa tahapan yang akan dipraktikkan, yang berawal dari pendaftaran sampai mendapatkan sertifikat pengalaman kerja, sesuai dengan peraturan pemerintah dan itu menjadi tidak sah bila perusahaan tidak memenuhi peraturan pemerintah yang berlaku. Kedua, hak yang tidak didapatkan peserta magang maka diberikan sanksi kepada perusahaan yaitu berupa teguran tertulis dan ada pembatalan kegiatan usaha serta penghentian produk. Ketiga, hukum Islam sangat melarang adanya salah satu pihak merugikan pihak lain, maka diwajibkan untuk mengikuti aturan yang berlaku sesuai dengan peraturan pemerintah.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan penelitian skripsi ini yang berjudul: ***Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri Terhadap Pekerja Magang Di Tinjau Menurut Hukum Islam (Studi Kasus di Kecamatan Lueng Bata)***, dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat-syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini mengalami kendala, namun berkat bantuan, dukungan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang penulis hadapi dapat dilewati. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu sepenuh hati, baik berupa ide, semangat, doa, bantuan moral maupun materiel sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Ucapan terimakasih tak terhingga penulis sampaikan pada yang teristimewa dan tercinta orang tua penulis Ayahanda Hasanal dan Ibunda tercinta Khairunnisak yang telah melahirkan, merawat, membesarkan, mendidik penulis dengan kesabaran yang luar biasa dan penuh kasih sayang.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih, penghargaan yang tulus pada para pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag, Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Bapak Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dan selaku dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bantuan dan nasehat kepada penulis.
3. Bapak Arifin Abdulullah, M.H, dosen pembimbing I.
4. Bapak Riadhus Sholihin, M.H, selaku dosen pembimbing II.

5. Terimakasih kepada Ibu Veraningsih, S.Tp, yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi mengenai skripsi penulis.
6. Terimakasih kepada Bapak Taswir, ST., M.SI, yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi mengenai skripsi penulis.
7. Terimakasih kepada segenap Dosen pengajar pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry atas ilmu, pendidikan, dan pengetahuannya.
8. Segenap staf pegawai Fakultas Syariah dan Hukum yang telah banyak membantu penulis selama ini.
9. Penulis sampaikan terima kasih pada sahabat seperjuangan, atas semangat dan canda tawa kebersamaan yang tidak terlupakan.
10. Seluruh responden yang bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam proses penelitian penyusunan skripsi penulis.
11. Seluruh responden yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhirnya kepada Allah SWT dimohonkan Taufiq dan Hidayah-Nya Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak, serta dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Banda Aceh, 13 Desember 2023

Penulis,

Ikramul Haqqi

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor 158 Tahun 1987 – Nomor 0543/U/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf, di dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

No	Arab	Latin	Ket	No	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilambangkan	-	16	ط	ṭ	t dengan titik di bawahnya
2	ب	B	-	17	ظ	ẓ	z dengan titik di bawahnya
3	ت	T	-	18	ع	‘	-
4	ث	ṯ	s dengan titik di atasnya	19	غ	G	-
5	ج	J	-	20	ف	F	-
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	21	ق	Q	-
7	خ	Kh	-	22	ك	K	-
8	د	D	-	23	ل	L	-
9	ذ	Ẓ	z dengan titik di atasnya	24	م	M	-
10	ر	R	-	25	ن	N	-
11	ز	Z	-	26	و	W	-
12	س	S	-	27	ه	H	-
13	ش	Sy	-	28	ء	’	-
14	ص	ṣ	s dengan titik di bawahnya	29	ي	Y	-
15	ض	ḍ	d dengan titik di bawahnya	-	-	-	-

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal dalam bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Contoh:

قَالَ = *qāla*

رَمَى = *ramā*

قِيلَ = *qīla*

يَقُولُ = *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Ṭalḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa adanya transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamād Ibn Sulaimān.
2. Nama negara dan juga kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut, dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR LAMPIRAN

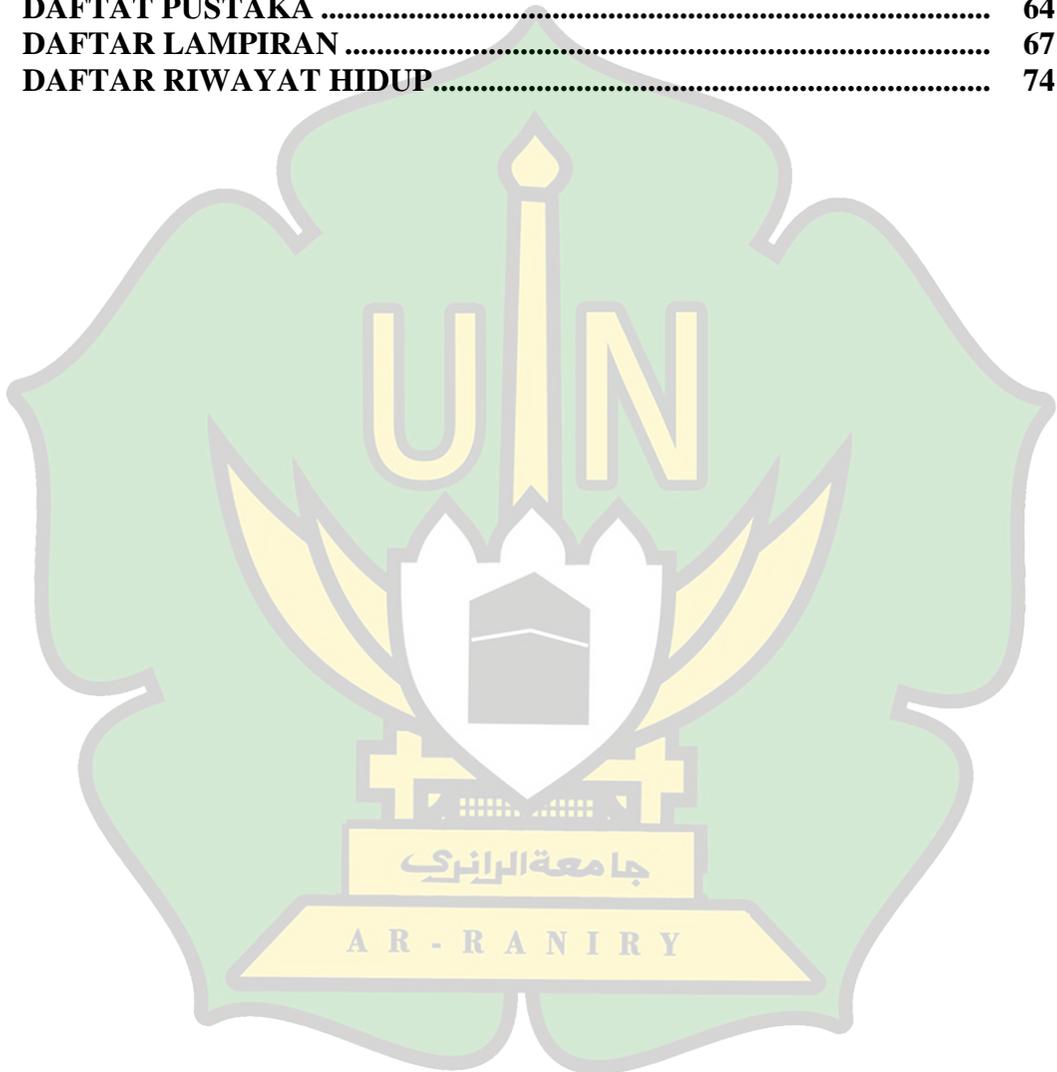
- Lampiran 1 : SK penetapan Pembimbing Skripsi
Lampiran 2 : Surat Permohonan Melakukan Penelitian
Lampiran 3 : Surat Balasan dari Kantor Kantor Dinas Tenaga Kerja dan
Mobilitas Penduduk
Lampiran 4 : Dokumentasi Wawancara
Lampiran 5 : Dokumentasi Wawancara
Lampiran 6 : Protokol Wawancara
Lampiran 7 : Protokol Wawancara
Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB SATU PENDAHULUAN.....	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kajian Pustaka	8
E. Penjelasan Istilah	11
F. Metode Penelitian.....	13
G. Sistematika Pembahasan	17
BAB DUA PEKERJA MAGANG DAN DASAR HUKUMNYA.....	19
A. Konsep Pelaksanaan Magang	19
1. Pengertian Magang	19
2. Dasar Hukum Magang	20
3. Penyelenggaraan Pemagangan.....	24
4. Pihak yang Terlibat dalam Pemagangan Hak dan Kewajiban	28
B. Konsep Upah dalam Hukum Islam.....	33
1. Pengertian Upah dalam Islam	33
2. Dasar Hukum Upah dalam Islam.....	34
3. Hak dan Kewajiban dalam Pemberian Upah	38
BAB TIGA PENERAPAN PERATURAN MENTERI NO. 6 TAHUN 2020 TENTANG PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN DI DALAM NEGERI TERHADAP PEKERJA MAGANG DI KECAMATAN LUENG BATA MENURUT HUKUM ISLAM.....	41
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
B. Mekanisme Perjanjian Pemagangan dan konsekuensi terhadap Peserta Magang yang Bekerja pada Perusahaan di Kecamatan Lueng Bata.....	44
C. Perlindungan Hukum bagi Peserta Magang yang Tidak Mendapatkan Hak dari Perusahaan di Kecamatan Lueng Bata Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggara Pemagangan.....	53

D. Tinjauan Hukum Islam terhadap Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggara Pemagangan pada Perusahaan di Kecamatan Lueng Bata	56
BAB EMPAT PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
DAFTAR LAMPIRAN	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	74



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan pemagangan merupakan hal yang lazim dilaksanakan oleh *fresh graduated* untuk memperoleh pengalaman kerja serta untuk mempersiapkan para calon-calon pekerja di masa depan. *Fresh graduate* dapat dikatakan masih minim akan hal pengalaman kerja dikarenakan umumnya pada waktu perkuliahan lebih memfokuskan mempelajari teori-teori dibandingkan praktek. Dalam masa-masa transisi menuju dunia kerja, tidak jarang muncul *fresh graduate* mencari program pemagangan untuk melatih lebih jauh kemampuannya dalam bentuk praktik kerja sesuai dengan keahliannya. Namun demikian, program pemagangan tidak jarang dilakukan oleh mahasiswa yang masih dalam bangku perkuliahan demi keperluan akademik untuk syarat kelulusan. Akan tetapi, pada hakikatnya pekerja magang juga merupakan kategori tenaga kerja.

Tentu saja saat proses magang kerja, para pekerja magang juga melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tetap (*staff*) dari perusahaan tempat mereka bekerja magang. Sehingga terkadang kedudukan mereka pun dalam suatu perusahaan disamakan dengan para pekerja tetap lainnya. Hanya saja dari segi hak dan kewajiban atau tanggung jawab dari pekerjaan yang berbeda. Sebagai seorang pegawai, secara pasti telah melakukan pekerjaan yang didedikasikan terhadap perusahaan tempat ia bekerja meskipun status kedudukan pegawai tersebut merupakan pegawai magang.

Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Pegawai magang juga tidak memiliki pilihan lain selain melakukan pelatihan kerja terhadap perusahaan yang ia pilih untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Dikarenakan secara yuridis, dalam hukum perburuhan tentu saja pekerja magang tidak bebas di dalam melaksanakan

pekerjaannya. Oleh karena itu, dalam hal ini diperlukan adanya campur tangan pemerintah guna mendapatkan perlindungan hukum dalam hubungan kerja pada pemegang.¹

Dalam Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28 huruf D ayat (1) menyebutkan tiap orang berhak untuk diperlakukan setara dihadapan hukum tanpa terkecuali, artinya bahwa tiap-tiap orang berhak terhadap satu pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang setara dihadapan hukum.² Berdasarkan isi Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 huruf D ayat (1) tersebut, dapat dipahami tiap-tiap warga Negara memiliki kesempatan yang sama yakni hak konstitusional yaitu hak warga Negara yang diberi dan dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945.³ Seperti yang tertulis di dalam alinea ke empat pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang mempunyai makna membangun suatu pemerintahan Negara Indonesia yang menjaga dan melindungi segenap bangsa Indonesia.

Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (1) menyebutkan, setiap warga Negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, serta kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak. Selanjutnya, dalam ayat (2) mengemukakan bahwa setiap orang berhak untuk bebas memilih pekerjaan yang diminatinya dan punya hak terhadap syarat-syarat ketenagakerjaan.⁴ Aturan inilah yang menjadi landasan bagi terbentuknya peraturan lain, khususnya pengaturan mengenai ketenagakerjaan. R - R A N I R Y

¹Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi*, (Jakarta: Peradaban, 2007), hlm. 14.

²Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi, 2001), hlm. 20.

³Alya Anantia Maulida, "Penerapan terhadap UMP dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 bagi Pekerja Usaha Waralaba di Kota Banda Aceh", *Skripsi yang Dipublikasikan*, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2022, hlm. 8.

⁴Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 dan PPRI Tahun 2010.

Berdasarkan Pasal 1 butir 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri, pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu di antara pelatihan pada lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompentensi di dalam proses produksi barang dan ataupun jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.⁵ Menurut Pasal 1 butir 4 peraturan tersebut, disebutkan dua jenis perusahaan. Pertama bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha bagi yang memiliki badan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan, ataupun milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kedua bahwa perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Bentuk pemagangan dibagi menjadi dua, yakni pemagangan dalam negeri dan luar negeri. Pemagangan dalam Negeri berdasarkan Pasal 1 angka 2 Peraturan Kementrian Nomor 6 Tahun 2020 ialah pemagangan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang berdomisili di Negara Kesatuan Republik Indonesia.⁶ Adapun di dalam perjanjian kerja magang pasti telah tertera mengenai hak dan kewajiban seorang pekerja magang. Disamping itu, secara hukum perlindungan menyangkut pekerja magang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan termasuk hak pekerja magang. Hal ini telah diatur di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Sebagaimana yang diatur di dalam Peraturan Menteri tersebut, pada Pasal 10 ayat (1) menyatakan penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian

⁵Pasal 1 angka 1 dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

⁶Erlangga Yudha P, dkk, "Praktik Unpaid Internship dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Legislatif*, Volume 4 Nomor 2, Juni 2021, hlm. 199.

pemagangan. Kemudian, ketentuan ayat (2) menyebutkan perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:

1. Hak dan kewajiban peserta pemagangan;
2. Hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan;
3. Program pemagangan;
4. Jangka waktu pemagangan; dan
5. Besaran uang saku.

Demikian juga dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020, Pasal 10 ayat (3) mengatur bahwasanya pemagangan yang diselenggarakan tanpa perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah, selain itu status pekerja pemagangan berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan. Selanjutnya, Pasal 11 menjelaskan bahwasanya di dalam hal terjadi perubahan status peserta pemagangan menjadi pekerja perusahaan seperti dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3), penyelenggara pemagangan wajib memberikan hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama dan terhitung sejak menjadi peserta pemagangan.

Uang saku merupakan pendapatan yang diterima seseorang, pendapatan dapat mempengaruhi perilaku ekonomi manusia. Terbatasnya pendapatan yang dimiliki oleh seseorang membuatnya harus bisa mengelola keuangannya dengan baik sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Karena keterbatasan uang saku akan membuat seseorang untuk lebih rasional dalam mengambil keputusan untuk berperilaku konsumsi, maka dengan keterbatasan itu mengharuskan seseorang untuk mampu mengelola keuangannya. Adapun pemberian uang saku atau upah pekerja magang di dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*, dari segi bahasa yakni *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah).⁷

⁷Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), hlm. 7.

Lebih lanjut pemerintah menerapkan peraturan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 pada Bab IV bagian Hak dan Kewajiban kembali menegaskan bahwasanya peserta pemagangan memiliki hak memperoleh uang saku meliputi biaya transportasi, uang makan, dan juga hak insentif peserta pemagangan, hal itu disebutkan dalam Pasal 13 ayat (3). Prosedur pemagangan dalam hal ini mengacu kepada ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi, baik dari pihak pemagang atau perusahaan dalam menjalankan pemagangan. Pemagangan sendiri sebagaimana dijelaskan sebelumnya adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu, di dalam hal ini pemagangan mengacu pada relasi antara pencari keterampilan yaitu pihak pemagang dengan penyedia pemagangan yang biasanya terdiri dari lembaga pelatihan atau perusahaan yang terdiri dari badan usaha yang berbentuk badan hukum ataupun tidak, dan termasuk juga usaha-usaha sosial dan usaha lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang. Dalam proses pemagangan, terdapat beberapa prosedur pemagangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang wajib diikuti baik oleh peserta pemagangan ataupun pemberi magang.⁸ Prosedur berkaitan dengan pemagangan terdiri dari beberapa hal yakni syarat penyelenggara pemagangan, syarat peserta pemagangan perjanjian pemagangan, kemudian jangka waktu pemagangan, serta pengawasan.⁹

Kegiatan magang yang tidak dilaksanakan atas dasar perjanjian magang akan memberikan akibat hukum berupa tidak sahnya kegiatan pemagangan dan status daripada peserta pemagangan berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.¹⁰ Perjanjian pemagangan sangat penting dilakukan dikarenakan sebagai jaminan atas kepastian hak serta kewajiban yang dimiliki oleh peserta pemagangan dan perusahaan. Perjanjian yang dimaksudkan

⁸Erlangga Yudha P, dkk, "Praktik Unpaid...", hlm. 196.

⁹*Ibid.*, hlm. 196.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 197.

salah satunya digunakan supaya tidak terjadinya eksploitasi peserta pemagangan oleh perusahaan, seperti berkaitan dengan jam kerja, jangka waktu pemagangan, dan besaran uang saku serta waktu kerja lembur.

Akan tetapi pada realitanya beberapa perusahaan yang memiliki pekerja magang hanya menjelaskan kontrak kerja magang secara tidak tertulis, sehingga banyak pekerja magang tidak memperoleh uang saku, namun tetap melaksanakan pekerjaan yang sama seperti staf yang lainnya. Sehingga pekerja yang seharusnya memperoleh haknya memperoleh uang saku cenderung menjadi sebatas peraturan saja. Fakta tersebut penulis peroleh setelah melakukan beberapa sesi wawancara kepada narasumber, yakni para pemegang kerja yang *fresh graduated* perusahaan swasta di Banda Aceh, tidak memperoleh uang saku, terdiri dari uang transportasi dan insentif tiap bulannya. Bahkan hanya memperoleh uang transportasi terhitung 1 (satu) kali di dalam kurun waktu 6 bulan magang kerja.¹¹ Hal tersebut terjadi karena tidak adanya kontrak magang kerja secara tertulis, sehingga menimbulkan kerugian bagi pekerja magang bersangkutan.

Selain itu, penulis sempat mewawancarai pemegang kerja *fresh graduated* lainnya yang mempunyai kondisi yang sama, alih-alih memperoleh uang saku, pemegang kerja tersebut hanya memperoleh hak makan siang sebanyak 2 (dua) kali di dalam kurun waktu 1 (satu) bulan magang kerja.¹² Tidak hanya itu, para pekerja juga tidak lepas dari hal tersebut tentu saja menjadi suatu masalah hukum dikarenakan realita yang terjadi di dalam lingkup masyarakat di lapangan tidak sejalan dengan aturan yang berlaku. Alih-alih penyelenggara magang membuat perjanjian pemagangan, justru pekerja magang tidak memperoleh hak semestinya seperti yang telah diatur di dalam Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹Wawancara dengan Kiki selaku pekerja magang Usaha Pet Shop di Kota Banda Aceh, Pada tanggal 5 Agustus 2022.

¹²Wawancara dengan Tia selaku pekerja magang di Usaha Pet Shop di Kota Banda Aceh, pada tanggal 31 Agustus 2022.

Tujuan dari pemegang kerja tentu untuk dapat mengembangkan maupun meningkatkan kompetensi sebelum terjun di dalam dunia kerja, akibatnya banyak perusahaan yang cenderung mengabaikan hak pemegang kerja terutama di dalam hal besaran uang saku pada pemegang.¹³ Dalam hal praktik pemagangan hasilnya memang masih banyak perusahaan yang tidak memberikan besaran uang saku. Pada dunia perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu pengeluaran terbesar dalam dunia perusahaan, maka dalam hal ini jika pemegang tidak dibayar dapat menguntungkan pihak perusahaan, selain itu pemegang juga memiliki kebutuhan lain di dalam keperluan sehari-hari. Pemegang tentu tidak mendapatkan haknya dalam pemberian besaran uang saku yang tentunya sudah tertulis dalam regulasi pemerintah, begitupun pihak perusahaan pemberi kerja pemegang yang tidak taat akan aturan terkait perjanjian perusahaan.¹⁴ Terlebih bagi pekerja magang, meski hanya berstatus pemegang sejatinya ia adalah pegawai perusahaan yang wajib menerima hak dan kewajibannya pada perusahaan pemagangan.¹⁵

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan tersebut di atas, peneliti bermaksud untuk mengkaji terkait masalah dalam “Penerapan Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri bagi Pekerja Magang Ditinjau Menurut Hukum Islam (Studi Kasus di Kecamatan Lueng Bata).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang dapat dikaji dalam penulisan rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme perjanjian pemagangan dan konsekuensi terhadap peserta magang yang bekerja pada perusahaan di Kecamatan Lueng Bata?

¹³Alvian F. Mahandi, “Perjanjian Pemagangan yang tidak Mengatur Ketentuan Besaran Uang Saku Bagi Pemegang”, *Jurist-Diction*. Volume 3, Nomor 6, 2020, hlm. 4.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 7.

¹⁵*Ibid.*, hlm. 5.

2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi peserta magang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang tidak mendapat hak dari perusahaan di Kecamatan Lueng Bata berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggara Pemagangan?
3. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap implementasi peraturan menteri No 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggara Pemagangan pada perusahaan di Kecamatan Lueng Bata?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mekanisme perjanjian pemagangan dan konsekuensi terhadap peserta magang yang bekerja pada perusahaan di Kecamatan Lueng Bata.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi peserta magang yang tidak mendapatkan hak dari perusahaan di Kecamatan Lueng Bata berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggara Pemagangan.
3. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap penerapan Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggara Pemagangan pada perusahaan di Kecamatan Lueng Bata.

D. Kajian Pustaka

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dan keterkaitannya dengan judul penelitian penulis, yakni: Adapun penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan penelitian penulis adalah, yang pertama merupakan skripsi yang berjudul Perjanjian Pemagangan yang Tidak Mengatur Ketentuan Besaran Uang Saku bagi Pemagang, hasil karya penulisan dari peneliti Alvian Ferry Mahandi mahasiswa dari Universitas Airlangga.

Skripsi ini menjelaskan mengenai praktik pemagangan yang dimana masih banyak perusahaan yang kurang menaati suatu aturan pemagangan dalam membuat perjanjian pemagangan seperti hak dan kewajiban pemagang dimana perjanjian ini harus sesuai dengan aturan yang berlaku. Salah satunya dalam hak pemberian besaran uang saku. Banyak perusahaan yang tidak mencantumkan besaran uang saku pada perjanjian pemagangan, sedangkan telah jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagang di dalam Negeri bahwa hak dan kewajiban pemagang untuk memperoleh besaran uang saku dari perusahaan yang dipilih untuk program pelatihan kerja atau magang.

Jurnal yang ditulis oleh Erlangga Yudha Prasetya dkk, Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang berjudul: Praktik Unpaid Internship dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. Jurnal ini membahas dan bertujuan menganalisis peraturan perundang-undangan terkait dengan ketentuan magangan, khususnya unpaid internship. *Unpaid internship* mengacu pada konsep sistem pemagangan yang secara terang-terangan tidak memberikan gaji maupun upah kepada peserta pemagangan. Eksistensi unpaid internship kemudian menimbulkan polemik dan kritik dari berbagai lapisan masyarakat karena dipandang sebagai salah satu bentuk eksploitasi kerja kepada para peserta pemagangan. Artikel ini menggunakan tiga macam pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan untuk menganalisis mengenai regulasi pemagangan di Indonesia, pendekatan konseptual untuk menganalisis konsep dan tujuan dari pemagangan, dan pendekatan komparatif untuk membandingkan regulasi unpaid internship di US dan di Indonesia. Penelitian ini mengemukakan bahwasanya dalam pelaksanaan prosedur pemagangan sebagaimana tercantum dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, masih belum berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Skripsi yang berjudul Penerapan Terhadap UMP dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Bagi Pekerja Usaha

Waralaba di Kota Banda Aceh, hasil karya skripsi dari Alya Anantia Maulida mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Skripsi ini membahas mengenai penerapan UMP dan jam kerja menurut undang-undang cipta kerja 11 tahun 2020 terhadap pekerja di usaha waralaba. Mengenai upah dan jam kerja pada dasarnya adalah hal krusial yang harus diperhatikan. Oleh karena itu, para pekerja dan serikat kerja selalu mengharapkan upah yang lebih untuk meningkatkan taraf hidup mereka. Di Indonesia sendiri persoalan ketenagakerjaan telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Pemerintah juga memiliki peran serta kepentingan untuk menetapkan kebijakan pengupahan. Adapun upah dan jam kerja merupakan bagian dari hak bagi pekerja yang sudah memiliki kekuatan hukum yang telah diatur dan ditetapkan di dalam peraturan perundang-undangan Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Skripsi yang berjudul Perlindungan Hukum terhadap Hak Mahasiswa yang Mengikuti Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Legal Protection of the Rights of Students Participating in the Independent Internship Program Studying the Independent Campus), hasil karya skripsi Shinta dan Dinda Ayu Eka Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Skripsi ini membahas mengenai hak mahasiswa magang dalam program Merdeka Belajar Kampus Merdeka yang di janjikan oleh Kementerian Pendidikan dan Budaya yaitu memberikan hak untuk mendapatkan 20 hingga 40 SKS pengalaman belajar diluar kampus selama satu atau dua semester. Mahasiswa berhak mendapatkan konsultasi hukum dan/atau psikolog/psikiater yang disediakan oleh pihak Kemendikbudristek. Mahasiswa berhak mendapatkan kesempatan dan pertimbangan, tanpa memandang warna kulit, ras, jenis kelamin, bahasa, agama, politik, atau pendapat lain, asal kebangsaan atau sosial, property, kelahiran atau status lain seperti disabilitas, usia, status perkawinan dan keluarga, orientasi seksual dan identitas gender, status kesehatan, tempat tinggal, situasi ekonomi dan sosial. Dari penjelasan hak tersebut maka penyelenggara harus mencantumkan keempat hak tersebut pada

awal perjanjian pemagangan. Selain hak yang dituntut oleh seseorang yang magang, maka pemangag tersebut harus melakukan kewajiban dalam magang. Dalam kewajiban magang sudah diatur dalam PERMEN Tenaga Kerja dan transmigrasi No. PER22/MEN/IX/2009 tentang penyelenggaraan pemagangan. Dalam kewajiban magang yang sudah tercantum dalam PERMEN tersebut salah satunya yakni harus mentaati perjanjian, menjalani program sampai selesai, menataati peraturan taat tertib, dan juga menjaga nama baik perusahaan yang ditempati untuk magang.

E. Penjelasan Istilah

Untuk memudahkan pemahaman, maka penulis perlu untuk memberikan penjelasan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan kesimpangsiuran dalam memahami isi dalam penulisan ini. Adapun istilah-istilah penelitian yang ada di dalam judul penelitian ini ialah implementasi dan magang. Masing-masing penjelasannya sebagai berikut:

1. Implementasi

Istilah implementasi dalam penelitian ini bermakna penerapan hukum, secara etimologis, konsep implementasi menurut kamus Webster berasal dari bahasa Inggris, yaitu *implement*. Implementasi bermakna menyediakan sarana untuk melakukan sesuatu dan punya efek yang sebenarnya. Implementasi juga bermakna pelaksanaan atau penerapan. Definisi lain dari implementasi adalah menyediakan sarana untuk melakukan sesuatu yang punya efek atau pengaruh pada sesuatu.¹⁶

Menurut Sudarsono, implementasi ialah suatu kegiatan yang berkaitan dengan penyelesaian satu pekerjaan, melalui penggunaan sarana (*tools*) untuk memperoleh hasil akhir yang diinginkan.¹⁷ Menurut Junita dan kawan-kawan,

¹⁶Siti Badryah, "Implementasi: Pengertian, Tujuan, dan Jenis-Jenisnya". Diakses melalui <https://www.gramedia.com/literasi/implementasi/>, Tanggal 20 April 2024.

¹⁷Sudarsono, *Analisis Kebijakan Publik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 34.

implementasi pada hakekatnya ialah kegiatan mendistribusikan keluaran dari satu kebijakan yang dijalankan oleh seorang pelaksana (untuk menyampaikan keluaran kebijakan) kepada suatu kelompok sasaran di dalam upaya mencapai kebijakan tersebut.¹⁸ Jadi, yang dimaksudkan dengan implementasi di dalam penelitian ini adalah penerapan hukum dalam bentuk kegiatan yang berkaitan dengan penyelesaian suatu masalah, terutama terkait dengan penerapan norma hukum yang terdapat dalam Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggara Pemagangan dalam Negeri terhadap pekerja magang di Kota Banda Aceh.

2. Magang

Magang ialah bentuk khusus perekrutan yang melibatkan penempatan siswa/mahasiswa pada pekerjaan sementara, tanpa ada kewajiban perusahaan instansi untuk mempekerjakan siswa/mahasiswa tersebut secara tetap maupun kewajiban memberi peserta magang tersebut posisi tetap dalam perusahaan atau instansi setelah yang bersangkutan lulus.¹⁹ Dengan demikian dimaksudkan dengan magang dalam penelitian ini adalah suatu program belajar sekaligus berlatih bekerja dengan cara langsung pada suatu perusahaan selama beberapa waktu tertentu.

3. Hukum Islam

Istilah hukum Islam tersusun dari dua kata, yaitu kata hukum dan kata Islam. Hukum berarti peraturan, norma, ketentuan, ketetapan, putusan hakim. Dalam pengertian yang lebih luas, hukum adalah ketentuan yang ditetapkan oleh lembaga yang berwenang yang berisi terkait aturan yang mesti dilakukan dan yang dilarang untuk dilakukan, dan bagi yang melanggarnya dibebankan sanksi hukum.²⁰ Adapun Islam berarti tunduk, patuh, berserah diri dan berarti

¹⁸Junita, dkk., *Kurikulum dan Pembelajaran Tantangan Perubahan Proses Pendidikan*, (Medan: Umsu Press, 2024), hlm. 78.

¹⁹Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), hlm. 208.

²⁰Rahman Syamsuddin, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018), hlm. 1-2.

sejahtera. Dalam pengertian yang lebih luas, Islam adalah agama yang dibawa oleh Rasulullah Muhammad Saw, yaitu agama Allah yang diperintahkan agar mengajarkan pokok-pokok dan prinsip-prinsipnya oleh Nabi Muhammad Saw dan ditugaskan untuk menyampaikannya kepada seluruh umat manusia.²¹

Adapun yang dimaksud dengan hukum Islam adalah ketentuan hukum yang diajarkan dalam Islam yang bersumber dalam Alquran dan hadis beserta sumber-sumber hukum lainnya yang berguna sebagai penuntun, jalan dan cara hidup bagi umat Islam.²² Hukum Islam adalah terjemahan dari *Islamic law*, di dalam bahasa Arab bisa disebut dengan fikih, syariah atau *fiqh al-Islami* atau *hukm al-islami*. Hukum Islam di sini adalah hukum tuhan, sama dengan arti syariat, yaitu hukum tuhan di dalam makna pelebagaan kehendak-Nya yang mana manusia harus hidup secara pribadi dan bermasyarakat.²³ Jadi, maksud hukum Islam dalam penelitian ini adalah ketentuan-ketentuan hukum di dalam Islam yang menyangkut prinsip-prinsip pergaulan dan pengaturan kehidupan manusia sesuai dengan garis panduan, nilai dan prinsip-prinsip syariah yang ditetapkan dalam Islam.

F. Metode Penelitian

Pada umumnya, di dalam setiap penulisan karya ilmiah diperlukan adanya penjelasan tentang cara-cara yang digunakan untuk memahami penulisan karya ilmiah. Metode penelitian merupakan suatu metode yang diperlukan untuk melakukan suatu penelitian dengan cara mempelajari bagaimana gejala dari suatu permasalahan yang akan dikaji tersebut. Oleh karena itu, untuk meneliti penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis empiris.

²¹Abu Ammar dan Abu Fatiah Al Adnani, *Mizanul Muslim*, (Solo: Cordova Mediatama, 2016), hlm. 212.

²²Abdul Manan, *Pembaruan Hukum Islam Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 23.

²³Muhammad Tahir Azhary, *Negara Hukum: Suatu Studi tentang Prinsip-Prinsipnya Dilihat dari Segi Hukum Islam, Implementasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), hlm. 33.

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris, pendekatan ini merupakan pendekatan yang melihat hukum pada kenyataannya dan yang terjadi di lapangan.²⁴ Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dipahami sebagai metode penelitian yang menggunakan data deskripsi berupa bahasa tertulis, atau lisan dari orang atau pelaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif ini dilaksanakan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena individu atau kelompok, peristiwa, dinamika sosial, sikap keyakinan dan persepsi. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan fakta hukum mengenai pelaksanaan Peraturan Menteri No. 6 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Ini diarahkan pada latar belakang dan individu tersebut secara utuh. Jadi, dalam aspek ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel ataupun hipotesis tetapi perlu memandangnya sebagai bagian suatu kebutuhan.²⁵

3. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini ada dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder.²⁶ Masing-masing pembahasan kedua sumber data tersebut adalah sebagai berikut:

²⁴Amiruddin Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 30.

²⁵Moh. Kasiram, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm. 46.

²⁶Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 89.

- a. Data primer, yaitu data pokok atau data mentah yang diperoleh secara langsung di lapangan, yaitu melalui observasi atau pengamatan, selain itu dari *interview* atau melalui pengumpulan informasi dengan proses wawancara, dan dari data studi dokumentasi. ketiga sumber data ini di dalam konteks penelitian ini diperoleh dari lapangan untuk kemudian dilakukan pengolahan data.
- b. Dara sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh dari bahan-bahan tertulis di perpustakaan, termasuk bahan dalam bentuk undang-undang dan peraturan menteri seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, selain itu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Kemudian diperoleh dari bahan tertulis seperti buku, jurnal, ensiklopedia dan literatur yang lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi

Observasi merupakan satu kegiatan pengamatan yang dilakukan di lapangan untuk memperoleh informasi secara langsung tentang peristiwa yang akan diteliti. Dalam melaksanakan observasi, seorang peneliti harus dilengkapi dengan alat bantu untuk mencatat/merekamnya guna mencapai tujuan ilmiah atau tujuan lainnya. Adapun aspek yang diamati di dalam kegiatan observasi adalah aktivitas kegiatan magang yang dilakukan oleh pekerja magang dan perusahaan.

- b. Wawancara

Wawancara merupakan usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Secara sederhana wawancara diartikan sebagai alat pengumpul data dengan memper-gunakan tanya jawab antar pencari informasi tanya jawab

antar pencari informasi dan sumber informasi.²⁷ Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.²⁸ Adapun yang menjadi informan penelitian ini ialah pihak perusahaan sebanyak 4 (empat) orang dan pekerja magang 4 (empat) orang. Agar wawancara ini berjalan baik, penulis terlebih dahulu menyiapkan daftar pertanyaan wawancara, agar hasilnya terekam dengan baik maka perlu pula disiapkan alat perekam suara berupa *recorder*.

c. Studi Dokumentasi

Metode studi dokumentasi adalah cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan kategorisasi dan klasifikasi bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dokumen yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa laporan magang dari pihak perusahaan yang menjadi objek penelitian ini dan juga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan dDalam Negeri.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dalam kajian penelitian ini ialah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari berbagai rujukan buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, jurnal dan bahan-bahan lainnya.

5. Analisis Data

Dalam rangka menjawab permasalahan penelitian, maka Analisis data di dalam penelitian ini dilaksanakan secara kualitatif yaitu suatu analisis yang berusaha mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, serta makna dari data yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan-pernyataan, tafsiran-tafsiran

²⁷Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2011), hlm. 118.

²⁸Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 29-30.

setelah menggali data dari beberapa orang informan kunci yang ditabulasikan dan dipresentasikan sesuai dengan wawancara mendalam penulis dengan para informan, hasil pengumpulan data tersebut diolah secara manual, direduksi, selanjutnya hasil dari reduksi tersebut dikelompokkan dalam bentuk segmen tertentu (*display data*) dan kemudian disajikan dalam bentuk content analisis dengan penjelasan-penjelasan, selanjutnya diberi kesimpulan, sehingga dapat menjawab rumusan masalah, menjelaskan, terfokus pada representasi terhadap fenomena yang hadir dalam penelitian. Mengikuti pendapat Sugiyono tahapan analisis yang digunakan di dalam penelitian ini ada 4 (empat) langkah, yaitu pengumpulan data, reduksi data, display data dan kesimpulan atau verifikasi.²⁹ Data yang diperoleh dari data primer dan juga data sekunder dianalisis secara kualitatif dengan memberikan gambaran terkait nilai-nilai kepastian hukum, perlindungan hukum, serta sejauh mana upaya pemerintah untuk memberikan kepastian hukum terhadap pekerja magang.

6. Pedoman Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, penulis merujuk pada Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Syariah dan hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh tahun 2019.

G. Sistematika Pembahasan

Penulisan ini disusun di dalam susunan tertentu, yaitu dengan sistematika pembahasan sehingga memudahkan penulisan skripsi, penulis menjabarkan karya ilmiah ini dalam 4 (empat) bab yang terdiri dari:

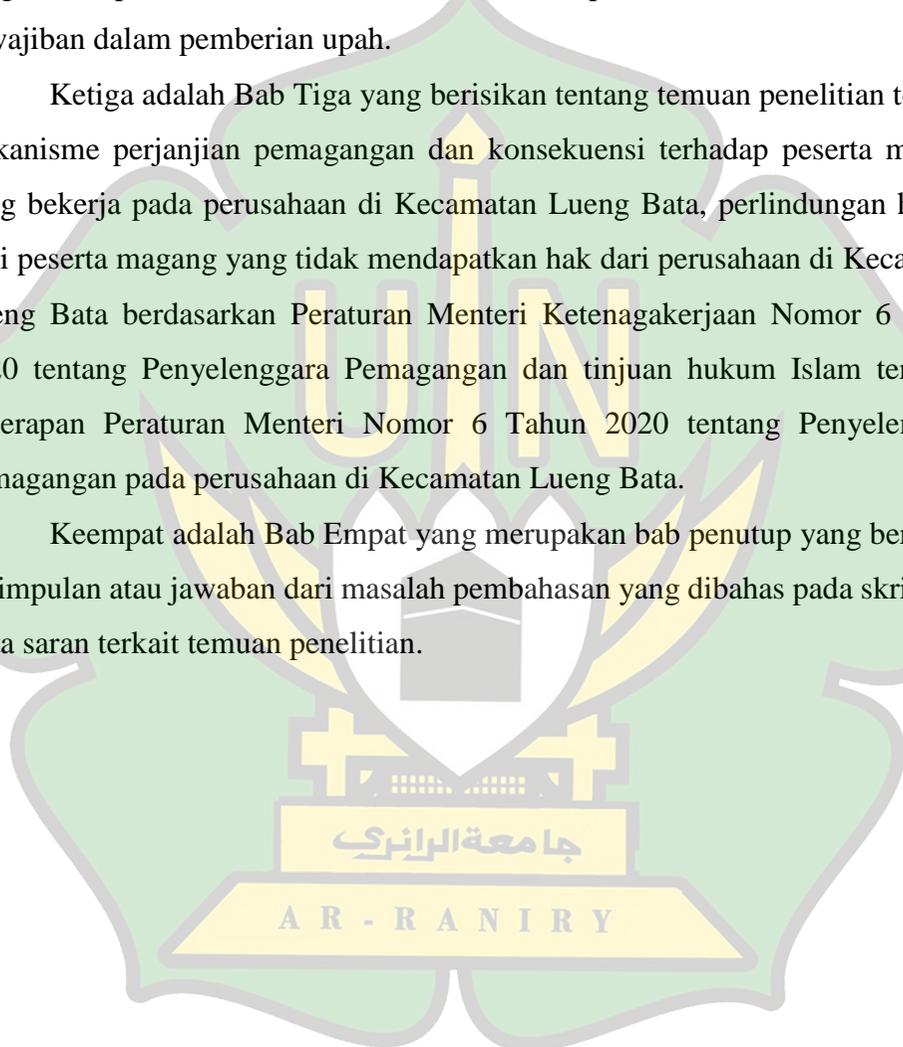
Pertama adalah Bab Satu berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Jakarta: Alfabet, 2013), hlm. 261-261.

Kedua adalah Bab Dua, berisikan tentang tujuan pustaka yang merupakan landasan teoritis menyangkut konsep pelaksanaan magang mencakup pengertian magang, dasar hukum magang, penyelenggaraan pemagangan, pekerja magang. Pada bab ini juga dikemukakan konsep upah dalam hukum Islam yang mencakup pengertian upah dalam Islam dan dasar hukum upah dalam Islam serta hak dan kewajiban dalam pemberian upah.

Ketiga adalah Bab Tiga yang berisikan tentang temuan penelitian tentang mekanisme perjanjian pemagangan dan konsekuensi terhadap peserta magang yang bekerja pada perusahaan di Kecamatan Lueng Bata, perlindungan hukum bagi peserta magang yang tidak mendapatkan hak dari perusahaan di Kecamatan Lueng Bata berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggara Pemagangan dan tinjauan hukum Islam terhadap penerapan Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggara Pemagangan pada perusahaan di Kecamatan Lueng Bata.

Keempat adalah Bab Empat yang merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan atau jawaban dari masalah pembahasan yang dibahas pada skripsi ini serta saran terkait temuan penelitian.



BAB DUA

KONSEP PEMAGANGAN DAN UPAH DALAM HUKUM ISLAM

A. Konsep Pelaksanaan Magang

Dalam sub bab ini akan dikemukakan beberapa pembahasan, di antaranya pengertian pekerja magang, dan dasar hukum, penyelenggaraan pemagangan, dan pihak yang terlibat dalam pemagangan hak kewajiban. Masing-masing dijelaskan berikut ini:

1. Pengertian Pekerja Magang

Dalam ketentuan 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 kerja di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja atau buruh yang mempunyai lebih banyak pengalaman, baik dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Sedangkan definisi pemagangan sesuai ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri bahwasanya pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu, yaitu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan pekerja secara langsung di bawah bimbingan, pengawasan instruktur ataupun pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan ataupun keahlian tertentu.

Pemagangan itu sendiri dapat dilaksanakan baik di perusahaan milik pribadi ataupun di tempat penyelenggara pelatihan kerja atau perusahaan lain baik di dalam maupun di luar Indonesia.³⁰ Untuk pemagangan yang dilakukan

³⁰Pasal 24 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

di luar wilayah Indonesia, harus memperoleh izin dari Menteri. Selain itu, penyelenggara pemagangan di luar wilayah Indonesia tersebut harus dalam bentuk badan hukum Indonesia.³¹

2. Dasar Hukum Magang

Mengenai pelaksanaan magang di Indonesia, sudah dibentuk beberapa aturan hukum untuk melaksanakan dan mengikuti program magang. Terkait pengaturan hukum mengenai sistem magang di Indonesia mulai dari Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undang.

a. Undang-Undang Dasar 1945

Menurut UUD 1945, setiap warga negara dijamin haknya untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana tercermin di dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan juga penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Termasuk Pekerja Magang.

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan payung hukum dari pelaksanaan magang di Indonesia. Pasal 20 ayat (1) menyatakan bahwa untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja di dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan suatu acuan pelaksanaan pelatihan kerja pada semua bidang dan/atau sektor. Ayat (2) menyebutkan bahwa ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud di dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Kemudian dalam undang-undang ini diatur bahwa pengaturan mengenai magang diatur dalam Pasal 21 hingga Pasal 27. Pasal 22 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang meliputi:

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis.

³¹Pasal 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Perjanjian pemagangan dijelaskan pada Pasal 10 Permenaker No 6 Tahun 2020. Perjanjian Pemagangan yang dimaksud memuat:

- (1) Hak dan kewajiban peserta Pemagangan
- (2) Hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan
- (3) Program pemagangan
- (4) Jangka waktu pemagangan
- (5) Besaran uang saku.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur program magang didasarkan pada perjanjian pemagangan antara perusahaan dan peserta magang yang dibuat secara tertulis, di mana dalam perjanjian pemagangan tersebut sekurang-kurangnya harus berisi tentang ketentuan hak dan kewajiban dari peserta magang, perusahaan, memuat jangka waktu pemagangan, sehingga program magang yang dilaksanakan tanpa perjanjian magang dapat dianggap tidak sah dan juga status peserta magang dapat berubah menjadi pekerja dari pada sebuah perusahaan yang bersangkutan.³²

c. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Pelatihan Kerja Nasional

Dasar hukum berikutnya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Pelatihan Kerja Nasional. Hal ini dapat dipahami di dalam Pasal 9 ayat 1 sampai ayat 4. Pada ayat (1) mengatur pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan

³²Fasta Umbara Azied, "Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Skripsi yang Dipublikasikan*, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2022, hlm. 42.

efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja. Ayat (2) bahwa metode pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pelatihan di tempat kerja dan/atau pelatihan di lembaga pelatihan kerja. Ayat (3) bahwa metode pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diselenggarakan dengan pemagangan. Ayat (4) bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Menteri.

d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Pasal 16 ayat (1) menyebutkan bahwa penyelenggara pemagangan yang akan menyelenggarakan pemagangan wajib memberitahukan secara tertulis rencana penyelenggaraan pemagangan kepada:

- (1) Direktur Jenderal untuk penyelenggaraan pemagangan lintas provinsi
- (2) Kepala dinas provinsi untuk penyelenggaraan pemagangan lintas kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi
- (3) Kepala dinas kabupaten/kota untuk penyelenggaraan pemagangan dalam satu wilayah kabupaten/ kota.

Dalam ayat (2) disebutkan pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan program pemagangan kemudian rencana penyelenggaraan pemagangan; dan rancangan perjanjian pemagangan.

e. Dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Aceh.

Pada Pasal 46 ayat (1) berbunyi:

Institusi yang menempatkan peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf h wajib mendaftarkan peserta pemagangan dengan mengisi formulir pendaftaran.

Pada Pasal 46 ayat (2) berbunyi:

Selain Formulir pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilengkapi dokumen penduduk meliputi:

- (1) Fotokopi kartu tanda pengenal (KTP) atau tanda pengenal lainnya.
- (2) Fotokopi kartu peserta BPJS ketenagakerjaan bagi yang sudah terdaftar.
- (3) Surat pemegang

f. Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan

Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 24 menyatakan bahwa pemagangan ialah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu di antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja, buruh, atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian. Selanjutnya Pasal 13 mengatur sebagai berikut:

- (1) Pemagangan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dapat dilaksanakan di dalam negeri dan/atau di luar negeri oleh Pemerintah, pemerintah Aceh, Pemerintah Kabupaten/Kota dan Instansi Non Pemerintah.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada SKPA/SKPK yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2). paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh perusahaan yang bersangkutan.³³

g. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

Landasan hukum berikutnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan

³³Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan.

Pemagangan di Dalam Negeri pada Pasal 13 ayat (1) telah menyebutkan bahwa peserta pemagangan mempunyai hak untuk:

- (1) Memperoleh bimbingan dari Pembimbing Pemagangan atau instruktur.
- (2) Memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan.
- (3) Memperoleh fasilitas Keselamatan dan Kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan.
- (4) Memperoleh uang saku.
- (5) Diikutsertakan dalam program jaminan sosial.
- (6) Memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat Keterangan telah mengikuti Pemagangan.

Selanjutnya, dalam ayat (2) menyebutkan uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.³⁴ Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwasanya, pemangag memiliki hak atas ketentuan yang telah berlaku di Indonesia, sama halnya dengan karyawan tetap.

3. Penyelenggaraan Pemagangan

Pengaturan hukum tentang ketenagakerjaan sebenarnya dapat dilihat dari beberapa perspektif. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan memiliki 3 (tiga) permasalahan sudut pandang yakni ilmu kaidah hukum perburuhan dan ilmu pengertian hukum perburuhan dan filsafat hukum perburuhan. Mengenai ilmu kaidah hukum perburuhan di sini berhubungan erat dengan jenis-jenis dari kaidah hukum perburuhan serta bagaimana jika terjadi penyimpangan pada kaidah itu sendiri. Jika dilihat dari ilmu kaidah hukum perburuhan maka kaidah hukum perburuhan terdiri dari:³⁵

a. Kaidah Otonom

Kaidah hukum otonom merupakan ketentuan-ketentuan hukum di dalam bidang ketenagakerjaan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat

³⁴Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

³⁵Abdullah S, dan Andi W., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: YPPSDM, 2019), hlm.3.

dalam sebuah hubungan kerja, baik itu hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh dan hubungan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat buruh.

b. Kaidah Heteronom

Kaidah hukum heteronom merupakan ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan yang dibuat oleh pihak ketiga yang berada di luar para pihak yang berhubungan dalam sebuah hubungan kerja.³⁶ Permasalahan hukum ketenagakerjaan yang dilihat dari pengertian hukum perburuhan yang mencakup masyarakat hukum. Hak dan kewajiban hukum ataupun hubungan hukum, peristiwa hukum, dan objek hukum. Sedangkan filsafat hukum perburuhan berkenaan dengan masalah hukum perburuhan yang dilihat dari dasar-dasar falsafah pada pembentukan sebuah kaidah hukum perburuhan. Dasar pembentuk hukum perburuhan adalah:

- 1) Kebendaan dan keahlian
- 2) Kebebasan dan keterlibatan
- 3) Kemampuan dan kesempatan
- 4) Kelestarian dan kebaruan
- 5) Kekinian dan kemasadepanan.³⁷

Hukum ketenagakerjaan memiliki sifat yang tertutup dikarenakan hubungan yang mengikat dari satu pihak ke pihak yang lainnya. Walaupun begini, hukum ketenagakerjaan juga memiliki sifat yang terbuka (publik) dikarenakan adanya bentuk campur tangan dari pemerintah negara saat melaksanakan hubungan kerja dengan tujuan agar dapat mencapai suatu kesejahteraan masyarakat secara bersama-sama.

Pemagangan pada dasarnya dipergunakan untuk pelatihan kerja, yang dijalankan oleh perusahaan kepada calon tenaga kerja di lokasi kerja untuk

³⁶Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 7.

³⁷Abdullah S, dan Andi W., *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm. 18.

mendapatkan keterampilan yang tertentu.³⁸ Tujuan utama adanya program pemagangan adalah untuk melatih tenaga kerja agar memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu juga tujuan pemagangan itu sendiri tidak lain untuk menambah *skill* dan keahlian baru para pekerja yang di masa kini sangat dengan perkembangan teknologi yang berkembang serta meningkatkan keahlian pekerja magang itu sendiri, hal tersebut yang membuat program pemagangan sangat diminati oleh para pemagang kerja untuk mempersiapkan diri terjun di dunia kerja yang sesungguhnya, terutama para *fresh graduate* yang baru menyelesaikan studinya.

Umumnya perusahaan mendirikan program pemagangan ialah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi pekerja magang, program pemagangan itu sendiri sebagai akses untuk memperoleh keterampilan kerja yang tidak mereka peroleh ketika dibangku pendidikan seperti di sekolah maupun di perguruan tinggi. Sehingga, dampaknya terdapat beberapa perusahaan besar yang menjadikan perusahaan besar yang menjadikan pengalaman magang sebagai salah satu indicator yang cukup krusial untuk pada saat melakukan seleksi dalam penerimaan pegawai dan membuat kemungkinan atas eksploitasi magang dibalik program magang peluang untuk terjadi sangat besar.

Adapun praktik pemagangan bukan hanya persoalan pelatihan kerja saja, akan tetapi yang terjadi di lapangan, banyak dari peserta magang yang juga terpaksa dan didesak untuk mengemban tugas layaknya para pegawai kerja yang dimana tidak memiliki urgensi dalam meningkatkan pengalaman pada bidang terkait.

Sebagai contohnya adalah peneliti menemukan pada beberapa perjanjian magang, dimana pihak perusahaan tidak mencantumkan klausula-

³⁸Kadek BD., "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Magang yang Mengalami Kecelakaan Kerja", *Jurnal JIH Amanah*, Vol. 2, No. 1, 2020, hlm. 2.

klausula seperti hak dan kewajiban dari pekerja magang serta jangka waktu program magang tersebut dilakukan. Keadaan ini membuat para pekerja magang disamakan dengan pekerja tetap lainnya. Pihak perusahaan juga kerap kali memanfaatkan para pekerja magang dengan pekerja tetap lainnya, bahkan mengikut sertakan para pekerja magang untuk ikut lembur meskipun hanya 1 (Satu) hingga 2 (dua) jam lamanya, dan bahkan tidak diberikan uang saku. Tindakan yang seperti ini membuat praktik pemagangan di lapangan semakin dianggap sebagai implementasi radikal dan pasar buruh yang fleksibel.

Secara hukum, perlindungan mengenai pekerja magang sudah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, dimana di dalam undang-undangan tersebut sudah dengan jelas menaungi permasalahan pemagangan, hanya saja di dalam praktik penegakan dan pengawasannya masih terbilang tidak sesuai dengan peraturan yang ada, dikarenakan masih banyak oknum-oknum perusahaan yang tidak bertanggung jawab dan tidak mengindahkan peraturan yang telah ditetapkan. Untuk itu sudah seharusnya Negara dan pemerintah memberikan perlindungan dengan tepat terhadap para pekerja magang yang umumnya fresh graduated dengan minus pendapatan.

Definisi mengenai praktik magang tidak berubah di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pelaksanaan program magang merujuk pada peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020. Berdasarkan kedua peraturan tersebut, untuk memperoleh perlindungan hukum, para peserta magang dan perusahaan harus menandatangani surat Perjanjian Pemagangan yang disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat. Berdasarkan dari hasil perjanjian magang tersebut, Dinas Ketenagakerjaan akan melakukan pengawasan atas pelaksanaan hak dan kewajiban dalam program pemagangan.

Namun pada kenyataannya, alih-alih adanya perjanjian pemagangan antara pekerja magang dengan perusahaan, banyak perusahaan dari sejak awal

menerapkan kebijakan yang merugikan pekerja magang dengan melanggar hak pekerja magang yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, salah satunya tidak memberi uang saku, dan mempekerjakan pekerja magang hingga terhitung kerja lembur atau *overwork*. Padahal idealnya pemagangan dilakukan dengan perjanjian tertulis antara peserta magang dan perusahaan. Dalam hal pemagangan, bila tidak dilakukan melalui perjanjian pemagangan, maka pemagangan tersebut dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.³⁹

Lebih lanjut, di dalam pemagangan harus jelas mengatur mengenai hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Pemagangan yang dilakukan di dalam wilayah Indonesia, perjanjian magang tersebut harus diketahui dan disahkan oleh dinas Kabupaten/Kota setempat.⁴⁰ Mengenai jangka waktu pemagangan, dalam hal pemagangan yang dilakukan di wilayah Indonesia, jangka waktunya paling lama 1 (satu) tahun. Dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu akan memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun, maka harus dituangkan dalam perjanjian pemagangan baru dan dilaporkan kepada dinas kabupaten/kota setempat.

4. Pihak yang Terlibat dalam Pemagangan Hak dan Kewajibannya

Pelaksanaan kegiatan pemagangan melibatkan tiga elemen yang masing-masing memiliki hak dan kewajibannya, sebagai mana pada uraian di bawah ini.

a. Perusahaan

Perusahaan yang dimaksud dalam penelitian ini ialah bentuk usaha yang berbadan hukum/tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, milik swasta/milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan di dalam bentuk lain. Usaha

³⁹Pasal 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁰Pasal 13, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO.PER.08/MEN/V/2008 Tahun 2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

sosial/ lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 1 angka 20 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pasal 1 angka 1 Permenakertrnskop No. 02/MEN/1978 yang dimaksud dengan peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

b. Pemegang

Pemegang terdiri dari pencari kerja, siswa LPK, dan tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya dengan syarat: (1) berusia minimal 18 tahun; (2) memiliki bakat, minat, dan memenuhi persyaratan yang sesuai dengan program pemagangan; dan (3) menandatangani perjanjian pemagangan;

c. Lembaga Pelatihan Keterampilan (LPK)

Instansi pemerintah, badan hukum, atau perseorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. “Bagi perusahaan yang punya departemen/divisi pelatihan, dapat melaksanakan program pelatihan sendiri tanpa bekerjasama dengan LPK. Kontrak magang dalam rangka pelatihan kerja, diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan jo permenkertrans No. Per-22/Men/IX/2009, berikut penjelasan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Hak peserta pemagangan antara lain memperoleh uang saku dan/atau uang transpor, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program.
- (2) Hak pengusaha antara lain berhak atas hasil kerja/jasa peserta pemagangan, merekrut pemegang sebagai pekerja/buruh bila memenuhi persyaratan.

- (3) Kewajiban peserta pemagangan antara lain mentaati perjanjian pemagangan, mengikuti tata tertib program pemagangan, dan mengikuti tata tertib perusahaan.
- (4) Kewajiban pengusaha antara lain menyediakan uang saku dan/atau uang transpor bagi peserta pemagangan, menyediakan fasilitas pelatihan, menyediakan instruktur, dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.
- (5) Jangka waktu pemagang bervariasi sesuai dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan pemagangan.

Adapun yang perlu diingat, bahwa peserta pemagangan bukan lah pekerja/atau buruh pada perusahaan tempat pemagangan dilakukan, hal ini tercantum dalam Pasal 22 ayat (3) pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan dan penjelasannya ayat (3) dengan status sebagai pekerja/atau buruh di perusahaan yang bersangkutan, maka berhak atas segala hal yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.

Adapun hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan ialah sebagai berikut:

- 1) Hak peserta magang:
 - a) Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
 - b) Memperoleh uang saku dan/ atau uang transportasi;
 - c) Memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian;
 - d) Memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- 2) Kewajiban peserta magang:
 - a) Mentaati perjanjian pemagangan;
 - b) Mengikuti program pemagangan sampai selesai;

- c) Mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan;
 - d) Menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.
- 3) Hak perusahaan dalam hal pemagangan antara lain:
- a) Memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan;
 - b) Memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan;
- 4) Kewajiban perusahaan dalam hal pemagangan antara lain:
- a) Membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
 - b) Memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c) Menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan (k3);
 - d) Memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta magang;
 - e) Memberikan uang saku dan/atau uang transportasi peserta magang;
 - f) Mengevaluasi peserta pemagangan;
 - g) Memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta magang yang dinyatakan lulus.⁴¹

Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menjelaskan bahwa dalam perjanjian magang harus memuat:

- 1) Hak dan kewajiban dari peserta magang;
- 2) Hak dan kewajiban dari perusahaan;
- 3) Program magang;
- 4) Jangka waktu program magang; dan
- 5) Besaran uang saku.⁴²

Perjanjian magang ini harus diketahui dan disahkan oleh Dinas Kabupaten atau Kota setempat. Proses ini harus selesai dengan jangka waktu paling lama 3 hari kerja, jika dalam jangka waktu 3 hari kerja masih belum disahkan maka perjanjian magang ini dapat di laksanakan. Dalam

⁴¹Bab V, Hak dan Kewajiban, Pasal 15, ayat (1) dan (2) dan, Pasal 16, ayat (1) dan (2).

⁴²*Ibid.*

Pasal 13 dijelaskan bahwasanya hak dari peserta magang yakni peserta magang memiliki hak untuk:

- 1) Peserta magang memiliki hak untuk menerima bimbingan dari pembimbing atau instruktur program magang;
- 2) Peserta magang memiliki hak untuk menerima pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian magang;
- 3) Peserta magang memiliki hak untuk memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti program magang;
- 4) Peserta magang memiliki hak untuk menerima uang saku;
- 5) Peserta magang memiliki hak untuk menerima program jaminan sosial; dan
- 6) Peserta magang punya hak untuk menerima sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti program magang.

Selain menjelaskan mengenai hak dari peserta magang, dalam Pasal 14 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri juga menjelaskan mengenai kewajiban yang harus diberikan oleh peserta magang yakni:

- 1) Peserta magang wajib menaati perjanjian magang;
- 2) Peserta magang wajib melaksanakan program magang hingga akhir;
- 3) Peserta magang wajib menaati tata tertib dari perusahaan yang bersangkutan; dan
- 4) Peserta magang wajib menjaga nama baik perusahaan yang bersangkutan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri juga sudah sepatutnya untuk mengatur mengenai Hak dan Kewajiban dari pihak penyelenggara program magang. Untuk hak dari penyelenggara program magang memiliki hak untuk memanfaatkan hasil kerja dari peserta magang dan berhak untuk memberlakukan tata tertib serta perjanjian magang, mengenai kewajiban, pihak penyelenggara program magang memiliki kewajiban untuk:

- 1) Membimbing peserta magang sesuai dengan program magang yang sudah ditetapkan;
- 2) Memenuhi hak peserta magang sesuai dengan perjanjian magang;
- 3) Menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan syarat keselamatan dan kesehatan kerja;
- 4) Memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja dan kematian kepada peserta magang;
- 5) Memberikan uang saku kepada peserta magang;
- 6) Mengevaluasi peserta magang; dan
- 7) Memberikan sertifikat kepada peserta magang.

Setiap hak diikuti dengan kewajiban maka ada beberapa kewajiban peserta magang yang wajib ditaati Pasal 14 Permenaker No 6 Tahun 2020:

- 1) Mengikuti Perjanjian Pemagang
- 2) Mengikuti tata tertib yang berlaku pemagangan sampai selesai
- 3) Menjaga nama baik penyelenggara Pemagangan.

Penyelenggaraan program magang juga harus disesuaikan dengan jam kerja di perusahaan bersangkutan, perusahaan boleh menggunakan sistem shift, tetapi untuk shift malam hanya boleh dilakukan oleh peserta magang dengan persyaratan berikut:

- 1) Usia peserta magang minimal sudah berusia 18 tahun;
- 2) Pihak penyelenggara harus menyediakan transportasi antar jemput;
- 3) Pihak penyelenggara harus memberikan makanan yang sesuai dengan standar gizi yang sudah ditentukan; dan
- 4) Harus sesuai dengan jenis kompetensi yang dibutuhkan.

B. Konsep Upah dalam Hukum Islam

1. Pengertian Upah dalam Islam

Upah atau biaya jasa yang dalam Islam disebut *ujrah* memang sangat erat kaitannya dengan *ijarah* (akad sewa-menyewa) karena memang *ujrah* timbul diakrenakan adanya akad *ijarah*, agar lebih jelas, akan lebih baik jika mengetahui apa itu biaya jasa ataupun *ujrah* terlebih dahulu, berikut adalah penjelasan mengenai *ujrah*. Ganjaran untuk penyewa adalah *ujrah* (uang sewa atau upah atas barang) atau *ajr* (upah dalam penyewaan orang) dan jika harus

ditentukan oleh seorang hakim atau penengah, ia disebut dengan *ajr al-mitsl* (upah yang setara/adil).⁴³

Ujrah sendiri di dalam bahasa Arab mempunyai arti upah atau upah dalam sewa menyewa, sehingga pembahasan mengenai *ujrah* termasuk dalam pembahasan *ijarah* yang mana *ijarah* sendiri memiliki arti sendiri.⁴⁴ Menurut Hanafiah *ujrah* merupakan akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.⁴⁵ Menurut Syaikh Syihab al-Din dan Syaikh Umainas, *ujrah* adalah akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan juga membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.

Berdasarkan definisi di atas, dapat dipahami dan bila diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti upah-mengupah adalah menjual tenaga atau kekuatan. Lebih tepatnya konsep *ujrah* atau *al-ajr wa al-umulah* sendiri dapat didefinisikan sebagai imbalan yang diperjanjikan dan dibayar oleh pemotong jasa sebagai harta atas manfaat yang dinikmatinya. Nilai *ujrah* yang harus dinyatakan dengan jelas ini disesuaikan dengan hadis nabi.

2. Dasar Hukum Upah dalam Islam

Dasar hukum Islam mengenai pengupahan itu sendiri telah diatur di dalam Al-Quran, yakni terdapat di dalam surah Al-Qashash 26 yang berbunyi sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ.

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya “. (Q.S. Al-Qasas:26)

⁴³Muhammad Ayub, *Understanding Islamic Finance A-Z Keuangan Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), hlm. 429.

⁴⁴Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 277.

⁴⁵Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 114.

Berdasarkan ayat di atas, bila nantinya kita mempekerjakan seseorang hendaknya untuk mencari orang yang kuat dan mampu bekerja serta memiliki kepribadian yang jujur dan dapat dipercaya. Selain di dalam Al-Quran, terkait hal pengupahan juga ada di dalam hadits, yakni hadits yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari, dan Muslim yaitu:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ
فَإِذَا أُتْبِعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيٍّ فَلْيَتَّبِعْ. (رواه البخاري ومسلم)

Dari Abu Hurairah ra. Bahwasanya Rasulullah bersabda: “Menunda membayar hutang (termasuk upah pekerja) bagi orang yang mampu adalah kezaliman dan apabila seorang dari kalian dialihkan kepada orang yang mampu, maka hendaknya dialihkan”. (HR. Al-Bukhari dan Muslim).

Demikian surah di Al-Quran yang menjelaskan mengenai pemberian upah atau uang saku kepada pekerja, baik pekerja magang maupun pekerja tetap. Begitupun dalam hadits Rasulullah yang mengatur mengenai keharusan pemberi kerja untuk memberikan uang saku maupun upah kepada pekerjanya, apabila diingkari maka perbuatan tersebut merupakan perbuatan yang zalim.⁴⁶ Upah/Pengupahan atau uang saku adalah pembayaran yang diberikan majikan pada pekerja atas usahanya dalam proses produksi.⁴⁷ Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah* dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah).⁴⁸ Pembalasan atas suatu jasa yang dilakukan pekerja sebagai imbalan manfaat pekerjaannya.

Pada fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) Majelis Ulama Indoensia (MUI) menjelaskan dan menetapkan untuk besaran biaya jasa (*ujrah*) tidak

⁴⁶Alya Anantia Maulida, “Penerapan Terhadap UMP dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Bagi Pekerja Usaha Waralaba di Kota Banda Aceh”, *Skripsi yang Dipublikasikan*, UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2022, hlm. 20-21.

⁴⁷Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, (Jakarta: PT. Mizan Publika, 2010), hlm. 309.

⁴⁸Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), hlm. 7.

boleh diambil dari utang pokok atau pinjaman pokok ditentukan berdasarkan jumlah pinjaman. Ketentuan tersebut telah dinyatakan dalam ketentuan umum Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 25/DSN-MUI/III/2002, tentang *Rahn*, yang berbunyi:

Pertama, *marhun* dan manfaatnya tetap menjadi milik *rahin*. Di dalam hal ini prinsipnya, *marhun* tidak boleh dimanfaatkan oleh *murtahin* kecuali seizin *rahin*, dengan tidak mengurangi nilai *marhun* dan pemanfaatannya itu sekedar pengganti biaya pemeliharaan dan perawatannya.

Kedua, pemeliharaan dan juga penyimpanan *marhun* pada dasarnya menjadi kewajiban *rahin*, namun begitu dapat dilakukan juga oleh *murtahin*. Sedangkan biaya pemeliharaan dan penyimpanan tetap menjadi kewajiban *rahin*.

Ketiga, bahwa besar biaya pemeliharaan serta penyimpanan *marhun* tidak boleh ditentukan berdasarkan jumlah pinjaman. Dewan Syariah Nasional (DSN) juga menjelaskan mengenai *review ujarah* yang ditetapkan dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional No 56/DSN-MUI/V/2007 tentang Ketentuan *Review Ujarah* pada LKS. Dalam fatwanya dijelaskan bahwa DSN telah menimbang.⁴⁹

- a. *Ujarah* dalam *ijarah* harus disepakati pada saat akad. Akan tetapi dalam kondisi tertentu terkadang salah satu atau para pihak memandang perlu untuk melakukan *review* atas besaran *ujrah* yang telah disepakati tersebut.
- b. *Review* atas *ujrah* dilakukan dengan prinsip syariah, DSN memandang perlu menetapkan fatwa tentang *review ujarah* untuk dijadikan sebuah pedoman bagi LKS. Ketentuan hukumnya yaitu:⁵⁰
 - 1) *Review ujarah* boleh dilakukan antara pihak yang melakukan akad *ijarah* apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: Terjadi

⁴⁹Ahmad Ifham Sholihin, *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 189-190.

⁵⁰*Ibid.*, hlm. 191-192.

perubahan periode akad *ijarah*, ada indikasi sangat kuat bahwa bila tidak dilakukan *review*, maka akan timbul kerugian bagi salah satu pihak dan disepakati oleh kedua belah pihak.

- 2) *Review* atas besaran *ujrah* setelah periode tertentu: *Ujrah* yang telah disepakati untuk suatu periode akad *ijarah* tidak boleh dinaikkan, besaran *ujrah* boleh ditinjau ulang untuk periode berikutnya dengan cara yang diketahui dengan jelas (formula tertentu) oleh kedua belah pihak. Peninjauan kembali besaran *ujrah* setelah jangka waktu tertentu harus disepakati kedua pihak sebelumnya dan disebutkan dalam akad.

Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diterima dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, seperti dalam jangka waktu sebulan, seminggu, sehari, yang mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah dari seorang buruh atau pekerja tergantung pada berbagai faktor, seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya sehingga pekerja diberi imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya.⁵¹

Berkenaan dengan konsep *ijarah* atas tenaga kerja manusia maka fiqh mengatur dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:

- a. Upah tersebut berupa harta yang diketahui, upah juga harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihalah* (ketidak jelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama akan tetapi ulama Malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

⁵¹Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah...*, hlm. 8.

- b. Upah harus berbeda dengan jenis objeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa sebuah tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Abu Hanifah hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.

Islam menawarkan solusi yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Bagi setiap pihak harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah yang wajar dan sesuai atau dalam artian tidak seorang pun yang dirugikan ialah apa yang dibutuhkan seseorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Penentuan upah ini tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup paling rendah atau tingginya tarif tertentu. Menetapkan upah yang adil bagi pekerja ialah sesuai dengan syariah bukanlah pekerjaan mudah. Mawardi berpandangan bahwa dasar penetapan upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum.⁵²

3. Hak dan Kewajiban dalam Pemberian Upah

- a. Kewajiban pemberi kerja dan buruh

Pada dasarnya semua yang dipekerjakan untuk pribadi atau untuk kelompok haruslah mempertanggungjawabkan pekerjaan masing-masing. Sekiranya terjadi kerusakan ataupun kehilangan maka dilihat dahulu dasar permasalahannya, apakah ada unsur kelalaian atau kesengajaan atau tidak. Jika tidak, maka tidak perlu dimintai penggantinya, dan jika ada unsur kelalaian atau kesengajaan, maka ia harus mempertanggungjawabkannya, apakah dengan cara mengganti atau sanksi lainnya.

Pemberi kerja harus bertanggung jawab atas pemberian upah pada pekerjaannya, memperlakukan pekerja dengan baik serta berlaku adil dalam pemberian upah, begitu juga dengan buruh hendaklah bertanggung jawab

⁵²*Ibid.*, hlm. 12.

atas pekerjaannya yang diterima dari pemberi kerja dan harus diselesaikan dengan baik. Sekiranya menjual jasa itu untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang jahit atau tukang sepatu, maka ulama berbeda pandangan. Imam Hanafi, Zufar bin Huzail dan Imam Al-Syafi'i berpendapat bahwa bila kerusakan itu bukan karena unsur kesengajaan, maka pekerja itu tidak dituntut ganti rugi.

Abu Yusuf dan dan Muhammad bin Hasan Al-Syaibani murid Abu Hanifah, berpendapat bahwa pekerja itu ikut bertanggung jawab terhadap kerusakan tersebut, baik sengaja atau tidak. Berbeda dengan kerusakan itu diluar batas kemampuannya seperti banjir besar atau kebakaran. Menurut Mazhab Maliki, bila sifat pekerjaan itu membekas pada barang itu seperti barang binatu, juru masak dan buruh angkut (kuli) maka baik sengaja atau tidak sengaja segala kerusakan menjadi tanggung jawab pekerja itu wajib ganti rugi.⁵³

b. Hak pemberi kerja dan buruh

Bagi setiap seseorang yang melakukan akad harus sesuai dengan ketentuan dan memenuhi hak masing-masing, antara pemberi kerja dan buruh:⁵⁴

- 1) Pemberi kerja haruslah memberikan upah dan buruh berhak untuk menerima upah.
- 2) Pemberi kerja berhak untuk menuntut buruh apabila pekerja tidak menyelesaikan tugasnya sedangkan upahnya sudah ia terima dan pekerja (buruh) wajib menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Pemberi kerja harus berlaku adil di dalam memperkerjakan buruh dan memenuhi hak-hak antara kedua belah pihak.

⁵³M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 237.

⁵⁴Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*. (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 239.

- 4) Memungkinkan mengambil manfaat jika masanya berlangsung, ia memungkinkan mendatangkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.
- 5) Mengalirnya manfaat apabila *ijarah* untuk barang, apabila terdapat kerusakan pada barang sebelum dimanfaatkan dan juga sedikitpun belum ada waktu yang berlalu, *ijarah* menjadi batal.
- 6) Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat bayaran.

berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemagangan ialah suatu pelatihan di lembaga dan perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan dan keahlian bidang sesuai profesi. Pemagangan ialah satu pelatihan yang di akui oleh negara Indonesia yang artinya resmi, mempunyai aturan, hak dan kewajiban, sebagaimana yang telah diatur dan jelaskan secara rinci dalam beberapa ketentuan hukum dan undang-undang sebelumnya.



BAB TIGA

PENERAPAN PERATURAN MENTERI NOMOR 6 TAHUN 2020 TENTANG PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN DI DALAM NEGERI TERHADAP PEKERJA MAGANG DI KECAMATAN LUENG BATA MENURUT HUKUM ISLAM

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan lokasi di Kecamatan Lueng Bata Kota Banda Aceh. Kecamatan Lueng Bata ialah salah satu dari 9 (sembilan) kecamatan yang ada di Kota Banda Aceh. Kota Banda Aceh sendiri adalah kota madya dan merupakan Ibu Kota Provinsi Aceh, bahkan Banda Aceh dijadikan ibu kota sudah dimulai semenjak Kerajaan Aceh Darussalam,⁵⁵ dahulu dinamakan dengan Kuta Raja, dengan raja pertama adalah Sultan Alaidin Ali Mughayat Syah (916-945 H atau 1511-1530 M),⁵⁶ dan masa kesultanan Aceh inilah Syariat Islam mencapai kejayaannya.⁵⁷

Kota Banda Aceh merupakan pusat pemerintah, pusat kegiatan ekonomi, politik sosial dan budaya dengan batas-batas dengan Selat Malaka sebelah Utara, Kabupaten Aceh Besar di sebelah Timur dan Selatan, serta Samudera Hindia di sebelah barat. Banda Aceh terdiri dari 9 (sembilan) wilayah kecamatan, 17 (tujuh belas) wilayah kemukiman, dan 70 (tujuh puluh) desa.⁵⁸ Semula hanya ada empat kecamatan di Kota Banda Aceh, yaitu Meuraksa, Baiturrahman, Kuta Alam dan Syiah Kuala. Kota Banda Aceh dikembangkan menjadi 9 kecamatan, yaitu:

⁵⁵Kerajaan Aceh Darussalam didirikan oleh Sultan Ali Mughayat Syah (w. 1530 M), serta mencapai puncak kejayaannya di masa Sultan Iskandar Muda (1607-1636). Syahrizal Abbas dan Munawar A. Djalil, *Paradigma Baru Hukum Syariah di Aceh*, (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam Aceh, 2018), hlm. 67; Al Yasa' Abubakar, *Syariat Islam di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*, (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam, 2005), hlm. 389.

⁵⁶A.Hasjmy, *Kebudayaan Aceh dalam Sejarah*, (Jakarta: Beuna, 1983), hlm. 62.

⁵⁷Rusjdi Ali Muhammad & Khairizzaman, *Konstelasi Syariat Islam di Era Global* (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam Aceh, 2011), hlm. 8-9.

⁵⁸Muhammad Iqbal Iradah, dkk, *Banda Aceh dalam Angka 2020*, (Banda Aceh: Badan Pusat Statistik Banda Aceh, 2020), hlm. 2.

Tabel 3.1. Jumlah Kecamatan, Mukim dan Gampong di Kota Banda Aceh

No	Kecamatan	Ibu Kota	Jumlah Pemukiman	Jumlah Gampong
1	Meuraxa	Ulee Lheue	2	16
2	Jaya Baru	Lampoh Daya	2	9
3	Banda Raya	Lamlagang	2	10
4	Baiturrahman	Neusu Jaya	2	10
5	Lueng Bata	Lueng Bata	2	9
6	Kuta Alam	Bandar Baru	2	11
7	Kuta Raja	Keudah	2	6
8	Syiah Kuala	Lamgugob	2	10
9	Ulee Kareng	Ulee Kareng	2	9

Sumber: BPS Kota Banda Aceh 2022.

Berdasarkan data kependudukan, jumlah penduduk di Kota Banda Aceh pada tahun 2021, jumlah penduduk Kota Banda Aceh dari hasil proyeksi sebesar 270.321 jiwa, yaitu penduduk laki-laki sejumlah 138.993 jiwa dan perempuan sejumlah 131.328 jiwa. Kecamatan Kuta Alam memiliki jumlah penduduk yang paling besar mencapai 53.679 jiwa, diikuti Kecamatan Syiah Kuala 38.682 jiwa, diikuti di Kecamatan Baiturrahman 38.192 jiwa. Kepadatan penduduk di Kota Banda Aceh tahun 2021 adalah 4.405 jiwa setiap 1 km². Kecamatan Baiturrahman mempunyai kepadatan penduduk tertinggi, 8.412 jiwa/km². Kecamatan Kuta Raja memiliki kepadatan penduduk terendah ialah 2.668 jiwa/km². Penduduk laki-laki lebih banyak dari penduduk perempuan. Ini ditunjukkan oleh *sex ratio* yaitu untuk setiap 100 penduduk wanita ada 106 penduduk laki-laki. Jumlah penduduk asing sesuai izin tinggal terbatas di Kota Banda Aceh 2021 yaitu sebanyak 410 orang, yang paling banyak dari Thailand, yaitu 46 orang. Jumlah penduduk asing sesuai izin tinggal tetap di Kota Banda Aceh yaitu 1 orang dan penduduk berasal dari Turki.⁵⁹

Khusus Kecamatan Lueng Bata, merupakan pemekaran dari Kecamatan Baiturrahman pada tahun 2000, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banda Aceh

⁵⁹Muhammad Iqbal Iradah, dkk, *Banda Aceh...*, hlm. 54.

Nomor 8 Tahun 2000. Nama kecamatan ini diambil dari nama Teuku Nyak Radja Imum Lueng Bata yang dikenal dengan Tgk. Imum Lueng Bata, salah seorang tokoh ulama dan pejuang Aceh. Ia memimpin Kemukiman Lueng Bata yang saat itu berstatus daerah *bibeuh* (bebas). Walaupun Lueng Bata berkategori Mukim dan dipimpin Uleebalang Teuku Raja, wilayah tersebut justru diperintah langsung oleh Sultan.

Kecamatan Lueng Bata terletak antara 050°54'84" LU – 950°33'84" BT dengan ketinggian 1,11 meter di atas permukaan laut (mdpl). Adapun luas area Kecamatan Lueng Bata ialah 534,1 Hektar (Ha) dengan batas-batas sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Kuta Alam, Selatan berbatasan dengan Kabupaten Aceh Besar, Timur berbatasan dengan Kecamatan Ulee Kareng, di sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Baiturrahman.

Secara administrasi wilayah Kecamatan Lueng Bata hanya terdiri dari satu wilayah Mukim.⁶⁰ Kecamatan Lueng Bata terbagi dalam 9 (sembilan) gampong. Gampong-gampong tersebut terbagi ke dalam 30 dusun. Masing-masing sembilan gampong dan pembagian dusun di dalam Kecamatan Lueng Bata adalah sebagai berikut:⁶¹

1. Gampong Batoh, terdiri dari dusun Batoh Jaya, dusun Suka Jaya, dusun Mini Jaya, dusun Lampuuk Jaya, dan dusun Harapan Jaya.
2. Gampong Blang Cut, yang terdiri dari dusun Tuan Ceukok, dusun Lampoh Bungong, dan dusun Tumpeun.
3. Gampong Cot Mesjid terdiri dari dusun Lembah Hijau, dusun Salee, dusun Lamthu, dan dusun Beringin.

⁶⁰Wilayah mukim atau kemukiman hanya ada dalam wilayah administratif di Provinsi Aceh. Wilayah mukim adalah wilayah administratif di bawah kecamatan. Mukim adalah wilayah badan pemerintah yang mengkoordinasikan sejumlah gampong. Al Yasa' Abubakar, *Pelaksanaan Syariat Islam di Aceh Sebagai Otonomi Khusus yang Asimetris*, (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam Aceh, 2020), hlm. 176-177.

⁶¹Amir Fadhli, *Kecamatan Lueng Bata dalam Angka 2021*, (Banda Aceh: Badan Pusat Statistik, 2021), hlm. 22-23.

4. Gampong Lamdom, terdiri dari dusun Montai, dusun, Ibrahim, dan dusun Tgk Chik.
5. Gampong Lam Paloh, terdiri dari dusun Selamat dan dusun Aman.
6. Gampong Lamseupeung, terdiri dari dusun Mas Murni, dusun Rencong Aceh, dan dusun Kupiah Meukeutop.
7. Gampong Lueng Bata, terdiri dari dusun Mesjid, dusun Kehakiman, dusun Remaja.
8. Gampong Panteriek, terdiri dari dusun Seulanga dan dusun Jeumpa, dusun Kali, dan dusun Bambu.
9. Gampong Sukadamai, terdiri dari dusun Rajawali, dusun Merak dan dusun Nuri, serta dusun Kutilang.

B. Mekanisme Perjanjian Pemagangan dan Konsekuensi Terhadap Peserta Magang yang Bekerja Pada Perusahaan di Kecamatan Lueng Bata

1. Proses Program Pemagangan

Berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Vera selaku Staff di kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk, beliau memberikan keterangan bagaimana alur kerja kegiatan magang, dan persyaratannya sebagai berikut:

a. Pendaftaran calon pemegang

Adapun yang dapat dijadikan calon peserta magang pada saat pendaftaran memiliki kriteria diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Calon pencari kerja, yang dimana seseorang tidak boleh terikat dengan pendidikan atau melanjutkan pendidikan
- 2) Jika seseorang sudah memiliki pekerjaan, namun ia memilih untuk mengikuti program magang dengan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman, maka diharuskan untuk keluar dari perusahaan sebelumnya dan harus mengikuti program magang di perusahaan yang di selenggarakan program pemagangan.

- 3) Program pemagangan tidak berlaku untuk mahasiswa dan siswa. Dikarenakan harus sesuai dengan ketentuan aturan yang berlaku.⁶²

Selanjutnya lanjut bersama Ibu Vera menyatakan persyaratan yang boleh dijadikan satu perusahaan sebagai tempat program pemagangan ada beberapa poin yang disebut yakni:

- 1) Perusahaan itu harus sudah berdiri minimal 3 (tiga) tahun lamanya
- 2) Karyawan atau pegawai tetap di perusahaan tersebut melebihi 15 (lima belas) orang karyawan
- 3) Jumlah peserta pemagangan yang diterima dari perusahaan maksimal 20% dari total karyawan tetap di perusahaan tersebut.

b. Proses Penyelesaian seleksi calon pemagang

Proses seleksi merupakan tahapan yang dilakukan oleh perusahaan dalam memilih calon peserta magang yang tepat untuk mengikuti program pemagangan. Proses ini dibuat untuk mengidentifikasi kandidat-kandidat yang mempunyai kualifikasi dan keterampilan, serta potensi yang sesuai dengan kebutuhan di perusahaan.

c. Tahap Pra Pemagangan

Ada beberapa tahap yang dapat diikuti oleh calon pemagang dalam proses seleksi. Tahap Pra Pemagangan merupakan tahapan awal sebelum pelaksanaan kegiatan pemagangan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) SKPA menyampaikan kepada OPD Jasa konstruksi kegiatan yang layak untuk dilakukan pemagangan dan disampaikan pada Dinas Pendidikan Aceh dan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh sebagai bahan penjarangan tenaga pemagangan.
- 2) Pendaftaran Calon peserta Pemagangan di Dinas Pendidikan Aceh dan pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk, kemudian

⁶²Hasil Wawancara dengan Ibu Vera, Staff di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk.

menentukan cara pendaftaran calon peserta pemagangan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam surat edaran.

3) Pemeriksaan Data Calon Peserta Pemagangan

- a) Dinas Pendidikan Aceh dan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk memeriksa kebenaran data masing-masing calon peserta pemagangan dan memasukkan hasil pemeriksaan itu ke dalam *database* peserta pemagangan.
- b) *Database* peserta pemagangan ini dikelompokkan berdasarkan wilayah kabupaten atau kota dari domisili para calon peserta pemagangan.
- c) Terhadap para peserta yang memenuhi persyaratan maka Dinas Pendidikan Aceh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh menyerahkan berkas calon peserta magang kepada OPD Sub bidang Jasa Konstruksi Provinsi untuk disampaikan pada SKPA yang menangani pekerjaan konstruksi.

4) Penyerahan Daftar Calon Peserta Pemagangan kepada Penyedia Jasa Konstruksi.

- a) Melaksanakan pembahasan yang paling sedikit terkait dengan jumlah peserta pemagang, jangka waktu proses pelaksanaan pemagangan dan jenis keahlian bagi peserta pemagangan.
- b) Memilih calon peserta pemagangan dengan lokasi pelaksanaan pekerjaan konstruksi yang dikerjakan oleh pihak penyedia jasa konstruksi.
- c) PA/KPA akan menyerahkan daftar calon peserta pemagangan tersebut kepada penyedia jasa konstruksi sebagai rekomendasi peserta pemagangan.
- d) PA/KPA kembali akan menyerahkan daftar para calon peserta pemagangan ke penyedia jasa konstruksi untuk tahun anggaran

berjalan berikutnya pada rapat persiapan konstruksi sebelum pelaksanaan pekerjaan.

- e) Bila jumlah calon peserta pemagangan yang direkomendasikan PA/KPA kurang dari jumlah peserta pemagangan yang sudah ditetapkan di dalam dokumen perencanaan pengadaan, maka penyelenggara pemagangan bisa mencari dan juga melakukan seleksi peserta pemagangan secara mandiri untuk memenuhi sisa jumlah peserta pemagangan.

5) Pemilihan calon peserta pemagangan

- a) Penyelenggara pemagangan dapat melakukan seleksi terhadap para calon peserta pemagangan sesuai atas rekomendasi daftar calon peserta pemagangan yang telah diserahkan PA/KPA.
- b) Penyelenggara pemagangan dapat melaksanakan seleksi calon peserta pemagangan dengan menggunakan salah satu ataupun kombinasi metode seleksi sebagai berikut:
 - (1) Tes tertulis
 - (2) Wawancara
- c) Penyelenggara pemagangan menyerahkan daftar calon peserta pemagangan terpilih yang berasal dari rekomendasi PA/KPA atau hasil seleksi secara mandiri pada PA/KPA pada saat rapat persiapan penandatanganan.
- d) PA/KPA memasukkan daftar para peserta pemagangan terpilih beserta jenis keahlian yang telah ditetapkan ke dalam database peserta pemangang.
- e) Sekiranya karena suatu hal terdapat perubahan daftar peserta pemagangan terpilih, maka penyelenggara pemagangan wajib memilih kembali calon peserta pemagangan.

- f) Daftar para peserta pemagangan terpilih disusun sesuai dengan sebagaimana tercantum dalam lampiran I yang merupakan satu bagian tidak terpisahkan dari surat edaran.
- 6) Pemberitahuan penyelenggara pemagangan kepada instansi terkait kemudian pihak Dinas tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh menyelenggarakan urusan bidang ketenagakerjaan untuk peserta pemagangan.
- 7) Penandatanganan perjanjian kerja atau perjanjian pemagangan.
 - a) Kepada peserta pemagangan, penyelenggara pemagangan dan Dinas Pendidikan Aceh membuat serta menandatangani surat perjanjian kerja sama sebagai dasar pelaksanaan pemagangan akan dilaksanakan.
 - b) Untuk peserta pemagangan, penyelenggara pemagangan, dan peserta pemagangan membuat dan menandatangani perjanjian pemagangan sebagai dasar pelaksanaan kegiatan pemagangan
 - c) Penyelenggara pemagangan kemudian menyerahkan salinan dari perjanjian pemagangan atau perjanjian kerja sama yang telah ditandatangani kepada OPD yang menangani sub urusan jasa konstruksi di provinsi.⁶³

Selesainya tahapan yang dilaksanakan penyelenggara pemagangan dan kerja sama dengan pihak perusahaan tersebut sebagai jalan rekrutmen pendaftaran calon kandidat peserta magang dan juga yang akan diterima oleh perusahaan. Perusahaan diwajibkan memiliki silabus atau kurikulum tentang program pemagangan, dan harus ada surat dari kedinasan tentang program pemagangan, terlebih perusahaan itu diharuskan agar memahami Peraturan Menteri (Perman) No. 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

⁶³Surat Edaran Gubernur Nomor 600/15593 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pemagangan.

d. Jangka waktu pemagangan

Menurut keterangan dari hasil wawancara dengan informan maka dipahami bahwa program magang di perusahaan dilaksanakan selama 4 (empat) sampai dengan 5 (lima) bulan. Program magang di Kantor Dinas Kecamatan Lueng Bata ada 2 (dua) sumber dana yaitu sumber dana APBA dan sumber dana APBN. Sumber dana dari APBA jangka waktunya ialah dilaksanakan 4 (empat) sampai 5 (lima) bulan sesuai dengan ketersediaan anggaran yang ada di kantor tersebut, sedangkan program magang yang menggunakan sumber dana APBN itu penuh waktu 5 (lima) bulan, karena sudah ketentuan mengikuti aturan minimum 5 (lima) bulan.

e. Alur kerja magang

Berdasarkan kegiatan magang harian yang dilakukan oleh peserta magang maka kegiatan yang dilaksanakan selama magang dilakukan ialah sebagai berikut:

- 1) Peserta magang wajib membuat laporan *logbook*, sebagai catatan harian, dan diikuti dengan *form* yang dibuat oleh perusahaan dan sudah ditandatangani oleh supervisor. Catatan buku kegiatan atau *logbook* yang dikerjakan oleh peserta magang berisi antara lain:
 - a) Jadwal pemagangan (berisi jadwal materi pemagangan yang diberikan kepada peserta pemagangan termasuk nama tenaga pelatihan atau pembimbing)
 - b) Kegiatan harian peserta yang diketahui oleh pembimbing yaitu setiap hari peserta diberi waktu untuk mengisi secara singkat kolom kegiatan harian terkait kegiatan yang dilaksanakan pada hari tersebut.
- 2) Setiap peserta pemegang diwajibkan adanya seorang pembimbing yang mengawasi atau sebagai supervisor di lapangan. Tujuannya adalah untuk membimbing selama masa kerja magang.

- 3) Setiap bulannya peserta mengumpulkan catatan hariannya sebagai laporan bulanan, tujuan dari catatan tersebut sebagai perlengkapan administrasi di saat mereka mengajukan pengantaran uang saku.
- 4) Setelah selesai masa program magang berjalan, maka mereka akan mendapatkan sertifikat magang dari perusahaan.

Jika di antara peserta magang tersebut tidak menyelesaikan catatan hariannya sebagai laporan bulanan, maka mereka tidak dapat menerima uang saku. Jika mereka memenuhi atau menyelesaikan catatan *logbook* tersebut maka mereka akan mendapatkan uang saku. Namun begitu, uang saku yang mereka terima tersebut bukan dari perusahaan, melainkan dari kantor dinas. Semua pembiayaannya ada pada kantor dinas. Dikarenakan peserta magang tidak ada aturan khusus tentang upah. Adapun besaran uang saku yang diterima oleh peserta magang, jika menggunakan sumber dana APBN, sebesar Rp. 1.000.000, dan jika menggunakan sumber dana APBA, sebesar Rp. 1.250.000. Perbedaan ini karena sistem anggaran yang berbeda dan itu menyesuaikan dengan anggaran yang ada. Jadi, uang saku yang diterima kisarannya Rp. 1.000.000 per bulan.

Jadi, program magang yang diselenggarakan perusahaan, mereka tidak memberikan upah kepada peserta magang. Menurut keterangan dari narasumber Ibu Vera, tidak adanya aturan khusus untuk digaji atau upah, namun mereka disiapkan fasilitas seperti makan siang.⁶⁴ Menurut penulis, pada dasarnya dalam jangka waktu kerja magang, para peserta magang juga melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tetap, dari perusahaan tempat mereka magang. Hanya saja, dari segi statusnya yang berbeda antara peserta magang dengan pegawai tetap.

⁶⁴Hasil Wawancara dengan Ibu Vera, Staff di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk.

Adapun yang diterima oleh perusahaan akan peserta magang yaitu mereka akan menggunakan peserta magang, untuk melaksanakan kegiatan produksi yang ada di perusahaan. Perusahaan tidak berkewajiban untuk memberi upah kepada peserta magang. Untuk supervisor diberikan honor selama durasi magang berjalan.

2. Konsekuensi dalam Pemagangan

Pelaksanaan program magang diharuskan adanya perjanjian kontrak peserta magang di awal di antara peserta magang dengan perusahaan program magang. Perjanjian magang tersebut bertujuan sebagai dasar melaksanakan program magang yang meliputi hak dan kewajiban. Sebagaimana yang telah diatur di dalam Pasal 22 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian magang harus memuat hak dan kewajiban peserta dan perusahaan serta jangka waktu pemagangan. Di dalam surat perjanjian kontrak, dibuatkan kepada peserta magang dan harus ditandatangani, kemudian antara dinas dan perusahaan juga melakukan penandatanganan yang disebut PKS yaitu perjanjian kerja sama. Perusahaan dengan peserta magang juga melakukan perjanjian, agar pelaksanaan magang berlaku resmi, dan itu harus ditepati dan dipenuhi. Dalam surat perjanjian tersebut menyatakan bahwa mereka peserta magang harus sanggup mengikuti program magang selama 4 sampai dengan 5 bulan.

Dengan adanya surat perjanjian kerja, maka para peserta magang harus menaati perundang-undangan yang berlaku sebagaimana telah diatur di dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020. Pemagangan dilaksanakan tanpa mematuhi aturan hukum yang berlaku, maka itu mendapatkan kerugian satu pihak, yang di mana di antara kedua belah pihak tidak didasari dengan ketentuan berlaku, maka hal tersebut menjadi polemik peserta magang, dan menjadi keuntungan bagi perusahaan tersebut, seperti yang dapat dipahami pada perusahaan swasta yang di Kota Banda Aceh, salah satunya perusahaan petshop yang melakukan pemagangan tidak memuat hak dan kewajiban sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Adapun pelaksanaan kegiatan magang meliputi:

- a. Pemberian teori dan praktik oleh unit pelatihan atau mitra kerja sama pemagangan yang dilaksanakan paling banyak 25% (dua puluh lima persen).
- b. Praktik kerja di proyek yang dilaksanakan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari komposisi program pemagangan.

Berikut data pemagangan dalam daerah khususnya Aceh tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel: Data Pemagangan dalam Daerah Khususnya Aceh Tahun 2022

ASAI PESERTA	PERUSAHAAN TEMPAT MAGANG	JUMLAH PESERTA (Org)
Banda Aceh	Aceh Advertising	1
Banda Aceh	Aceh Media Grafika (Serambi Indonesia)	2
Banda Aceh	Bitata Food	1
Banda Aceh	Consist Product	3
Banda Aceh	CV. Kabuji Steel	2
Banda Aceh	CV. NATURAL ACEH GROUP	4
Banda Aceh	GRAND ARABIA GROUP	2
Banda Aceh	Hermes Palace Hotel	1
Banda Aceh	INOVASI DIGITAL EDUKASI ACEH	1
Banda Aceh	NA Indonesia	3
Banda Aceh	PT. Cisadane Raya Chemicals	7
Banda Aceh	PT. Fajar Asia Sejahtera	1
Banda Aceh	PT. Gajah Tunggal, Tbk	4
Banda Aceh	PT. Harum Jaya	2
Banda Aceh	PT. Meugah Asai Kana	1
Banda Aceh	PT. Musta Jaya	1
Banda Aceh	PT. Rafaloen Mandiri	1
Banda Aceh	PT. Sang Hyang Seri	1
Banda Aceh	PT. Solusi Bangun Andalas	5
Banda Aceh	PT. Sun Star Prima Motor	2
Banda Aceh	PT. Yakin Pasifik Tuna	7
Banda Aceh	PT. Zapana Nuyuska Samudera	5

Banda Aceh	RS Pertamedika Ummi Rosnati	5
Banda Aceh	SUZUYA MALL	2
Banda Aceh	THE PADE HOTEL	2
Banda Aceh	WAROENG BANG IS GROUP	1
Banda Aceh	Jumlah	67

Sumber: Pendataan Magang dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk di Kecamatan Lueng Bata, Aceh.⁶⁵

C. Perlindungan Hukum bagi Peserta Magang yang Tidak Mendapatkan Hak dari Perusahaan di Kecamatan Lueng Bata Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggara Pemagangan

Perlindungan hukum disebut sebagai *legal protection*. Dalam konteks ini, perlindungan hukum berarti sebagai suatu perlindungan dengan mengaplikasikan perlindungan suatu hukum. Perlindungan hukum terhadap peserta magang berarti menjamin kedudukan dan keberadaan kepada peserta yang sedang melaksanakan pemagangan di sebuah perusahaan. Kedudukan peserta magang harus dilindungi secara hukum supaya kegiatan pemagangan dapat berjalan dengan lancar sesuai fungsi dan tujuan magang itu sendiri dan bertujuan untuk meminimalisir adanya tindakan kesewenang-wenangan dari sebuah perusahaan kepada peserta magang di perusahaan tersebut.

Perlunya perjanjian di awal pemagangan yang dibuat secara tertulis serta memuat hak dan juga kewajiban serta jangka waktu pemagangan adalah bagian dari upaya untuk mewujudkan perlindungan hukum, dan itu resmi dilaksanakan sampai pemagangan selesai. Dengan demikian, walaupun telah diterapkan adanya peraturan dalam sistem pemagangan, masih ada beberapa perusahaan yang tidak mengikuti aturan khususnya di Provinsi Aceh. jika tidak mengikuti aturan maka kemungkinan program magangnya tidak sah karena tidak memuat adanya hak dan kewajiban kedua belah pihak.

⁶⁵Hasil pendataan dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kecamatan Lueng Bata.

Petshop merupakan salah satu nama perusahaan yang terkenal di Provinsi Aceh, yang memiliki karyawan lebih dari 20 orang. Mereka memberi kesempatan program pemagangan kepada pencari kerja. Di sana peserta magang melakukan tugas sebagaimana karyawan lain mengerjakannya. Sejak awal, pekerja magang hanya menjelaskan kontrak kerja magang saja dan tidak ada surat perjanjian resmi dari kantor dinas, sehingga banyak para pekerja magang tidak memperoleh uang saku, namun tetap melaksanakan pekerjaan yang sama seperti karyawan lainnya, meskipun di akhir masa kerjanya, para peserta magang ini memperoleh sertifikat magang.

Adapun beberapa perusahaan lainnya juga tidak menjalankan kewajiban di dalam memberikan uang saku kepada peserta magang meskipun uang saku ini adalah bagian dari hak yang mesti diperoleh setiap peserta magang. Dalam hal ini juga tidak adanya pembimbing sehingga peserta magang harus mandiri, serta ikut kerja lembur sebagaimana karyawan lainnya meskipun mereka tidak mendapat kompesi. Keadaan ini membuat para pemegang disamakan dengan karyawan tetapi upah dan uang saku tidak diberikan. Dalam beberapa kasus, ditemukan ada yang memperoleh uang saku yang namun tidak sesuai dengan kinerja yang ada, artinya tidak memenuhi syarat yang ada pada peraturan pemerintah.

Realitanya perusahaan tersebut tidak sah akan program pemagangan yang dilaksanakan, karena tidak adanya ketentuan surat perjanjian magang dari kantor dinas setempat. Perlindungan hukum terhadap kasus ini idealnya adalah harus ada pihak yang melapor kepada kantor dinas tenaga kerja setempat agar hak-hak dari para peserta magang tersebut dapat ditindaklanjuti oleh petugas pengawas. Dalam kasus yang ada, menggambarkan masih banyak perusahaan yang diam dan tidak melapor, sehingga tidak memberikan hak sepenuhnya pada peserta magang, dan tindakan tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020. Di sisi lain, padahal perusahaan juga menerima manfaat dengan adanya bantuan ekstra dari para peserta magang. Seharusnya, program pemagangan dilaksanakan harus ada surat perjanjian atas dasar hukum sebagai pegangan bagi kedua pihak.

Perusahaan harus memahami tentang Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020, di dalam peraturan tersebut tidak dijelaskan dalam pasal-pasal yang menyangkut dengan konsekuensi perlindungan hukum yang sekiranya peserta magang tidak mendapatkan hak dari perusahaan yang sedang mereka ikuti program pemagangan. Namun perusahaan tersebut mendapatkan sanksi oleh Kemenaker yakni sanksi administrasi berupa teguran tertulis dan pembatalan izin kegiatan usaha, serta penghentian kegiatan produksi sementara.

Pada dasarnya, pelaksanaan kegiatan pemagangan, diwajibkan perjanjian kontrak di awal secara tertulis yang telah diatur pada Bab III Pasal 10 yaitu sebagai berikut:

Ayat (1) Penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan.

Ayat (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:

- a. Hak dan kewajiban peserta pemagangan;
- b. Hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan;
- c. Program pemagangan;
- d. Jangka waktu pemagangan;
- e. Besaran uang saku.

Selanjutnya, dalam Pasal 11 dinyatakan bahwa:

Dalam hal terjadinya perubahan status peserta pemagangan menjadi pekerja perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3), penyelenggara pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terhitung sejak menjadi peserta magang.

Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja magang merupakan bentuk jaminan dan kepastian hukum untuk melindungi hak dan kewajiban karyawan magang dan perusahaan. Apabila tidak tertulisnya perjanjian pemagangan antara perusahaan sebagaimana penyelenggara pemagangan dengan tenaga kerja program pemagangan, konsekuensinya adalah status tenaga kerja program pemagangan

berubah menjadi pekerja/buruh biasa di perusahaan yang bersangkutan. Ini sesuai dengan Pasal 22 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut penulis, jika peserta magang diangkat dan berubah status menjadi pegawai tetap maka tidaklah sesuai. Hal ini tidak memenuhi kriteria untuk mejadi pegawai tetap, dikarenakan pemagang belum punya keahlian dan belum memiliki pengalaman kerja, serta belum penuh jangka waktu magang selain itu juga belum adanya sertifikat. Mengacu kepada uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa status peserta magang ini berbeda dengan pekerja atau karyawan tetap. Terkadang ada salah kaprah bahwa peserta magang disamakan dengan pekerja tetap. Namun berdasarkan penjelesan di bab hasil penelitian ini bahwa keduanya berbeda, dan jelas pula bahwa peseta magang tidak berhak atas upah sebagaimana pekerja atau karyawan, melainkan berhak atas uang saku/atau uang *transport* yang besarnya tidak diatur dalam undang-undang.

D. Tinjauan Hukum Islam terhadap Penerapan Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggara Pemagangan pada Perusahaan di Kecamatan Lueng Bata

Dalam pandangan Islam mengenai tenaga kerja, yaitu segala bentuk usaha serta ikhtiar yang dilaksanakan oleh manusia untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Dalam pembahasan ini, maka terdapat beberapa aspek yang diatur dalam hukum Islam, di antaranya adalah mengenai hak-hak perkeja di dalam Islam, hak bagi perusahaan tempat pekerja melaksanakan pekerjaannya, dan aturan lainnya yang harus dijalankan oleh masing-masing pihak. Dalam ketentuan hukum Islam, telah menjamin hak-hak pekerja. Ada 4 (empat) bagian yang merupakan hak dan kewajiban pekerja dalam Islam, yaitu:

1. Hak pekerja. Hak untuk bekerja diseimbangkan dengan potensi diri pihak pekerja serta kemampuan, pengalaman, pengalaman dan profesionalisme.

Ketika seseorang bekerja dengan sepenuh hati, maka timbul kewajiban bagi pemberi pekerjaan untuk memberi hak pekerjaannya sesuai dengan kinerja yang sudah dihasilkan pekerja.

2. Hak memperoleh gaji. Upah atau gaji seseorang menurut ketentuan Islam harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang sudah dilakukan. Pemberi pekerjaan harus memberikan upah sebelum keringatnya kering, yaitu upah tersebut harus dibayar, dilakukan langsung dan tepat waktu sesuai dengan perjanjian.
3. Hak cuti keringanan pekerjaan. Manusia pada umumnya mempunyai hak diperlakukan dengan baik dalam lingkungan kerja, selain itu manusia juga mempunyai kemampuan serta kapasitas dalam pekerjaan. Atas kapasitas pekerjaan tersebut, manusia membutuhkan waktu beristirahat, mengatur waktu kerja yang layak dan adanya waktu untuk libur. Oleh karena itulah, pekerja memiliki hak untuk mengajukan cuti.
4. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan. Sebuah pekerjaan penting untuk memperoleh jaminan dan perlindungan seperti jaminan keamanan, keselamatan dan kesehatan. Pemberi kerja ataupun perusahaan kerja wajib menjaga dan menjamin hak jaminan dan perlindungan hukum pekerjanya. Apabila pihak pemberi kerja mengabaikan hak jaminan dan perlindungan pekerjanya sama saja mendustakan agamanya.
5. Sanksi hukum kelompok yang tidak memenuhi hak-hak pekerja. Pemberi kerja dianjurkan oleh Nabi Muhammad SAW untuk segera memberikan hak pekerjanya. Pemberi kerja yang tidak memberi hak pekerjanya masuk dalam perbuatan yang zalim. Terdapat peribahasa yang mengemukakan bahwa *“bayarkan upahnya sebelum mengering keringatnya”*, artinya jika memperkerjakan orang maka upah haruslah dibayar sesuai perjanjian yang

telah disepakati dan jangan ditunda, pekerja berhak mendapat upah setelah pekerjaannya selesai.⁶⁶

Mengenai upah, memang tidak ada aturan khusus terhadap pemangang, tapi adakalanya, perusahaan memberikan upah/uang saku yang setimpal dengan apa yang sudah pekerja magang kerjakan di perusahaan, di sisi lain perusahaan juga mendapatkan tambahan ekstra dari pemangang. Bila perusahaan tidak memenuhi kewajibannya, maka menurut hukum Islam hal tersebut dianggap melakukan dosa karena berbuat zalim kepada orang lain, dan hal itu mencapai kerugian salah satu pihak. Tidak adanya hak disebabkan perjanjian yang tidak nyata, dan tidak resmi. Padahal dalam aturan pemerintahan telah diatur secara spesifik tentang program pemagangan, yaitu hak dan kewajiban bahkan di dalam Alquran pun sudah ada dijelaskan tentang hak pekerja.

Praktik magang semua telah diatur ke dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan pelaksanaan program magang merujuk pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2020, dan itu merupakan sebagai pedoman yang menyelenggarakan program magang dalam negeri. Dalam aspek hukum Islam, maka perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya dalam upah maka dianggap berbuat zalim, berdosa dan pemerintah dapat membuat kebijakan berupa menghukum pelaku untuk memenuhi kewajibannya kepada pihak peserta magang. Artinya, pemerintah atau *ulil amri* dapat membuat kebijakan yang berisi tentang pembebanan hukum kepada perusahaan yang tidak melaksanakan semua isi perjanjian dan ketentuan yang ditetapkan di dalam undang-undang. Kebijakan ini semata-mata untuk mendatangkan kemaslahatan bagi semua pihak, baik pada pekerja magang maupun bagi perusahaan itu sendiri.

Hukum Islam menetapkan bahwa pemerintah dapat menetapkan kebijakan hukum berupa penetapan sanksi, aturan hukum, dan apapun yang terkait dengan

⁶⁶Saina Arifatus Saïda, *Perlindungan Hukum Berkaitan Dengan Pemenuhan Hak Dalam Proram Magang Campuspedia Kota Surabaya*, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

penataan hubungan masyarakat agar berjalan secara baik. Kebijakan ini dibuat di dalam rangka agar menciptakan kemaslahatan kepada masyarakat. Hukum Islam menetapkan adanya kewenangan bagi pemerintah untuk menetapkan sanksi bagi siapa saja yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan. Perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya juga dapat dipaksa oleh pemerintah untuk memenuhi kewajibannya. Hal ini sesuai dengan salah satu kaidah fiqhiyyah, yaitu sebagai berikut:

تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة.⁶⁷

Kebijakan imam/pemerintah terhadap rakyatnya harus didasarkan kepada pertimbangan kemaslahatan.⁶⁸

Kaidah di atas mengandung arti bahwa apa pun kebijaksanaan pemerintah harus mempertimbangkan aspirasi rakyatnya. Sebab kalau aspirasi rakyat tersebut tidak diperhatikan, maka keputusan pemerintah tidak akan efektif.⁶⁹ Dalam artian yang lainnya bahwa kebijakan seorang pemimpin ataupun pemerintah terhadap rakyatnya harus berorientasi kepada kemaslahatannya.⁷⁰ Artinya bahwa penguasa dalam hal ini pihak kementerian tenaga kerja atau dinas tenaga kerja mempunyai kewenangan dalam menetapkan kebijakan sanksi hukum kepada perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya terhadap para pekerja magang. Sanksi dimaksud misalnya pemberian teguran, dan sanksi lainnya. Oleh sebab itu, ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah disebutkan terdahulu sangat layak diterapkan dan sesuai dengan hukum Islam, karena ketentuan tersebut memiliki prinsip dan

⁶⁷Iyad Kamil Ibrahim Al Zibari, *Bagaimana Membangun Syariat Islam Metode Tahapan dan Praktik*, (Terj: Masturi Irham dan Malik Supar), (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2022), hlm. 466.

⁶⁸Yusuf Al-Qaradhawi, *Al-Siyasah Al-Syar'iyah*, (Terj: Fuad Syaifuddin Nur), (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2019), hlm. 150.

⁶⁹Muhammad Iqbal, *Fikih Siyasa: Kontersktualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), hlm. 18.

⁷⁰A.Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*, (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 15.

nilai-nilai kemaslahatan, bukan hanya masalah kepada masyarakat selaku pihak pekerja magang, juga kemaslahatan bagi perusahaan.

Hukum Islam menetapkan bahwa semua unsur yang mendatangkan aspek kemaslahatan haruslah diwujudkan. Kaidah hukum Islam juga menetapkan aspek kemaslahatan dan menghindarkan semua jenis kemudharatan. Oleh sebab itu, apa pun yang menjadi kewenangan pemerintah daerah, terutama yang punya otoritas di dalam membuat kebijakan hukum, maka dibenarkan untuk menetapkan sebuah kebijakan yang dapat mendatangkan kemaslahatan. Pemerintah juga mempunyai kewenangan dalam memaksa pihak perusahaan untuk menjalankan semua aturan terkait pemagangan, termasuk di dalamnya mengenai pemenuhan hak-hak kepada pekerja magang.



BAB EMPAT PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup dalam pembahasan skripsi ini, dimana didalamnya penulis akan menarik kesimpulan yang menyangkut dengan pembahasan dalam bab terdahulu, serta saran-saran untuk kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada mekanisme pemagangan dan konsekuensinya terdiri dari beberapa alur proses kegiatan magang berawal dari pendaftaran, proses penyelesaian seleksi, dilanjutkan dengan tahapan pra pemegang, penyerahan daftar para calon peserta pemegang, pemilihan calon pemegang, pemberitahuan penyelenggara pemegang pada instansi, serta penandatanganan perjanjian kerja sama atau perjanjian pemagangan. Kegiatan magang memiliki jangka waktu yakni 4 sampai 5 bulan, dalam masa pemagangan, peserta dalam kegiatan magang diisi dengan membuat laporan setiap hari, dikumpulkan setiap bulannya, dibimbing supervisor. Pelaksanaan pemagangan harus punya surat perjanjian tertulis diawal agar pelaksanaan magang berlaku resmi sesuai dengan berdasarkan peraturan Menteri No. 6 Tahun 2020 hingga selesai masa program dan mendapatkan sertifikat magang dari perusahaan.
2. Berdasarkan pada Peraturan Menteri No. 6 Tahun 2020, dalam peraturan tersebut tidak dijelaskan dalam pasalnya terkait konsekuensi perlindungan hukum sekiranya peserta magang tidak mendapatkan hak dari perusahaan yang sedang mereka ikuti pada program pemagangan. Namun, perusahaan tersebut mendapatkan sanksi oleh Kemenaker yakni sanksi administrasi berupa teguran tertulis, pembatalan izin kegiatan usaha, serta penghentian kegiatan produksi sementara.

3. Dalam tinjauan hukum Islam, maka penerapan peraturan pemerintah atas perusahaan yang tidak terpenuhi hak dan kewajiban, merupakan sebuah dosa karena berbuat zalim kepada orang lain, hal tersebut akan merugikan salah satu pihak, terutama pekerja magang. Untuk itu, diwajibkan kepada program pemagangan untuk mengikuti peraturan pemerintah yang telah diatur secara spesifik tentang program pemagangan, yaitu terkait hak dan kewajiban bahkan dalam Alquran sudah menjelaskan tentang hak pekerja.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian di atas, maka dapat dikemukakan 3 saran sebagai rekomendasi dalam penelitian ini. Masing-masing saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan hendaknya melaksanakan semua kewajiban yang sudah ditetapkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pemagangan. Perusahaan idealnya memenuhi semua hak pekerja magang, kemudian di dalam prosesnya juga harus ada kontrak perjanjian magang sebagaimana amanah peraturan perundang-undangan.
2. Menyangkut perlindungan hukum maka pemerintah melalui dinas terkait perlu melakukan pengawasan secara maksimal dalam proses pekerja yang magang di perusahaan-perusahaan di wilayah hukum Kota Banda Aceh. Perlindungan hukum yang diharapkan, mungkin dapat diupayakan dengan melakukan revisi Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 mengenai uang saku, seperti uang makan, kemudian transportasi dan insentif dan juga ketentuan pemberian sanksi yang pasti kepada penyelenggara magang yang tidak melaksanakan ketentuan perundang-undangan. Bagi lembaga pemerintah idealnya turut aktif terhadap penyelenggara yang ada di daerah.
3. Di dalam upaya penerapan syariat Islam di Aceh maka pemerintah melalui dinas terkait perlu melakukan maksimalisasi pengawasan, dan pemerintah juga memiliki kewenangan dalam memberikan sanksi administrasi kepada

perusahaan yang tidak melakukan kewajibannya sebagaimana ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini untuk merealisasikan aspek *mashlahah* baik kepada pekerja magang, perusahaan, maupun masyarakat secara luas.



DAFTAR PUSTAKA

- A.Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*, Jakarta: Kencana, 2019.
- A.Hasjmy, *Kebudayaan Aceh dalam Sejarah*, Jakarta: Beuna, 1983.
- Abdul Manan, *Pembaruan Hukum Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Abdullah S, dan Andi W., *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: YPPSDM, 2019.
- Abu Ammar dan Abu Fatiah Al Adnani, *Mizanul Muslim*, Solo: Cordova Mediatama, 2016.
- Ahmad Ifham Sholihin, *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Al Yasa' Abubakar, *Pelaksanaan Syariat Islam di Aceh Sebagai Otonomi Khusus yang Asimetris*, Banda Aceh: Dinas Syariat Islam Aceh, 2020.
- _____, *Syariat Islam di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*, Banda Aceh: Dinas Syariat Islam, 2005.
- Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Alvian F. Mahandi, “Perjanjian Pemagangan yang tidak Mengatur Ketentuan Besaran Uang Saku Bagi Pemegang”, *Jurist-Diction*. Volume 3, Nomor 6, 2020.
- Alya Anantia Maulida, “Penerapan terhadap UMP dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 bagi Pekerja Usaha Waralaba di Kota Banda Aceh”, *Skripsi yang Dipublikasikan*, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2022.
- Amir Fadhli, *Kecamatan Lueng Bata dalam Angka 2021*, Banda Aceh: Badan Pusat Statistik, 2021.
- Amiruddin Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Erlangga Yudha P, dkk, “Praktik Unpaid Internship dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurnal Legislatif*, Volume 4 Nomor 2, Juni 2021.

- Fasta Umbara Azied, “Sistem Magang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Skripsi yang Dipublikasikan*, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2022.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2011.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi, 2001.
- Iyad Kamil Ibrahim Al Zibari, *Bagaimana Membangun Syariat Islam Metode Tahapan dan Praktik*, Terj: Masturi Irham dan Malik Supar, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2022.
- Junita, dkk., *Kurikulum dan Pembelajaran Tantangan Perubahan Proses Pendidikan*, Medan: Umsu Press, 2024.
- Kadek BD., “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Magang yang Mengalami Kecelakaan Kerja”, *Jurnal JIH Amanah*, Vol. 2, No. 1, 2020.
- M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Moh. Kasiram, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Muhammad Ayub, *Understanding Islamic Finance A-Z Keuangan Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Muhammad Iqbal Iradah, dkk, *Banda Aceh dalam Angka 2020*, Banda Aceh: Badan Pusat Statistik Banda Aceh, 2020.
- Muhammad Iqbal, *Fikih Siyasah: Kontersktualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, Jakarta: PT. Mizan Publika, 2010.
- Muhammad Tahir Azhary, *Negara Hukum: Suatu Studi tentang Prinsip-Prinsipnya Dilihat dari Segi Hukum Islam, Implementasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi*, Jakarta: Peradaban, 2007.
- Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.

- Rahman Syamsuddin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.
- Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Rusjdi Ali Muhammad & Khairizzaman, *Konstelasi Syariat Islam di Era Global Banda Aceh*: Dinas Syariat Islam Aceh, 2011.
- Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- Saina Arifatus Saida, *Perlindungan Hukum Berkaitan Dengan Pemenuhan Hak Dalam Proram Magang Campuspedia Kota Surabaya*, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Siti Badryah, "Implementasi: Pengertian, Tujuan, dan Jenis-Jenisnya". Diakses melalui <https://www.gramedia.com/literasi/implementasi/>, Tanggal 20 April 2024.
- Sudarsono, *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori & Aplikasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Jakarta: Alfabet, 2013.
- Syahrizal Abbas dan Munawar A. Djalil, *Paradigma Baru Hukum Syariah di Aceh*, Banda Aceh: Dinas Syariat Islam Aceh, 2018.
- Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo, 2013.
- Yusuf Al-Qaradhawi, *Al-Siyasah Al-Syar'iyah*, Terj: Fuad Syaifuddin Nur, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2019.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : SK Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
 Jl. Syeikh Abdur Rauf Köpelma Darussalam Banda Aceh
 Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fah@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 5939/Un.08/FSH/PP.009/10/2022

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang	: a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukan pembimbing KKU Skripsi tersebut; b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
Mengingat	: 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional; 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi; 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan; 5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi; 6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri; 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI; 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh; 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry; 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

M E M U T A S K A N

Menetapkan	: Menunjuk Saudara (i) :	Sebagai Pembimbing I
Pertama	: a. Arifin Abdulah, M.H. b. Riadhush Sholihin, M.H.	Sebagai Pembimbing II

untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :

N a m a	: Ikramul Haqqi
N I M	: 180108114
P r o d i	: Ilmu Hukum
J u d u l	: Penerapan Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemegangan Di Dalam Negeri Terhadap Pekerja Magang Ditinjau Menurut Hukum Islam Studi Kasus Di Kecamatan Lueng Bata

K e d u a	: Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
K e t i g a	: Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022;
K e e m p a t	: Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada tanggal : 28 Oktober 2022
 Dekan



Kamaruzzaman

A R - R A N I R Y

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi Ilmu Hukum;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

Lampiran 2 : Surat Permohonan Melakukan permohonan penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Köpelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 1187/Un.08/FSHL/PP.00.9/03/2023

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Aceh Provinsi Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **IKRAMUL HAQQI / 180106114**

Semester/Jurusan : / Ilmu Hukum

Alamat sekarang : lamdingin

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***PENERAPAN PERATURAN MENTERI NOMOR 6 TAHUN 2020 TENTANG PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN DI DALAM NEGERI TERHADAP PEKERJA MAGANG DI TINJAU MENURUT HUKUM ISLAM STUDI KASUS DI KECAMATAN LUENG BATA***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 03 Maret 2023

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 31 Juli 2023

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

Lampiran 3 : Surat Balasan Dari Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk

 <p>PEMERINTAH ACEH DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK Jln. Krueng Jambo Aye Geuceu Telepon (0651) 42115-46542 Fax. (0651) 46798 e-mail : disnakermobduk@acehprov.go.id BANDA ACEH Kode Pos 23239</p>		
Nomor	: 890/649	Banda Aceh, 20 Maret 2023
Lampiran	: -	27 Sya'ban 1444
Sifat	: Biasa	
Hal	: Penelitian Ilmiah Mahasiswa	
		Yang Terhormat :
		Dekan Bidang Akademik dan
		Kelembagaan
		Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
		di -
		Banda Aceh
<p>1. Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Nomor : 1187/Un.08/FSP.1/PP.00.9/03/2023 Tanggal 23 Maret 2023 tentang hal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan saudara :</p>		
Nama	: Ikramul Haqqi	
NIM	: 180106114	
Jurusan	: Ilmu Hukum	
Judul Skripsi	: Penerapan Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri terhadap Peserta Magang di Tinjau Menurut Hukum Islam Studi Kasus di Kecamatan Lueng Bata	
<p>Untuk melakukan penelitian pengumpulan data pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.</p>		
<p>2. Demikian kami sampaikan dan terima kasih.</p>		
<p>KEPALA SUBBAG HUKUM, KEPEGAWAIAN DAN UMUM</p>  <p>Bakri, S.Sos Penata TK.I NIP. 19730106 200212 1 005</p>		

Lampiran 4 : Wawancara Bersama Ibu Veraningsih, S.Tp Selaku PENATA TK.
(III/d) Seksi Pemagangan dan Penigkatan Produktivitas



Lampiran 5 : Wawancara Bersama Bapak Taswir, ST., M.SI. Pembina (IV/a)
Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembaga



Lampiran 6 : Protokol wawancara

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian Skripsi : Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri Terhadap Pekerja Magang Di Tinjau Menurut Hukum Islam (Studi Kasus di Kecamatan Lueng Bata)

Waktu Wawancara : Pukul 09.25 s/d selesai.
 Hari/Tanggal : Kamis/15 Maret 2023
 Tempat : Kantor Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk

Pewawancara : Ikramul Haqqi
 Orang yang diwawancara : Ibu Veraningsih, S.Tp
 Jabatan orang yang diwawancara : Selaku PENATA TK. (III/d) Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas

Wawancara ini akan meneliti tentang “Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri Terhadap Pekerja Magang Di Tinjau Menurut Hukum Islam (Studi Kasus di Kecamatan Lueng Bata)”. Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan penelitian skripsi, berdasarkan data yang dikumpul dari lapangan. Wawancara ini membutuhkan waktu 40 menit.



Lampiran 7 : Protokol wawancara

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian Skripsi : Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri Terhadap Pekerja Magang Di Tinjau Menurut Hukum Islam (Studi Kasus di Kecamatan Lueng Bata)

Waktu Wawancara : Pukul 09.25 s/d selesai.
 Hari/Tanggal : Kamis/16 Maret 2023
 Tempat : Kantor Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk
 Pewawancara : Ikramul Haqqi
 Orang yang diwawancara : Bapak Taswir, ST., M.SI.
 Jabatan orang yang diwawancara : Pembina (IV/a) Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembaga

Wawancara ini akan meneliti tentang “Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri Terhadap Pekerja Magang Di Tinjau Menurut Hukum Islam (Studi Kasus di Kecamatan Lueng Bata)”. Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan penelitian skripsi, berdasarkan data yang dikumpul dari lapangan. Wawancara ini membutuhkan waktu 40 menit.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama/Nim : Ikramul Haqqi/ 180106114
 Tempat/Tgl.Lahir : Pasi Lhok/ 16 Juni 2001
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Kebangsaan : Indonesia
 Status : Belum Kawin
 Alamat : Desa Pasi lhok. Kec Kembang Tanjong. Kab Pidi Prov.
 Aceh
 Orangtua
 Nama Ayah : Hasanah
 Nama Ibu : Khairunnisak
 Alamat : Desa Pasi lhok. Kec Kembang Tanjong. Kab Pidi Prov.
 Aceh
 Pendidikan
 SDN : SD NEGERI LAMKAWE
 SMPN : MTSS AL FURQAN BAMBI
 SMA : SMAIT AL FITYAN SCHOOL ACEH
 PT : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Banda Aceh, 13 Desember 2023
 Penulis

IKRAMUL HAQQI