

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF
TERHADAP PENETAPAN UPAH PEKERJA MAGANG
BERBASIS PERFORMA
(Studi Kasus Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H)**

Oleh

**Nafi'udin Faiz Ashari
NIM. 1917301084**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN
ZUHRI PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Nafi'udin Faiz Ashari
NIM : 1917301084
Jenjang : S-1
Jurusan : Hukum Ekonomi dan Tata Negara
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Universitas : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Menyatakan bahwa naskah skripsi berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Penetapan Upah Pekerja Magang Berbasis Performa (Studi Kasus Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya)”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan saduran, bukan terjemahan juga bukan dibuatkan orang lain. Hal-hal yang bukan karya saya dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 27 Maret 2024

Saya yang menyatakan,



Nafi'udin Faiz Ashari

NIM. 1917301084

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Penetapan Upah Pekerja Magang Berbasis Performa (Studi Kasus Perusahaan Pengembang Perumahan Di Surabaya)

Yang disusun oleh **Nafi'Udin Faiz Ashari (NIM. 1917301084)** Program Studi **Hukum Ekonomi Syariah**, Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **18 April 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/ Penguji I



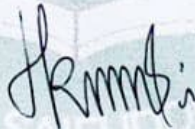
Dr. Ida Nurlaeli, M.Ag.
NIP. 19781113 200901 2 004

Sekretaris Sidang/ Penguji II



Endang Widuri, S.H., M.Hum.
NIP. 19750510 199903 2 002

Pembimbing/ Penguji III



Pangestika Rizki Utami, S.H., M.H.
NIP. 19910630 201903 2 027

Purwokerto, 22 April 2024

Dekan Fakultas Syari'ah



26 April 2024

Dr. H. Supani, S.Ag, M.A.
NIP. 19700705 200312 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 27 Maret 2024

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi
Sdr. Nafi'udin Faiz Ashari
Lampiran : 4 Eksemplar

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah UIN
Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Nafi'udin Faiz Ashari
NIM : 1917301084
Jenjang : S-1
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Judul : Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Penetapan Upah Pekerja Magang Berbasis Performa (Studi Kasus Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya)

Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)

Demikian atas perhatian bapak, saya mengucapkan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Pangestika Rizki Utami, M.H.
NIP. 199106302019032027

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TERHADAP
PENETAPAN UPAH PEKERJA MAGANG BERBASIS PERFORMA
(Studi Kasus Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya)**

**ABSTRAK
NAFPUDIN FAIZ ASHARI
NIM. 1917301084**

**Jurusan Hukum Ekonomi dan Tata Negara, Program Studi Hukum
Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin
Zuhri Purwokerto**

Isu yang berkaitan dengan upah membawa implikasi penting terkait perlindungan pekerja magang dalam praktik pemagangan. Rentannya terjadi eksploitasi pekerja magang karena seringkali tidak mendapatkan perlindungan yang cukup dengan diiringi pertumbuhan program pemagangan yang signifikan di Indonesia menyoroti pentingnya memastikan keadilan dalam sistem upah dan perlindungan bagi pekerja magang. Skripsi ini membahas tentang suatu perjanjian kerja yang tidak mengatur adanya besaran uang saku terhadap perjanjian pemagangan yang melibatkan kedua belah pihak yaitu pekerja magang dan perusahaan yang menerapkan pengupahan berbasis performa kepada pekerja magangnya.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan data atau informasi sesuai dengan keadaan asli pada lapangan. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode normatif empiris. Data primer diperoleh melalui metode wawancara dan data sekunder diambil dari rujukan kepustakaan berupa buku-buku, hasil penelitian seperti jurnal, skripsi, dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik pengupahan PT. X menerapkan sistem pengupahan berbasis performa, namun belum memiliki *Key Performance Indicators* (KPI) yang jelas, sehingga menimbulkan ketidakjelasan dan ketidakpuasan di antara pekerja magang mengenai besaran upah yang mereka terima dan penilaian performa yang tidak transparan yang tidak diketahui pekerja magang diawal perjanjian. Disamping itu juga pekerja magang belum mendapatkan pemenuhan hak dari perusahaan terkait kejelasan upahnya yang seharusnya meliputi uang transportasi, uang makan, dan insentif. Sehingga ketidakjelasan ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri Jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan prinsip keadilan dalam hukum Islam.

Kata Kunci: Pemagangan, Pekerja Magang, Uang Saku, Performa.

MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.
(HR. Ibnu Majah)*



PERSEMBAHAN

Alḥamdulillāhirabbil' alamin, Atas rasa syukur yang besar Penulis kepada

Allah SWT karena berkat nikmat, karunia serta Hidayah-Nya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Dibalik pencapaian yang luar biasa ini, terdapat pasangan yang senantiasa menanti dan mengharapakan anaknya bisa menyelesaikan studi ini dengan baik melalui doa-doa disetiap waktu yang tak pernah berhenti dilangitkan kepada sebaik-baik-Nya tujuan dalam penciptaan di Bumi ini. Almarhum Bapak Ashari dan Ibu Siti Johariyah.

Terimakasih atas segalanya yang tidak bisa penulis utarakan.



PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-LATIN

Transliterasi yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor 158 tahun 1987 Nomor 0543 b/U/1987 tanggal 10 September 1987 mengenai pedoman transliterasi Arab-Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	ʿain	ʿ	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We

هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

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

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِـَ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
ـِـُ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba

- فَعَلَ fa`ala
- سُئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...ى...آ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى...ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...ؤ	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةُ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- شَيْئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha fahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha fahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مَرْسَاهَا / Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital

seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahillāhirabbil'amin, segala puji syukur hanya milik Allah Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat serta kepada para pengikutnya yang telah memberikan petunjuk kepada umat manusia dengan kemuliaan akhlaknya untuk mencapai kebahagiaan di dunia maupun di akhirat.

Rasa syukur yang mendalam atas segala pertolongan dan kasih sayang yang telah Allah berikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Penetapan Upah Pekerja Magang Berbasis Performa (Studi Kasus Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya)”** sebagai salah satu syarat kelulusan di fakultas Syariah UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis mendapatkan banyak sekali bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan kali ini, penulis bermaksud mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Supani, S.Ag., M.A., Selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Bapak Dr. H. M. Iqbal Juliansyahzen, S.Sy., M.H., Selaku Wakil Dekan I Fakultas Syariah UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Bapak Dr. Marwadi, M.Ag., Selaku Wakil Dekan II Fakultas Syariah UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Bapak Dr. Hariyanto, M.Hum, M.Pd., Selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Bapak M. Wildan Humaidi, S.H.I., M.H., Selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

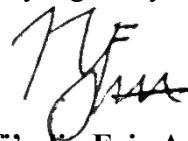
6. Bapak Mokhammad Sukron, Lc., M.Hum. Selaku Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Bapak Ainul Yaqin, M.Sy., Selaku Koordinator Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Pangestika Rizki Utami, M.H., Dosen Pembimbing Skripsi peneliti yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran dan doa yang membantu kelancaran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Kedua orang tua saya almarhum Bapak Ashari walaupun telah tiada dan Ibu Siti Johariyah yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih banyak untuk kalian semua.

Terimakasih yang sebesar-besarnya selain hanya do'a, semoga amal baik dari semua pihak tercatat sebagai amal kebaikan yang diridhoi Allah SWT.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna dan tidak terlepas dari kesalahan dan kekhilafan baik dari segi materi maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun terhadap segala kekurangan dalam penulisan skripsi ini demi penyempurnaan lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Purwokerto, 27 Maret 2024

Saya yang menyatakan,



Nafi'udin Faiz Ashari

NIM. 1917301084

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR SINGKATAN.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
E. Kajian Pustaka	10
F. Sistematika Pembahasan.....	15
BAB II KONSEP UMUM TENTANG PEMAGANGAN, PERJANJIAN KERJA MENURUT HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM, PENGUPAHAN, PENILAIAN KINERJA DAN AKAD IJARAH.....	17
A. Konsep Umum Pemagangan.....	17
1. Pengertian Pemagangan	17
2. Hak dan Kewajiban Pekerja Magang dan Penyelenggara Pemagangan .	17
3. Perjanjian Pemagangan dalam Hukum Positif.....	19
4. Perjanjian Dalam Hukum Islam	27
5. Pengupahan Pekerja magang Dalam Hukum Positif.....	34
6. Pengupahan dalam Hukum Islam.....	35
7. Penilaian Kinerja	40
B. Akad dalam Hukum Islam	43
1. Pengertian Akad <i>Ijārah</i>	44

2. Rukun dan Syarat Akad <i>Ijārah</i>	44
3. Jenis-jenis <i>Ijārah</i>	45
4. Batal dan Berakhirnya <i>Ijārah</i>	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Lokasi Penelitian.....	48
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	49
D. Sumber Data.....	51
E. Pendekatan Penelitian	52
F. Metode Pengumpulan Data.....	53
G. Metode Analisis Data.....	55
BAB IV ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN BERBASIS PERFORMA PADA PERUSAHAAN PENGEMBANG PERUMAHAN DITINJAU DARI HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF	57
A. Praktik Penetapan Upah Pekerja Magang Berbasis Performa di Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya.....	57
B. Tinjauan hukum Islam dan hukum positif terhadap penetapan upah pekerja magang berbasis performa di Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya. 75	
BAB V PENUTUP.....	106
A. Kesimpulan	106
B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

- Tabel 1 : Daftar Responden Pekerja Magang PT. X
- Tabel 2 : Persebaran Divisi Magang Berdasarkan Entitas Perusahaan
- Tabel 3 : Standar Minimum Uang Saku Pekerja Magang
- Tabel 4 : Aspek-aspek Penilaian Divisi Pekerja Magang



DAFTAR SINGKATAN



S.H.	: Sarjana Hukum
UIN	: Universitas Islam Negeri
Kemnaker	: Kementerian Ketenagakerjaan
KPI	: <i>Key Performance Indicator</i>
3P	: <i>Pay for Position, Pay for Person, Pay for Performance</i>
IT	: <i>Information Technology</i>
SDM	: Sumber Daya Manusia
HRD	: <i>Human Resource Development</i>
SWT	: <i>Subhānahu wa ta'ālā</i>
QS	: Quran Surah
UD	: Usaha Dagang
Permenaker	: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia
PP	: Peraturan Pemerintah
BW	: Burgelijk Wetboek
KUHPer	: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
PPHI	: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
PP	: Peraturan Perusahaan
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
SAM	: <i>Subordinates Appraising Manager</i>
WFH	: <i>Work From Home</i>
WFO	: <i>Work From Office</i>
Q	: Question
A	: Answer

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara Pekerja Magang PT. X

Lampiran 2 : Pedoman Wawancara HRD PT. X

Lampiran 3 : Hasil Wawancara HRD PT. X

Lampiran 4 : Hasil Wawancara Pekerja Magang PT. X

Lampiran 5 : Dokumen Perjanjian Pemagangan

Lampiran 5 : Surat Izin Riset



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Isu yang berkaitan dengan upah membawa implikasi penting terkait perlindungan pekerja magang dalam praktik pemagangan. Rentannya terjadi eksploitasi pekerja magang yang mencerminkan perbudakan modern telah menjadi perhatian utama di masyarakat. Pekerja magang seringkali tidak mendapatkan perlindungan yang cukup, terutama terkait beban kerja yang tidak sebanding dengan imbalan yang mereka terima. Situasi ini tidak hanya merugikan para pekerja, tetapi juga mempengaruhi persepsi calon pekerja dalam menilai kinerja perusahaan terkait.¹

Program pemagangan di Indonesia telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, dalam skala nasional. Data terakhir dari Direktorat Bina Pemagangan dan Ditjen Binalavotas yang diolah oleh Pusdatik Kemnaker menunjukkan bahwa jumlah peserta pemagangan, baik yang dibiayai oleh pemerintah maupun yang mandiri, mengalami peningkatan yang cukup besar dalam rentang waktu tahun 2020 sampai 2021 sebesar 30 persen menjadi bukti dari pertumbuhan program pemagangan di dalam negeri.² Namun, pertumbuhan ini juga menyoroti pentingnya memastikan keadilan dalam sistem upah dan perlindungan bagi pekerja magang.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (1) Pemagangan merupakan komponen integral dari program pelatihan kerja, yang dijalankan secara holistik melalui kombinasi antara pembelajaran di institusi pelatihan dan pengalaman kerja praktis di bawah arahan dan pengawasan dari instruktur atau pekerja yang

¹ Nur Aulia Maharani, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Calon Pekerja Dalam Masa Percobaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan J.O Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri," *Bandung Conference Series: Law Studies* vol. 2, no. 2, 2022, hlm. 1165-1170, <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2602>.

² Anonim, *Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 5 Tahun 2022*, (Jakarta: Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, 2021), hlm. 115.

telah memiliki pengalaman lebih. Ini dilakukan dalam konteks produksi barang dan/atau layanan di perusahaan, dengan tujuan untuk memperoleh keterampilan atau keahlian spesifik. Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa ketika seorang karyawan sedang menjalani masa pemagangan sebagai bagian dari proses pelatihan kerja, ia sudah dianggap sedang bekerja. Pada saat ini, mereka terlibat secara aktif di bawah bimbingan serta pengawasan langsung dari instruktur atau pekerja yang memiliki pengalaman lebih dalam perusahaan, serta terlibat dalam kegiatan produksi barang atau jasa. Tujuannya adalah untuk mempelajari dan menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Islam merupakan agama yang rahmatan lil 'alamin, tidak hanya mengatur hubungan vertikal antara manusia dan Tuhan, tetapi juga menekankan pentingnya hubungan horizontal antara sesama manusia. Hal ini tercermin dalam praktik ibadah sebagai wujud hubungan vertikal dengan Sang Pencipta, dan dalam muamalah sebagai bentuk hubungan manusia dengan sesama manusia. Khususnya di bidang lapangan harta kekayaan, biasanya diwujudkan dalam bentuk perjanjian (Akad). Adanya perjanjian atau kesepakatan yang sah memiliki konsekuensi hukum bagi semua pihak yang terlibat, dimana hal ini mengamanatkan kewajiban untuk melaksanakan perjanjian tersebut dengan itikad baik (*in good faith*).³ Salah satu bentuknya adalah dalam upah mengupah, yang dikenal dalam fikih muamalah sebagai istilah *ijārah*. Sistem pengupahan memiliki peran penting dalam mendukung perusahaan dalam mencapai sasaran mereka. Pemberian gaji dan imbalan kepada karyawan menjadi sebuah aspek krusial dalam mempengaruhi produktivitas dan pencapaian individu yang sejalan dengan target perusahaan. Sebagai bagian dari program magang, peserta magang dan penyelenggara magang diharapkan untuk mematuhi peraturan serta kesepakatan yang telah dituangkan dalam perjanjian magang.⁴

³ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018), hlm. 2.

⁴ Mila Wijayanti, dkk, "Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang Melalui Jalur Non-Litigasi," *Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum* vol. 5, no. 1, 2023, hlm. 11, <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/au/article/view/55>.

Adapun terkait dengan aspek penggajian, banyak perusahaan menerapkan berbagai sistem pengupahan yang berbeda. Pendekatan ini seringkali berkaitan dengan kebijakan internal yang diterapkan oleh manajemen perusahaan, seperti yang tampak pada PT. X yang menjadi objek penelitian ini. PT. X sebuah perusahaan yang bergerak dibidang peggembang perumahan yang terdiri dari beberapa entitas perusahaan didalamnya, antara lain PT. K, dan PT. R, yang berfokus pada pengembangan perumahan, baik perumahan subsidi maupun komersial. Di samping itu, ada juga PT. S yang bergerak dalam bidang agensi kreatif di Surabaya. PT. X menjalankan program *Internship* PT. X 2023 berdurasi 2 bulan dengan jumlah keseluruhan peserta magang terdapat 17 mahasiswa yang terpilih, dari beragam daerah di seluruh Indonesia.⁵

Di Indonesia, pemagangan memiliki berbagai tujuan, termasuk pelatihan kerja, pemenuhan kurikulum, dan tujuan akademis. PT. X menerapkan program pemagangan dengan fokus pada pelatihan kerja dan peningkatan kompetensi. Sistem pengupahan berbasis performa, atau *pay for performance*, yang diterapkan oleh PT. X memainkan peran penting dalam memotivasi para pekerja magangnya. Sistem pengupahan ini merupakan salah satu dari konsep upah 3P. Konsep *pay for performance* menunjukkan bahwa karyawan yang mencapai kinerja yang lebih baik akan menerima kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan sejawat yang memiliki kinerja yang lebih rendah. Dalam hal ini, diperlukan penyusunan *Key Performance Indicators* (KPI) untuk memastikan bahwa setiap kegiatan pekerja terukur dengan jelas dan dinilai berdasarkan prestasi yang objektif.⁶

Meskipun sistem *pay for performance* diterapkan di PT. X, perusahaan belum memiliki *Key Performance Indicators* (KPI) untuk pekerja magang. Metode penilaian kinerja yang digunakan oleh perusahaan terhadap pekerja magang adalah metode *360 Degree Feedback*.⁷ Penilaian kinerja ini

⁵ Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 31 Agustus 2023, 13.00 WIB.

⁶ Kris Banarto, *Transformasi HRD Dalam Bisnis* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2021), hlm. 32.

⁷ Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 4 Agustus 2023, 21.00 WIB.

memanfaatkan umpan balik dari atasan dan rekan kerja untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang kinerja pekerja. Dalam penilaian kinerja ini, terdapat 5 komponen yang terlibat, yaitu *Self appraisal*, *Manager review*, *Peer review*, *Subordinates Appraising Manager (SAM)*, *Customer/client review*.⁸ Perusahaan menerapkan penggunaan umpan balik dari atasan dan rekan kerja dengan pertimbangan untuk menghindari bias jika menggunakan komponen lainnya masing-masing persentasenya 50%.⁹

Berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa pekerja magang di PT. X, penerapan *pay for performance* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap motivasi para pekerja magang selama menjalani masa magang.¹⁰ Namun, dikarenakan kurangnya kejelasan terkait besaran uang saku pada awal perjanjian pemagangan menyebabkan perbedaan dalam jumlah uang saku yang diterima oleh para pekerja magang di antara mereka yang berada di divisi yang sama dan memiliki tugas yang serupa. Didapati hal ini berimbas pada ketidakpuasan dan perasaan kurang sesuai terkait uang saku bagi pekerja magang, Apabila dibandingkan dengan kontribusi yang mereka berikan selama periode magang di perusahaan.¹¹

Dikonfirmasi berdasarkan wawancara penulis kepada pihak perusahaan PT. X, perusahaan menunjukkan keterbukaan dalam menjelaskan penerapan sistem pengupahan berbasis performa yang mereka terapkan. Keterangan diperoleh terkait perusahaan yang tidak menyebutkan besaran uang saku di perjanjian pemagangan, karena perusahaan beralasan ingin lebih memprioritaskan penilaian kinerja pekerja magang terlebih dahulu hingga akhir masa magang sebelum menentukan kompensasi yang sesuai.¹²

⁸ Ariesta Heksarini, *Konsep Penilaian Kinerja* (Bogor: Halaman Moeka Publishing, 2022), hlm. 16–17.

⁹ Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 23 Oktober 2023, 20.00 WIB.

¹⁰ Muhammad Farras Pramono (pekerja magang divisi Digital Marketing), wawancara pada 31 Oktober 2023, pukul 17:00 WIB.

¹¹ Muhammad Ilham Fachlevi (pekerja magang divisi IT Support), wawancara pada 31 Oktober 2023, pukul 17:00 WIB.

¹² Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 27 Juni 2023, 14.13 WIB.

Perbedaan besaran uang saku yang diterima di antara pekerja magang telah dinyatakan benar adanya oleh perusahaan. PT. X menetapkan besaran uang saku dengan mengacu pada standar minimum yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan. PT. K menetapkan standar minimum sebesar Rp. 50.000/hari, sementara PT. S dan PT. R menerapkan standar minimum sebesar Rp. 35.000/hari. Adapun pembagian divisi pekerja magang berdasarkan penempatan perusahaannya diketahui PT. K terdiri dari divisi Manajemen SDM, *IT Support*, dan *Accounting*. Selanjutnya, PT. S memiliki divisi *Graphic Design*, sedangkan di PT. R terdapat divisi *Digital Marketing*, *Accounting*, *SDM Riset*, dan *Host live*.¹³

Perbedaan besaran uang saku didasarkan pada hasil penilaian kinerja para pekerja magang. Jika hasil kerja seorang pekerja magang dianggap bagus, perusahaan akan memberikan tambahan di atas standar minimum. Namun, jika hasil kerja pekerja magang tersebut dianggap biasa-biasa saja, uang saku yang dibayarkan sesuai dengan standar minimum. Namun, perusahaan belum memiliki rumus pasti untuk menentukan besaran penambahan uang saku karena belum menerapkan KPI kepada pekerja magangnya. Oleh karena itu, perusahaan menilai berdasarkan subjektivitas dari keputusan perusahaan melalui kesepakatan HRD dan penanggung jawab masing-masing divisi untuk menentukan besaran uang saku yang pantas bagi tiap pekerja magang.¹⁴

Dalam konteks ekonomi Islam, konsep upah dirujuk sebagai *ujrah*, yang secara mendalam dibahas dalam kaitannya dengan kontrak perjanjian kerja. Penentuan upah diatur berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan. Prinsip ini menuntut adanya kejelasan dan transparansi dalam akad serta kesepakatan yang didasarkan pada kesepakatan sukarela dari kedua belah pihak yang terlibat.¹⁵ Upah yang layak, menurut pandangan ekonomi Islam, harus sejalan dengan standar harga pasar tenaga kerja, sehingga pekerja tidak menjadi korban eksploitasi yang merugikan. Proses negosiasi antara pekerja

¹³ Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 18 November 2023, 19.00 WIB.

¹⁴ Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 20 November 2023, 21.00 WIB.

¹⁵ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: CV Arjasa Pratama, 2020), hlm. 3-4.

dan pengusaha menjadi penting untuk mencapai kesepakatan yang adil dan proporsional dalam penentuan besaran upah.¹⁶

Dasar hukum pengupahan dalam hukum Islam ketentuan terdapat di dalam ayat al-Quran dan sunnah Rasulullah yang berbicara tentang upah, antara lain Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah (2): 279:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Jika kamu tidak melaksanakannya, ketahuilah akan terjadi perang (dahsyat) dari Allah dan Rasul-Nya. Akan tetapi, jika kamu bertobat, kamu berhak atas pokok hartamu. Kamu tidak berbuat zalim (merugikan) dan tidak dizalimi (dirugikan).¹⁷

Ayat tersebut menegaskan pentingnya penegasan dalam perjanjian mengenai upah antara kedua belah pihak. Hal ini menekankan perlunya sikap jujur dan adil dalam semua transaksi, untuk mencegah perlakuan tidak adil terhadap orang lain serta menghindari kerugian terhadap kepentingan pihak yang terlibat.¹⁸

Dalam konteks ini, penetapan uang saku bagi pekerja magang di PT. X diatur berdasarkan performa, yang secara konseptual mengacu pada pengupahan dalam Islam yang termasuk ke dalam *ijārah ‘ala al-‘amal*. *ijārah ‘ala al-‘amal* menggambarkan suatu bentuk kontrak sewa-menyewa di mana seseorang memanfaatkan jasa dari individu lain dengan membayar upah atas layanan yang diberikan.¹⁹ Dalam pembahasan ini, pihak yang menggunakan

¹⁶ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah*, hlm. 17-18.

¹⁷ Tim penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), hlm. 38.

¹⁸ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah*, hlm. 11.

¹⁹ Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hlm. 179.

jasa disebut *mustajir*, sedangkan pihak yang memberikan jasa disebut *ajir*, dan kompensasi yang diberikan disebut sebagai *ujrah (fee)*.²⁰

Salah satu aspek penting dalam aturan *ujrah* adalah kejelasan terkait jumlah atau mutu *ujrah* yang harus ditetapkan dengan tegas, entah dalam bentuk nilai nominal, persentase khusus, atau rumusan yang disepakati dan diketahui oleh semua pihak yang terlibat dalam akad.²¹ Akad *ijārah* merupakan bentuk perjanjian untuk pemindahan hak guna atau manfaat dari suatu barang atau layanan untuk jangka waktu tertentu dengan membayar biaya sewa atau upah, namun tidak disertai beralih kepemilikan barang tersebut.²²

Regulasi terkait tenaga kerja magang di Indonesia telah diatur berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Pasal 10 ayat (2) dalam peraturan ini menyebutkan bahwa Perjanjian Pemagangan memuat: hak dan kewajiban peserta Pemagangan, hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan, program Pemagangan, jangka waktu Pemagangan, besaran uang saku. Ketika besaran uang saku dalam perjanjian pemagangan yang diterapkan oleh PT. X tidak disebutkan, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan yang ada dalam peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas yang telah dipaparkan oleh penulis serta data wawancara yang diperoleh dari pekerja magang dan keterangan dari pihak PT. X sebagai penyelenggara program pemagangan, terlihat adanya pertentangan dalam praktek pengupahan yang terjadi. Hal ini mengindikasikan ketidaksesuaian perjanjian pemagangan yang digunakan dengan aturan yang berlaku dan ketidaksesuaiannya dengan teori hukum fikih muamalah yang menekankan syarat akan kejelasan perihal upah dalam praktek akad *ijārah*.

²⁰ Andi Soemirta, *Hukum Ekonomi Syariah Dan Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 117.

²¹ Dewan Syariah Nasional, Majelis Ulama Indonesia, “Fatwa DSN MUI Nomor. 112/DSNMUI/IX/2017”, <https://dsnmu.or.id>, diakses 10 Oktober 2023 pukul 13:00.

²² Dewan Syariah Nasional, Majelis Ulama Indonesia, “Fatwa DSN MUI Nomor. 09/DSNMUI/IV/2000”, <https://dsnmu.or.id>, diakses 10 Oktober 2023 pukul 13:00.

Upah sebagai imbalan pekerjaan haruslah diketahui secara jelas, sebab *ijārah* tidak sah jika upahnya belum diketahui.²³

Ketidaksesuaian dalam praktik pengupahan yang terjadi di PT. X menimbulkan ketidakjelasan status hukumnya, yang perlu ditelaah lebih lanjut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait perhitungan atau penetapan upah pekerja magang dengan sistem performa di PT. X. Judul penelitian ini adalah “Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Penetapan Upah Pekerja Magang Berbasis Performa (Studi Kasus Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya)”.

B. Definisi Operasional

Supaya dapat menghindari kesalahpahaman dalam pemahaman terhadap skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Penetapan Upah Pekerja Magang Berbasis Performa (Studi Kasus Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya)” penulis bermaksud untuk memberikan definisi atau penjelasan mengenai istilah-istilah yang terkait dengan judul tersebut:

1. Tinjauan Hukum Islam

Jika kita memahami hukum Islam, yang merupakan studi tentang aplikasi praktis dari hukum-hukum syariah yang didasarkan pada dalil-dalil yang terperinci, terdapat fokus utama pada dua aspek utama yaitu ibadah dan muamalah.²⁴ Adapun hukum Islam yang dimaksud adalah akad *ijārah*.

2. Hukum Positif

Suatu tatanan kaidah yang menentukan bagaimana suatu kehidupan bersama atau masyarakat tertentu pada suatu waktu yang diatur, dan bagaimana seyogyanya orang itu berperilaku satu sama lain, maupun

²³ Rendi Karno dan A Khumeidi Ja'far, “Analisis Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Berdasarkan Omset Penjualan,” *Jurnal Neraca Peradaban* vol. 2, no. 1, 2022, hlm. 4, <https://doi.org/10.55182/jnp.v2i1.88>.

²⁴ Idri, *Epistemologi Ilmu Pengetahuan, Ilmu Hadis, dan Hukum Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 252.

terhadap masyarakat atau sebaliknya.²⁵ Mengenai perjanjian pemagangan yang diatur kepada pekerja magang, yang diantaranya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Upah

Upah merujuk pada segala jenis kompensasi atau pendapatan (*earning*) yang diterima oleh buruh, tenaga kerja, atau pegawai dalam bentuk uang atau barang selama periode waktu tertentu dalam konteks aktivitas ekonomi.²⁶ Yang dimaksud upah disini merupakan uang saku yang khusus untuk pekerja magang yang mana uang saku yang dimaksud meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif pekerja Pemagangan.

4. Performa

Performa atau kinerja adalah hasil (*result*) dari upaya atau prestasi individu atau kelompok dalam mencapai target atau tujuan perusahaan, seperti penjualan, produksi, kualitas, efisiensi biaya, profit, dan elemen-elemen terkait lainnya.²⁷

5. Pekerja Magang

Pekerja magang merupakan sekelompok orang yang terdiri dari para pencari kerja, siswa dari lembaga pelatihan kerja (LPK) atau perguruan tinggi, serta tenaga kerja yang sedang meningkatkan keterampilannya.²⁸

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari konteks masalah yang diuraikan, maka dapat diidentifikasi persoalannya sebagai berikut:

²⁵ Yapiter Marpi, *Ilmu Hukum Suatu Pengantar* (Jakarta: PT Zona Media Mandiri, 2020), hlm. 3.

²⁶ Lamijan dan Jamal Wiwoho, *Upah Kerja Dan Keadilan : Suatu Tinjauan Teoritis*, (CV Pena Persada, 2021), hlm. 15.

²⁷ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budiman Utama, 2020), hlm. 28.

²⁸ Syafrida Hafni Sahir, dkk, *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023), hml. 86.

1. Bagaimana praktik penetapan upah pekerja magang berbasis performa di perusahaan pengembang perumahan di Surabaya?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam dan hukum positif terhadap penetapan upah pekerja magang berbasis performa di perusahaan pengembang perumahan di Surabaya?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus judul penelitian ini, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tentang praktik penetapan upah pekerja magang berbasis performa di perusahaan pengembang perumahan di Surabaya.
- b. Untuk mengetahui tentang tinjauan hukum Islam terhadap penetapan upah pekerja magang berbasis performa di perusahaan pengembang perumahan di Surabaya.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat melengkapi literatur dan referensi, serta dapat menjadi bahan pertimbangan terkait dengan upah pekerja magang berbasis performa dalam konteks hukum Islam dan hukum positif.

b. Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kebijakan kepada perusahaan, pemerintah, dan lembaga terkait mengenai praktik penetapan upah pekerja magang berbasis performa.

E. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini bertujuan untuk menyediakan landasan teoritis yang relevan terhadap masalah penelitian. Dengan demikian, kajian ini menjadi pijakan dalam penyusunan skripsi berjudul “Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Penetapan Upah Pekerja Magang Berbasis Performa (Studi Kasus Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya)”, kajian ini

akan mengevaluasi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik ini antara lain:

Pertama, Dicky Aulia Rahmadani Dalam skripsinya dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Karyawan Dengan Sistem Target Penjualan Produk (Studi di *Service Center Vivo* Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah)", peneliti mengkaji aspek hukum Islam terkait dengan sistem penetapan upah karyawan berdasarkan target penjualan produk di *Service Center Vivo* Bandar Jaya, Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah sistem tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip hukum Islam, dengan fokus pada bagaimana upah ditentukan berdasarkan penjualan handphone. Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik penetapan upah dalam konteks target penjualan di *Service Center Vivo* memunculkan pertanyaan tentang keadilan dalam Islam terkait dengan selisih upah yang signifikan antara penjualan 1-15 unit dan 16-29 unit, meskipun kedua penjualan tersebut masih di bawah target.²⁹ Terdapat perbedaan penelitian, terletak pada fokus, lokasi penelitian, dan objek penelitian. Dalam penelitian Dicky Aulia Rahmadani, fokusnya adalah pada sistem penetapan upah karyawan berdasarkan target penjualan produk di *Service Center Vivo* Bandar Jaya, Kabupaten Lampung Tengah. Sementara itu, penulis berfokus pada praktik penetapan upah pekerja magang berbasis performa di PT. X. Selain perbedaan fokus, lokasi penelitian juga berbeda. Peneliti melakukan penelitiannya di *Service Center Vivo* Bandar Jaya, sementara penulis melakukan penelitian di PT. X. Objek penelitian peneliti membahas praktik penetapan upah dalam konteks target penjualan produk di *service center*, sedangkan penulis memfokuskan penelitian pada praktik penetapan upah pekerja magang dengan berfokus pada performa di PT. X.

Kedua, Sri Wati dalam skripsinya yang berjudul "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Akad Upah *Krida* Di Bayar Dengan *Rapel Off*

²⁹ Dicky Aulia Rahmadani, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Karyawan Dengan Sistem Target Penjualan Produk (Studi di *Service Center Vivo* Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah)" (Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2022), hlm. 5.

(Studi Kasus pada Karyawan Magang Ramayana Robinson, Bandar Lampung)" merupakan sebuah analisis mendalam terkait sistem pengupahan yang diterapkan pada karyawan magang di Ramayana Robinson, Bandar Lampung. Penelitian ini menyoroti isu terkait lembur yang tidak dibayar dengan uang, melainkan dengan memberikan *off day* (hari libur) sebagai bentuk *rapel off*. Hal ini menjadi permasalahan yang dihadapi karyawan magang, di mana *off day* tersebut tidak diberikan bersamaan dengan penerimaan gaji pokok mereka, melainkan pada bulan berikutnya tanpa persetujuan dari pihak karyawan magang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik akad upah krida yang dibayar dengan *rapel off* di Ramayana Robinson tidak sesuai dengan kesepakatan awal perjanjian. Dari perspektif hukum ekonomi syariah, pembayaran upah *krida* dengan *rapel off* tidak dapat dibenarkan karena tidak memenuhi rukun dan syarat upah yang telah ditentukan. Hal ini menyoroti pentingnya keadilan dalam penetapan upah dan perlindungan hak-hak karyawan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.³⁰ Terdapat perbedaan dalam penelitian ini, berfokus pada aspek hukum ekonomi syariah dalam konteks akad upah *krida* yang dibayar dengan *rapel off*. Sementara itu, penulis perspektif hukum Islam dalam menilai penetapan upah pekerja magang berdasarkan performa. kemudian lokasi peneliti dalam melakukan penelitian di Ramayana Robinson, Bandar Lampung, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada PT. X. perbedaan utama terletak pada objek penelitian. Peneliti menitikberatkan pada isu pembayaran lembur dengan *rapel off* kepada karyawan magang di Ramayana Robinson. Sementara itu, penulis lebih menekankan pada penetapan upah pekerja magang berbasis performa di PT. X.

Ketiga, Yudi Harliansyah, dalam skripsinya yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan Tambak Udang (Studi di Desa Canti Kecamatan Rajabasa Kabupaten Lampung Selatan)" Penelitian

³⁰ Sri Wati, "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Akad Upah Krida Di Bayar Dengan Rapel Off (Studi Kasus pada Karyawan Magang Ramayana Robinson, Bandar Lampung)" (Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2020), hlm. 7.

ini mengidentifikasi permasalahan utama terkait praktik pengupahan di sektor pertanian, khususnya pengolahan tambak udang. Penelitian ini mencoba untuk menganalisis praktik pengupahan di Desa Canti, Lampung Selatan, dengan menggunakan perspektif hukum Islam. Salah satu hal yang mencolok dalam penelitian ini adalah fokus pada praktik pembagian hasil panen sebagai bentuk upah kepada para karyawan tambak udang. Peneliti mengungkapkan bahwa praktik ini mencakup pembagian hasil panen dengan proporsi tertentu kepada karyawan, yang berbeda-beda tergantung pada hasil panen. Jika hasil panen bagus, karyawan mendapatkan upah sesuai perjanjian, tetapi jika hasil panen buruk atau terjadi gagal panen, maka upah karyawan dapat ditangguhkan atau bahkan tidak dibayarkan. Dalam konteks hukum Islam, penelitian ini mencerminkan ketidakjelasan dalam proses pembayaran upah yang bisa merugikan salah satu pihak. Praktik ini mengandung unsur gharar (ketidakpastian) yang tidak diperbolehkan dalam Islam. Selain itu, penelitian tersebut menyoroti pentingnya kesepakatan yang jelas (ijab kabul) dalam transaksi pengupahan, yang jika tidak dipenuhi dapat mengakibatkan ketidakadilan dan merugikan pihak yang bekerja.³¹ Terdapat perbedaan penelitian, perbedaan objek penelitian yang signifikan. Dalam penelitian Yudi Harliansyah, praktik pengupahan didasarkan pada pembagian hasil panen yang berubah-ubah tergantung pada hasil produksi. Sementara itu, dalam penulis, praktik penetapan upah pekerja magang berdasarkan performa mereka, selanjutnya perbedaan dalam lokasi penelitian. Penelitian Yudi Harliansyah dilakukan di Desa Canti, Kecamatan Rajabasa, Kabupaten Lampung Selatan, sementara itu penulis mengambil studi kasus di PT. X.

Keempat, Ita Dwi Fitriani, dalam skripsinya yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Pekerja Dalam Pengolahan Rajungan (Studi di *Home Industri* Desa Ketapang Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan)” Penelitian ini mengidentifikasi permasalahan

³¹ Yudi Harliansyah, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan Tambak Udang (Studi di Desa Canti Kecamatan Rajabasa Kabupaten Lampung Selatan)” (Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2021), hlm. 6.

utama terkait perubahan sepihak dalam praktik pengupahan pekerja pengolahan rajungan oleh pemilik usaha, yang mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami praktik pengupahan pekerja dalam pengolahan rajungan dan menganalisisnya dari perspektif hukum Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan sepihak dalam praktik pengupahan tersebut melanggar perjanjian awal antara pemilik usaha dan pekerja, serta tidak mematuhi prinsip-prinsip akad dalam hukum Islam. Selain itu, penelitian ini merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, yang menegaskan hak pekerja untuk menerima upah yang memadai, menunjukkan ketidaksesuaian praktik pengupahan dengan hukum positif negara tersebut. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang isu-isu ketenagakerjaan dalam konteks pengolahan rajungan di desa Ketapang, Lampung Selatan, dan mungkin memberikan rekomendasi atau saran untuk perbaikan praktik pengupahan yang sesuai dengan hukum Islam dan hukum positif.³² Terdapat perbedaan dalam penelitian ini, perbedaan utamanya terletak pada fokus, konteks, dan isu-isu yang dibahas penelitian menyoroti perubahan sepihak dalam praktik pengupahan yang merugikan para pekerja dan melanggar perjanjian awal, sedangkan penulis lebih menekankan pada aspek penetapan upah berdasarkan kinerja pekerja magang berbasis performa. Penulis berfokus pada industri di Surabaya, sedangkan penelitian Ita Dwi Fitriani dilakukan di desa Ketapang, Lampung Selatan.

Kelima, Ryan Rahman Ronaldo, dkk, dalam jurnalnya yang berjudul “Sistem Pengupahan Terhadap Buruh Di Ud. Bumi Rahayu Perspektif Siyash Syar’iyyah” merupakan sebuah studi yang mencoba menganalisis sistem pengupahan pekerja di UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar dengan menggunakan pendekatan yuridis, sosiologis, dan syar’iyyah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengupahan di UD. Bumi Rahayu dan

³² Ita Dwi Fitriani, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Pekerja Dalam Pengolahan Rajungan (Studi di Home Industri Desa Ketapang Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan)” (Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2021), hlm. 3.

melihat sejauh mana sistem ini sesuai dengan prinsip-prinsip hukum Islam atau syar'iyah.³³ Terdapat perbedaan yang jelas dalam penelitian, selain dari lokasi penelitian, terdapat pada objek penelitian menitikberatkan pada sistem pengupahan umum berdasarkan berdasarkan satuan hasil sedangkan penelitian ini membahas mengenai pengupahan berbasis performa di PT. X.

F. Sistematika Pembahasan

Supaya materi penelitian ini lebih mudah dipahami, maka penulisan dibagi ke dalam beberapa bab dan setiap bab dilengkapi dengan sub-bab. Penulis menyusun argumen secara sistematis sebagai berikut:

Bab I merupakan bagian memberikan konteks tentang topik penelitian dan pentingnya memahami dasar-dasar teoritis yang relevan, memperkenalkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II berisi teori-teori dan konsep-konsep yang relevan terkait dengan penetapan upah pekerja magang berbasis performa, baik dari perspektif hukum Islam dan hukum positif yang menjadi landasan teori untuk bab selanjutnya. Diantara hal-hal penulis sarankan adalah Ketentuan Pemagangan Menurut Hukum Positif, pengertian *ijārah*, dasar hukum *ijārah*, rukun dan syarat *ijārah*, macam-macam *ijārah*, Batal dan berakhirnya *ijārah*. Ketentuan upah.

Bab III menjelaskan metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitiannya, dan menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan juga metode analisis data yang digunakan.

Bab IV menyajikan menggambarkan praktik penetapan upah pekerja magang berbasis performa yang dilakukan oleh PT. X. Data-data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan digunakan untuk menjelaskan bagaimana sistem ini berfungsi dalam konteks perusahaan. Serta tinjauan

³³ Ryan Rahman, dkk, "Sistem Pengupahan Terhadap Buruh Di Ud. Bumi Rahayu Perspektif Siyash Syar'iyah," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyash Syar'iyah* vol. 3, no. 1, 2022, hlm. 3, <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/21792>.

hukum Islam dan hukum positif terhadap praktik penetapan upah pekerja magang berbasis performa.

Bab V merupakan bab penutup yang meliputi kesimpulan dan saran. Kesimpulan dari bab ini mencerminkan hasil analisis yang didasarkan pada fakta-fakta sebagai jawaban atas inti dari permasalahan. Saran disajikan sebagai masukan untuk perkembangan penelitian ini.



BAB II
KONSEP UMUM TENTANG PEMAGANGAN, PERJANJIAN KERJA
MENURUT HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM,
PENGUPAHAN, PENILAIAN KINERJA DAN AKAD IJARAH

A. Konsep Umum Pemagangan

1. Pengertian Pemagangan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menjelaskan pemagangan merupakan elemen dari sistem pelatihan kerja yang memadukan pembelajaran di institusi pelatihan dengan pengalaman kerja praktis di bawah pengawasan instruktur atau pekerja yang ahli dalam proses produksi barang atau layanan di perusahaan. Tujuan utama dari ini adalah untuk memperoleh keterampilan atau keahlian spesifik. Pemagangan dalam negeri adalah program yang diselenggarakan oleh perusahaan yang beroperasi di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sementara itu, Pasal 1 ayat 9 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pelatihan kerja adalah rangkaian aktivitas yang dirancang untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan memperluas kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada level keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan tingkatan dan kualifikasi posisi atau pekerjaan. Kompetensi kerja meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memenuhi standar yang telah ditentukan.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja Magang dan Penyelenggara Pemagangan

Diatur dalam pasal 13 ayat 1 Pemenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri disebutkan peserta Pemagangan mempunyai hak untuk:

- a. memperoleh bimbingan dari Pembimbing Pemagangan atau instruktur
- b. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan

- c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan
- d. memperoleh uang saku
- e. diikutsertakan dalam program jaminan sosial
- f. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan

Kemudian pada ayat ke 2 dijelaskan lebih lanjut mengenai uang saku sebagaimana dimaksud meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.

Dalam pasal 14 disebutkan peserta pemagangan mempunyai kewajiban untuk:

- a. mentaati Perjanjian Pemagangan
- b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai
- c. mentaati tata tertib yang berlaku di Penyelenggara Pemagangan
- d. menjaga nama baik Penyelenggara Pemagangan.

Selanjutnya pada pasal 15 Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk:

- a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan.
- b. memberlakukan tata tertib dan Perjanjian Pemagangan.

Kemudian pada pasal 16 Penyelenggara Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:

- 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 dan kesehatan kerja
- d. memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan
- e. mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan sosial
- f. mengevaluasi peserta Pemagangan
- g. memberikan sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

3. Perjanjian Pemagangan dalam Hukum Positif

Perjanjian merupakan suatu situasi di mana seorang individu membuat komitmen kepada orang lain, atau di mana dua orang saling membuat komitmen untuk melakukan perbuatan tertentu. Dalam kejadian ini, terbentuklah suatu ikatan antara kedua individu tersebut yang disebut sebagai perikatan. Perjanjian tersebut menciptakan suatu kewajiban antara dua individu yang terlibat di dalamnya. Secara bentuk, perjanjian itu terwujud dalam urutan kata-kata yang berisi janji atau komitmen yang diungkapkan secara lisan atau tertulis. Melalui undang-undang, kedua individu tersebut ditetapkan memiliki beberapa hak dan tanggung jawab yang harus mereka patuhi, seperti yang diatur dalam hak dan tanggung jawab yang berasal dari perjanjian (sesuai dengan Pasal 1354 dan seterusnya dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

a. Unsur-Unsur Perjanjian

Unsur-unsur perjanjian antara lain:

1) Subjek

Dengan minimal ada dua pihak dalam perjanjian. Subjek dari suatu perjanjian dapat berupa individu atau entitas hukum yang memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum.

2) Persetujuan

Harus ada kesepakatan yang bersifat tetap antara semua pihak yang terlibat dalam perjanjian. Persetujuan bukan hanya sekadar diskusi, melainkan penerimaan tanpa syarat atas tawaran yang diajukan. Persetujuan terjadi ketika setiap pihak sepakat mengenai syarat dan objek perjanjian. Persetujuan ini adalah salah satu prasyarat untuk keabsahan suatu perjanjian.

3) Tujuan

Tujuan dari suatu perjanjian haruslah spesifik dan ditujukan untuk memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat. Tujuan ini tidak boleh berlawanan dengan kepentingan masyarakat, moral, dan

hukum. Kebutuhan dari semua pihak dapat dipenuhi melalui perjanjian dengan pihak lain.

4) Prestasi

Terdapat tanggung jawab yang harus dijalankan oleh semua pihak, yang dikenal sebagai prestasi. Dengan keberadaan suatu persetujuan, muncul kewajiban untuk melaksanakan prestasi tersebut.

5) Bentuk

Perjanjian harus memiliki bentuk tertentu, baik lisan maupun tulisan. Format perjanjian sangat penting karena hukum menetapkan bahwa hanya perjanjian dengan format tertentu yang memiliki kekuatan hukum dan bukti.

6) Syarat-Syarat

Perjanjian harus mencakup ketentuan-ketentuan tertentu yang menjadi inti dari perjanjian tersebut. Dari ketentuan-ketentuan ini, dapat dipahami hak dan tanggung jawab masing-masing pihak.³⁴

b. Keabsahan Perjanjian Pemagangan

Dalam melaksanakan program pemagangan, kesamaannya dengan pekerja reguler di suatu perusahaan adalah adanya kebutuhan akan perjanjian pemagangan yang mengatur tanggung jawab serta wewenang baik dari pihak pengusaha maupun peserta magang. Perjanjian ini memiliki peran penting dalam memastikan tidak adanya pelanggaran hak para peserta magang di lingkungan kerja. Oleh karena itu, peserta magang harus memahami hak-hak yang mereka berhak dapatkan atas usaha keras yang mereka lakukan, termasuk hak untuk mendapatkan upah yang sebanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.³⁵

³⁴ Joni Emirzon dan Muhamad Sadi Is, *Hukum Kontrak Teori dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2021), hlm. 46.

³⁵ Suraya Intiyaaz dan Wahyu Donri, "Praktik Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus Campuspedia)," *Al-Adl : Jurnal Hukum* vol. 15, no. 1, 2023, hlm. 232-250, <https://doi.org/10.31602/al-adl.v15i1.6613>.

Pelaksanaan program pemagangan perlu didasarkan pada perjanjian pemagangan yang mencakup:

- 1) Hak dan kewajiban peserta magang
- 2) Hak dan kewajiban penyelenggara program pemagangan
- 3) Rincian program pemagangan
- 4) Durasi atau jangka waktu program pemagangan
- 5) Besaran uang saku yang diberikan.

Aktivitas pemagangan yang tidak disertai dengan perjanjian pemagangan dianggap tidak valid, dan status peserta magang akan berubah menjadi karyawan permanen di perusahaan yang bersangkutan. Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 22 ayat (1) menetapkan bahwa mekanisme pemagangan harus diatur berdasarkan kontrak atau perjanjian pemagangan antara peserta magang dan pengusaha, yang harus dicatat dalam bentuk tertulis.

Perjanjian pemagangan minimal harus berisi klausula yang mendefinisikan hak dan tanggung jawab untuk peserta magang dan pihak yang menyelenggarakan selama masa magang, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 22 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Selain itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 juga mengatur kontrak magang dalam Pasal 10, yang menetapkan bahwa semua aktivitas yang terkait dengan pemagangan harus didasarkan pada perjanjian pemagangan.

Ketidaktaatan aturan dalam mematuhi perjanjian pemagangan dapat menyebabkan pembatalan program pemagangan dan status peserta magang berubah menjadi karyawan tetap di perusahaan yang bersangkutan, sesuai dengan prasyarat dalam Pasal 22 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 10 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.

Perjanjian pemagangan adalah komponen krusial untuk memastikan ketegasan terkait hak dan kewajiban para peserta magang dan pihak penyelenggara. Perjanjian ini penting untuk mencegah

eksploitasi, misalnya dalam hal jumlah jam kerja, durasi magang, atau besaran upah. Pelaksanaan program pemagangan tidak dapat berjalan lancar tanpa adanya perjanjian tertulis antara peserta magang dan perusahaan, yang diatur dalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perjanjian sebelum kegiatan pemagangan dimulai harus dibuat secara tertulis.

Meski perjanjian pemagangan tidak secara spesifik diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, namun berkat sifat terbuka dari sistem Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pihak-pihak yang terlibat dapat menciptakan perjanjian yang tidak secara eksplisit diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Berdasarkan elemen penting dalam Perjanjian Pemagangan, akan dianalisis isi dari perjanjian tersebut serta dipahami apakah perjanjian ini masuk ke dalam kategori perjanjian bernama, tidak bernama. Karena dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) tidak ada ketentuan yang mengatur tentang perjanjian pemagangan, maka perjanjian ini bukanlah termasuk dalam kategori bernama (nominat). Oleh karena itu, Perjanjian pemagangan dianggap sebagai perjanjian tidak bernama (innominaat). Jenis perjanjian yang tidak bernama ini tidak memiliki pengaturan khusus dalam KUH Perdata, tetapi dalam perkembangan sejarahnya telah mendapat pengakuan tersendiri di masyarakat. Menurut Pasal 1319 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, baik perjanjian nominat maupun innominat tunduk pada prinsip-prinsip umum yang mengatur hukum perjanjian. Dengan demikian, perjanjian pemagangan masuk dalam kategori perjanjian yang tidak bernama (innominaat), sehingga validitasnya mengikuti validitas perjanjian pada umumnya.³⁶

Oleh karena itu, agar suatu perjanjian dianggap valid secara hukum dan dapat diterapkan serta berfungsi sebagai hukum bagi pihak-pihak yang terlibat, beberapa syarat harus dipenuhi, yaitu:

³⁶ Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 64.

- 1) Kesepakatan dari pihak yang terlibat (*de toestemming van degenen die zich verbinden*)

Syarat utama keabsahan kontrak adalah adanya persetujuan atau kesepakatan di antara pihak-pihak yang terlibat. Kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Kesepakatan mengacu pada persetujuan dari pernyataan niat antara satu atau lebih individu dengan pihak lain.³⁷ Kedua pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memiliki niat yang bebas untuk mengikat diri, dan niat tersebut harus dinyatakan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kesepakatan harus diberikan secara sukarela, sesuai dengan KUH Perdata yang menjelaskan adanya tiga alasan ketidak-sukarelaan dalam kesepakatan, yaitu paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), dan penipuan (*bedrog*). Paksaan (*dwang*) terjadi ketika seseorang memberikan persetujuan mereka karena rasa takut terhadap ancaman atau tekanan tertentu. Kesalahan (*dwaling*) dapat terjadi sehubungan dengan individu atau barang yang menjadi tujuan dari pihak-pihak yang membuat perjanjian. Contohnya, kesalahan identifikasi orang karena adanya kesamaan nama antara dua individu yang berbeda atau kesalahan dalam menilai keaslian suatu barang yang ternyata bukan barang asli. Penipuan (*bedrog*) terjadi ketika satu pihak secara sengaja menyampaikan informasi yang salah atau menyesatkan, disertai dengan perilaku curang, yang mempengaruhi pihak lain untuk menyetujui perjanjian.³⁸

- 2) Kecakapan untuk terlibat dalam suatu perikatan (*de bekwaamheid om eene verbintenis aan te gaan*)

Ini merujuk pada kapabilitas atau kualifikasi untuk melakukan perbuatan hukum yang akan menghasilkan konsekuensi

³⁷ Salim, *Hukum Kontrak : Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika (Mataram: Sinar Grafika, 2003), hlm. 33.

³⁸ Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 60.

hukum. Seseorang dianggap mampu atau memiliki kapabilitas untuk membuat komitmen jika menurut hukum orang tersebut diperkenankan atau diizinkan untuk melakukan suatu perjanjian karena telah mencapai usia mayoritas, tidak mengalami gangguan mental, atau kehilangan kemampuan memori.³⁹ Di sisi lain, ada beberapa kelompok yang dianggap tidak cakap, di antaranya:

- a) Belum Dewasa, sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa usia dewasa/cakap adalah saat mencapai usia 18 tahun. Namun, berdasarkan Pasal 9 ayat (2) dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 mengenai Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, mensyaratkan usia minimum untuk peserta magang adalah 17 (tujuh belas) tahun bagi pencari kerja, dengan ketentuan bahwa peserta magang berusia 17 (tujuh belas) tahun harus menyertakan surat persetujuan dari orang tua atau wali.
 - b) Di Bawah Pengampuan, Pasal 1330 KUH Perdata menetapkan bahwa meskipun seseorang dianggap sudah dewasa, namun jika orang tersebut termasuk dalam kondisi sebagaimana diatur dalam Pasal 433 KUH Perdata, misalnya keadaan dungu, kehilangan ingatan/gangguan jiwa, atau tidak konsisten dalam menggunakan pikiran, atau perilaku boros, maka orang tersebut harus ditempatkan di bawah pengampuan.
- 3) Hal tertentu dalam suatu perjanjian (*een bepaald onderwerp*)
- Mengacu pada substansi prestasi yang menjadi pusat perjanjian. Konten dari objek tersebut harus dinyatakan secara eksplisit dan disepakati oleh semua pihak yang terlibat. Hukum tidak menghalangi para pihak untuk menjadikan sesuatu yang akan muncul di masa depan sebagai inti dari perjanjian, selama hal

³⁹ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 38.

tersebut memenuhi prosedur pelaksanaan prestasi yang telah ditentukan.⁴⁰

4) Penyebab yang sah atau diperbolehkan (*eene geoorloofde oorzaak*)

Diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata yang menjelaskan bahwa sebuah alasan dianggap terlarang jika bertentangan atau melanggar tiga hal, yaitu undang-undang, norma-norma moral, atau tatanan sosial umum. Penyebab atau causa dari suatu perjanjian mengacu pada inti dari perjanjian tersebut.

Keempat kriteria yang menentukan kesahihan suatu perjanjian dapat dikelompokkan menjadi dua kategori: syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat subjektif berkaitan dengan pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian, seperti persetujuan dan kemampuan. Sementara syarat objektif terkait dengan perjanjian itu sendiri atau objek hukum yang terlibat dalam perjanjian, seperti persyaratan untuk tujuan tertentu dan keabsahan sebab.⁴¹

Oleh karena itu, keempat kriteria ini harus dipenuhi oleh semua pihak yang terlibat. Jika ada satu kriteria pun yang tidak terpenuhi, maka akan berdampak pada konsekuensi hukum tertentu. Syarat pertama dan kedua bersifat pribadi, jika tidak terpenuhi atau dilanggar oleh pihak yang terkait, ini bisa berujung pada pembatalan perjanjian. Sementara syarat ketiga dan keempat merupakan syarat yang bersifat objektif, dimana ketidakpenuhannya dapat mengakibatkan batalnya perjanjian secara hukum.

c. Asas-asas Hukum Perjanjian

Asas-asas Hukum Perjanjian Menurut M. Muhtarom, dalam ilmu hukum perdata, ada 5 (lima) asas yang umum dikenal dalam suatu hukum kontrak yaitu:⁴²

⁴⁰ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan*, hlm. 41.

⁴¹ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan*, hlm. 42.

⁴² M. Muhtarom, "Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Membuat Kontrak," *Suhuf* vol. 26, no. 1, 2014, hlm. 48–56, <http://hdl.handle.net/11617/4573>.

- 1) Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*): Asas ini tercermin dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPer, yang menyatakan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Asas ini memberikan kebebasan kepada pihak untuk:
 - a) Memilih apakah akan membuat perjanjian atau tidak
 - b) Melakukan perjanjian dengan siapa saja
 - c) Menentukan isi, pelaksanaan, dan syarat-syarat perjanjian
 - d) Menentukan apakah perjanjian akan tertulis atau lisan.
- 2) Asas Konsensualisme (*consensualism*): Prinsip ini tercermin dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPer, yang menegaskan bahwa syarat validitas perjanjian adalah adanya persetujuan antara kedua pihak. Ini menunjukkan bahwa perjanjian pada umumnya tidak memerlukan formalitas khusus, cukup dengan adanya persetujuan antara pihak-pihak yang terlibat.
- 3) Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*): Asas ini berkaitan dengan konsekuensi dari suatu perjanjian. Asas ini menekankan bahwa seharusnya baik hakim maupun pihak ketiga memberikan penghormatan terhadap isi kontrak yang telah disepakati oleh para pihak, seolah-olah kontrak tersebut merupakan sebuah hukum. Mereka tidak diizinkan untuk campuri urusan dalam substansi kontrak yang telah disepakati oleh para pihak.
- 4) Asas Itikad Baik (*good faith*): Pasal 1338 ayat (3) KUHPer menyatakan bahwa “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Prinsip ini menegaskan bahwa semua pihak, termasuk kreditur dan debitur, harus menjalankan ketentuan kontrak dengan niat baik, didasarkan pada kepercayaan dari semua pihak yang terlibat. Asas ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Pada jenis pertama, evaluasi didasarkan pada perilaku dan tindakan konkret dari subjek. Sementara pada jenis kedua, penilaian didasarkan pada pertimbangan akal sehat dan

keadilan, serta menggunakan kriteria yang objektif untuk menilai situasi (penilaian yang tidak memihak) sesuai dengan norma-norma yang objektif.

- 5) Asas Kepribadian (personality): Dari asas menunjukkan bahwa individu yang melakukan atau membentuk kontrak hanya untuk tujuan pribadi mereka sendiri. Hal ini tercermin dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHP. Meski demikian, ada pengecualian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1317 KUHP yang menyatakan: “Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu.”

d. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya sebuah perjanjian kerja merujuk pada penyelesaian atau berakhirnya kesepakatan yang dibuat antara dua pihak, yang bisa terjadi dalam situasi-situasi berikut ini:

- 1) Meninggalnya pekerja.
- 2) Masa berlakunya kontrak telah habis sesuai dengan ketentuan yang disepakati dalam perjanjian.
- 3) Adanya keputusan dari pengadilan, atau lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang telah berkekuatan hukum.
- 4) Keadaan atau peristiwa tertentu yang sudah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengindikasikan berakhirnya hubungan kerja.⁴³

4. Perjanjian Dalam Hukum Islam

a. Keabsahan Perjanjian Menurut Hukum Islam

Dalam doktrin Islam, untuk mengvalidasi suatu kesepakatan, harus dipenuhi rukun dan syarat dari suatu akad. Rukun adalah

⁴³ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan*, hlm. 58.

komponen yang harus ada dalam suatu objek, kejadian, dan perbuatan. Sedangkan syarat adalah faktor yang harus ada untuk objek, kejadian, dan aksi tersebut. Rukun utama akad adalah penawaran dan penerimaan. Kondisi yang harus ada dalam rukun bisa melibatkan subjek dan objek dari suatu kesepakatan.

Akad terdiri dari tiga rukun penting, yaitu keberadaan minimal dua individu yang terlibat dalam akad, subjek akad, dan ungkapan (*sihat*) akad. Berikut adalah rinciannya:

1) Dua Pihak atau Lebih yang Melakukan Akad

Minimal Dua Individu yang Terlibat dalam Akad Ini merujuk pada dua individu atau lebih yang secara aktif berpartisipasi dalam akad. Untuk dapat melakukan kontrak dan agar kontrak tersebut dianggap valid, kedua belah pihak harus memenuhi standar tertentu. Kriteria ini dapat dipenuhi melalui beberapa metode berikut:

- a) Pertama, memiliki kapabilitas untuk membedakan antara yang benar dan yang salah. Artinya, pihak-pihak tersebut harus memiliki akal sehat, sudah dewasa, dan tidak dalam kondisi yang membuat mereka tidak mampu membuat keputusan. Orang yang tidak mampu membuat keputusan karena dianggap tidak waras atau bangkrut total, tidak diizinkan untuk membuat perjanjian.
- b) Kedua, memiliki kebebasan untuk memilih. Akad yang dilakukan di bawah tekanan tidak dianggap sah jika tekanan tersebut dapat dibuktikan. Misalnya, seseorang yang memiliki hutang dan perlu untuk mentransfer hutangnya, atau seseorang yang bangkrut, kemudian dipaksa untuk menjual barangnya untuk melunasi hutangnya.
- c) Ketiga, akad dapat dianggap valid jika tidak ada *khiyār* (opsi). Seperti *khiyār syarāt* (opsi untuk menetapkan syarat), *khiyār ar-ru'yah* (opsi untuk melihat) dan lain sebagainya.

2) Obyek Akad (Transaksi)

Barang yang menjadi objek dalam kontrak penjualan, atau sesuatu yang menjadi objek dalam kontrak sewa dan sejenisnya. Ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi agar kontrak tersebut dianggap valid, yaitu sebagai berikut:

- a) Barang tersebut harus dalam keadaan suci atau meskipun dalam keadaan najis, dapat dibersihkan. Oleh karena itu, kontrak bisnis ini tidak dapat diterapkan pada benda yang secara inheren najis, seperti bangkai. Atau benda yang terkontaminasi najis tetapi tidak mungkin untuk dibersihkan, seperti cuka, susu, atau benda cair lainnya yang terkena najis.
 - b) Barang tersebut harus dapat digunakan sesuai dengan cara yang ditentukan oleh syariat. Karena fungsi legal dari suatu barang menjadi dasar nilai dan harga barang tersebut. Semua barang yang tidak memiliki manfaat, seperti barang-barang bekas yang tidak dapat digunakan lagi, atau barang yang memiliki manfaat tetapi digunakan untuk hal-hal yang dilarang, seperti alkohol dan sejenisnya, semua itu tidak dapat dijual beli.
 - c) Barang yang diperdagangkan harus dapat diserahkan. Penjualan barang yang tidak ada, atau barang yang ada tetapi tidak dapat diserahkan, tidak sah karena hal tersebut termasuk dalam kategori gharar, dan hal tersebut dilarang.
 - d) Barang yang dijual harus sepenuhnya dimiliki oleh orang yang menjualnya. Barang yang tidak dapat dimiliki tidak sah untuk diperdagangkan.
 - e) Orang yang melakukan kontrak penjualan harus mengetahui bentuk barang jika itu adalah barang yang dijual secara langsung. Jika barang tersebut berada dalam kepemilikan tetapi tidak berada di lokasi transaksi, ukuran, jenis, dan kriteria barang tersebut harus diketahui.
- 3) Lafadz (*siġhat*)

Akad yang dimaksud dengan lafadz akad adalah ungkapan yang diucapkan oleh orang yang melakukan akad untuk menunjukkan niatnya., sehingga akad tersebut harus mengandung serah terima (*ijāb-qabūl*). *ijāb* (pernyataan penyerahan barang) adalah yang diungkapkan terlebih dahulu dan *qabūl* (penerimaan) diungkapkan setelahnya. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi agar *ijāb qabūl* memiliki akibat hukum:

- a) *ijāb* dan *qabūl* harus diungkapkan oleh seseorang yang setidaknya telah mencapai usia *tamyīz*, yang sadar dan memahami isi dari apa yang diucapkannya sehingga ucapannya benar-benar mencerminkan niat hatinya. Dengan kata lain, dilakukan oleh orang yang memiliki kapasitas untuk melakukan tindakan hukum.
- b) *ijāb* dan *qabūl* harus dinyatakan pada suatu objek yang merupakan subjek dari perjanjian tersebut.
- c) *ijāb* dan *qabūl* harus berhubungan langsung dalam suatu majelis jika kedua belah pihak sama-sama hadir.⁴⁴

b. Asas-asas Hukum Perjanjian Islam

Sama seperti dalam hukum kontrak menurut KUHPerdara yang mengakui prinsip kebebasan untuk membuat kontrak, prinsip personalitas, dan prinsip itikad baik. Adapun asas-asas itu adalah sebagai berikut:

1) *Al-Hurriyah* (Kebebasan)

Asas ini adalah prinsip dasar dalam hukum perjanjian Islam, yang berarti bahwa para pihak memiliki kebebasan untuk membuat suatu perjanjian atau akad (*freedom of making contract*). Akan tetapi, kebebasan untuk membuat kontrak dalam hukum Islam dibatasi oleh aturan syariah Islam. Dalam proses pembuatan perjanjian, tidak

⁴⁴ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian*, hlm. 24.

boleh ada hal semacam paksaan, kesalahan, dan penipuan. Dasar hukum mengenai asas ini tercantum dalam al-Quran Surat al-Baqarah ayat 256, yang artinya sebagai berikut:

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ ۚ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمَرْ
بِاللَّهِ فَقَدْ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىٰ لَا انفِصَامَ لَهَا ۗ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Tidak ada paksaan dalam (menganut) agama (Islam), sesungguhnya telah jelas (perbedaan) antara jalan yang benar dengan jalan yang sesat. Barang siapa ingkar kepada Tagut dan beriman kepada Allah, maka sungguh, dia telah berpegang (teguh) pada tali yang sangat kuat yang tidak akan putus. Allah Maha Mendengar, Maha Mengetahui.

2) *Al-Musāwah* (Kesetaraan atau persamaan)

Asas ini berarti bahwa semua pihak memiliki posisi negosiasi (*bargaining position*) yang sama. Dasar hukum mengenai asas kesetaraan ini tercantum dalam al-Quran Surat al-Hujurat ayat 13 yang artinya sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ
إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.

Dari ketentuan tersebut, Islam menunjukkan bahwa semua orang memiliki posisi yang sama di mata hukum (*equality before the law*). Namun, yang membedakan posisi antara satu orang dengan orang lain di sisi Allah adalah tingkat ketaqwaannya. Orang yang dihormati di sisi-Nya adalah orang-orang yang bertaqwa, di antaranya dengan menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-larangan-Nya.

3) *Al-'Adalah* (Keadilan)

Implementasi prinsip ini dalam sebuah perjanjian/akad memerlukan para pihak untuk berperilaku dengan jujur dalam menyatakan keinginan dan situasi mereka, serta melaksanakan semua tanggung jawab mereka. Perjanjian harus selalu menghasilkan manfaat yang adil dan sebanding, dan tidak boleh merugikan salah satu pihak.

4) *Al-Ridā* (Kerelaan)

Asas ini menegaskan bahwa semua transaksi yang dilakukan harus berdasarkan kesukarelaan dari masing-masing pihak. Dasar hukum adanya asas kesukarelaan dalam pembuatan perjanjian dapat ditemukan dalam al-Quran Surat an-Nisa ayat 29, yang artinya sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ بِيحَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Kata "suka sama suka" menunjukkan bahwa dalam membuat perjanjian, terutama dalam bidang bisnis, harus selalu didasarkan pada asas kesukarelaan atau kesepakatan bebas antara para pihak.

5) *Ash-Shidq* (Kebenaran dan Kejujuran)

Perjanjian yang memiliki elemen penipuan atau kebohongan memberikan hak kepada pihak yang lain untuk mengakhiri proses pelaksanaan dari perjanjian tersebut. Dasar hukum mengenai asas *ash-Shidq* dapat ditemukan dalam al-Quran Surat al-Ahzab ayat 70, yang artinya adalah sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar

6) *Al-Kitābah* (Tertulis)

Prinsip ini mengindikasikan bahwa setiap perjanjian idealnya dibuat dalam bentuk tertulis, terutama untuk tujuan pembuktian jika ada perselisihan di masa depan. Surat al-Baqarah ayat 282-283 dalam al-Quran menyarankan agar akad yang disepakati benar-benar memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat. Selain itu, dalam proses pembuatan perjanjian, disarankan untuk melibatkan saksi-saksi (*syahādah*), *rahn* (gadai, dalam situasi tertentu), dan prinsip tanggung jawab individu.⁴⁵

c. Berakhirnya Perjanjian Menurut Hukum Islam

Dalam konteks hukum Islam, perjanjian yang disepakati oleh para pihak akan berakhir jika memenuhi tiga kondisi berikut:⁴⁶

1) Berakhirnya masa berlaku akad/perjanjian

Umumnya, dalam suatu perjanjian, sudah ditetapkan waktu kapan perjanjian itu akan berakhir. Dengan demikian, seiring berjalannya waktu, perjanjian akan berakhir secara otomatis, kecuali jika para pihak memutuskan lain.

2) Dibatalkan oleh pihak-pihak yang berakad

Kondisi ini biasanya muncul jika ada satu pihak yang melanggar syarat perjanjian, atau salah satu pihak mengetahui bahwa dalam pembuatan perjanjian ada unsur kesalahan atau penipuan. Kesalahan bisa berkaitan dengan objek perjanjian (*error in objecto*), atau berkaitan dengan individunya (*error in persona*).

3) Salah satu pihak yang berakad meninggal dunia

Kondisi ini menjadi sebab berakhirnya perjanjian untuk berbuat sesuatu. Sedangkan dalam hal perjanjian untuk melakukan sesuatu, seperti perjanjian utang, hal ini biasanya tidak menjadi

⁴⁵ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian*, hlm. 32.

⁴⁶ Nada Amalia, *Hukum Perikatan* (Lhokseumawe: Unimal Press, 2012), hlm. 77.

sebab berakhirnya perjanjian karena masih terdapat pihak lain yang dapat memenuhi kewajiban tersebut.⁴⁷

5. Pengupahan Pekerja magang Dalam Hukum Positif

Berdasarkan perundang-undangan di Indonesia, peraturan mengenai program magang diatur oleh beberapa ketentuan, yaitu:

- a. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan mengenai magang di Indonesia dijabarkan dalam Pasal 21 hingga Pasal 29 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, aturan terkait pekerja magang juga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Pada prinsipnya, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"), tidak disebutkan istilah "uang saku" sebagai bagian dari hak pekerja magang. Dalam hal penerimaan uang oleh pekerja, terdapat komponen-komponen seperti upah pokok dan tunjangan tetap yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ("PP Pengupahan"). Komponen upah tersebut meliputi:

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Upah pokok merujuk pada bayaran dasar yang diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah disepakati. Sementara tunjangan tetap adalah pembayaran rutin kepada Pekerja/Buruh yang tidak terkait dengan kehadiran atau pencapaian kinerja tertentu. Selain itu, Tunjangan yang tidak tetap adalah kompensasi yang berkaitan langsung

⁴⁷ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian*, hlm. 37.

atau tidak langsung dengan Pekerja/Buruh, yang diberikan secara tidak rutin untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya, biasanya diberikan dalam jangka waktu yang berbeda dari gaji pokok, seperti tunjangan transportasi dan/atau tunjangan makan yang berdasarkan kehadiran.

Dari kesimpulan tersebut, uang saku jika dimasukkan ke dalam komponen upah, memiliki penjelasannya dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Di dalam peraturan ini disebutkan bahwa uang saku termasuk hak pekerja magang yang besaran nominalnya tercantum dalam perjanjian pemagangan. Uang saku tersebut meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif bagi pekerja magang.

6. Pengupahan dalam Hukum Islam

a. Pengertian Upah

Dalam konteks bahasa, upah berarti balasan atau penggantian, mirip dengan istilah sewa yang dalam bahasa Arab menggunakan istilah yang sama, yaitu *ijārah*. Dalam terminologi, upah adalah proses memanfaatkan tenaga kerja orang lain dengan memberikan kompensasi atau balasan berdasarkan syarat-syarat tertentu. Upah atau gaji adalah kompensasi yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja untuk kontribusinya dalam proses produksi. Dalam bahasa Arab, upah disebut *al-ujrah*. Dari perspektif bahasa, *al-ajru* berarti *iwādh* (penggantian), sehingga *al-ṣawāb* (pahala) juga disebut *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Ini adalah kompensasi atas layanan yang diberikan sebagai balasan atas manfaat dari suatu pekerjaan.

Upah adalah pemberian kompensasi sebagai pembayaran kepada seseorang yang telah diperintahkan untuk melakukan suatu tugas tertentu dan pembayaran tersebut diberikan sesuai dengan perjanjian yang telah disetujui. Upah memegang peran yang signifikan dalam relasi kerja (kontrak kerja). Bahkan, dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja untuk seorang pengusaha adalah untuk menerima gaji. Oleh karena itu, jika tidak ada elemen gaji, maka relasi

tersebut tidak dianggap sebagai relasi kerja. Pekerja bersedia untuk bekerja menyerahkan tenaganya dan pikirannya untuk mendapatkan gaji.⁴⁸

b. Dasar Hukum Pengupahan

Landasan hukum upah mengupah pada dasarnya adalah mubah, dalam islam terdapat dalam Al-Qur'an, dan hadits yaitu sebagai berikut:

Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Thalaaq (65): 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَمْرُهُمْ بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمَ فَسَرِّضُوهَا لِأُخْرَى

Tempatkanlah mereka (para istri yang dicerai) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Jika mereka (para istri yang dicerai) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu sama-sama menemui kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.⁴⁹

Hadist Saw. riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Berikanlah upah bekerja sebelum keringatnya kering. (HR.Ibn Majah dari Ibnu Umar).⁵⁰

c. Rukun dan Syarat Upah

⁴⁸ Muhammad Akbar, *Hukum Perdata Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hlm. 182.

⁴⁹ Tim penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), hlm. 824.

⁵⁰ Abi Zakaria Muhyi al-Din bin Syarif al-Nawawi, Imam. Al-Majmu' Syarh Al-Muhadzdzab. Beirut: Dal al-Fikr Al-Hafiz bin Hajar al-'Asqalani, Bulughul Maram (Surabaya: Darul 'Ilmi, et.al) hlm. 490.

Secara dasar, rukun dan syarat *ijārah*, baik dalam konteks barang maupun jasa manusia, tidak terlalu berbeda. Berikut adalah rukun dan syarat upah:

- 1) Orang yang Memberi Upah: Orang yang memberi upah harus baligh, berakal, dan memberi upah atas kehendak sendiri.
 - 2) Orang yang Menerima Upah: Orang yang menerima upah harus baligh dan berakal.
 - 3) Objek Upah: Objek upah adalah sesuatu yang dikerjakan dan harus diperbolehkan menurut agama Islam.
 - 4) Imbalan atau Upah: Imbalan atau upah harus memenuhi syarat-syarat berikut:
 - a) Nilainya tidak berkurang.
 - b) Harus jelas, yaitu sebelum pekerjaan dilakukan, upahnya harus ditentukan dengan pasti terlebih dahulu.
 - c) Dapat memberikan manfaat yang jelas.
 - 5) Akad (Ijab Kabul) : Akad harus memenuhi syarat-syarat berikut:
 - a) Akad harus dibuat sebelum pekerjaan dilakukan.
 - b) Akad tidak boleh dikaitkan dengan urusan lain.
 - a) Akad harus terjadi atas kesepakatan bersama.⁵¹
- d. Prinsip-prinsip Pengupahan

Prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yakni sebagai berikut:

- 1) Adil

Makna adil dalam ketetapan upah dapat diartikan yakni

- a) Adil bermakna Jelas dan Transparan

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
 مَنْ اسْتَأْجَرَ حُرًّا رَأَى فَلَيْسَ لَهُ أَجْرُهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ،
 وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ، مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ.

⁵¹ Muhammad Akbar, *Hukum Perdata*, hlm. 184.

Dari Abu Sa'id Al khudri ra. bahwasanya Nabi SAW bersabda, "Barang siapa memperkerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya." (H.R Abdurrazaq).⁵²

Dari hadits tersebut, dapat dipahami bahwa prinsip utama keadilan berfokus pada kejelasan kontrak (transaksi) dan komitmen untuk melaksanakannya. Dalam konteks pekerjaan, kontrak adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pengusaha.

b) Adil bermakna proporsional

Adil dalam konteks ini berarti sebanding. Ini dapat dilihat dari prinsip dasar yang diterapkan oleh Rasulullah SAW dan *Khulafāur Rāshidīn*, yaitu pendekatan yang seimbang dalam menetapkan upah pekerja, tidak berlebihan atau kurang (sebanding). Dalam Al-Qur'an adil bermakna proporsional Allah SWT berfirman dalam Q.S. An-Najm (53): 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

2) Layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi, dan proporsionalitas dari beban kerja, maka layak berhubungan dengan jumlah yang diterima. Berikut adalah makna layak dalam pandangan Ekonomi Islam:

a) Layak berarti cukup pangan, sandang, dan papan.

Kecukupan upah yang diterima oleh pekerja dinilai dari tiga faktor, yaitu: kebutuhan makanan, pakaian, dan tempat tinggal.

b) Layak

⁵² Al hafidh ibnu hajar, *Bulughul Maram*, (Jakarta: Pustaka Amani, 1995), hml. 188

Upah harus sebanding dengan nilai pasar tenaga kerja agar pekerja tidak dieksploitasi secara sepihak. Seperti yang disebutkan dalam al-Qur'an, Allah SWT berfirman dalam Surat Asy-Syua'ra (26): 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.

Oleh karena itu, upah yang adil harus diberikan dengan cara yang jelas, transparan, dan proporsional. Kata 'layak' dalam konteks ini berarti bahwa upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal, dan tidak boleh jauh di bawah standar pasar. Penting untuk menempatkan aturan upah ini pada posisi yang tepat, sehingga memudahkan bagi umat Islam atau pengusaha Muslim untuk menerapkan manajemen syariah dalam memberikan upah kepada karyawan mereka di perusahaan.

e. Ketentuan Upah

Fatwa MUI menyebutkan ketentuan *ujrah* yaitu:

- 1) Upah (*Ujrah*) dapat berwujud uang, manfaat barang, jasa, atau barang yang sesuai dengan prinsip syariah (*mutaqawwam*) dan aturan hukum yang berlaku.
- 2) Besaran dan kualitas upah harus jelas, bisa berupa angka pasti, persentase tertentu, atau rumus yang disetujui dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam perjanjian.
- 3) Pembayaran upah dapat dilakukan secara tunai, secara bertahap atau dicicil, serta penundaan pembayaran sesuai kesepakatan yang sesuai dengan prinsip syariah dan hukum yang berlaku.

4) *Ujrah* yang telah disepakati dapat ditinjau kembali atas manfaat yang belum diterima oleh *Musta'jir*, sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.⁵³

f. Mekanisme Pemberian Upah

Islam memberikan petunjuk bahwa pembayaran gaji sebaiknya dilakukan saat pekerjaan selesai sehingga lebih baik tidak ditunda. Dalam konteks ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat layanan kepada pengusaha, sementara pengusaha sendiri disarankan untuk mempercepat pembayaran gaji kepada pekerja.

Metode pemberian gaji dapat dilakukan dengan memperbaiki hubungan kontrak kerja di awal antara pekerja dan pengusaha. Dalam hukum Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha termasuk dalam transaksi *ijārah*. *ijārah* didefinisikan sebagai kontrak atas manfaat /jasa (yang diberikan oleh pekerja) dengan mendapatkan kompensasi (berupa gaji dari pengusaha).⁵⁴

7. Penilaian Kinerja

a. Pengertian penilaian kinerja

Manajemen pengelolaan sumber daya manusia ini dapat terbantu dengan melakukan penilaian kinerja atau *performance appraisal*. Penilaian kinerja adalah metode yang paling sering digunakan untuk menilai dan menghargai kinerja. Metode ini dilakukan untuk memberitahu karyawan tentang apa yang diharapkan oleh pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik antara satu sama lain. Penilaian kinerja juga dikenal sebagai tinjauan kinerja, penilaian karyawan, dan mengkomunikasikan hasil dari proses tersebut kepada karyawan tersebut.⁵⁵

Evaluasi kinerja (*performance*), yang dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*), *performance rating*,

⁵³ Dewan Syariah Nasional, Majelis Ulama Indonesia, "Fatwa DSN MUI Nomor. 112/DSNMUI/IX/2017", <https://dsnmu.or.id>, diakses 10 Oktober 2023 pukul 13:00.

⁵⁴ Muhammad Akbar, *Hukum Perdata*, hlm. 185.

⁵⁵ Ariesta Heksarini, *Konsep Penilaian*, hlm. 1.

performance assessment, employee evaluation, merit, rating, efficiency rating, service rating, pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.⁵⁶

b. Metode penilaian kinerja

Setiap organisasi melakukan evaluasi kinerja karyawan atau tinjauan kinerja secara berkala, biasanya setiap tiga bulan, enam bulan, atau satu tahun. Evaluasi ini dilakukan menggunakan metode penilaian kinerja atau *performance appraisal methods*. Penilaian ini tidak hanya penting dalam memberikan *feedback* untuk peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajemen perusahaan terkait dengan kelanjutan hubungan kerja dengan karyawan apakah akan dihentikan atau dilanjutkan.

Selain itu, hasil evaluasi juga menentukan pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja di atas rata-rata, misalnya dalam bentuk bonus, peningkatan gaji, dan promosi posisi. Berikut jenis-jenis metode penilaian kinerja karyawan yang bisa dilakukan antara lainnya:

1) Metode 360 degree feedback

Metode evaluasi kinerja karyawan 360 Degree Feedback memanfaatkan feedback dari lingkungan pengaruh di sekitar karyawan, yang mencakup manajer, kolega, konsumen/pelanggan, dan laporan langsung. Metode ini memberikan evaluasi yang lebih komprehensif dari berbagai perspektif. Penilaian kinerja ini melibatkan lima komponen:

a) *Self appraisal*

Pekerja melakukan evaluasi ulang terhadap kinerja mereka dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pribadi mereka, serta menggunakan formulir yang telah disusun dengan baik untuk mencegah bias.

⁵⁶ Agoes Kamaroellah, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Pustaka Radja, 2014), hlm. 18.

b) *Manager review*

Evaluasi tradisional terhadap karyawan dan tim dilakukan oleh manajer.

c) *Peer review*

Dalam satu tim, rekan kerja mengevaluasi kemampuan karyawan untuk berkolaborasi, berinisiatif, dan berkontribusi pada tim. Akan tetapi, relasi persahabatan dan permusuhan bisa berdampak pada objektivitas evaluasi tersebut.

d) *Subordinates Appraising Manager (SAM)*

Karyawan dievaluasi oleh manajer yang menilai bawahannya berdasarkan laporan langsung.

e) *Customer/client review*

Ulasan dari pelanggan atau klien yang secara rutin berinteraksi dengan karyawan menjadi dasar penilaian ini.⁵⁷

2) *Metode Key Performance Indicator*

Metode evaluasi kinerja ini bisa diukur sepanjang waktu untuk tujuan tertentu. KPI menetapkan target tim, pencapaian untuk mengukur sejauh mana progres yang telah dicapai dan wawasan untuk membantu individu di seluruh organisasi dalam membuat keputusan yang lebih baik. Mulai dari keuangan dan HR hingga marketing dan sales, KPI membantu setiap bidang bisnis untuk maju pada level strategis.

Satriyanto menjelaskan bahwa Key Performance Indicators adalah indikator yang menyediakan informasi tentang sejauh mana kita telah mencapai target kerja yang telah ditentukan:

- a) Indikator KPI harus dapat diukur. Harus dapat dihitung.
- b) Indikator KPI juga merujuk pada hasil dari pekerjaan kita (output kerja).

⁵⁷ Ariesta Heksarini, *Konsep Penilaian*, hlm. 16-18.

a) Ukuran sukses harus menunjukkan indikator kinerja yang jelas, spesifik dan dapat diukur.⁵⁸

c. Tujuan penilaian kinerja

Evaluasi kinerja diaplikasikan untuk beragam tujuan di dalam organisasi. Tiap organisasi menyoroti tujuan yang beragam dan organisasi lain mungkin juga menyoroti tujuan yang berbeda dengan metode evaluasi yang sama.⁵⁹ Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mencapai beberapa tujuan berikut:

- 1) Mengidentifikasi keahlian dan kekuatan pekerja.
- 2) Menemukan potensi pengembangan karyawan.
- 3) Memberikan data untuk pengembangan karyawan.
- 4) Meningkatkan efisiensi organisasi atau perusahaan.
- 5) Menyediakan informasi untuk kompensasi pekerja yang adil.
- 6) Melindungi organisasi atau perusahaan dari tuntutan hukum perburuhan.⁶⁰

d. Manfaat penilaian kinerja

Keuntungan evaluasi kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka memahami keuntungan yang bisa mereka dapatkan. Pihak-pihak yang terlibat dalam evaluasi adalah

- 1) individu yang dievaluasi (karyawan)
- 2) evaluator (atasan, supervisor, pemimpin, manajer, konsultan)
- 3) perusahaan.⁶¹

B. Akad dalam Hukum Islam

Akad *ijārah* merupakan salah satu aspek yang signifikan dalam fikih muamalah yang memegang peranan penting dalam interaksi sosial manusia. Ketika individu tidak mampu melaksanakan suatu tindakan sendiri, mereka

⁵⁸ Ariesta Heksarini, *Konsep Penilaian*, hlm. 23-24.

⁵⁹ Agoes Kamaroellah, *Manajemen Kinerja*, hlm. 52.

⁶⁰ Ariesta Heksarini, *Konsep Penilaian*, hlm. 8.

⁶¹ Agoes Kamaroellah, *Manajemen Kinerja*, hlm. 59.

memerlukan bantuan atau jasa dari orang lain dengan memberikan imbalan atas layanan yang diberikan.⁶²

1. Pengertian Akad *Ijārah*

Ijārah berasal dari kata *al-ajru*, yang dalam konteks bahasa memiliki arti *al-iwādh* yang sering diterjemahkan sebagai ganti atau upah dalam bahasa Indonesia.⁶³ Terdapat berbagai pandangan ulama terkait definisi *ijārah*:

- a. Ali al-Khafif menjelaskan bahwa *al-ijārah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.
- b. Menurut ulama syafi'iyah, *al-ijārah* adalah transaksi terkait manfaat tertentu yang diizinkan, bersifat mubah, dan dapat dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.
- c. Ulama Malikiyah dan Hanabilah menggambarkan *ijārah* sebagai perolehan manfaat yang dibolehkan untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan.

2. Rukun dan Syarat Akad *Ijārah*

Rukun-rukun *ijārah* terdiri dari tiga elemen penting:

- a. *Aqid*, yang melibatkan *mu'jir* (penyewa) dan *musta'jir* (pemberi sewa).
- b. *Ma'qid 'Alaih* (objek sewa), mencakup *ujrah* (biaya sewa) dan manfaat (pemanfaatan benda yang disewakan).
- c. Sighat *ijāb qabūl* (penukaran ucapan). Sebagai contoh, *mu'jir* menyatakan, “Saya menyewakan benda ini kepada Anda”, kemudian *musta'jir* menjawab, “Ya, saya menyewa benda ini dari Anda”.⁶⁴

Dalam transaksi *ijārah*, keabsahan dianggap terpenuhi jika memenuhi rukun-rukun tersebut, serta memenuhi syarat-syaratnya. Syarat-syarat tersebut meliputi:

- a. Ketersediaan kedua belah pihak (penyewa dan pemberi sewa) untuk melakukan transaksi *ijārah*.

⁶² Syaikh, dkk, Fikih Muamalah Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer (Yogyakarta: K-Media, 2020), hlm. 138.

⁶³ Subairi, *Fiqh Muamalah* (Madura: Duta Media Publishing, 2021), hlm. 92.

⁶⁴ Subairi, *Fiqh Muamalah*, hlm. 92.

- b. Menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, kedua individu yang terlibat dalam transaksi harus telah dewasa dan berakal. Sementara menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah, kedewasaan bukanlah syarat mutlak; anak yang memiliki pemahaman cukup dapat melakukan transaksi *ijārah* dengan persetujuan wali.
- c. Biaya sewa atau *ujrah* dalam *ijārah* harus jelas, spesifik, dan memiliki nilai yang bermanfaat.
- d. Manfaat dari sewa harus dipahami secara menyeluruh agar di kemudian hari tidak menimbulkan perselisihan di antara pihak-pihak yang terlibat.

3. Jenis-jenis *Ijārah*

Ijārah dibagi menjadi dua jenis, yaitu *ijārah* yang berkaitan dengan benda atau sewa-menyewa, dan *ijārah* yang berkaitan dengan pekerjaan atau upah-mengupah. Perbedaan antara jasa dan sewa terletak pada jasa tenaga kerja, dimana karakteristik jasa yang diadakan harus jelas. Sedangkan untuk benda, selain harus memenuhi persyaratan yang sama, juga harus bisa dilihat (dihadirkan) saat akad dilakukan, mirip dengan persyaratan benda yang dijual belikan. Berdasarkan penjelasan tentang definisi dan syarat *ijārah*, *ijārah* dapat dikelompokkan menjadi dua bagian:

a. *Ijārah 'ala al-manafi'*

Ijārah yang subjek akadnya adalah keuntungan, seperti memperbolehkan rumah untuk ditempati, mobil untuk digunakan, pakaian untuk dipakai, dan sebagainya. Dalam *ijārah* ini, tidak diizinkan menggunakan subjeknya sebagai tempat yang digunakan untuk tujuan yang dilarang oleh *syara'*.

b. *Ijārah 'ala al-'amal*

Upah-mengupah atau *ijārah 'ala al-'amal*, merupakan transaksi pertukaran jasa. *Ijārah ala al-'amal* dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut.

- 1) *Ijārah* khusus merupakan *ijārah* yang dijalankan oleh seorang pekerja. Menurut hukumnya, individu yang bekerja tidak diperkenankan bekerja selain dengan orang yang telah memberikan upah kepada mereka.
- 2) *Ijārah musytarik* mengacu pada *ijārah* yang dilaksanakan secara kolektif atau melalui kerjasama, berdasarkan hukum, diizinkan untuk berkolaborasi dengan orang lain.⁶⁵

Akad *ijārah* ini sangat berkaitan dengan isu upah-mengupah. Oleh karena itu, diskusinya lebih berfokus pada pekerjaan atau pekerja (*ajir*). *Ajir* bisa dibagi menjadi dua tipe, yaitu *ajir khas* dan *ajir musytarak*. *Ajir khas* merujuk pada pekerja atau buruh yang melakukan tugas tertentu secara individu dalam periode waktu yang telah ditentukan, contohnya pembantu rumah tangga dan sopir. Menurut Wahbah az-Zuhaili, pekerjaan dalam akad *ijārah khas* ini. Sementara itu, *ajir musytarak* merupakan individu yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan profesi mereka dan tidak terikat dengan individu tertentu. Upah yang mereka terima berdasarkan profesi yang mereka jalani, bukan karena mereka menyerahkan diri kepada pihak lain, contohnya pengacara dan konsultan.⁶⁶

4. Batal dan Berakhirnya *Ijārah*

Menurut pandangan ulama fikih, berakhirnya akad *ijārah* dapat disebabkan oleh hal-hal berikut:

- a. Periode waktu yang disepakati dalam akad telah berakhir.
- b. Ulama Hanafiyah menyatakan bahwa jika salah satu pihak yang terlibat dalam akad meninggal dunia, ini tidak mengakibatkan pembatalan akad *ijārah*, sementara jumah ulama berpendapat sebaliknya.
- c. Para ulama Hanafiyah juga menyebutkan bahwa jika ada masalah yang menimpa salah satu pihak, seperti penyitaan rumah yang disewakan

⁶⁵ Farid Wajdi dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), hlm. 274.

⁶⁶ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 85.

oleh negara karena terlibat dalam hutang besar, transaksi *ijārah* dapat dibatalkan. Namun, menurut sebagian besar ulama, pembatalan transaksi *ijārah* hanya dapat terjadi jika objeknya mengalami kerusakan atau manfaat yang dimaksud tidak ada atau hilang.⁶⁷



⁶⁷ Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer* (Surabaya: PT RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 84.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode Penelitian merujuk pada teknik atau langkah yang dipakai oleh peneliti dalam mengakumulasi informasi atau data penelitian⁶⁸ Penelitian ini menerapkan metode penelitian lapangan (*field research*), yang merupakan pengamatan dan penyelidikan langsung yang dilakukan dalam lingkungan atau situasi yang aktual atau nyata. Penulis juga menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari kondisi objek dalam keadaan alami, di mana peneliti berfungsi sebagai instrumen utama, teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil dari penelitian kualitatif lebih menonjolkan makna daripada generalisasi.⁶⁹ Penelitian kualitatif bisa didefinisikan sebagai metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk teks tertulis atau perkataan dari individu dan perilaku yang dapat diamati.⁷⁰ Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang hasilnya tidak didapatkan melalui prosedur statistik atau jenis perhitungan lainnya, secara garis besar tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk menemukan. Menemukan di sini berarti sebelumnya belum ada atau belum ketahui.⁷¹ Adapun dalam hal ini penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap pekerja magang yang bekerja di PT. X Surabaya.

B. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian secara daring dengan perusahaan pengembang perumahan yang berlokasi di Surabaya.

⁶⁸ Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian* (Bandung: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hlm. 43.

⁶⁹ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Makasar: CV Syakir Media Press, 2021), hlm. 79.

⁷⁰ Muhammad Siddiq Armia, *Penentuan Metode & Pendekatan Penelitian Hukum*, (Banda Aceh: Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia (LKKI), 2022), hlm. 38.

⁷¹ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: CV Jejak, 2018), hlm. 27.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Dalam konteks ilmiah, subjek penelitian juga bisa disebut sebagai sumber data. Dalam konteks penelitian kualitatif, keabsahan data sangat dipengaruhi oleh sumber informasi dan metode pengumpulan informasi. Subjek penelitian, yang merupakan sumber informasi, adalah individu yang memiliki pemahaman mendalam tentang apa yang sedang diteliti atau individu yang digunakan untuk memberikan wawasan tentang konteks dan kondisi penelitian. Subjek penelitian ini menjadi sumber data utama. Jika peneliti menggunakan metode kuisisioner atau wawancara untuk mengumpulkan data, maka subjek penelitian ini disebut sebagai responden, yaitu individu yang memberikan respons atau menjawab pertanyaan dari peneliti, baik secara tertulis maupun lisan. Penggunaan responden sebagai sumber data biasanya ditemukan dalam penelitian kuantitatif.⁷²

Sehubungan dengan penulisan teori yang berisi definisi subjek penelitian di atas, subjek penelitian dalam penelitian ini akan menjadi pihak-pihak terkait yang melakukan aktivitas akad, yaitu perusahaan PT. X dan pekerja magang PT. X. Dalam menentukan subjek penelitian ini, digunakan teknik *Purposive sampling* yaitu metode di mana peneliti memilih sampel berdasarkan kriteria dan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, peneliti memiliki kebebasan untuk menentukan sampel yang paling sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel tersebut dipilih karena dianggap mewakili ciri khas dari populasi yang diteliti.⁷³ Dalam hal ini sampel yang dipilih oleh peneliti adalah pekerja magang.

a. Populasi

⁷² Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal)*, Yogyakarta Press (Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press, 2020), hlm. 52.

⁷³ Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 198.

Populasi adalah kumpulan individu, objek (baik yang hidup maupun mati), peristiwa, waktu atau tempat yang memiliki karakteristik atau ciri-ciri yang serupa.⁷⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja magang PT. X pada periode bulan Juni-Agustus sejumlah 17 orang.

b. Sampel

Sampel merujuk pada sekelompok individu atau objek dari populasi yang dipilih untuk diteliti dan dianggap dapat mewakili karakteristik populasinya.⁷⁵ Adapun sampel penelitian ini merupakan pekerja magang PT. X yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yaitu sebanyak 10 orang.

c. Kriteria

Kriteria pemilihan sampel terbagi menjadi kriteria inklusi dan eksklusi.

- 1) Kriteria inklusi merupakan standar atau syarat yang harus dipenuhi oleh subjek atau populasi agar dapat dijadikan sebagai sampel atau sumber data dalam penelitian.⁷⁶ Adapun dalam penelitian ini yaitu pekerja magang PT. X yang mereka yang telah menyelesaikan program magang hingga selesai.
- 2) Kriteria eksklusi adalah karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang dimiliki oleh anggota populasi atau subjek yang membuat mereka tidak dapat dijadikan sebagai sampel atau sumber data dalam penelitian.⁷⁷ Adapun dalam penelitian ini bagi mereka pekerja magang PT. X yang tidak bersedia/berkenan untuk dijadikan sampel.

2. Objek Penelitian

⁷⁴ Faisar Ananda Arfa dan Watni Marpaung, *Metodologi Penelitian Hukum Islam* (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 91.

⁷⁵ Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian*, hlm. 194.

⁷⁶ Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Dasar Untuk Penulisan Tugas Akhir Di Perguruan Tinggi* (Yogyakarta: Relasi Inti Media, 2023), hlm. 209.

⁷⁷ Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian*, hlm. 209.

Adapun objek pada penelitian ini yaitu meneliti mengenai penetapan upah pekerja magang berbasis performa dengan pihak PT. X tinjauan dari hukum Islam dan hukum positif.

D. Sumber Data

Sumber data adalah semua jenis informasi yang dapat memberikan kontribusi data yang relevan untuk sebuah penelitian.⁷⁸ Ini bisa berupa objek atau individu yang diamati, materi bacaan, atau sumber fakta yang diinvestigasi oleh peneliti untuk mendukung masalah penelitian. Untuk menjamin kelengkapan data penelitian, dibutuhkan berbagai sumber data yang terdiri dari data primer dan sekunder seperti:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang bersumber dari penelitian lapangan yaitu suatu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama di lapangan yaitu baik dari responden maupun informan.⁷⁹ Data primer akan diperoleh melalui interaksi secara daring dengan responden yang terlibat dalam konteks penelitian ini. Responden utama akan meliputi:

a. Pekerja magang PT. X yang antara lain:

No.	Nama Lengkap	Posisi Magang
1.	Muhammad Farras Pramono	<i>Digital Marketing</i>
2.	Shanaz Anggita Utari	<i>Accounting</i>
3.	Volem Alvaro Azira	<i>IT Support</i>
4.	Umyy Khairiah Sofyan	Manajemen SDM
5.	Intan Nabila Alifia	Manajemen SDM
6.	Lutfi Fadillah	Manajemen SDM
7.	Ayuning Dwis Cahyasari	SDM Riset
8.	Nur Aulia Hasanah	<i>Host Live Marketplace</i>
9.	Asiyah	<i>Accounting</i>

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 137.

⁷⁹ Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian*, hlm. 192.

10.	Aisyah Fanniyatul Hayah	<i>Graphic Design</i>
-----	-------------------------	-----------------------

Tabel 1. Daftar responden pekerja magang PT. X

- b. Pihak HRD PT. X yang terlibat dalam proses penetapan upah.

Wawancara mendalam akan dilakukan untuk meraih pemahaman yang lebih dalam mengenai pengalaman dan pandangan yang dimiliki mereka terkait dengan sistem upah berbasis performa yang diterapkan perusahaan.

2. Sumber Data Sekunder

Informasi data yang tidak diperoleh langsung dari sumber primer, tetapi digunakan sebagai pendukung dalam mendapatkan data dan informasi terkait isu penelitian yang sedang dipelajari.⁸⁰ Untuk sumber data sekunder akan mencakup buku, literatur, peraturan hukum, dan studi terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini. Data sekunder ini akan digunakan untuk memberikan dasar teoritis dan hukum terkait dengan penetapan upah pekerja magang dan memberikan konteks yang diperlukan untuk analisis data.

E. Pendekatan Penelitian

Hukum normatif-empiris merupakan pemahaman hukum dalam kerangka norma (aturan) dan penerapan aturan hukum dalam perilaku nyata sebagai konsekuensi dari pemberlakuan norma hukum. Perilaku ini bisa diamati secara langsung dan menjadi petunjuk apakah individu telah beraksi sesuai atau tidak sesuai dengan ketentuan hukum normatif (peraturan perundang-undangan dan dokumen tertulis lainnya)

Penelitian hukum normatif-empiris (terapan) adalah penelitian yang menelaah pelaksanaan atau implementasi hukum positif (perundang-undangan) dan dokumen tertulis secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi di masyarakat. Tujuan pengkajian ini adalah untuk memverifikasi apakah hasil penerapan hukum pada peristiwa hukum konkret sesuai atau tidak

⁸⁰ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian*, hlm. 142.

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, apakah ketentuan peraturan perundang-undangan telah dijalankan sebagaimana seharusnya, sehingga pihak-pihak yang berkepentingan dapat mencapai tujuannya atau tidak.⁸¹

Studi hukum normatif-empiris berfokus pada norma hukum dan bagaimana hukum diimplementasikan dalam masyarakat. Metode yang digunakan dalam penelitian hukum normatif meliputi; pendekatan konseptual, pendekatan legislatif; pendekatan sejarah hukum, pendekatan hukum komparatif, dan pendekatan kasus yang selalu digunakan sesuai dengan masalah penelitian. Pendekatan ini kemudian dikombinasikan dengan metode yang biasanya digunakan dalam penelitian hukum empiris, termasuk: pendekatan sosiologis, pendekatan antropologis, dan pendekatan psikologi hukum. Sedangkan empiris dalam penelitian ini dilihat dari fakta lapangan yang bersumber dari praktik penetapan upah pada pekerja magang PT. X.⁸²

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif penulis nantinya berperan sebagai instrumen penelitian. Metode pengumpulan data merujuk pada serangkaian teknik yang dipakai untuk menghimpun informasi atau data tertentu. Dalam pengumpulan data dilaksanakan secara daring dengan harapan mampu berinteraksi dengan objek yang nantinya dijadikan sasaran penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi

Kegiatan observasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.⁸³ Dalam pengumpulan data penelitian yang bersifat kualitatif, observasi dipilih sebagai metode karena memungkinkan peneliti untuk mengamati,

⁸¹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), hlm. 115.

⁸² Muhaimin, *Metode Penelitian*, hlm. 122.

⁸³ Muhammad Siddiq Armia, *Penentuan Metode*, hlm. 42.

mendengar, atau merasakan informasi yang terjadi secara langsung. Terdapat dua jenis observasi yaitu:

- a. Observasi Partisipan merupakan proses di mana seorang pengamat secara aktif terlibat mengambil bagian dalam kehidupan individu atau kelompok yang diamati, serta melakukan pengamatan dari dalam lingkungan yang diamati tersebut.
- b. Observasi Non-Partisipan adalah saat pengamat melakukan pengamatan tanpa terlibat dalam kehidupan individu yang diamati, tetapi berada secara terpisah dalam peran pengamatnya.⁸⁴

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan pendekatan observasi partisipan. Dalam metode observasi partisipan ini, penulis secara aktif terlibat dalam kegiatan sehari-hari subjek penelitian sebagai sumber data yang diamati. Dalam hal ini penulis terlibat langsung menjadi salah satu pekerja magang yang berada di divisi Graphic Design. Dalam penelitian ini observasi akan digunakan untuk memantau dan mencatat situasi di lapangan yang terkait dengan proses penetapan upah pekerja magang dan dalam praktiknya penulis melakukannya secara daring. Observasi dapat memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana sistem upah berbasis performa diterapkan dalam praktiknya.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*Interview*) adalah interaksi komunikasi antara peneliti dan sumber data untuk menggali informasi data yang bersifat *word view* yang mengungkap perspektif tentang pemahaman terhadap isu-isu yang sedang diteliti.⁸⁵ Metode wawancara akan digunakan untuk mengumpulkan data primer. Peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur yang mana penulis menetapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kemudian pertanyaan disusun dengan rapi dan ketat untuk di diberikan kepada sampel

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian*, hlm. 137.

⁸⁵ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*, (Yogyakarta: CV Budiman Utama, 2018), hlm. 23.

yang representatif dengan pertanyaan yang sama. Pokok-pokok yang dijadikan dasar pertanyaan diatur sangat terstruktur.⁸⁶

Dalam penelitian ini, penulis akan mengumpulkan data melalui wawancara berupa tanya jawab yang akan dilakukan secara daring dengan responden terpilih, yaitu pekerja magang dan pihak HRD PT. X. Pertanyaan terstruktur akan disusun untuk menggali pandangan mereka terkait dengan upah berbasis performa.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non insani.⁸⁷ Dokumentasi akan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, penulis menyelidiki benda-benda tertulis seperti dokumen-dokumen yang relevan yang akan dianalisis untuk mendukung temuan penelitian.⁸⁸

Nantinya, penulis akan mengumpulkan dokumentasi yang berasal dari buku-buku, jurnal, peraturan perundang-undangan dan literatur lain yang dianggap relevan dan memiliki data-data yang terkait dengan judul penelitian penulis.

G. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini data yang nantinya akan dijelaskan oleh penulis adalah praktik akad serta pengupahannya antara pekerja magang dengan pihak perusahaan PT. X, yang kemudian dari data yang penulis dapati tersebut nantinya dianalisis dengan menggunakan metode deduktif.

Metode analisis data merujuk pada proses sistematis dalam mengorganisir data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, serta dokumen untuk keperluan penelitian. Proses ini melibatkan pengorganisasian data ke dalam kategori, memperinci informasi ke dalam unit, melakukan sintesis, mengidentifikasi pola, menyoroti informasi penting yang relevan, dan

⁸⁶ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian*, hlm. 84.

⁸⁷ Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian*, hlm. 63.

⁸⁸ Muhammad Muhyi dkk, *Metodologi Penelitian* (Surabaya: Adi Buana University Press, 2018), hlm. 58.

membuat kesimpulan agar dapat dipahami dengan mudah oleh peneliti maupun pihak lainnya.⁸⁹ Data yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif.

Metode analisis data pada penelitian ini yang nantinya penulis praktekkan di antaranya metode mengumpulkan data, penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan.

1. Mengumpulkan Data (*Data Collection*)

Data yang telah diperoleh penulis dari lapangan dikumpulkan dalam berbagai format, termasuk deskripsi hasil wawancara, respons dari kuesioner yang diberikan kepada subjek penelitian, dan juga data dokumentasi.

2. Memaparkan Data (*Data Display*)

Data yang telah diperoleh berdasarkan informasi dari sumber data, kemudian dipresentasikan, presentasi data bisa dalam format tabel. Dalam penelitian kualitatif, biasanya data dipresentasikan dalam bentuk teks naratif.

3. Mereduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang telah ditampilkan secara lengkap sesuai dengan input yang tertulis di setiap tabel merupakan keseluruhan data yang diperoleh dari lapangan tanpa ada kekurangan data sama sekali. Setiap tulisan yang ada di instrumen sumber data harus dicatat tanpa pengecualian.

4. Menyimpulkan Data (*Conclusion*)

Kesimpulan yang ditarik dalam penelitian kualitatif dimaksudkan untuk dapat menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal.⁹⁰

⁸⁹ Sirajuddin Saleh, *Analisis Data Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017), hlm. 70.

⁹⁰ Muhammad Muhyi dkk, *Metodologi Penelitian*, hlm. 58.

BAB IV
ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN BERBASIS PERFORMA PADA
PERUSAHAAN PENGEMBANG PERUMAHAN DITINJAU DARI
HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

A. Praktik Penetapan Upah Pekerja Magang Berbasis Performa di Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya

Pengaturan tenaga kerja saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mana ini mengubah dan menggantikan sebagian pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun mengenai definisi ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka 1 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 belum ada perubahan maka masih mengacu pada undang undang tersebut yaitu disebutkan didalamnya ketenagakerjaan mencakup semua aspek yang terkait dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah periode kerja. Ketenagakerjaan mencakup segala aspek yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Aspek-aspek tersebut mencakup periode sebelum seseorang bekerja, saat seseorang sedang aktif bekerja, dan setelah seseorang bekerja. Setelah bekerja di sini bukan berarti setelah seseorang pulang dari tempat kerja, melainkan setelah pekerja dinyatakan pensiun.

Selanjutnya mengenai definisi istilah pekerja/buruh didalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengalami perubahan atau penggantian didalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yaitu dijelaskan didalamnya. Seorang pekerja atau buruh didefinisikan sebagai individu yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan kompensasi berupa gaji atau bentuk kompensasi lainnya (Pasal 1 poin 3 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pemakaian istilah yuridis di Indonesia berubah-ubah sepanjang waktu. Istilah "buruh" digunakan pada era orde lama, "pekerja" pada era orde baru, dan "pekerja/buruh" pada era reformasi.

Penjelasan tentang istilah "pekerja/buruh" belum termuat dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Tenaga kerja diartikan sebagai individu yang memiliki kapabilitas untuk bekerja dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk kepentingan komunitas. Definisi ini ada pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana hal tersebut juga tidak mengalami perubahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penggunaan istilah tenaga kerja dengan pekerja/buruh pada dasarnya sama. Namun, istilah pekerja/buruh lebih mengacu pada individu yang menerima gaji atau kompensasi dalam bentuk lain. Sementara itu, tenaga kerja lebih merujuk pada individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja, menghasilkan barang dan/atau layanan, baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau untuk kepentingan komunitas. Berdasarkan definisi ini, tingkat tenaga kerja lebih tinggi dibandingkan pekerja karena kriteria yang harus dipenuhi dalam tenaga kerja yaitu "mampu menjalankan pekerjaan". Kemampuan untuk menjalankan pekerjaan di sini berarti memenuhi kriteria yang ditentukan oleh pemberi kerja.

Pemberi Kerja diartikan sebagai individu, pengusaha, badan hukum, atau organisasi lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan kompensasi berupa gaji atau bentuk lainnya. Definisi ini tercantum dalam Pasal 1 nomor 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tetap sama dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Biasanya, pemberi kerja yang merupakan individu belum mendaftarkan dirinya sebagai entitas hukum atau bisnis. Pemberi kerja dari elemen pengusaha bisa berupa individu, atau entitas hukum yang menjalankan perusahaan miliknya sendiri, atau milik orang lain. Pemberi kerja dari elemen entitas hukum atau bisnis adalah pemberi kerja yang usahanya telah terdaftar secara hukum dan dinyatakan layak untuk menjalankan entitas hukum atau bisnis.⁹¹

⁹¹ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: CV Budiman Utama, 2019), hlm. 2.

Aturan magang Indonesia terdapat di dalam Pasal 21 hingga Pasal 29 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Antara lainnya yang diatur pada pasal 21 sampai dengan pasal 29 pasal-pasal tersebut tidak diubah maupun dicabut oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, sehingga saat ini masih berlaku. Pemagangan adalah bagian integral dari sistem pelatihan kerja yang dirancang untuk mempersiapkan individu untuk dunia kerja. Ini adalah metode yang efektif untuk menggabungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di lembaga pelatihan dengan pengalaman praktis langsung di tempat kerja. Dalam lingkungan ini, pemagang dapat belajar dan menerapkan keterampilan baru di bawah bimbingan dan supervisi instruktur atau pekerja yang berpengalaman dan berkompoten. Proses ini terjadi dalam konteks produksi barang atau jasa di suatu perusahaan, memberikan pemagang pemahaman yang mendalam tentang bagaimana operasi sehari-hari berlangsung. Tujuan utama dari pemagangan adalah untuk mempersiapkan keterampilan atau keahlian tertentu untuk tenaga kerja, memastikan bahwa individu tersebut siap untuk memasuki dan berkontribusi pada pasar kerja. Selain itu, pemagangan juga memberikan manfaat lain seperti membangun jaringan profesional, mendapatkan pengalaman kerja yang berharga, dan meningkatkan peluang kerja. Dengan demikian, pemagangan berfungsi sebagai jembatan antara pendidikan dan pekerjaan, memfasilitasi transisi yang mulus dari satu ke yang lain. Ini adalah komponen penting dari sistem pendidikan dan pelatihan kerja yang efektif dan efisien.

Pemagangan kerja telah menjadi salah satu metode efisien bagi perusahaan untuk mencari tenaga kerja potensial tanpa mengeluarkan biaya besar. Melalui program magang, perusahaan dapat menjalin kerjasama dengan sekolah vokasi, perguruan tinggi, atau lembaga pelatihan kerja yang menghasilkan lulusan berkualitas. Dengan bimbingan yang tepat, tenaga magang dapat ditempa menjadi karyawan sesuai kebutuhan perusahaan atau pemberi kerja.

PT. X merupakan sebuah perusahaan yang berfokus di bidang *developer* perumahan. Adapun PT. X sendiri terdiri dari beberapa entitas

perusahaan didalamnya yaitu mulai dari PT K dan PT. R bergerak dibidang pengembang perumahan/*developer* untuk perumahan subsidi maupun komersil itu sendiri. Saat ini, PT K memiliki total 4 cabang yaitu di Kota Sorong, Kota Waisai, Kota Kendari, dan Kabupaten Malang dengan lebih dari 900 unit rumah telah dibangun. Selain itu terdapat sebuah anak perusahaan yang bernama PT. S merupakan kreatif agensi dan multimedia yang berbasis di Surabaya. PT. S hadir memberikan berbagai layanan produk kreatif dengan tim yang berpengalaman. Layanan jasa yang diberikan, antara lain live streaming, animasi *motion graphic*, *live shopping marketplace*, desain grafis, pembuatan.

PT. X melakukan program pemagangannya yang pertama yang diberi Internship PT. X 2023. Sebelum memulai program pemagangan perusahaan PT. PT. X memberikan perjanjian kontrak kerja pemagangan yang diberikan kepada setiap pekerja magang mereka yang berjumlah total 17 pekerja magang yang lolos rangkaian seleksi dari mulai seleksi CV hingga seleksi wawancara dari total 800 lebih pendaftar dari seluruh Indonesia. Pekerja magang tersebut penempatannya tersebar di tiap anak perusahaan berdsarkan divisi mereka yang terdiri dari 7 yaitu *Digital marketing*, Manajemen SDM, SDM Riset, *Accounting*, *IT Support*, *Graphic Design*, *Host Live Marketplace*. Adapun persebaran divisi tersebut pada entitas perusahaan yang ada sebagai berikut:

Nama Entitas Perusahaan	Divisi Magang
PT. K	Manajemen SDM
	<i>IT Support</i>
	<i>Accounting</i>
PT. R	<i>Digital marketing</i>
	<i>Accounting</i>
	SDM Riset
	<i>Host Live Marketplace</i>
PT. S	<i>Graphic Design</i>

Tabel 2. Persebaran Divisi Magang Berdasarkan Entitas Perusahaan⁹²

⁹² Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 20 November 2023, 19.10 WIB.

1. Perjanjian Pemagangan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri pasal 1 menyatakan pengertian perjanjian pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis. Hal ini diperkuat dengan aturan lain yang mengaturnya juga yaitu pada Pasal 22 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan Pemagangan dijalankan berdasarkan perjanjian pemagangan yang dibuat secara tertulis antara peserta dan pengusaha.

Kemudian pada pasal 22 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan Pemagangan yang diadakan tanpa perjanjian pemagangan dianggap tidak valid dan status peserta berubah menjadi karyawan/pekerja dari perusahaan yang bersangkutan. Hal tersebut dikuatkan pula melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri pasal 10 ayat 3 yang menyebutkan hal yang sama.

Jika dikaji berdasarkan ketentuan diatas dalam praktik perjanjian pemagangan perusahaan dengan pekerja magang penulis memperoleh data melalui observasi dan dokumen perjanjian pemagangan yang ada. hal tersebut terpenuhi dengan dibuktikan program pemagangan yang diselenggarakan perusahaan didasarkan atas perjanjian pemagangan dan perjanjian pemagangan tersebut dibuat secara tertulis.

Jika melihat mengenai muatan isi perjanjian pemagangan hal tersebut dijelaskan pada pasal 22 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan perjanjian pemagangan setidaknya harus mencakup ketentuan tentang hak dan kewajiban peserta dan pengusaha, serta durasi pemagangan. Adapun hal tersebut diperjelas lebih lanjut didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri pasal 10 ayat 2 perjanjian pemagangan harus memuat:

- a. Hak dan kewajiban peserta magang

- b. Hak dan kewajiban penyelenggara program pemagangan
- c. Rincian program pemagangan
- d. Durasi atau jangka waktu program pemagangan
- e. Besaran uang saku yang diberikan.

Berdasarkan data dokumentasi yang penulis peroleh berupa dokumen perjanjian pemagangan diketahui isi dokumen perjanjian pemagangan yang diberikan perusahaan kepada pekerja magang didalamnya jika dikaji kesesuaiannya berdasarkan muatan perjanjian pemagangan yang terdapat peraturan diatas sebagai berikut:

- a. Hak dan kewajiban peserta magang

Berdasarkan dokumen perjanjian pemagangan yang penulis dapatkan didalam perjanjian tersebut telah terpenuhinya poin hak dan kewajiban bagi pekerja magang adapun isinya disebutkan didalamnya terdapat dalam perjanjian pemagangan ini, pihak pertama yaitu perusahaan dan pihak kedua yaitu pekerja magang sepakat untuk menjalankan hubungan kerja yang harmonis dan profesional demi menciptakan suasana kerja yang tenang dan kondusif. Pihak kedua memiliki hak untuk mendapatkan berbagai manfaat seperti sertifikat, uang saku, dan rekomendasi linkedin jika diperlukan. Pihak kedua juga berhak untuk mengutarakan pendapatnya terhadap program kerja dan kewajiban yang ditugaskan, serta mengklaim karya mereka sebagai portofolio pribadi.

Pejelasan lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban peserta magang terdapat pada pemernaker nomor 6 tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri pada pasal 13 yang mana dijelaskan didalamnya

Peserta pemagangan memiliki hak untuk:

- 1) Menerima bimbingan dari Pembimbing Pemagangan atau instruktur
- 2) Mendapatkan pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan
- 3) Mendapatkan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan

- 4) Menerima uang saku
- 5) Terdapat dalam program jaminan sosial
- 6) Menerima sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

Selanjutnya, dalam pasal 14, dijelaskan bahwa peserta pemagangan memiliki kewajiban-kewajiban sebagai berikut:

- 1) Mematuhi Perjanjian Pemagangan
- 2) Menyelesaikan program Pemagangan
- 3) Mematuhi aturan yang berlaku di Penyelenggara Pemagangan
- 4) Mempertahankan reputasi Penyelenggara Pemagangan.

Berdasarkan ketentuan mengenai hak dan kewajiban yang diatur pada peraturan yang mengatur hal tersebut diatas jika dikomparasikan dengan dokumen perjanjian pemagangan antara perusahaan dengan pekerja magangnya dalam praktiknya yang penulis dapatkan. Diketahui beberapa perbedaan yang mana terdapat beberapa poin yang tidak tercantung didalam dokumen perjanjian pemagangan tersebut yaitu beberapa poin terkait kah peserta magang sehingga dapat dikatakan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hak diatas dalam parktinya adapun untuk kewajiban pekerja magang yang tertulis dalam dokumen perjanjian telah sesuai berdasarkan ketentuan tersebut.

Jika diperinci ketentuan ketentuan hak peserta magang apa saja yang absen tersebut yaitu:

- 1) Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan
- 2) Diikutsertakan dalam program jaminan sosial

Namun diperaturan tersebut maupun diperaturan lainnya tidak dijelaskan lebih lanjut terkait konsekuensi bila terjadi ketidaksesuaian atau tidak diterapkannya beberapa poin terkait hak dan kewajiban tersebut dengan dari yang ditetapkan didalam peraturan tersebut dengan praktiknya dilapangan dalam menerapkan perjanjian pemagangan. Perjanjian yang dibuat antara peserta magang dan perusahaan memiliki

kekuatan hukum yang mengikat kedua belah pihak, sehingga menimbulkan hak atau kewajiban yang harus dipenuhi. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan peraturan turunannya juga memberikan perlindungan hukum kepada peserta magang terkait hak-hak yang mereka dapatkan.

Sedangkan dalam kasus ini hal-hal yang dicantumkan mengenai hak peserta magang dalam praktiknya telah terpenuhi seluruhnya berdasarkan pengalaman penulis sendiri dalam menjalaninya. Namun lain halnya dengan hak peserta magang lainnya yang tidak dicantumkan perusahaan didalam perjanjian pemagangan mereka yaitu terdiri dari 2 poin yang telah disebutkan diatas sebagaimana ketentuan hak peserta magang yang diatur pada pemernaker nomor 6 tahun 2020 pasal 13 ayat 1 mengenai hak peserta magang ada yang belum terpenuhi sehingga para peserta magang dalam kasus ini tidak mendapatkan manfaat hak tersebut.

b. Hak dan kewajiban penyelenggara program pemagangan

Mengenai hak dan kewajiban penyelenggara program atau pihak perusahaan hal ini diterangkan juga didalam dokumen perjanjian pemagangan yang penulis dapatkan, adapun isi didalamnya menyebutkan pihak pertama yaitu perusahaan memiliki hak untuk menggunakan karya atau hasil kerja pihak kedua untuk kepentingan perusahaan. selain itu, pihak pertama juga berkewajiban untuk memberikan sertifikat dan uang saku kepada pihak kedua, serta membimbing pihak kedua selama menjalankan magang.

Jika melihat berdasarkan pemernaker nomor 6 tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri dalam pasal 15, diatur bahwa penyelenggara pemagangan memiliki hak-hak berikut:

- 1) Menggunakan hasil kerja dari peserta pemagangan
- 2) Menerapkan aturan dan Perjanjian Pemagangan.

Selanjutnya, dalam pasal 16, dijelaskan bahwa penyelenggara pemagangan memiliki kewajiban-kewajiban sebagai berikut:

- 1) Memberikan bimbingan kepada peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan
- 2) Memenuhi hak-hak peserta pemagangan sesuai dengan Perjanjian Pemagangan
- 3) Menyediakan alat pelindung diri yang sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja
- 4) Memberikan uang saku kepada peserta pemagangan
- 5) Melibatkan peserta pemagangan dalam program jaminan sosial
- 6) Melakukan evaluasi terhadap peserta pemagangan
- 7) Memberikan sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.

Jika melihat hak penyelenggaraan pemagangan dengan praktiknya berdasarkan dokumen perjanjian pemagangan yang penulis dapatkan. Terdapat satu hak penyelenggara pemagangan yang belum diacantumkan yaitu terkait memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan. Mengenai kewajiban penyelenggara pemagangan hal ini selaras dengan hak-hak dari peserta magang yang mana sama halnya pencantuman hak peserta magang yang terdapat 2 poin yang belum tercantum didalam perjanjian, absennya kewajiban penyelenggara pemagangan mengenai 2 poin tersebut juga terjadi ditambah poin-poin kewajiban lain yang turut serta absen didalam perjanjian pemagangan. Adapun poin yang absen sebagai berikut:

1. Memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan Perjanjian Pemagangan

Pada poin ini walaupun dalam pencantumanya didalam perjanjian pemagangan absen. Namun dalam praktiknya berdasarkan pengalaman penulis perusahaan telah memenuhi semua hak peserta magang sebagaimana yang tercantum didalam perjanjian pemagangan mereka.

2. Menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja

Selaras pada poin mengenai hak peserta yaitu mendapatkan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan yang hal tersebut absen dalam dokumen perjanjian pemagangan yang penulis dapatkan, karena itu hal tersebut tidak ada pada poin kewajiban penyelenggara pemagangan. Dan diperkuat berdasarkan pengalaman penulis sendiri dalam melaksanakan program magang ini yang mana tidak mendapatkan manfaat poin yang absen ini.

3. Mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan sosial

Sebagaimana poin mengenai hal ini yang absen pada hak peserta pemagangan dalam dokumen perjanjian pemagangan yang penulis dapatkan, maka secara otomatis poin kewajiban perusahaan mengenai hal ini tidak disebutkan.

4. Mengevaluasi peserta Pemagangan

Sama halnya seperti poin yang pertama poin ini dalam perjanjian pemagangan tidak dicantumkan namun dalam praktiknya berdasarkan pengalaman penulis hal tersebut telah terlaksana yaitu berupa rapat yang berisikan *feedback* sebagai evaluasi dari penanggung jawab atau mentor dari masing-masing pekerja magang yang diberikan perusahaan diakhir masa magang. Hal ini diperkuat berdasarkan wawancara penulis dengan pekerja magang lain yang menyatakan sebagai berikut:

Intan Nabila Alifia, menyebutkan bahwa mentor yang memberikan jobdesk serta *feedback* pada rapat akhirnya adalah Staff HR dan Sekretaris.⁹³

c. Rincian program pemagangan

⁹³ Intan Nabila Alifia (pekerja magang divisi Manajemen SDM), wawancara pada 10 Januari 2024, pukul 16:41 WIB

Program pemagangan sebagaimana yang disebutkan pada pasal 5 ayat 2 Pemernaker nomor 6 tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri memuat:

- 1) Nama program Pemagangan
- 2) Tujuan program Pemagangan
- 3) Kompetensi yang akan dicapai
- 4) Jangka waktu Pemagangan
- 5) Persyaratan peserta Pemagangan
- 6) Persyaratan Pembimbing Pemagangan
- 7) Kurikulum dan silabus.

Mengacu pada dokumen perjanjian pemagangan yang penulis dapatkan, dari poin-poin program pemagangan tersebut hanya satu poin yang terpenuhi yaitu mengenai jangka waktu pemagangan.

d. Durasi atau jangka waktu program pemagangan

Sebagaimana pada pasal 5 ayat 5 Pemernaker nomor 6 tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri menyebutkan jangka waktu pemagangan paling lama 1 (satu) tahun. Didalam dokumen perjanjian pemagangan yang penulis dapatkan didalamnya disebutkan mengenai durasi pemagangan selama 2 bulan. Dalam hal ini telah terpenuhi karena tidak melebihi dari batas maksimal 1 tahun dan dalam peraturan ini juga tidak menyebutkan durasi minimal program pemagangan dilaksanakan.

e. Besaran uang saku yang diberikan.

Jika dilihat dari hak pekerja magang didalam dokumen perjanjian pemagang memang benar menyebutkan bahwa salah satu hak pekerja magang mendapat uang saku selaras akan hal itu kewajiban penyelenggara pemagangan yaitu perusahaan juga tertulis memberikan uang saku kepada pihak kedua atau peserta Pemagangan. Namun dalam praktiknya mengenai nominal uang saku hal tersebut tidak tertulis didalam dokumen perjanjian pemagangan. Adapun hal ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara penulis kepada pekerja magang adapun

ringkasan hasil dari 12 narasumber pekerja magang yang diwawancara penulis dari dari total 17 orang pekerja magang menyebutkan seluruh narasumber nyebutkan hal yang sama tidak mengentai mengenai besaran uang saku perjanjian pemagangan mereka. Adapaun jika melihat ketentuan mengenai uang saku itu sendiri yang berhak didapatkan pekerja magang dijelaskan lebih lanjut pada pasal 13 ayat 2 uang saku bagi peserta magang meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.

Berdasarkan hasil analisa perjanjian magang tersebut oleh peneliti dapatkan kesimpulan bahwa perusahaan PT. X dalam menerapkan perjanjian pemagangan pada pekerja magangnya terdapat hal hal yang belum sepenuhnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pengupahan Pemagang

Pada hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan, yang tentunya pada pelaksanaannya peneliti secara daring mengikuti program pemagangan tersebut sehingga dapat merasakan secara langsung terkait kegiatan dari subjek penelitian yaitu pekerja magang. Sesuai dengan paparan pada awal latar belakang bahwa peneliti dalam penelitian ini melakukan wawancara dan observasi kepada beberapa orang sebagai sampel penelitian yang mewakili 10% dari tiap divisi yang pekerja magang isi dengan total sampel 11 pekerja magang dari total 17 pekerja magang yang ada, dan juga terhadap HRD PT. K mewakili dari pihak perusahaan.

Dalam menetapkan uang saku perusahaan menerapkan *pay for performance*, adapun dalam penerapannya perusahaan menggunakan metode penilaian kinerja *360 degree feedback* dengan memanfaatkan umpan balik dari atasan dan rekan kerja dari tiap pekerja magang, dan ditambah dengan penilaian dari PJ atau mentor berdasarkan aspek-aspek penilaian yang diterapkan pada tiap divisi yang disusun oleh PJ/metor masing masing divisi bagi pekerja magang mereka. Adapun nilai yang didapatkan nantinya akan digunakan sebagai patokan dalam menentukan besaran uang saku bagi tiap pekerja magang.

Terkait penilaian kinerja atau *performance appraisal* disebut sebagai peninjauan kinerja, evaluasi karyawan, dan mengkomunikasikan hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Adapun metode penilaian kinerja yang digunakan perusahaan yaitu menggunakan metode *360 degree feedback* menggunakan umpan balik dari lingkaran pengaruh di sekeliling karyawan, yang meliputi manajer, rekan kerja, konsumen/pelanggan, dan laporan langsung. Penilaian kinerja ini melibatkan lima komponen *Self appraisal, Manager review, Peer review, Subordinates Appraising Manage, Customer/client review*. Dalam praktiknya ini perusahaan menerapkan umpan balik dari atasan (*Manager review*) dan rekan kerja (*Peer review*) dari tiap pekerja magang hal demikian sebagaimana kenyatannya yang disebutkan HRD perusahaan sebagai berikut:

HRD perusahaan menyatakan bahwa pada praktiknya, perusahaan menggunakan metode *360 degree feedback* menerapkan umpan balik dari atasan (*Manager review*) dan rekan kerja (*Peer review*) dari tiap pekerja magang. Dalam hal ini, penilaian dilakukan oleh rekan kerja dan atasan⁹⁴

Jika dilihat dalam praktiknya hal ini tidak sesuai dengan metode *360 degree feedback* karena dalam pelaksanaannya perusahaan hanya melaksanakan 1 komponen penilaian kinerja saja yaitu *feedback* hanya dari atasan (*Manager review*) tanpa penilaian terhadap rekan kerja (*Peer review*) maupun komponen lainnya. Sehingga oleh karenanya pelaksanaannya tersebut belum sesuai metode *360 degree feedback* itu sendiri. Dalam menentukan uang saku perusahaan memiliki standar minimum uang saku pekerja magang yang telah ditentukan dari tiap-tiap anak perusahaan adapun diketahui standar minimum dari setiap anak perusahaan yaitu:

Nama Anak Perusahaan	Standar Minimum Uang Saku Pekerja Magang
PT. K	50.000/hari
PT. S dan PT. R	35.000/hari

Tabel 3. Standar Minimum Uang Saku Pekerja Magang⁹⁵

⁹⁴ Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 27 Oktober 2023, 21.16 WIB.

⁹⁵ Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 20 November 2023, 19.10 WIB.

Dalam menghitungnya perusahaan menghitung berdasarkan jumlah kehadiran dari tiap pekerja magang dan hasil kinerja mereka didasarkan berdasarkan performa mereka selama magang yang dapat dilihat dari nilai yang didapatkan dari tiap pekerja magang pada rapot akhir mereka yang menjelaskan terkait aspek-aspek yang dinilai dari pekerjaan mereka berdasarkan penilaian oleh penanggung jawab masing-masing divisi yang mana aspek-aspek tersebut berbeda antar divisi. Disamping itu dalam didapati pekerja magang tidak mengetahui aspek-aspek penilaian bagi mereka diawal magang namun mereka baru mengetahuinya diakhir masa magang pada rapot akhir mereka sebagaimana dinyatakan oleh Muhammad Farras Pramono sebagai berikut:

Disiplin, kreativitas, originalitas, tanggung jawab dan pemahaman materi. Hal ini diberikan ketika selesai magang dan dicantumkan pada rapot akhir.⁹⁶

Adapun aspek-aspek yang dinilai dari tiap divisi dalam Rapot sebagai berikut:

No.	Nama Divisi	Aspek Penilaian
1.	Manajemen SDM	Komunikasi
		Tanggung Jawab
		Disiplin
		Kreativitas
		Inisiatif
		<i>Teamwork</i>
2.	SDM Riset	Komunikasi
		Tanggung Jawab
		Pemahaman Materi
		<i>Problem Solving</i>

⁹⁶ Muhammad Farras Pramono (pekerja magang divisi Digital Marketing), wawancara pada 10 Januari 2024, pukul 17:00 WIB.

		Ketangkasan
		Ketelitian
3.	<i>Accounting</i>	Komunikasi
		Tanggung Jawab
		Disiplin
		Ketelitian
		Tanggap
4.	<i>Digital Marketing</i>	Pemahaman Materi
		Tanggung Jawab
		Disiplin
		Kreativitas
		Originalitas
5.	<i>Host Live Marketplace</i>	Kelancaran Berbicara
		Pemahaman Materi
		Pembawaan Diri
		Inisiatif
		<i>Problem Solving</i>
7.	<i>IT Support</i>	Komunikasi
		Tanggung Jawab
		Disiplin
		Inisiatif
		Skill
8.	<i>Graphic Design</i>	Desain Sosial Media
		Desain <i>Slide PowerPoint</i>
		Proyek PT.S
		<i>Content Planner</i>
		UI/UX <i>Page Website PT. K</i>
		<i>Company Profile Cetak</i>

Tabel 4. Aspek-aspek Penilaian Divisi Pekerja Magang

Adapun perusahaan dalam menerapkan sistem upah berbasis performa perusahaan menetapkan penambahan uang saku bagi pekerja magang yang memiliki hasil kerja yang bagus yaitu jika mereka yang mendapatkan nilai diatas 80 keatas, namun jika hasil kerja dari seorang pekerja magang itu biasa-biasa saja atau dibawah 80 maka perusahaan hanya menerapkan standar minimum uang saku kepada mereka sesuai perusahaan mereka berada.

Dalam menentukan penambahan uang saku bagi pekerja magang yang memiliki hasil kerja yang bagus dan dengan nilai diatas 80 perusahaan belum memiliki rumus dalam menghitung besarnya karena belum menerapkan KPI (*key performance indicator*) kepada pekerja magangnya, dalam praktiknya perusahaan menerapkan berdasarkan subjektifitas keputusan perusahaan melalui kesepakatan antara HRD dengan tiap penanggung jawab dari pekerja magang untuk menentukan penambahan yang sesuai dalam pelaksanaannya penanggung jawab juga menyertakan bukti hasil kerja pekerja magang tersebut kepada HRD. Hal tersebut sebagaimana yang dinyatakan oleh Jihan Ikrima selaku HRD PT. X sebagai berikut:

Jihan Ikrima menyatakan, perusahaan tidak memiliki rumus penentuannya dilihat berdasarkan nilai dan subjektifitas dari keputusan perusahaan melalui kesepakatan HRD dan PJ pada masing masing divisi. Oleh karena itu perusahaan belum menggunakan KPI sebagai nilai penentuan penambahannya itu belum ada. Jika nilai pekerja magang tinggi diatas 80 mereka mendapat penambahan uang saku tersebut dan terkait penambahannya disesuaikan dengan hasil kerjanya dan perundingan bersama tadi.⁹⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja magang di dapatkan keterangan bahwa sistem pengupahan berbasis performa yang diterapkan perusahaan mempengaruhi semangat dan motivasi pekerja magang selama mereka menjalani program magang di PT. X ini. Mengenai hasil wawancara tersebut terangkum hasil nya dari total 12 narasumber

⁹⁷ Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 20 November 2023, 19.50 WIB.

pekerja magang yang di wawancarai dari total 16 narasumber yang ada didapatkan 2 narasumber dari total 12 narasumber menyatakan tidak memotivasinya dalam bekerja, dan sisanya 10 narasumber setuju mengenai sistem pengupahan berbasis performa dapat memotivasi mereka selama bekerja. Dalam mengupah pekerja magang sayangnya kurang diberikan keterangan terkait uang saku yang mereka terima terdiri dari apa saja, namun hal ini tidak berlaku pada divisi *accounting* yang bekerja secara WFO mereka diberikan keterangan terkait komponen uang saku yang mereka dapatkan yaitu yang terdiri dari uang saku dan uang transportasi. Hal ini diperkuat yang sebagaimana dinyatakan oleh Shanaz Anggita Utari sebagai berikut:

Shanaz Anggita Utari menyatakan, dijelaskan mengenai rincian uang sakunya yang terdiri dari uang saku dan uang transportasi adapun uang saku sebesar Rp. 50.000 perhari dan uang transportasi sebesar Rp. 20.000 perhari ⁹⁸

Para pekerja magang mengaku tidak diberikan informasi terkait besaran uang saku yang akan mereka peroleh pada awal pemagangan dan pekerja magang juga tidak diberitahu bagaimana penghitungan uang saku mereka dengan sistem performa yang perusahaan terapkan. Namun ada pekerja magang di divisi Manajemen SDM mengetahui bahwa sistem penghitungannya berdasarkan kehadiran karena merupakan salah satu job dari mereka untuk merekap absensi pekerja magang. Sebagaimana yang dinyatakan sebagai berikut:

Intan Nabila Alifia, pekerja magang di Divisi Manajemen SDM, mengungkapkan bahwa pada awal pemagangan, dia belum mengetahui sistem perhitungan jumlah nominal uang saku yang digunakan. Namun, seiring berjalannya waktu dan melalui tugasnya dalam merekap absensi pemagang, dia kemudian mengetahui bahwa sistem perhitungan tersebut berdasarkan kehadiran mereka. ⁹⁹

⁹⁸ Shanaz Anggita Utari (pekerja magang divisi Accounting), wawancara pada 10 Januari 2024, pukul 20:43 WIB.

⁹⁹ Intan Nabila Alifia (pekerja magang divisi Manajemen SDM), wawancara pada 10 Januari 2024, pukul 16:41 WIB.

Dalam menentukan uang saku berbasis performa juga menyebabkan perbedaan uang saku yang diterima oleh tiap pekerja magang karena dalam menentukan uang saku bagi pekerja magang perusahaan didasarkan pada jumlah kehadiran dan hasil kinerja dari tiap pekerja magang. Jadi walaupun pekerja magang berada di divisi yang sama dan mengerjakan tugas yang serupa dapat dimungkinkan mendapatkan uang saku yang berbeda nominalnya.

Dari para pekerja magang tidak diberikan informasi terkait besaran uang saku yang akan mereka terima didalam perjanjian pemagangan mereka karena dari perusahaan sendiri belum dapat menentukan jumlah uang saku diawal, karena perusahaan lebih mengutamakan untuk menilai kinerja pekerja magang dulu hingga masa magang selesai untuk mendapatkan nilai akhir dari tiap pekerja magang untuk menentukan uang saku yang sesuai dengan performa mereka masing-masing.

Pada data yang penulis dapatkan dari observasi dan wawancara dapat dipahami bahwa pihak perusahaan mempekerjakan pihak pekerja magang tidak sesuai ketentuan di dalam perjanjian namun kegiatan pengupahan yang dilakukan oleh kedua belah pihak yakni antara pekerja magang dan perusahaan belum ada sebuah kesepakatan besaran upah yang jelas di awal perjanjian, perusahaan beralasan lebih memprioritaskan penilaian kinerja pekerja magang terlebih dahulu hingga masa magang selesai untuk menilai hasil kerjanya, namun hal tersebut tidak didampingi dengan transparansi terkait standar minimum dan kejelasan dalam perhitungan penambahan upah pekerja magang berdasarkan kinerja bagi pekerja magang yang hasil kerjanya bagus karena perusahaan masih belum memiliki KPI sebagai tolak ukur perhitungan kinerja karenanya perusahaan dalam menetapkan upah menilai berdasarkan subjektivitas dari keputusan perusahaan melalui kesepakatan HRD dan penanggung jawab masing-masing divisi untuk menentukan besaran uang saku yang pantas bagi tiap pekerja magang.

Oleh karena itu perusahaan memberikan upah dengan mengesampingkan kerelaan dari pekerja magang akan besaran upah yang telah mereka tentukan sendiri. Karenanya dengan sistem tersebut menjadikan pihak pekerja magang masih belum mendapat kepastian terkait besaran uang saku yang akan mereka dapat dan mereka hanya dapat menerima upah yang sudah ditentukan perusahaan yang menjadikan adanya rasa kurang kenyamanan bagi pihak pekerja magang.

B. Tinjauan hukum Islam dan hukum positif terhadap penetapan upah pekerja magang berbasis performa di Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya.

Pada era modern ini, banyak perusahaan yang menerapkan sistem upah berbasis performa, termasuk untuk pekerja magang. Sistem ini dianggap dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas mereka. Namun, di sisi lain, sistem ini juga menimbulkan beberapa pertanyaan, terutama terkait dengan keadilan dan kesejahteraan pekerja. Dalam konteks hukum Islam, penetapan upah harus memenuhi prinsip-prinsip keadilan dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, disini akan mengkaji bagaimana hukum Islam memandang sistem upah berbasis performa dan apakah sistem ini sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut. Sementara itu, dalam konteks hukum positif, ini akan membahas bagaimana hukum positif di Indonesia mengatur tentang penetapan upah pekerja magang yang berupa uang saku dan bagaimana hukum ini diterapkan dalam praktek. Kemudian juga akan membahas tentang bagaimana hukum positif memandang sistem upah berbasis performa dan apakah sistem ini sesuai dengan hukum yang berlaku.

Sebagaimana yang sudah penulis jelaskan pada awal kepenulisan diatas, bahwa penelitian ini membahas terkait tinjauan hukum Islam pada praktek pekerja magang. Kemudian jika kita kaji melalui ketentuan perjanjian pemegang dalam hukum Islam. Adapun mengenai asas-asas hukum perjanjian sebagai berikut:

- 1) *Al-Hurriyah* (Kebebasan)

Asas ini adalah prinsip dasar dalam hukum perjanjian Islam, yang berarti bahwa para pihak memiliki kebebasan untuk membuat suatu perjanjian atau akad (*freedom of making contract*). Mereka memiliki kebebasan untuk menentukan subjek perjanjian, kebebasan untuk memilih dengan siapa mereka akan membuat perjanjian, dan kebebasan untuk menentukan bagaimana cara menyelesaikan perselisihan jika terjadi di masa mendatang.¹⁰⁰

Meski ada kebebasan untuk membuat kontrak dalam hukum Islam, tetapi masih ada batasan yang ditetapkan oleh syariah Islam. Dalam proses pembuatan perjanjian, tidak diperbolehkan adanya hal paksaan, kesalahan, dan penipuan. Prinsip ini didasarkan pada al-Quran Surat al-Baqarah ayat 256 :

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ ۚ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمِنْ بِاللَّهِ
فَقَدِ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىٰ لَا انْفِصَامَ لَهَا ۗ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Tidak ada paksaan dalam (menganut) agama (Islam), sesungguhnya telah jelas (perbedaan) antara jalan yang benar dengan jalan yang sesat. Barangsiapa ingkar kepada Tagut dan beriman kepada Allah, maka sungguh, dia telah berpegang (teguh) pada tali yang sangat kuat yang tidak akan putus. Allah Maha Mendengar, Maha Mengetahui.

Dengan adanya kata-kata tidak ada paksaan ini, ini menunjukkan bahwa Islam menginginkan semua tindakan harus didasarkan pada kebebasan untuk bertindak, selama itu benar dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariah.

Dalam praktik perjanjian pemagangan berdasarkan hasil observasi peneliti adapun yang dilakukan perusahaan dengan calon pekerja magangnya perusahaan tidak melakukan paksaan terhadap calon pekerja magang namun sebaliknya pekerja magang dibebaskan untuk menyetujui atau tidak terkait tawaran program magang tersebut dengan

¹⁰⁰ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian*, hlm. 32.

menandatangani perjanjian pemagangan yang telah disediakan perusahaan bila menyetujuinya dengan tenggat waktu penyerahan yang ditentukan. Dari hal tersebut maka asas kebebasan dalam perjanjian perjanjian pemagangan sudah diterapkan dalam praktik perjanjian tersebut.

2) *Al-Musāwah* (Persamaan atau kesetaraan)

Asas ini berarti bahwa semua pihak memiliki posisi negosiasi (*bargaining position*) yang sama. Oleh karena itu, dalam menentukan syarat dan ketentuan dari suatu akad/perjanjian, setiap pihak memiliki kesetaraan atau posisi yang seimbang.¹⁰¹ Dasar hukum mengenai asas kesetaraan ini tercantum dalam ketentuan al-Quran Surat al-Hujurat ayat 13 yang artinya sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.

Dari ketentuan tersebut, Islam menunjukkan bahwa semua orang memiliki posisi yang sama di mata hukum (*equality before the law*). Namun, yang membedakan posisi antara satu orang dengan orang lain di sisi Allah adalah tingkat ketaqwaannya. Orang yang dihormati di sisi-Nya adalah orang-orang yang bertakwa, di antaranya dengan menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-larangan-Nya.

Berdasarkan dari sumber data dokumentasi dan hasil observasi peneliti ditemukan syarat dan ketentuan perjanjian sudah ditentukan diawal oleh perusahaan dan dalam hal ini posisi pekerja magang hanya diberikan perintah untuk menyetujui atau tidak perjanjian pemagangan

¹⁰¹ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian*, hlm. 32.

tersebut tanpa diberikan hak untuk dapat ikut menentukan isi dari syarat dan ketentuan didalamnya sehingga kesetaraan dan posisi yang berimbang dalam asas ini belum terpenuhi.

3) *Al-'Adalah* (Keadilan)

Pengaplikasian asas ini dalam suatu kontrak atau akad memerlukan semua pihak untuk berperilaku dengan jujur dalam menyatakan keinginan dan situasi mereka, serta melaksanakan semua tanggung jawab mereka. Kontrak harus selalu memberikan manfaat yang setara dan adil, dan tidak boleh merugikan salah satu pihak.¹⁰²

Berdasarkan hasil observasi dan tinjauan data dokumentasi berupa perjanjian magang yang penulis dapatkan dalam penerapan asas ini belum sepenuhnya terlaksana karena dalam praktiknya perjanjian pemagangan yang diberikan kepada pekerja belum mencantumkan informasi terkait besaran uang saku yang akan peroleh dan penjelasan sistem pengupahan yang digunakan yang mana dalam praktiknya perusahaan menerapkan sistem pengupahan berbasis performa. Hal berdampak pada kerugian bagi pekerja magang akan kurangnya transparansi terkait kepastian uang saku yang akan didapatkan oleh para pekerja magang nantinya. Hal ini sebagaimana kenyataan yang di sebutkan oleh Ummi Khairiah sofyan sebagai berikut:

Ummi Khairiah sofyan, seorang pekerja magang di Divisi Manajemen SDM, mengungkapkan bahwa, perusahaan belum sepenuhnya menerapkan asas keadilan terkait perjanjian pemagangan. Perjanjian yang diberikan kepada pekerja magang belum mencantumkan informasi mengenai besaran uang saku yang akan diterima dan penjelasan sistem pengupahan yang digunakan. Pada kenyataannya, perusahaan menerapkan sistem pengupahan berbasis performa. Kekurangan transparansi terkait kepastian uang saku bagi para pekerja magang menjadi dampak dari hal ini.¹⁰³

¹⁰² Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian*, hlm. 33.

¹⁰³ Ummi Khairiah Sofyan (pekerja magang divisi Accounting), wawancara pada 10 Januari 2024, pukul 16:41 WIB.

Begitu pula keterangan yang diberikan oleh HRD perusahaan terkait tidak adanya pencantuman nominal uang saku di dalam perjanjian pemagangan sebagai berikut:

Jihan Ikrima HRD PT. X menjelaskan, bahwa dalam praktiknya, perusahaan menentukan kompensasi bagi pekerja magang *by performance*. Meskipun tidak ada pencantuman nominal uang saku dalam perjanjian pemagangan, perusahaan menjamin keamanan dan ketersediaan dana. Penentuan nominal tidak dilakukan di awal karena nominalnya tidak dapat dipastikan diawal.¹⁰⁴

Berdasarkan hal tersebut diketahui pekerja magang tidak mendapat penjelasan mengenai besaran uang saku mereka karena memang dari keterangan tersebut perusahaan akan memberikan uang saku di akhir *by performance* dan terkait nominalnya tidak bisa ditentukan diawal. Namun dalam hal penghitungannya baru dijelaskan diakhir masa magang mereka dihitung berdasarkan absensi oleh karena itu penerapan asas keadilan belum sepenuhnya dilaksanakan dalam perjanjian pemagangan ini karena adanya unsur tersebut.

4) *Al-Ridā* (Kerelaan)

Asas ini menekankan bahwa setiap transaksi yang terjadi harus berlandaskan pada keinginan bebas dari setiap pihak yang terlibat. Transaksi harus berdasar pada persetujuan yang bebas antara semua pihak dan tidak boleh ada elemen paksaan, tekanan, penipuan, atau penyampaian informasi yang tidak benar.¹⁰⁵ Dasar hukum adanya asas kesukarelaan dalam pembuatan perjanjian dapat ditemukan dalam al-Quran Surat an-Nisa ayat 29, yang artinya sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan

¹⁰⁴ Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 28 Agustus 2023, 14.13 WIB.

¹⁰⁵ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian*, hlm. 33.

perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Kata "suka sama suka" menunjukkan bahwa dalam membuat perjanjian, terutama dalam bidang bisnis, harus selalu didasarkan pada asas kesukarelaan atau kesepakatan bebas antara para pihak.

Dalam pelaksanaan perjanjian pemagangan kedua belah pihak baik perusahaan maupun pekerja berdasarkan hasil observasi penulis magang terwujud kesepakatan yang mengikat dengan adanya perjanjian pemagangan yang telah ditanda tangani kedua belah pihak. Dari pihak perusahaan rela dan bersedia memperkerjakan pekerja magangnya dengan memberikan tawaran magang tersebut dan disisi lain pihak pekerja magang rela diperkerjakan oleh perusahaan dibawah perjanjian pemagangan tersebut tanpa di sertai paksaan.

5) *Ash-Shidq* (Kebenaran dan Kejujuran)

Dalam ajaran Islam, setiap individu dilarang melakukan tindakan yang menyesatkan dan menipu, karena tindakan tersebut sangat mempengaruhi validitas suatu perjanjian atau akad. Perjanjian yang memiliki elemen penipuan atau kebohongan memberikan hak kepada pihak yang dirugikan untuk menghentikan pelaksanaan perjanjian tersebut.¹⁰⁶ Dasar hukum mengenai asas ash-Shidq dapat ditemukan dalam al-Quran Surat al-Ahzab ayat 70, yang artinya adalah sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar

¹⁰⁶ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian*, hlm. 34.

Setiap muslim diharuskan untuk selalu berbicara dengan perkataan yang benar, terutama saat melakukan perjanjian dengan pihak lain. Oleh karena itu, faktor kepercayaan (*trust*) menjadi hal yang sangat penting untuk menjamin pelaksanaan suatu perjanjian atau akad.

Dalam praktiknya dilihat berdasarkan pada hasil observasi dan tinjauan pada dokumen perjanjian pemagangannya tidak diwanai dengan adanya unsur kebohongan didalamnya dan yang dituliskan didalam perjanjian benar adanya dilaksanakan dalam praktiknya serta tidak didapatinya wanprestasi dari kedua belah pihak dari perjanjian tersebut dan terbukti terlaksana apa saja yang dijanjikan didalam perjanjian pemagangan berdasarkan hak dan kewajiban kedua belah pihak yang tercantum sehingga asas kebenaran dan kejujuran telah terpenuhi.

6) *Al-Kitābah* (Tertulis)

Prinsip ini menunjukkan bahwa setiap perjanjian sebaiknya dibuat secara tertulis, terutama untuk kepentingan pembuktian jika terjadi sengketa di kemudian hari. Surat al-Baqarah ayat 282-283 dalam al-Quran menyarankan agar akad yang dilakukan benar-benar menguntungkan semua pihak. Bahkan, dalam pembuatan perjanjian, juga disarankan untuk disertai dengan adanya saksi-saksi (*syahādah*), *rahn* (gadai, untuk kasus tertentu), dan prinsip tanggung jawab individu.¹⁰⁷

Berdasarkan uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa dalam ajaran Islam, ketika seorang entitas hukum ingin mengadakan perjanjian dengan entitas hukum lain, selain harus berdasarkan pada kesepakatan bersama, juga disarankan untuk diabadikan dalam bentuk tertulis dan membutuhkan keberadaan saksi-saksi. Ini sangat penting, khususnya untuk akad-akad yang membutuhkan pengaturan yang rumit seperti akad penyerahan wakaf, akad ekspor-impor, dan lain sebagainya. Hal ini diterapkan perusahaan terlihat berdasarkan dokumen perjanjian pemagangan yang terbuat dalam bentuk tertulis.

¹⁰⁷ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian*, hlm. 35.

Dari sudut pandang hukum, isi perjanjian pemagangan ini sudah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara dasar, program pemagangan seharusnya memberikan uang saku dan biaya transportasi kepada peserta pemagangan, karena pemberian uang saku ini merupakan syarat yang harus dicantumkan saat membuat suatu perjanjian. Jika perusahaan ingin perjanjiannya dianggap sah, mereka harus mencantumkan syarat-syarat yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Negara dalam perjanjian tersebut. Setiap perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak akan dianggap sah dan mengikat sejak adanya persetujuan, seperti yang diatur dalam pasal 1320 BW. Oleh karena itu, perjanjian pemagangan termasuk dalam perjanjian formil karena perjanjian pemagangan ini harus dibuat secara tertulis dan ditandatangani sesuai dengan yang disyaratkan dalam Peraturan Menteri saat ini, yaitu Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2020. Jika perjanjian tersebut melanggar Undang-Undang, maka perjanjian tersebut dapat dinyatakan Batal Demi Hukum dan posisi Peserta Pemagang dapat berubah menjadi Pekerja/Buruh.

Kemudian jika kita kaji melalui ketentuan perjanjian pemagang dalam hukum positif. Suatu perjanjian adalah suatu kejadian di mana seseorang berkomitmen kepada individu lain atau di mana dua individu saling berkomitmen untuk menjalankan suatu tindakan tertentu. Melalui undang-undang, kedua individu tersebut ditetapkan memiliki beberapa hak dan tanggung jawab yang harus mereka patuhi, yang mana jika dilihat dalam hal ini kedua belah pihak itu yaitu perusahaan dan pekerja megangnya seperti yang diatur dalam hak dan tanggung jawab yang berasal dari perjanjian Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri pada Pasal 13.

Didalam perjanjian pemagang PT. X didalamnya tercantum pada pasal 5 dengan jelas hak dan kewajiban yang dijelaskan didalamnya pihak pertama yaitu perusahaan dan pihak kedua yaitu pekerja magang, hal ini sebagaimana dtertulis pada pasal 5 ayat 1 sampai 5 yaitu pihak pertama yaitu perusahaan dan pihak kedua yaitu pekerja magang sepakat untuk menjalankan hubungan

kerja yang harmonis dan profesional demi menciptakan suasana kerja yang tenang dan kondusif. Pihak kedua memiliki hak untuk mendapatkan berbagai manfaat seperti sertifikat, uang saku, dan rekomendasi linkedin jika diperlukan. Pihak kedua juga berhak untuk mengutarakan pendapatnya terhadap program kerja dan kewajiban yang ditugaskan, serta mengklaim karya mereka sebagai portofolio pribadi.

Selanjutnya perusahaan memiliki hak untuk menggunakan karya atau hasil kerja pihak kedua untuk kepentingan perusahaan. selain itu, pihak pertama juga berkewajiban untuk memberikan sertifikat dan uang saku kepada pihak kedua, serta membimbing pihak kedua selama menjalankan magang. Berdasarkan pasal perjanjian itulah pekerja magang mendapatkan penjelasan terkait hak dan kewajibannya selama magang yang mana salah satunya yaitu mendapatkan uang saku.

Kemudian jika kita kaji melalui ketentuan dalam unsur-unsur perjanjian yang diuraikan sebagai berikut:

a. Ada pihak-pihak (subjek)

Dengan minimal ada dua pihak dalam perjanjian. Subjek dari suatu perjanjian dapat berupa individu atau entitas hukum yang memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Berdasarkan hasil observasi peneliti diketahui subjek didalam dokumen perjanjian pemagangan yang dalam program magang ini subjek atau pihak-pihaknya yaitu perusahaan sebagai penyelenggara pemagangan dan peserta magang yang berjumlah 17 orang.

b. Ada persetujuan antara pihak-pihak yang bersifat tetap

Harus ada kesepakatan yang bersifat tetap antara semua pihak yang terlibat dalam perjanjian. Persetujuan terjadi ketika setiap pihak sepakat mengenai syarat dan objek perjanjian. Persetujuan ini adalah salah satu prasyarat untuk keabsahan suatu perjanjian.

Berdasarkan pada observasi dan dokumentasi yang peneliti dapatkan dikathui dalam praktiknya perusahaan memberikan perjanjian pemagangan kepada pekerja magangnya dalam bentuk *soft file* yang mana mengartikan

dengan ini pihak perusahaan bersedia dan sepakat atas perjanjian mengenai syarat dan objek perjanjian yang mereka buat dan dari pihak pekerja magang juga menyetujuinya dengan membubuhi tanda tangan didalam surat perjanjian tersebut yang menandakan juga dari pihak pekerja magang sepakat akan syarat dan objek perjanjian didalamnya.

c. Adanya tujuan yang akan dicapai

Tujuan dari suatu perjanjian haruslah spesifik dan ditujukan untuk memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat. Tujuan ini tidak boleh berlawanan dengan kepentingan masyarakat, moral, dan hukum. Dalam hal berdasarkan hasil observasi peneliti diketahui jenis perjanjian yang dilaksanakan anatar perusahaan dengan pekerja magang yaitu perjanjian pemagangan yang mana bertujuan memperkerjakan pekerja magang yang dapat menguntungkan perusahaan karena mendapatkan tenaga kerja dari para pekerja magang dan disisi lain menguntungkan para pekerja magang juga karena mereka memiliki kesempatan mendapat pembelajaran dengan langsung terjun ke dunia kerja dengan mempraktikkannya langsung untuk menambah pengalaman mereka karena pekerja magang diberi penanggung jawab yang dapat membimbing mereka selama program magang berlangsung.

d. Ada prestasi yang dilaksanakan

Terdapat tanggung jawab yang harus dijalankan oleh semua pihak, yang dikenal sebagai prestasi. Dengan keberadaan suatu persetujuan, muncul kewajiban untuk melaksanakan prestasi tersebut. Hal tersebut juga dilaksanakan dalam perjanjian pemagangan yang dilaksanakan perusahaan dengan pekerja magangnya.¹⁰⁸ Adapun dalam praktiknya berdasarkan observasi peneliti perusahaan melaksanakan prestasinya yang telah tertuang di dalam perjanjian pemagangan yaitu antara lain terkait pemberian benefit kepada pekerja magang seperti memberikan uang saku, sertifikat, dan melakukan bimbingan pekerja magang selama menjalankan

¹⁰⁸ Joni Emirzon dan Muhamad Sadi Is, *Hukum Kontrak*, hlm. 46.

program magang dengan diberikannya penanggung jawab dari tiap divisi bagi tiap pekerja magang. Dan dari pihak para pekerja magang juga menjalankan prestasinya dengan menjalankan jobdesk yang telah diberikan.

e. Ada bentuk tertentu

Perjanjian harus memiliki bentuk tertentu, baik lisan maupun tulisan. Jika melihat dalam pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan pekerja magang. Berdasarkan pada data dokumentasi berupa perjanjian pemagangan yang peneliti dapatkan perjanjian tersebut berbentuk tulis. Bentuk dari perjanjian pemagangan yang digunakan berbentuk tulisan karena mengikuti undang undang yang berlaku sebagai mana mengacu pada pengertian perjanjian magang itu sendiri yaitu berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri pasal 1 ayat 7 yang menyebutkan. Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis. Pelaksanaan program pemagangan tidak dapat berjalan lancar tanpa adanya perjanjian tertulis antara peserta magang dan perusahaan, yang diatur dalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perjanjian sebelum kegiatan pemagangan dimulai harus dibuat secara tertulis.

f. Ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian

Perjanjian harus mencakup ketentuan-ketentuan tertentu yang menjadi inti dari perjanjian tersebut. Dari ketentuan-ketentuan ini, dapat dipahami hak dan tanggung jawab masing-masing pihak. Hal ini juga sudah diterapkan didalam perjanjian pemagangan yang perusahaan buat untuk pekerja magangnya.¹⁰⁹

Adapun berdasarkan data dokumentasi berupa perjanjian pemagangan antara perusahaan dan pekerja magang PT.X yang penulis

¹⁰⁹ Joni Emirzon dan Muhamad Sadi Is, *Hukum Kontrak Teori dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2021), hlm. 46.

dapatkan didalam perjanjian pemegang tersebut mencakup beberapa informasi isi mulai dari identitas dari pihak pertama yaitu perusahaan itu sendiri kemudian identitas pihak kedua yaitu pekerja magang, selanjutnya terdapat pasal-pasal yang terdiri 6 pasal yaitu berisikan mengenai ketentuan umum, penempatan kerja, jobdesk pekerjaan, waktu kerja, hak dan kewajiban, dan ketentuan lain.

Selanjutnya jika dikaji keabsahan perjanjian pemagangan, Pelaksanaan program pemagangan harus didasarkan pada perjanjian pemagangan yang mencakup:

- 1) Hak dan kewajiban peserta magang
- 2) Hak dan kewajiban penyelenggara program pemagangan
- 3) Rincian program pemagangan
- 4) Durasi atau jangka waktu program pemagangan
- 5) Besaran uang saku yang diberikan.

Kegiatan pemagangan yang tidak memiliki perjanjian pemagangan dianggap tidak sah, dan status peserta magang akan berubah menjadi pekerja tetap di perusahaan terkait. Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 22 ayat (1) menetapkan bahwa mekanisme pemagangan harus disusun berdasarkan kontrak atau perjanjian magang antara pemegang dan pengusaha, yang harus didokumentasikan secara tertulis.

Ketidapatuhan dalam melakukan perjanjian pemagangan mengakibatkan batalnya program pemagangan dan status peserta magang berubah menjadi pekerja tetap di perusahaan yang bersangkutan, sesuai dengan prasyarat dalam Pasal 22 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 10 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020.

Jika dilihat berdasarkan praktiknya pada perjanjian pemagangan antara perusahaan dengan pekerja magangnya. Masih belum sepenuhnya terpenuhi dasar keabsahan dari perjanjian magang adapun yang belum terpenuhinya antara lain mengenai besaran uang saku yang diberikan yang mana didalam perjanjian pada pasal 5 ayat (2) hanya tertulis pekerja magang berhak mendapatkan benefit berupa sertifikat, uang saku, dan rekomendasi

linkedin jika diperlukan tanpa disebutkan besaran uang saku yang akan didapatkan.

Berdasarkan elemen penting dalam Perjanjian Pemagangan, akan dianalisis isi dari perjanjian tersebut serta dipahami apakah perjanjian ini masuk ke dalam kategori perjanjian bernama, tidak bernama. Karena dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) tidak ada ketentuan yang mengatur tentang perjanjian pemagangan, maka perjanjian ini bukanlah termasuk dalam kategori bernama (nominat). Oleh karena itu, Perjanjian pemagangan dianggap sebagai perjanjian tidak bernama (innominaat). Jenis perjanjian yang tidak bernama ini tidak memiliki pengaturan khusus dalam KUH Perdata, tetapi dalam perkembangan sejarahnya telah mendapat pengakuan tersendiri di masyarakat. Menurut Pasal 1319 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, baik perjanjian nominat maupun innominat tunduk pada prinsip-prinsip umum yang mengatur hukum perjanjian. Kemudian kita kaji apakah perjanjian pemagangan ini sesuai dengan prinsip-prinsip umum yang mengatur hukum perjanjian. Oleh karena itu, untuk sebuah perjanjian dianggap sah secara hukum dan dapat dijalankan serta berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang terlibat, harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu:

1. Kesepakatan dari pihak yang terlibat (*de toestemming van degenen die zich verbinden*)

Syarat utama keabsahan kontrak adalah adanya persetujuan atau kesepakatan di antara pihak-pihak yang terlibat. Kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Kesepakatan merujuk pada konsensus dari pernyataan kehendak antara satu atau lebih individu dengan pihak lainnya.

Kesepakatan harus diberikan secara sukarela, sesuai dengan KUH Perdata yang menjelaskan adanya tiga alasan ketidak-sukarelaan dalam kesepakatan, yaitu paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), dan

penipuan (*bedrog*).¹¹⁰ Jika ditelisik terkait praktik perusahaan dengan pekerja magangnnya dalam melakukan perjanjian pemagangan tidak diwarnai adanya unsur paksaan, kekhilafan, maupun penipuan yang terjadi dalam prosesnya.

Adapun berdasarkan hasil observasi peneliti praktik prosesnya dimulai dengan perusahaan memberikan surat perjanjian tiap divisi berbentuk *soft file* adapun surat perjanjian masih kosong tanpa nama sehingga dapat diedit yang mana file tersebut disatukan dalam satu folder penyimpanan awan google drive adapun para pekerja magang diberikan akses untuk mengaksesnya melalui link yang HRD bagikan dalam grup dengan disertai keterangan terkait batas akhir pengumpulannya dengan menandatangani surat perjanjian maka pekerja magang tersebut secara resmi dinyatakan bergabung dalam program intership karena itu dalam masa tersebut calon pekerja magang dibebaskan untuk bersedia atau tidak melanjutkan proses pendaftaran magang di perusahaan yang mana penandatanganan perjanjian pemagangan ini merupakan proses terakhir dalam tahap perekrutan calon magang sehingga dinyatakan resmi sebagai pekerja magang. Dengan pemberian kontrak kepada pekerja magang oleh perusahaan menandakan perusahaan sepekata dengan perjanjian yang mereka buat tersebut disamping itu dari sisi pekerja magang mereka yang menandatangani pekerjaan tersebut dinyatakan sepakat terkait perjanjian tersebut.

2. Kecakapan untuk terlibat dalam suatu perikatan (*de bekwaamheid om eene verbintenis aan te gaan*)

Seseorang dianggap cakap atau memiliki kemampuan untuk membuat perikatan jika menurut hukum orang tersebut diperbolehkan atau diizinkan untuk melakukan suatu perjanjian karena telah mencapai

¹¹⁰ Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 60.

usia dewasa, tidak mengalami gangguan jiwa, atau kehilangan kemampuan ingatan.¹¹¹

Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa usia dewasa/cakap adalah saat mencapai usia 18 tahun. Namun, dalam Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, syarat peserta magang termuda adalah 17 (tujuh belas) tahun bagi pencari kerja, dengan catatan peserta pemagangan usia 17 (tujuh belas) tahun harus dilengkapi dengan surat persetujuan dari orang tua atau wali. Jika memperhatikan dari para pekerja magang mereka terdiri dari mahasiswa maupun *fresh graduate* yang mana mereka berumur diatas 17 tahun sehingga mereka tergolong sudah dewasa dan juga tidak mengalami hal lainnya sehingga dapat dinyatakan mereka sudah capak menurut hukum.

3. Hal tertentu dalam suatu perjanjian (*een bepaald onderwerp*)

Merujuk pada substansi prestasi yang menjadi fokus perjanjian. Isi dari objek tersebut harus diungkapkan secara tegas dan disetujui oleh semua pihak terlibat. Hukum tidak menghalangi para pihak untuk menjadikan sesuatu yang akan muncul di masa depan sebagai inti dari perjanjian, selama hal tersebut memenuhi prosedur pelaksanaan prestasi yang telah ditentukan.¹¹²

Selanjutnya jika melihat pelaksanaan perjanjian pemagangan antara perusahaan dengan pekerja magang fokus dari perjanjian telah terpenuhi dalam isi perjanjian yaitu terkait pemagangan dan hak dan kewajiban kedua belah pihak telah saling memenuhi prestasinya. namun ada hal yang kurang diperjelas lebih lanjut mengenai hak pekerja magang yaitu uang saku terkait besaran nominalnya dan rincian didalam uang saku terdiri dari apa saja yang tidak disebutkan dan

¹¹¹ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 38.

¹¹² Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan*, hlm. 41.

penggunaan sistem pengupahan berbasis performa yang perusahaan terapkan yang tidak dijelaskan lebih lanjut kembali bagaimana penerapannya dan membuat pekerja magang merasa kebingungan karena mereka tidak mengetahui bagaimana perusahaan dalam menentukan besaran uang saku mereka berdasarkan performa mereka diawal. hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Shanaz Anggita Utari sebagai berikut:

Shanaz Anggita Utari, seorang pekerja magang di Divisi Accounting, mengungkapkan bahwa masih adanya ketidakjelasan lebih lanjut terkait besaran nominal uang saku yang tidak disebutkan dalam perjanjian. Selain itu, sistem pengupahan berbasis performa yang diterapkan oleh perusahaan juga tidak dijelaskan secara rinci perhitungannya.¹¹³

Adapun ada beberapa dari mereka diterapkan sistem kerja secara langsung di kantor atau WFO seperti halnya pada divisi Accounting mereka mendapatkan penjelasan lebih lengkap bukan hanya mengenai total kehadiran mereka saya namun rincian mengenai uang saku mereka yang mana terdiri dari uang saku dan uang transportasi mereka diakhir masa magang ketika proses pembagian uang saku hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Intan Nabila Alifia sebagai berikut:

Intan Nabila Alifia, seorang pekerja magang di Divisi Manajemen SDM, mengungkapkan bahwa dia tidak mengetahui rincian uang saku dari perusahaan. Dia mengetahui bahwa uang saku para pemegang terdiri dari dua komponen: uang saku dan uang transportasi, informasi ini dia dapatkan dari teman sesama pekerja magang di divisi Accounting. Menurut informasi yang dia terima, para pemegang offline di divisi Accounting menerima upah harian sebesar 50.000 dan uang transportasi sebesar 20.000. Dia memastikan bahwa setelah masa magang selesai, uang yang dia terima sesuai dengan pernyataan temannya.¹¹⁴

¹¹³ Shanaz Anggita Utari (pekerja magang divisi Accounting), wawancara pada 10 Januari 2024, pukul 20:43 WIB.

¹¹⁴ Intan Nabila Alifia (pekerja magang divisi Accounting), wawancara pada 10 Januari 2024, pukul 16:41 WIB.

Berdasarkan keterangan-keterangan tersebut kita bisa mengetahui bahwa pekerja magang diberikan penjelasan mengenai penghitungan upah diakhir masa magang ketika pembagian uang saku yaitu berdasarkan total kehadiran dan disamping itu ada beberapa pekerja magang yang mendapatkan penjelasan lebih mengenai rincian dari uang saku mereka yang terdiri dari uang saku sebesar Rp. 50.000 perharinya dan uang transportasi sebesar Rp. 20.000 perharinya hal ini berlaku kepada pekerja magang yang bekerja *offline* atau WFO.

4. Penyebab yang sah atau diperbolehkan (*eene geoorloofde oorzaak*)

Diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata yang menjelaskan bahwa sebuah alasan dianggap terlarang jika bertentangan atau melanggar tiga hal, yaitu undang-undang, norma-norma moral, atau tatanan sosial umum. Penyebab atau *causa* dari suatu perjanjian merujuk pada esensi dari perjanjian itu sendiri.

Adapun dalam praktiknya perjanjian yang perusahaan laksanakan dengan pekerja magangnya merupakan perjanjian yang esensi tujuannya untuk merekrut pekerja magang untuk bekerja bagi perusahaan sekaligus sebagai menambahkan keterampilan bagi pekerja magang karena hal tersebut tidak menyalahi undang-undang yang ada begitu juga norma-norma moral maka hal ini sah dan diperbolehkan.

Keempat kriteria yang menentukan kesahihan suatu perjanjian dapat dikelompokkan menjadi dua kategori: syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat subjektif berkaitan dengan pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian, seperti persetujuan dan kemampuan. Sementara syarat objektif terkait dengan perjanjian itu sendiri atau objek hukum yang terlibat dalam perjanjian, seperti persyaratan untuk tujuan tertentu dan keabsahan sebab.¹¹⁵

Oleh karena itu, keempat kriteria ini harus dipenuhi oleh semua pihak yang terlibat. Jika ada satu kriteria pun yang tidak terpenuhi, maka

¹¹⁵ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan*, hlm. 42.

akan berdampak pada konsekuensi hukum tertentu. Syarat pertama dan kedua bersifat subjektif, jika tidak dipenuhi atau dilanggar oleh pihak yang bersangkutan, hal ini bisa mengakibatkan pembatalan perjanjian. Sementara syarat ketiga dan keempat merupakan syarat yang bersifat objektif, dimana ketidakpenuhannya dapat mengakibatkan batalnya perjanjian secara hukum.

Adapun asas-asas hukum perjanjian menurut M. Muhtarom, dalam ilmu hukum perdata ada 5 (lima) asas yang umum dikenal dalam suatu hukum kontrak yaitu:¹¹⁶

1. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Asas kebebasan berkontrak tercermin dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPer, yang menyatakan bahwa "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya."

Dalam membuat perjanjian perusahaan dengan bebas dalam menetapkan isi, pelaksanaan, syarat-syarat perjanjian pemagangan yang dibuat mereka namun dalam hal menentukan apakah perjanjian akan tertulis atau lisan harus sesuai undang undang yang mengatur bahwa perjanjian pemagangan harus berupa perjanjian tertulis. Pelaksanaan program pemagangan tidak dapat berjalan lancar tanpa adanya perjanjian tertulis antara peserta magang dan perusahaan, yang diatur dalam Pasal 22 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan pelaksanaan pemagangan didasarkan atas perjanjian pemagangan antara penyelenggara dengan peserta pemagangan dalam bentuk tertulis.

Asas ini memberikan kebebasan kepada pihak untuk memilih apakah akan membuat perjanjian atau tidak namun terdapat ketentuan khusus yang mengatur terkait program pemagangan sebagaimana yang diatur pada pemernaker nomor 6 tahun 2020 pasal 10 ayat 3 dan pada

¹¹⁶ M. Muhtarom, "Asas-Asas Hukum Perjanjian : Suatu Landasan Dalam Membuat Kontrak," *Suhuf* vol. 26, no. 1, 2014, hlm. 48–56, <http://hdl.handle.net/11617/4573>.

pasal 22 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang bersangkutan.

2. Asas Konsensualisme (*consensualism*)

Asas konsensualisme tercermin dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPer. Pasal ini menegaskan bahwa syarat sahnya perjanjian adalah adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Tercermin dengan ditandatanganinya perjanjian pemagangan oleh pekerja magang maka secara resmi pekerja magang dan perusahaan saling terikat satu sama lain terhadap perjanjian tersebut pekerja magang tersebut sepakat mengikuti program pemagangan yang dilaksanakan perusahaan.

3. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Prinsip *pacta sunt servanda* tercermin dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPer kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak. Dalam praktiknya perjanjian pemagangan yang mengikat antara pekerja magang dan perusahaan diposisikan sebagai undang undang yang dipatuhi bagi kedua belah pihak. Dari hal tersebut maka asas kepastian hukum dalam perjanjian pemagangan yang dilaksanakan perusahaan dengan pekerja magangnya tersebut sudah merapkan asas tersebut dalam praktiknya.

4. Asas Itikad Baik (*good faith*)

Pasal 1338 ayat (3) KUHPer menyatakan bahwa "Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik." (*contractus bonafidei* – kontrak berdasarkan itikad baik). Maksudnya perjanjian dilaksanakan menurut kepatutan dan keadilan. Dalam praktiknya perusahaan merumuskan perjanjian pemagangan yang didalamnya tercakup ketentuan serta hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak secara adil sehingga dari hal tersebut dapat dilihat sudah diterapkannya asas tersebut.

5. Asas Kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian menegaskan bahwa seseorang yang melakukan atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan pribadi. Hal ini tercermin dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHP. Pasal 1315 KUHP menegaskan: “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.”

Hal tersebut sudah diterapkan karena dalam melakukan penandatanganan kontrak perjanjian pemagangan pekerja magang melakukannya untuk kepentingan dirinya sendiri yang menginginkan mengikuti program magang yang diadakan perusahaan tersebut.

Karena ditinjau dari hukum positif yang ada di Indonesia perjanjian pemagangan tergolong kedalam perjanjian inominat, atau perjanjian yang tak bernama maka dari itu harus sesuai dengan ketentuan perjanjian pada umumnya jika dilihat dari syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang diatur didalam BW semua syarat sah perjanjian pada perjanjian pemagangan yang diterapkan PT. X terpenuhi sehingga tidak terjadi perjanjian tersebut batal jika tidak terpenuhinya syarat subjek perjanjian, dan tidak terjadi batal demik hukum karena ketiadaan syarat objek perjanjian tersebut.

Namun jika dilihat dari lebih mendalam terdapat peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2020 yang mengatur tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri didalam pasal 10 ayat 2 dijelaskan didalamnya perjanjian pemagangan memuat antara lain terkait besaran uang saku bagi pekerja magang yang mana merupakan salah satu hak dari pekerja magang. Adapun dijelaskan lebih lanjut pada ayat 3 uang saku tersebut terdiri dari uang makan, biaya transportasi, dan insentif. Yang mana hal ini absen pada perjanjian pemagangan yang diterapkan oleh PT. X. Perusahaan beralasan karena penggunaan sistem penetapan performa sehingga perusahaan tidak belum dapat menentukan besaran uang saku yang sesuai karena perlu menilai hasil kinerja pekerja magang terlebih dahulu hingga masa magang mereka selesai hingga memperoleh penilaian yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan besaran uang saku pada pekerja magang.

Selanjutnya jika dikaji terkait pengupahan pekerja magang dalam hukum positif jika menelisik dari peraturan mengenai pekerja magang terdapat dalam Pasal 21 hingga Pasal 29 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, aturan terkait pekerja magang juga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Terkait pengupahan bagi pekerja magang Pada prinsipnya, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"), tidak disebutkan istilah "uang saku" sebagai bagian dari hak pekerja magang. Dalam hal penerimaan uang oleh pekerja, terdapat komponen-komponen seperti upah pokok dan tunjangan tetap yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ("PP Pengupahan"). Komponen upah tersebut meliputi:

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Kemudian upah pokok merujuk pada bayaran dasar yang diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah disepakati. Sementara tunjangan tetap adalah pembayaran rutin kepada Pekerja/Buruh yang tidak terkait dengan kehadiran atau pencapaian kinerja tertentu. Selain itu, "tunjangan tidak tetap" adalah pembayaran yang berhubungan secara langsung atau tidak langsung dengan Pekerja/Buruh, diberikan secara tidak reguler untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya, biasanya diberikan dalam interval waktu yang berbeda dengan upah pokok, seperti tunjangan transportasi dan/atau tunjangan makan yang berdasarkan kehadiran.

Dari kesimpulan tersebut, uang saku dapat dimasukkan ke dalam komponen upah, adapun penjelasan lebih lanjut mengenai uang saku terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Di dalam peraturan ini disebutkan bahwa uang saku termasuk hak pekerja magang yang besaran

nominalnya tercantum dalam perjanjian pemagangan. Uang saku tersebut meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif bagi pekerja magang.

Ketika kita melihat praktik pengupahan yang terjadi yang diterapkan perusahaan, perusahaan menerapkan uang saku namun tidak secara rinci menjelaskan uang saku tersebut didalamnya meliputi apa saja, namun terdapat pengecualian terhadap pekerja magang yang menjalankan magang dengan sistem kerja WFO mereka mendapatkan penjelasan terkait komponen didalam uang saku mereka yang menjelaskan didalamnya terdapat uang transportasi sebesar 20.000/ harinya. Sehingga dapat disimpulkan masing terdapat komponen uang saku yang tidak dijelaskan keberadaanya didalam uang saku mereka seperti uang makan dan insentif bagiannya seberapa, namun jika kita lihat uang transportasi tidak diperlukan bagi pekerja magang yang bekerja dengan sistem WFH yang mana tidak mengharuskannya untuk pergi ke kantor karena cukup kerja dari rumah saja maka wajar jika komponen uang transportasi ditiadakan dalam uang saku yang mereka terima.

Kemudian jika kita mengupas bagaimana pengupahan dalam hukum Islam diatur dimulai dapat lihat berdasarkan pengertian upah sendiri Menurut bahasa upah berarti imbalan atau pengganti, hampir serupa dengan sewa istilah yang digunakan dalam bahasa arab yaitu sama sama menggunakan istilah *ijārah*. Menurut istilah upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberikan ganti atau imbalan menurut syarat-syarat tertentu.

Upah atau gaji adalah kompensasi yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja untuk kontribusinya dalam proses produksi. Dalam bahasa Arab, upah disebut *al-ujrah*. Dari perspektif bahasa, *al-ajru* berarti iwad (penggantian), sehingga *al-ṣawāb* (pahala) juga disebut *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Ini adalah kompensasi atas layanan yang diberikan sebagai balasan atas manfaat dari suatu pekerjaan.

Upah adalah pemberian kompensasi sebagai pembayaran kepada seseorang yang telah diperintahkan untuk melakukan suatu tugas tertentu

dan pembayaran tersebut diberikan sesuai dengan perjanjian yang telah disetujui. Upah memegang peran yang signifikan dalam relasi kerja (kontrak kerja). Bahkan, dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja untuk seorang pengusaha adalah untuk menerima gaji. Oleh karena itu, jika tidak ada elemen gaji, maka relasi tersebut tidak dianggap sebagai relasi kerja. Pekerja bersedia untuk bekerja menyerahkan tenaganya dan pikirannya untuk mendapatkan gaji.¹¹⁷

Landasan hukum upah mengupah pada dasarnya adalah mubah, dalam islam terdapat dalam Al-Qur'an, dan hadits yaitu sebagai berikut:

Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Thalaq (65): 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ
كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُدِّضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Tempatkanlah mereka (para istri yang dicerai) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Jika mereka (para istri yang dicerai) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu sama-sama menemui kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.¹¹⁸

Adapun rukun dan syarat upah mengupah yaitu sebagai berikut:

- a. Orang yang Memberi Upah, Orang yang memberi upah harus baligh, berakal, dan memberi upah atas kehendak sendiri.

Praktik pengupahan yang terjadi kepada pekerja magang dalam hal ini mereka diupah oleh perusahaan yang mana dalam didalam perusahaan

¹¹⁷ Muhammad Akbar, *Hukum Perdata Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hlm. 182.

¹¹⁸ Tim penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), hlm. 824.

terdiri dari orang-orang yang sudah baligh maka rukun ini terpenuhi dalam praktik pengupahannya.

- b. Orang yang Menerima Upah, Orang yang menerima upah harus baligh dan berakal.

Berdasarkan orang yang menerima dalam hal ini pekerja magang itu sendiri mereka terdiri dari mahasiswa dan *fresh graduate* yang mana semuanya sudah berumur baligh.

- c. Objek Upah, Objek upah adalah sesuatu yang dikerjakan dan harus diperbolehkan menurut agama Islam.

Dalam hal ini mengacu pada pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja magang yang mana disini terdiri dari banyak posisi pekerjaan yang kesemuanya tidak ada unsur tidak dibolehkannya didalamnya dan merupakan pekerjaan halal dilakukan.

- d. Imbalan atau Upah, Imbalan atau upah harus memenuhi syarat-syarat berikut:

- a) Nilainya tidak berkurang
- b) Harus jelas, yaitu sebelum pekerjaan dilakukan, upahnya harus ditentukan dengan pasti terlebih dahulu.
- c) Dapat memberikan manfaat yang jelas.

Berdasarkan syarat-syarat tersebut terkait upah yaitu berupa uang saku bagi pekerja magang dalam praktiknya masih belum sesuai sepenuhnya dengan syarat-syarat tersebut yaitu upah harus jelas, karena dalam perjanjian awal upah tidak disebutkan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan namun disebutkan diakhir pekerjaan adapun perusahaan tidak menyebutkan keterangan lain seperti halnya rumus atau persentase atau penjelasan lain terkait penentuan uang saku bagi pekerja magang.

- e. Akad (Ijab Kabul), akad harus memenuhi syarat-syarat berikut:

- a) Akad harus dibuat sebelum pekerjaan dilakukan.
- b) Akad tidak boleh dikaitkan dengan urusan lain.
- c) Akad harus terjadi atas kesepakatan bersama.

Adapun rukun upah ini telah terpenuhi dalam praktiknya pada pengupahan pekerja magang, karena pekerja magang sebelum melakukan pekerjaan telah terikat pada perjanjian pemagang diawal dengan pihak perusahaan yang mana isi dari perjanjian magang tersebut fokus pada perjanjian terkait program pemagangan.

Selanjutnya jika meninjau pada prinsip-prinsip pengupahan dalam hukum Islam, inii terbagi atas 2 bagian sebagai berikut yaitu:

1) Adil

Makna adil dalam ketetapan upah dapat diartikan yakni

a) Adil bermakna Jelas dan Transparan

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
مَنْ اسْتَأْجَرَ جِرَّاجِي رًا فَلَيْسَ لَهُ أُجْرَتُهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ،
وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ، مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ.

Dari Abi Said al-Khudri ra. Sesungguhnya Nabi SAW bersabda: Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al-Baihaqi menyambungkan sanadnya dari Abi Hanifah) kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam...

Dari hadits tersebut, kita dapat memahami bahwa prinsip utama keadilan berpusat pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen untuk melaksanakannya. Mengenai hal transparansi terkait pengupahan dalam praktiknya belum sepenuhnya sesuai karena dalam melakukan pengupahan perusahaan di awal perjanjian tidak menyebutkan besaran uang saku yang akan diterima oleh para pekerja magangnya ditambah dalam menghitung uang saku perusahaan secara kurang terbuka dan kurang dalam menghitung uang saku yang mana mereka hitung berdasarkan performa dari pekerja magang.

Hal tersebut tidak sejalan dengan praktik pengupahan yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja magang yang mana sebelum pekerjaan dimulai para pekerja magang belum mengetahui upah yang akan diberikan, hal ini sebagaimana dinyatakan oleh saudara Ayuning Dwis Cahyasari selaku pekerja magang divisi Accounting sebagai berikut:

Ayuning, seorang pekerja magang di Divisi SDM Riset, mengungkapkan tidak mengetahui besaran uang saku magang pada awal perjanjian pemagangan.¹¹⁹

Berdasarkan keterangan yang saya dapatkan melalui wawancara saya dengan HRD perusahaan saya mendapati ada komponen selain dari kehadiran yang menentukan uang saku dari pekerja magang yaitu tambahan uang saku pekerja magang yang didasarkan pada performa mereka dengan patokan ditunjukan bagi pekerja magang yang memiliki nilai raport diatas 80 mereka berhak mendapatkan tambahan uang saku berdasarkan hasil kinerjanya namun dalam menentukannya itu ditentukan berdasarkan subjektifitas perusahaan melalui divisi antara HRD dengan penanggung jawab tiap divisi dalam menentukannya dengan melihat bukti hasil kinerjanya tiap pekerja magang tanpa adanya rumus yang pasti dalam menentukan nominal penambahannya.

Jihan Ikrima, selaku HRD PT. X, menjelaskan bahwa perbedaan uang saku tiap pekerja magang disebabkan oleh penilaian atasan, yang ditunjukkan saat memaparkan hasil kerja dan nilai pekerja magang kepada HRD. Jika hasil kerja pekerja magang biasa-biasa saja, maka uang saku yang diberikan sesuai dengan standar minimum perusahaan. Namun, jika hasil kerjanya bagus, maka dari standar minimum perusahaan tersebut diberikan tambahan. Uang saku juga ditentukan berdasarkan apakah pekerja magang bekerja secara

¹¹⁹ Ayuning Dwis Cahyasari (pekerja magang divisi SDM Riset), wawancara pada 10 Januari 2024, pukul 20:42 WIB.

offline atau online. Setiap entitas perusahaan memiliki standar minimum yang berbeda-beda.

Untuk rumus penghitungan uang saku, Jihan Ikrima mengatakan bahwa tidak ada rumus khusus. Penentuan jumlah uang saku didasarkan pada nilai pekerja magang dan subjektivitas dari keputusan perusahaan melalui kesepakatan HRD dan penanggung jawab masing-masing divisi. Saat ini, perusahaan belum sepenuhnya menggunakan KPI, sehingga nilai penentuan tambahan uang saku belum ditentukan.

Jika nilai pekerja magang sangat tinggi, di atas 80, mereka akan mendapatkan tambahan uang saku. Besaran tambahan tersebut disesuaikan dengan hasil kerja dan hasil perundingan bersama.¹²⁰

Selain itu kurang transparannya dalam proses penghitungan uang saku juga terkait pada standar minimum yang ada pada tiap entitas perusahaan yang memiliki nominal yang berbeda dalam membayar pekerja magang per harinya pekerja magang tidak diberikan informasi adanya standar minimum dari tiap entitas perusahaan yang ada adapun keterangan terkait standar minimum disebutkan oleh HRD perusahaan sebagai berikut:

Jihan Ikrima, selaku HRD PT. X, mengungkapkan bahwa kurangnya transparansi dalam proses penghitungan uang saku pekerja magang terkait dengan adanya standar minimum yang berbeda-beda di setiap entitas perusahaan. Adapun tentang adanya standar minimum ini berbeda-beda setiap entitas perusahaan. Sebagai contoh, PT. K menetapkan standar minimum sebesar 50.000 per hari, sementara PT. S dan R menetapkan standar minimum sebesar 35.000 per hari.¹²¹

Pekerja magang hanya diberitahu bahwa uang saku mereka didasarkan atas jumlah kehadiran saja namun dalam penghitungannya tidak dijelaskan bagaimana memperoleh

¹²⁰ Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 20 November 2023, 19.50 WIB.

¹²¹ Jihan Ikrima (HRD PT X), wawancara pada 20 November 2023, 18.59 WIB.

nominal tersebut yang sebagaimana perusahaan dalam menggunakan pengupahan berbasis performa dijalankan.

b) Adil bermakna proporsional

Konsep keadilan sebagai sesuatu yang sebanding dapat dilihat dari prinsip dasar yang diterapkan oleh Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin, yaitu pendekatan moderat dalam menetapkan gaji karyawan, tidak berlebihan atau terlalu sedikit (sebanding). Tujuan utama dari ini adalah agar mereka dapat memenuhi semua kebutuhan dasar mereka. Dalam Al-Qur'an, keadilan berarti proporsional, seperti yang dinyatakan oleh Allah SWT dalam Q.S. An-Najm (53): 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Dan hal tercermin dengan penggunaan sistem pengupahan berbasis performa oleh perusahaan yang pengupahannya mengacu dengan melihat hasil kinerja dari perusahaan, namun dalam penentuannya masih belum objektif kerana tidak rumus maupun prosentase yang digunakan dalam menentukannya perushannan menentukan berdasarkan subjektifitas keputusan perusahaan melalui perundingan antara HRD dan penanggung jawab tiap pekerja magang dengan mengacu bukti hasil kerja mereka.

2) Layak

Layak berkaitan dengan jumlah yang diperoleh. Dalam konteks Ekonomi Islam, upah yang layak berarti upah harus sebanding dengan nilai pasar tenaga kerja untuk mencegah eksploitasi sepihak terhadap

pekerja. Hal ini sesuai dengan ajaran dalam al-Qur'an, dimana Allah SWT berfirman dalam Q.S. Asy- Syua'ra (26): 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.

Ayat yang telah disebutkan sebelumnya memberikan pelajaran bahwa setiap orang tidak boleh merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diterima oleh mereka. Dalam konteks yang lebih besar, hak-hak dalam hal gaji berarti tidak boleh memberikan kompensasi kepada seseorang di bawah standar gaji yang biasanya diterima.

Berdasarkan pada hasil wawancara pekerja magang 10 dari 12 narasumber yang penulis wawancarai merasa puas dan 2 di antaranya kurang puas dengan uang saku yang mereka dapatkan jika dibandingkan kontribusinya yang mereka berikan kepada perusahaan.

Islam memberikan petunjuk bahwa pembayaran gaji sebaiknya dilakukan saat pekerjaan selesai sehingga lebih baik tidak ditunda. Dalam konteks ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat layanan kepada pengusaha, sementara pengusaha sendiri disarankan untuk mempercepat pembayaran gaji kepada pekerja.

Dalam hal proses pembayaran upah dari perusahaan memberikan uang saku di akhir masa magang via transfer bank namun memang ada sedikit kendala dalam proses penyerahan uang saku tersebut karena limit bank dalam melakukan transfer makan dari perusahaan berusaha secepatnya dalam proses pembayaran uang saku kepada pekerja magang sebagaimana yang dinyatakan oleh Intan Nabila Alifia selaku pekerja magang divisi Manajemen SDM ikut andil dalam melakukannya sebagai berikut:

Intan Nabila Alifia, menjelaskan bahwa uang saku diberikan pada saat selesai magang, atau lebih tepatnya setelah selesai penutupan acara. Dia mengungkapkan bahwa ada kendala limit transfer karena bank yang digunakan oleh semua pekerja magang berbeda dan banyak. Meski demikian, informasi ini sudah diinformasikan

kepada semua pekerja magang. Dia mengetahui bahwa tim PT. X berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan uang saku secepatnya. Oleh karena itu, tim HR sendiri sudah berusaha, salah satunya dengan mengirim upah dengan berbeda nama pengirim.¹²²

Dalam hukum Islam cara pemberian upah mengupah dapat dilakukan dengan memperbaiki hubungan kontrak kerja di awal antara pekerja dan pengusaha. Dalam syariat Islam hubungan antara pekerjaan dan pengusaha termasuk dalam transaksi *ijārah*. *ijārah* didefinisikan sebagai *aqdu 'alā ala manfaah bi 'iwadin*, akad/transaksi atas manfaat /jasa (yang dikeluarkan *ajir*/pekerja) dengan memperoleh imbalan (berupa upah/*ujrah* dari *musta'jir*/pengusaha).¹²³

Berdasar pada teori Praktik yang penulis jelaskan dapat dipahami jelas bahwa Praktik muamalah antara perusahaan dan pekerja magang tergolong pada praktik muamalah bab *ijārah*, yang mana tergolong pada golongan *ijārah 'ala al-'amal*, dalam *ijārah* golongan ini sangat berkaitan penting terkait perihal pengupahan atau yang biasa disebut dengan *ujrah*. yaitu *ijārah* yang obyek akadnya jasa atau pekerjaan pembahasannya lebih dititikberatkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*).

Adapun *Ajir* bisa dibagi menjadi dua tipe, yaitu *ajir khass* dan *ajir musytarak*. *Ajir khass* merujuk pada pekerja atau buruh yang melakukan tugas tertentu secara individu dalam periode waktu yang telah ditentukan, contohnya pembantu rumah tangga dan sopir. Menurut Wahbah az-Zuhaili, pekerjaan dalam akad *ijārah khass* ini. Sementara itu, *ajir musytarak* merupakan individu yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan profesi mereka dan tidak terikat dengan individu tertentu. Upah yang mereka terima berdasarkan profesi yang mereka jalani. Dalam hal ini para pekerja magang termasuk kedalam *ajir musytarak* karena mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan profesi bidang mereka masing-masing di dalam PT. X.

¹²² Intan Nabila Alifia (pekerja magang divisi Accounting), wawancara pada 10 Januari 2024, pukul 16:41 WIB.

¹²³ Muhammad Akbar, *Hukum Perdata*, hlm. 185.

Penulis mendefinisikan terkait permasalahan yang ada pada praktik pekerja magang yakni antara kedua belah pihak, didapatinya ada hal yang kurang sesuai antara praktek muamalah yang sudah dilakukan tersebut dengan teori muamalah yang sudah ada, yakni pada prakteknya terdapat ketidakjelasan terkait sistem pengupahan diawal perjanjian. Pekerja magang tidak diberikan informasi terkait besaran uang saku, aspek penilaian yang mempengaruhi besaran insentif, mekanisme dalam menghitung upah mereka didasarkan apa saja diawal perjanjian serta rincian didalam uang saku mereka terdiri dari apa saja. Jika melihat berdasarkan syarat akad *ijārah* yang mana biaya sewa atau *ujrah* dalam *ijārah* harus jelas, spesifik, dan memiliki nilai yang bermanfaat. Disamping itu ditegaskan berdasarkan prinsip pengupahan dalam Islam yaitu adil bermakna jelas dan transparan hal ini tidak sesuai dengan hal tersebut. Disisi hukum positif dalam pengupahan pekerja magang didalamnya diatur rincian didalam uang saku yaitu pada pasal 13 ayat 2 Pemenaker nomor 6 tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri yang disebutkan didalamnya terdiri dari uang makan, uang transportasi dan insentif yang mana hal ini tidak ada dalam kasus pengupahan pada pekerja magang di PT. X ini karena pihak perusahaan tidak menjelaskan rinciannya, kemudian dari sisi perjanjian juga diatur mengenai hal-hal yang harus ada didalam perjanjian pemagangan yang mana ada pada pasal 10 yaitu salah satunya meliputi besaran uang saku yang harus di sebutkan didalam perjanjian pemagangan yang dalam praktiknya disini hal tersebut tidak ada.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis, dapat penulis tarik kesimpulan diantaranya yaitu:

1. Upah pekerja magang di perusahaan pengembang perumahan di Surabaya (PT. X) berupa uang saku, besarnya uang saku ditentukan berdasarkan jumlah kehadiran dan hasil penilaian kinerja. Kehadiran dihitung dari jumlah masuk kerja dan bagi yang hadir WFO diberi uang transportasi 20.000. Sedangkan penilaian kinerja didasarkan pada beberapa aspek penilaian yang sudah ditentukan oleh perusahaan untuk masing-masing divisi. Namun pada awal pemagangan, pemagang tidak diberi penjelasan terkait aspek yang dinilai. Pemagang yang memperoleh insentif jika skor penilaian kinerja minimal 80 atau predikat A. Besar skor tersebut mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan penilaian kinerja dilakukan oleh penanggungjawab tanpa ada penilaian dari rekan kerja dan diri sendiri. Penanggungjawab melaporkan hasil penilaian ke HRD. Pada akhir pemagangan, pemagang tidak memperoleh rincian dari uang saku yang diterima, namun pemagang diberikan hasil penilaian kinerja di dalam raport akhirnya.
2. Tinjauan hukum Islam dan hukum positif terhadap penetapan upah pekerja magang berbasis performa di perusahaan pengembang perumahan di Surabaya (PT. X) adalah menggunakan akad *ijārah* yang termasuk kedalam golongan jenis *ijārah 'alaal a'mal*, yakni jual beli jasa. Adapun pekerja magang disini disebut sebagai *ajir musytarak* yaitu pekerja magang disini mendapatkan upah karena profesinya sesuai bidang pekerjaannya di PT.X. didalam akad *ijārah* mengisyaratkan kejelasan terkait upah yaitu *ujrah* dalam *ijārah* harus jelas, spesifik, dan memiliki nilai yang bermanfaat. Mengenai upah pekerja magang disini mulai dari besaran uang saku, mekanisme penghitungan uang saku, aspek penilaian yang mempengaruhi besaran uang saku, dan rincian didalam uang saku itu sendiri tidak

diinformasikan kepada pekerja magang yang mana hal ini menyebabkan di PT.X dalam sistem pengupahan pekerja magang mereka terdapat prinsip pengupahan dalam hukum Islam yaitu adil bermakna transparan yang tidak terpenuhi. Disamping itu dalam dari sisi hukum positif beberapa aturan mengatur mengenai uang saku yang diperoleh pekerja magang pada pasal 13 ayat 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri menjelaskan rincian didalam uang saku pekerja magang yang mana hal tersebut tidak ditemui disini. Disamping itu dijelaskan didalam pasal 10 mengenai perjanjian pemagangan harus memuat antara lain harus memuat besaran uang saku yang mana hal ini tidak dilaksanakan oleh perusahaan sebagai penyelenggara pemagangan. Meski demikian, perjanjian pemagangan PT. X telah memenuhi unsur-unsur perjanjian, syarat sahnya perjanjian, dan asas-asas hukum perjanjian.

B. Saran

1. Kepada perusahaan sebaiknya perlu meningkatkan transparansi terkait penetapan uang saku dengan menetapkan *Key Performance Indicators* (KPI) yang jelas bagi pekerja magang. Hal ini akan membantu dalam menetapkan upah yang lebih adil dan memotivasi pekerja magang. Selain itu, perusahaan perlu menyusun perjanjian pemagangan yang lebih rinci dan jelas, termasuk ketentuan mengenai penghitungan besaran upah pekerja magang dalam penerapan sistem pengupahan berbasis performa. Hal ini untuk memastikan kejelasan dan keadilan dalam sistem pengupahan tersebut. Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek keadilan dalam menjalankan program pemagangan agar tidak melanggar prinsip-prinsip muamalah dalam hukum Islam serta peraturan yang ada dalam hukum positif.
2. Kepada pekerja magang disarankan untuk aktif mencari informasi dan memahami sepenuhnya perjanjian pemagangan dan sistem pengupahan sejak awal program. Selain itu, pekerja magang harus berusaha untuk memberikan performa terbaik mereka selama program pemagangan.

Diperlukan kesepakatan yang lebih jelas dan rinci mengenai sistem pengupahan sejak awal perjanjian pemagangan untuk memberikan kepastian kepada pekerja magang terkait besaran uang saku yang akan mereka terima.

3. Kepada pemerintah disarankan untuk melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaan program pemagangan di perusahaan, termasuk pengecekan perjanjian pemagangan dan sistem pengupahan. Pemerintah juga perlu memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua peraturan yang berlaku dan memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja magang. Selain itu, pemerintah bisa mempertimbangkan untuk membuat regulasi yang lebih jelas dan detail mengenai standar uang saku dalam program pemagangan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makasar: CV Syakir Media Press, 2021.

Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budiman Utama, 2020.

Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Yogyakarta: CV Budiman Utama, 2018.

Anggito, Albi, dan Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: CV Jejak, 2018.

Anshori, Abdul Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018.

Anonim. *Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 5 Tahun 2022*. Jakarta: Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, 2021.

Andi Soemirta. *Hukum Ekonomi Syariah Dan Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana, 2019.

Afandi, Yazid. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.

Akbar, Muhammad. *Hukum Perdata Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.

Amalia, Nada. *Hukum Perikatan*. Lhokseumawe: Unimal Press, 2012

Arfa, Faisar Ananda, dan Watni Marpaung. *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Jakarta: Kencana, 2016.

Badriyah, Siti Malikhhatun. *Sistem Penentuan Hukum Dalam Masyarakat Prismatic*. Semarang: Sinar Grafika, 2016.

Emirzon, Joni, dan Muhamad Sadi Is. *Hukum Kontrak Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana, 2021.

Endang Mulyatiningsih. *Metode Penelitian Dasar Untuk Penulisan Tugas Akhir Di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Relasi Inti Media, 2023.

Farida, Ike. *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.

Fenti Hikmawati. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT RajaGrafindo Persada, 2017.

Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: CV Arjasa Pratama, 2020.

Heksarini, Ariesta. *Konsep Penilaian Kinerja*. Bogor: Halaman Moeka Publishing, 2022.

Hadi, Abu Azam Al. *Fikih Muamalah Kontemporer*. Surabaya: PT RajaGrafindo Persada, 2017.

Hajar, Al-Hafid Ibnu. *Terjemah Bulughul Maram (Ibnu Hajar AlAsqalani)*. Jakarta: Pustaka Amani, 1995.

Idri. *Epistemologi Ilmu Pengetahuan, Ilmu Hadis, dan Hukum Islam*. Jakarta: Kencana, 2015.

J.Camblis, William, dan Robert B. Seidman. *Law, Order and Power*. t.k.: Addison-Wesley Publishing, 1971.

Kris Banarto. *Transformasi HRD dalam Bisnis*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2021.

Kamaroellah, Agoes. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Pustaka Radja, 2014.

Lamijan, dan Jamal Wiwoho. *Upah Kerja Dan Keadilan : Suatu Tinjauan Teoritis*. CV Pena Persada, 2021.

Made Pasek Diantha. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Kencana, 2017.

Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.

Marpi, Yapiter. *Ilmu Hukum Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Zona Media Mandiri, 2020.

Muhammad Siddiq Armia. *Penentuan Metode & Pendekatan Penelitian Hukum*. Banda Aceh: Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia (LKKI), 2022.

Muhyi, Muhammad, dkk. *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Adi Buana University Press, 2018.

Murdiyanto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal)*. Yogyakarta Press. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press, 2020.

Nuzleha. *Insentif Dan Pengawasan Kinerja Karyawan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022.

Priyono, dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher, 2008.

Huda, Qamarul. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Teras, 2011.

Sahir, Syafrida Hafni, dkk. *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023.

Saleh, Sirajuddin. *Analisis Data Kualitatif*. Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Suharnoko. *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*. Jakarta: Kencana, 2015.

Setiawan, Ketut Oka. *Hukum Perikatan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.

Subairi. *Fiqh Muamalah*. Madura: Duta Media Publishing, 2021.

Salim. *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika. Mataram: Sinar Grafika, 2003.

Warsono, Hardi, dkk. *Metode Pengolahan Data Kualitatif Menggunakan Atlas.ti*. Program Studi Doktor Administrasi Publik, 2022.

Wajdi, Farid, dan Suhrawardi K. Lubis. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2020.

JURNAL

Imtiyaz, Suraya, dan Wahyu Donri. "Praktik Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus Campuspedia)." *Al-Adl : Jurnal Hukum* Vol. XV, no. 1, 2023, 232-250, <https://doi.org/10.31602/al-adl.v15i1.6613>.

Karno, Rendi, dan A Khumeidi Ja'far. "Analisis Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Berdasarkan Omset Penjualan." *Jurnal Neraca Peradaban* Vol. II, no. 1, 2022, 13-21, <https://doi.org/10.55182/jnp.v2i1.88>.

Lutfia, Dinar Dinasty, dan Dedi Rianto Rahadi. "Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa." *Jurnal Ilmiah Manajemen kesatuan* Vol. VIII, no. 3, 2020, 199–204, <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>.

Maharani, Nur Aulia. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Calon Pekerja Dalam Masa Percobaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan J.O Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri." *Bandung Conference Series: Law Studies*, Vol. II, no. 2, 2022, 1165-1170, <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2602>.

M. Muhtarom. "Asas-Asas Hukum Perjanjian : Suatu Landasan Dalam Membuat Kontrak." *Suhuf* Vol. XXVI, no. 1, 2014, 48-56, <http://hdl.handle.net/11617/4573>.

Prasetya, Erlangga Yudha, Kadek Anda, Gangga Putri, dan Farhan Adin Nugroho. "Praktik Unpaid Internship Dalam Regulasi." *Legislatif* Vol. VI, no. 2, 2021, 194–202.

Rahman, Ryan. "Sistem Pengupahan Terhadap Buruh Di Ud. Bumi Rahayu Perspektif Siyasah Syar'iyah." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasah Syar'iyah*, Vol. III, no. 1, 2022, 85–95, <https://journal.uin->

alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/21792.

Wijayanti, Mila, Sri Wahyuni, dan others. “Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Peserta Magang Melalui Jalur Non-Litigasi.” *Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum* Vol. V, no. 1, 2023, 74–95, <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/au/article/view/55>.

SKRIPSI

Dicky Aulia Rahmadani. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Karyawan Dengan Sistem Target Penjualan Produk (Studi di Service Center Vivo Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah).” *Skripsi*. Lampung: Fakultas Syariah UIN Raden Intan, 2022.

Fitriani, Ita Dwi. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Pekerja Dalam Pengolahan Rajungan (Studi di Home Industri Desa Ketapang Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan).” *Skripsi*. Lampung: Fakultas Syariah UIN Raden Intan, 2021.

Sri Wati. “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Akad Upah Krida Di Bayar Dengan Rapel Off (Studi Kasus pada Karyawan Magang Ramayana Robinson, Bandar Lampung).” *Skripsi*. Lampung: Fakultas Syariah UIN Raden Intan, 2020.

Yudi Harliansyah. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan Tambak Udang (Studi di Desa Canti Kecamatan Rajabasa Kabupaten Lampung Selatan).” *Skripsi*. Lampung: Fakultas Syariah UIN Raden Intan, 2021.

WEB

Dewan Syariah Nasional, Majelis Ulama Indonesia, “Fatwa DSN MUI Nomor. 09/DSN-MUI/IV/2000”, <https://dsnmui.or.id> diakses pada 23 juli 2023 pukul 15.30 WIB.

Dewan Syariah Nasional, Majelis Ulama Indonesia, “Fatwa DSN MUI Nomor. 112/DSN-MUI/IV/2017”, <https://dsnmui.or.id> diakses pada 23 juli 2023 pukul 15.30 WIB.

LAIN-LAIN

Tim penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta:
Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

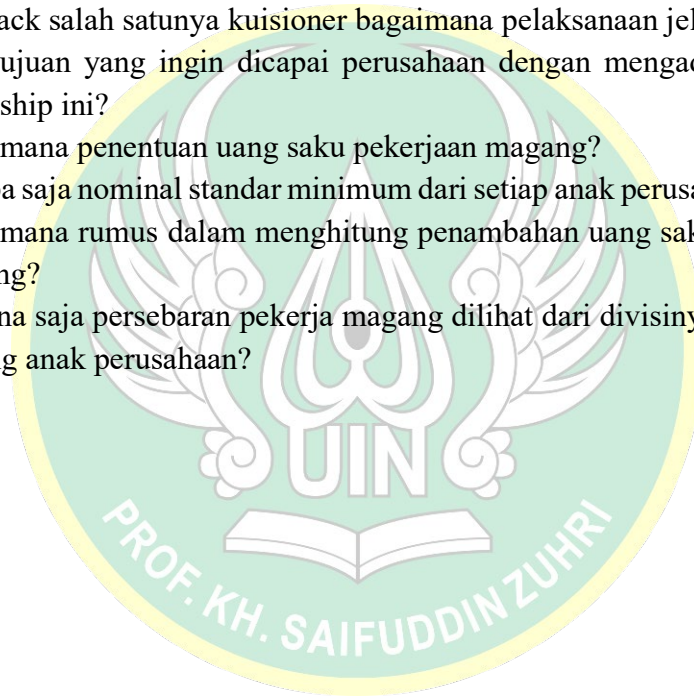


Lampiran 1

Pedoman Wawancara HRD PT. X

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah dalam menentukan uang saku perusahaan menggunakan KPI atau metode lain?
2. Dalam penilaian kinerja 360 degree feedback terdapat beberapa komponen didalamnya yang antara lainnya yaitu atasan, rekan kerja, bawahan, dan diri sendiri. Dalam memilih pelaku penilaian tersebut apakah perusahaan memiliki kriteria dalam memilihnya?
3. Tahapan pelaksanaan penilaian kinerja dengan metode 360 degree feedback salah satunya kuisisioner bagaimana pelaksanaan jelaskan
4. Apa tujuan yang ingin dicapai perusahaan dengan mengadakan program internship ini?
5. Bagaimana penentuan uang saku pekerjaan magang?
6. Berapa saja nominal standar minimum dari setiap anak perusahaan tersebut?
7. Bagaimana rumus dalam menghitung penambahan uang saku bagi pekerja magang?
8. Dimana saja persebaran pekerja magang dilihat dari divisinya pada masing masing anak perusahaan?



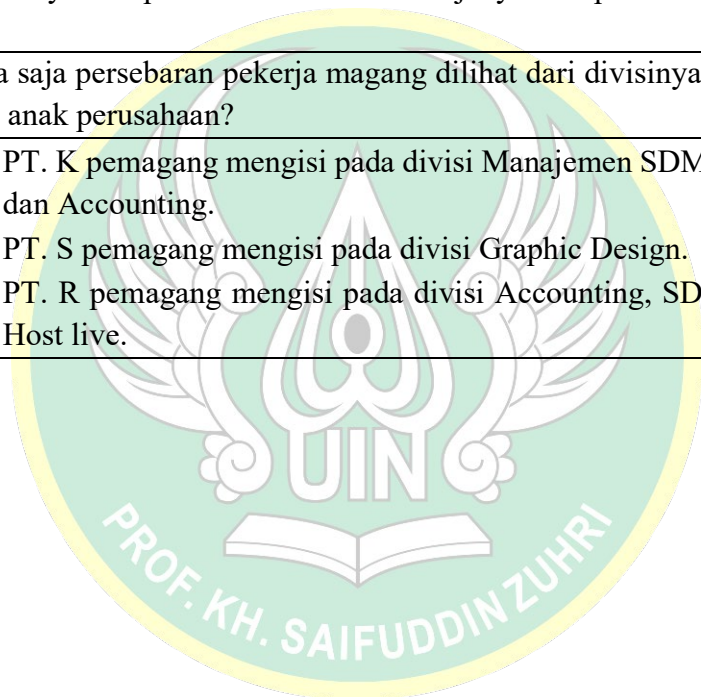
Lampiran 2

Hasil Wawancara HRD PT. X

Narasumber : Jihan Ikrima
Jabatan : HRD PT. X
Tanggal Pelaksanaan : 27 Juli – 20 Oktober 2023
Tempat Pelaksanaan : Secara daring via WhatsApp

Q	Apakah dalam menentukan uang saku perusahaan menggunakan KPI atau metode lain?
A	Menggunakan metode <i>360 degree</i> saja
Q	Dalam penilaian kinerja <i>360 degree feedback</i> terdapat beberapa komponen didalamnya yang antara lainnya yaitu atasan, rekan kerja, bawahan, dan diri sendiri. Bagaimana penerapannya?
A	Untuk penilaian yang digunakan dari rekan kerja dan atasan saja, namun tidak menggunakan penilaian diri sendiri karena takut bias.
Q	Bagaimana tahapan pelaksanaan penilaian kinerja dengan metode <i>360 degree feedback</i> salah satunya kuisisioner bagaimana pelaksanaan jelaskan
A	HRD meminta <i>feedback</i> kepada pelaku penilaian yaitu atasan dan rekan kerja dengan model wawancara.
Q	Apa tujuan yang ingin dicapai perusahaan dengan mengadakan program magang ini?
A	1. Meningkatkan branding perusahaan 2. Membuka kesempatan mendapatkan <i>point of view</i> dari anak-anak muda 3. Membantu tugas-tugas umum di setiap departemen
Q	Bagaimana penentuan uang saku pekerjaan magang?
A	Penetapan uang saku berdasarkan standar kebijakan perusahaan dan penilaian output kerjanya di suatu divisi Perusahaan sudah memiliki standar uang saku untuk internship, tapi kenapa bisa berbeda-beda tiap anak karena dari penilaian atasannya itu penilaian atasannya buktinya ketika memaparkan ke hrd dengan membawa hasil kerja anak tersebut dan bukti nilai. Jadi jika hasil kerjanya anak tersebut biasa biasa saja, maka uang sakunya sesuai standar minimum perusahaan. Namun jika hasil kerjanya bagus, dari standar minimum perusahaan tersebut diberikan tambahan lagi. Dan uang saku juga dilihat dari dia <i>offline</i> atau <i>online</i> . Setiap entitas perusahaan memiliki standar minimum yang berbeda beda.
Q	Berapa saja nominal standar minimum dari setiap entitas dalam perusahaan

	PT. X tersebut?
A	Jika PT. K menetapkan 50.000/hari, kemudian PT. S dan PT. R menetapkan 35.000/hari.
Q	Bagaimana rumus dalam menghitung penambahan uang saku bagi pekerja magang?
A	<p>Tidak ada rumus, dilihat berapa nilainya saja dan subyektifitas dari keputusan perusahaan melalui kesepakatan HRD dan PJ masing-masing divisi. Jadi perusahaan belum menggunakan KPI jadi nilai penentuan tambahannya itu berapa belum ada.</p> <p>Jadi kalo nilainya tinggi banget diatas 80 akan dikasih tambahan, nah tambahannya berapa disesuaikan hasil kerjanya dan perundingan bersama tadi.</p>
Q	Dimana saja persebaran pekerja magang dilihat dari divisinya pada masing masing anak perusahaan?
A	<ul style="list-style-type: none"> • PT. K pemegang mengisi pada divisi Manajemen SDM, IT Support, dan Accounting. • PT. S pemegang mengisi pada divisi Graphic Design. • PT. R pemegang mengisi pada divisi Accounting, SDM Riset, dan Host live.



Lampiran 3

Pedoman Wawancara Pekerja Magang

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah Saudara mengetahui besaran uang saku magang pada awal perjanjian pemagangan? Jika iya, berapa besarnya dan apakah sesuai dengan yang telah diberikan?
2. Apakah pada saat awal pemagangan, Saudara mengetahui sistem perhitungan uang saku yang digunakan?
3. Apakah saudara mengetahui rincian uang saku bagi pekerja magang sebagaimana yang diatur menurut Permenaker nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri?
4. Apakah saudara mengetahui cara perusahaan dalam menilai performa saudara? jika iya, maka jelaskan!
5. Apakah saudara mendapat penjelasan terkait indikator pengukuran performa? jika iya, kapan penjelasan tersebut diberikan oleh perusahaan?
6. Apakah perusahaan memberikan rincian hasil uang saku berdasarkan aspek seperti jumlah total hari kerja selama masa magang, nilai hasil kerja, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi besaran uang saku?
7. Apakah rincian terkait uang makan, biaya transportasi, atau insentif dijelaskan dalam uang saku yang Saudara terima? Jika iya, sebutkan dan berapa nominalnya.
8. Bagaimana pendapat Saudara mengenai urgensi besaran dan rincian uang saku yang dijelaskan dalam perjanjian pemagangan?
9. Bagaimana metode pembayaran uang saku bagi pekerja magang dan kapan waktu pelaksanaannya?
10. Berapa besaran nominal uang saku yang Saudara terima selama magang di PT. X?

Lampiran 4

Hasil Wawancara Pekerja Magang PT. X

Narasumber : Shanaz Anggita Utari
Jabatan : Pekerja Magang Divisi *Accounting*
Tanggal Pelaksanaan : 10 Januari 2024
Tempat Pelaksanaan : Secara daring melalui Google Form

Q	Apakah Saudara mengetahui besaran uang saku magang pada awal perjanjian pemagangan? Jika iya, berapa besarnya dan apakah sesuai dengan yang telah diberikan?
A	Tidak tahu, karena di surat kontrak hanya tertulis <i>paid by performa</i>
Q	Apakah pada saat awal pemagangan, Saudara mengetahui sistem perhitungan uang saku yang digunakan?
A	Untuk perhitungan rinciannya tidak tahu awalnya, tetapi setelah diberikan uang saku disertai perhitungan
Q	Apakah saudara mengetahui rincian uang saku bagi pekerja magang sebagaimana yang diatur menurut Permenaker nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri?
A	Tidak Mengetahui
Q	Apakah saudara mengetahui cara perusahaan dalam menilai performa saudara? jika iya, maka jelaskan!
A	Dinilai dari kebenaran dan kecepatan saat mengerjakan <i>jobdesc</i>
Q	Apakah saudara mendapat penjelasan terkait indikator pengukuran performa? jika iya, kapan penjelasan tersebut diberikan oleh perusahaan?
A	Saat pembagian rapot
Q	Apakah perusahaan memberikan rincian hasil uang saku berdasarkan aspek seperti jumlah total hari kerja selama masa magang, nilai hasil kerja, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi besaran uang saku?
A	Di akhir magang memang diberitahu besaran uang saku berdasarkan performa
Q	Apakah rincian terkait uang makan, biaya transportasi, atau insentif dijelaskan dalam uang saku yang Saudara terima? Jika iya, sebutkan dan berapa nominalnya.
A	Dijelaskan saat diberikannya uang saku tersebut. (50.000 = Uang saku) + (20.000 = Uang transport)
Q	Bagaimana pendapat Saudara mengenai urgensi besaran dan rincian uang saku yang dijelaskan dalam perjanjian pemagangan?
A	Sebenarnya besaran dan rincian uang saku juga sangat penting diketahui di

	awal, walaupun memakai sistem <i>paid by performance</i> bisa diberikan <i>range</i> atau rata-rata perhitungannya.
Q	Bagaimana metode pembayaran uang saku bagi pekerja magang dan kapan waktu pelaksanaannya?
A	Pembayaran uang saku diberikan di akhir magang dan melalui via transfer
Q	Berapa besaran nominal uang saku yang Saudara terima selama magang di PT. X?
A	$70.000 \times 27 \text{ hari} = \text{Rp. } 1.890.000$



Narasumber : Lutfi Fadillah
 Jabatan : Pekerja Magang Divisi Manajemen SDM
 Tanggal Pelaksanaan : 10 Januari 2024
 Tempat Pelaksanaan : Secara daring melalui Google Form

Q	Apakah Saudara mengetahui besaran uang saku magang pada awal perjanjian pemagangan? Jika iya, berapa besarnya dan apakah sesuai dengan yang telah diberikan?
A	Tidak mengetahui
Q	Apakah pada saat awal pemagangan, Saudara mengetahui sistem perhitungan uang saku yang digunakan?
A	Tidak mengetahui
Q	Apakah saudara mengetahui rincian uang saku bagi pekerja magang sebagaimana yang diatur menurut Permenaker nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri?
A	Tidak Mengetahui
Q	Apakah saudara mengetahui cara perusahaan dalam menilai performa saudara? jika iya, maka jelaskan!
A	Iya, menggunakan penilaian KPI (<i>Key Performance Indikator</i>) melalui form
Q	Apakah saudara mendapat penjelasan terkait indikator pengukuran performa? jika iya, kapan penjelasan tersebut diberikan oleh perusahaan?
A	Di pertengahan periode magang
Q	Apakah perusahaan memberikan rincian hasil uang saku berdasarkan aspek seperti jumlah total hari kerja selama masa magang, nilai hasil kerja, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi besaran uang saku?
A	Iya
Q	Apakah rincian terkait uang makan, biaya transportasi, atau insentif dijelaskan dalam uang saku yang Saudara terima? Jika iya, sebutkan dan berapa nominalnya.
A	Tidak
Q	Bagaimana pendapat Saudara mengenai urgensi besaran dan rincian uang saku yang dijelaskan dalam perjanjian pemagangan?
A	Sangat penting, agar perjanjian sesuai dengan kesepakatan
Q	Bagaimana metode pembayaran uang saku bagi pekerja magang dan kapan waktu pelaksanaannya?
A	Dibayarkan setelah selesai masa magang
Q	Berapa besaran nominal uang saku yang Saudara terima selama magang di PT. X?
A	Rp. 2.100.000

Narasumber : Muhammad Farras Pramono
 Jabatan : Pekerja Magang Divisi *Digital Marketing*
 Tanggal Pelaksanaan : 10 Januari 2024
 Tempat Pelaksanaan : Secara daring melalui Google Form

Q	Apakah Saudara mengetahui besaran uang saku magang pada awal perjanjian pemagangan? Jika iya, berapa besarnya dan apakah sesuai dengan yang telah diberikan?
A	Tidak mengetahui sebelumnya
Q	Apakah pada saat awal pemagangan, Saudara mengetahui sistem perhitungan uang saku yang digunakan?
A	Mengetahuinya dengan <i>paid by performance</i>
Q	Apakah saudara mengetahui rincian uang saku bagi pekerja magang sebagaimana yang diatur menurut Permenaker nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri?
A	Tidak Mengetahui
Q	Apakah saudara mengetahui cara perusahaan dalam menilai performa saudara? jika iya, maka jelaskan!
A	Mungkin berdasarkan jam kerja, nilai hasil kerja, dan aspek seperti kedisiplinan, tanggung jawab dan lain-lain
Q	Apakah saudara mendapat penjelasan terkait indikator pengukuran performa? jika iya, kapan penjelasan tersebut diberikan oleh perusahaan?
A	Disiplin, kreativitas, originalitas, tanggung jawab dan pemahaman materi. Hal ini diberikan ketika selesai magang dan dicantumkan pada rapot akhir
Q	Apakah perusahaan memberikan rincian hasil uang saku berdasarkan aspek seperti jumlah total hari kerja selama masa magang, nilai hasil kerja, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi besaran uang saku?
A	Perusahaan tidak memberikan secara rinci hasil uang tersebut berdasarkan apa. Hanya diberikan indikator pada rapot seperti disiplin, kreativitas, originalitas, tanggung jawab dan pemahaman materi.
Q	Apakah rincian terkait uang makan, biaya transportasi, atau insentif dijelaskan dalam uang saku yang Saudara terima? Jika iya, sebutkan dan berapa nominalnya.
A	Tidak diberikan. Hanya langsung di transfer dengan rincian nilai-nilai yg tertera pada indikator rapot.
Q	Bagaimana pendapat Saudara mengenai urgensi besaran dan rincian uang saku yang dijelaskan dalam perjanjian pemagangan?
A	Menurut saya sangat perlu untuk diberitahukan mengenai besaran dan juga rincian uang saku dalam perjanjian magang.

Q	Bagaimana metode pembayaran uang saku bagi pekerja magang dan kapan waktu pelaksanaannya?
A	Metode pembayarannya secara online menggunakan ke rekening dan waktunya saat selesai magang.
Q	Berapa besaran nominal uang saku yang Saudara terima selama magang di PT. X?
A	Rp. 1.100.000



Narasumber : Intan Nabila Alifia
 Jabatan : Pekerja Magang Divisi Manajemen SDM
 Tanggal Pelaksanaan : 10 Januari 2024
 Tempat Pelaksanaan : Secara daring melalui Google Form

Q	Apakah Saudara mengetahui besaran uang saku magang pada awal perjanjian pemagangan? Jika iya, berapa besarnya dan apakah sesuai dengan yang telah diberikan?
A	Saya belum mengetahui
Q	Apakah pada saat awal pemagangan, Saudara mengetahui sistem perhitungan uang saku yang digunakan?
A	Pada saat awal pemagangan, saya belum mengetahui. Karena saya pada divisi manajemen SDM, salah satu job kita adalah merekap absensi pemagang. Nah, seiring berjalannya waktu saya mengetahui bahwa sistem perhitungannya yaitu berdasarkan kehadiran kita saat itu.
Q	Apakah saudara mengetahui rincian uang saku bagi pekerja magang sebagaimana yang diatur menurut Permenaker nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri?
A	Tidak Mengetahui
Q	Apakah saudara mengetahui cara perusahaan dalam menilai performa saudara? jika iya, maka jelaskan!
A	Karena saya ada pada divisi manajemen SDM, saya dan tim mengetahui cara perusahaan dalam menilai performance pemagang. Untuk penilaiannya yaitu dengan memberikan nilai pada indikator-indikator yang sesuai dengan job masing-masing divisi. Penilaiannya diisi oleh masing masing penanggungjawab masing-masing divisi. Jadi, setiap divisi memiliki indikator yang berbeda. Kemudian nilai setiap indikator ditotal dan dikategorikan menjadi A= (>80) dan B= (<80).
Q	Apakah saudara mendapat penjelasan terkait indikator pengukuran performa? jika iya, kapan penjelasan tersebut diberikan oleh perusahaan?
A	Setau saya, perusahaan tidak menjelaskan terkait hal tersebut pada keseluruhan teman-teman. Kebetulan saja saya mengetahui karena saya dari divisi manajemen SDM.
Q	Apakah perusahaan memberikan rincian hasil uang saku berdasarkan aspek seperti jumlah total hari kerja selama masa magang, nilai hasil kerja, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi besaran uang saku?
A	Untuk rinciannya saya tidak mengetahui dari perusahaan. Malah, saya sebagai pemagang offline mengetahui rinciannya dari salah satu teman pemagang offline saya pada divisi Accounting yang pada saat itu sudah

	resign. Yaitu upah harinya sebanyak 50.000 dan untuk pemegang offline ditambah uang transportasi sebanyak 20.000. Dan ketika magang selesai, saya membuktikan perkataan teman saya dan itu benar upah sesuai.
Q	Apakah rincian terkait uang makan, biaya transportasi, atau insentif dijelaskan dalam uang saku yang Saudara terima? Jika iya, sebutkan dan berapa nominalnya.
A	Tidak disebutkan
Q	Bagaimana pendapat Saudara mengenai urgensi besaran dan rincian uang saku yang dijelaskan dalam perjanjian pemagangan?
A	Karena tidak dituliskan sebelumnya, saya merasa besaran gaji dan jangka waktu pemberiannya perlu dituliskan dalam perjanjian magang. Misalkan, upah yang diberikan itu segini dan akan diberikan setiap akhir bulan. Karena saya merasa hal tersebut bisa menjadi salah satu semangat pemegang untuk bekerja.
Q	Bagaimana metode pembayaran uang saku bagi pekerja magang dan kapan waktu pelaksanaannya?
A	Uang saku diberikan pada saat selesai magang atau lebih tepatnya setelah selesai penutupan acara. Pada saat itu, ada kendala limit transfer karena bank yang kita semua gunakan berbeda dan banyak. Namun hal itu sudah diinformasikan pada temen-temen semua. Tapi, saya tau bahwa tim PT. X berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan uang saku secepatnya. Jadi pada saat itu, tim HR nya sendiri sudah berusaha salah satunya dengan mengirim upah dengan berbeda nama pengirim.
Q	Berapa besaran nominal uang saku yang Saudara terima selama magang di PT. X?
A	Rp. 2.440.000

Narasumber : Ayuning Dwis Cahyasari
 Jabatan : Pekerja Magang Divisi SDM Riset
 Tanggal Pelaksanaan : 10 Januari 2024
 Tempat Pelaksanaan : Secara daring melalui Google Form

Q	Apakah Saudara mengetahui besaran uang saku magang pada awal perjanjian pemagangan? Jika iya, berapa besarnya dan apakah sesuai dengan yang telah diberikan?
A	Tidak
Q	Apakah pada saat awal pemagangan, Saudara mengetahui sistem perhitungan uang saku yang digunakan?
A	Tidak
Q	Apakah saudara mengetahui rincian uang saku bagi pekerja magang sebagaimana yang diatur menurut Permenaker nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri?
A	Mengetahui
Q	Apakah saudara mengetahui cara perusahaan dalam menilai performa saudara? jika iya, maka jelaskan!
A	Tidak
Q	Apakah saudara mendapat penjelasan terkait indikator pengukuran performa? jika iya, kapan penjelasan tersebut diberikan oleh perusahaan?
A	Tidak
Q	Apakah perusahaan memberikan rincian hasil uang saku berdasarkan aspek seperti jumlah total hari kerja selama masa magang, nilai hasil kerja, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi besaran uang saku?
A	Iya
Q	Apakah rincian terkait uang makan, biaya transportasi, atau insentif dijelaskan dalam uang saku yang Saudara terima? Jika iya, sebutkan dan berapa nominalnya.
A	Tidak
Q	Bagaimana pendapat Saudara mengenai urgensi besaran dan rincian uang saku yang dijelaskan dalam perjanjian pemagangan?
A	Cukup penting
Q	Bagaimana metode pembayaran uang saku bagi pekerja magang dan kapan waktu pelaksanaannya?
A	via mbanking, 3 haru setelah magang secara keseluruhan selesai
Q	Berapa besaran nominal uang saku yang Saudara terima selama magang di PT. X?
A	Rp. 1.200.000

Narasumber : Volem Alvaro Azira
 Jabatan : Pekerja Magang Divisi *IT Support*
 Tanggal Pelaksanaan : 10 Januari 2024
 Tempat Pelaksanaan : Secara daring melalui Google Form

Q	Apakah Saudara mengetahui besaran uang saku magang pada awal perjanjian pemagangan? Jika iya, berapa besarnya dan apakah sesuai dengan yang telah diberikan?
A	Tidak
Q	Apakah pada saat awal pemagangan, Saudara mengetahui sistem perhitungan uang saku yang digunakan?
A	Tidak
Q	Apakah saudara mengetahui rincian uang saku bagi pekerja magang sebagaimana yang diatur menurut Permenaker nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri?
A	Tidak Mengetahui
Q	Apakah saudara mengetahui cara perusahaan dalam menilai performa saudara? jika iya, maka jelaskan!
A	Iya sesuai dengan projek yg dikerjakan
Q	Apakah saudara mendapat penjelasan terkait indikator pengukuran performa? jika iya, kapan penjelasan tersebut diberikan oleh perusahaan?
A	Iya diawal magang
Q	Apakah perusahaan memberikan rincian hasil uang saku berdasarkan aspek seperti jumlah total hari kerja selama masa magang, nilai hasil kerja, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi besaran uang saku?
A	Iya
Q	Apakah rincian terkait uang makan, biaya transportasi, atau insentif dijelaskan dalam uang saku yang Saudara terima? Jika iya, sebutkan dan berapa nominalnya.
A	Tidak
Q	Bagaimana pendapat Saudara mengenai urgensi besaran dan rincian uang saku yang dijelaskan dalam perjanjian pemagangan?
A	Sangat penting karena jadi lebih adil dan jelas.
Q	Bagaimana metode pembayaran uang saku bagi pekerja magang dan kapan waktu pelaksanaannya?
A	Metode pembayaran dibayar di akhir magang.
Q	Berapa besaran nominal uang saku yang Saudara terima selama magang di PT. X?
A	Rp. 400.000

Narasumber : Asiyah
 Jabatan : Pekerja Magang Divisi *Accounting*
 Tanggal Pelaksanaan : 10 Januari 2024
 Tempat Pelaksanaan : Secara daring melalui Google Form

Q	Apakah Saudara mengetahui besaran uang saku magang pada awal perjanjian pemagangan? Jika iya, berapa besarnya dan apakah sesuai dengan yang telah diberikan?
A	Tidak mengetahui
Q	Apakah pada saat awal pemagangan, Saudara mengetahui sistem perhitungan uang saku yang digunakan?
A	Tidak mengetahui
Q	Apakah saudara mengetahui rincian uang saku bagi pekerja magang sebagaimana yang diatur menurut Permenaker nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri?
A	Mengetahui
Q	Apakah saudara mengetahui cara perusahaan dalam menilai performa saudara? jika iya, maka jelaskan!
A	
Q	Apakah saudara mendapat penjelasan terkait indikator pengukuran performa? jika iya, kapan penjelasan tersebut diberikan oleh perusahaan?
A	Tidak mengetahui
Q	Apakah perusahaan memberikan rincian hasil uang saku berdasarkan aspek seperti jumlah total hari kerja selama masa magang, nilai hasil kerja, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi besaran uang saku?
A	Iya yang dijelaskan hanya jumlah total hari kerja
Q	Apakah rincian terkait uang makan, biaya transportasi, atau insentif dijelaskan dalam uang saku yang Saudara terima? Jika iya, sebutkan dan berapa nominalnya.
A	Uang saku = Rp. 50,000 /per hadir, uang transportasi = Rp. 20.000 /per hadir
Q	Bagaimana pendapat Saudara mengenai urgensi besaran dan rincian uang saku yang dijelaskan dalam perjanjian pemagangan?
A	Seharusnya ada dalam perjanjian pemagangan , tetapi dalam PT. X tidak mencantumkan tersebut
Q	Bagaimana metode pembayaran uang saku bagi pekerja magang dan kapan waktu pelaksanaannya?
A	Metode pembayaran dihitung secara berapa kali kehadiran dan waktu pembayarannya dilakukan setelah selesai pemagangan.
Q	Berapa besaran nominal uang saku yang Saudara terima selama magang di

	PT. X?
A	Rp. 1.680.000



Narasumber : Ummy Khairiah Sofyan
 Jabatan : Pekerja Magang Divisi Manajemen SDM
 Tanggal Pelaksanaan : 10 Januari 2024
 Tempat Pelaksanaan : Secara daring melalui Google Form

Q	Apakah Saudara mengetahui besaran uang saku magang pada awal perjanjian pemagangan? Jika iya, berapa besarnya dan apakah sesuai dengan yang telah diberikan?
A	Tidak mengetahui, karena sistemnya <i>pay for performance</i>
Q	Apakah pada saat awal pemagangan, Saudara mengetahui sistem perhitungan uang saku yang digunakan?
A	Awalnya tidak, namun pas diakhir saya mengetahuinya
Q	Apakah saudara mengetahui rincian uang saku bagi pekerja magang sebagaimana yang diatur menurut Permenaker nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri?
A	Tidak Mengetahui
Q	Apakah saudara mengetahui cara perusahaan dalam menilai performa saudara? jika iya, maka jelaskan!
A	Mengetahui, jadi perusahaan menilai bagaimana <i>performance</i> selama saya magang dan di hitung per hari sekitar 50k selama 2 bulan.
Q	Apakah saudara mendapat penjelasan terkait indikator pengukuran performa? jika iya, kapan penjelasan tersebut diberikan oleh perusahaan?
A	Iya, diawal magang saat rapat dengan HR Generalist
Q	Apakah perusahaan memberikan rincian hasil uang saku berdasarkan aspek seperti jumlah total hari kerja selama masa magang, nilai hasil kerja, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi besaran uang saku?
A	Tidak memberikan rincian uang saku, namun saya sudah mengetahui untuk per hari uang saku magang setelah mendapatkan gaji di akhir masa magang.
Q	Apakah rincian terkait uang makan, biaya transportasi, atau insentif dijelaskan dalam uang saku yang Saudara terima? Jika iya, sebutkan dan berapa nominalnya.
A	Tidak ada
Q	Bagaimana pendapat Saudara mengenai urgensi besaran dan rincian uang saku yang dijelaskan dalam perjanjian pemagangan?
A	Bagus karena ada rincian uang saku, jadi lebih jelas
Q	Bagaimana metode pembayaran uang saku bagi pekerja magang dan kapan waktu pelaksanaannya?
A	Metodenya lewat bank dan sistemnya dibayar setelah selesai magang selama 2 bulan

Q	Berapa besaran nominal uang saku yang Saudara terima selama magang di PT. X?
A	Rp. 2.050.000



Narasumber : Nur Aulia Hasanah
 Jabatan : Pekerja Magang Divisi *Host Live Marketplace*
 Tanggal Pelaksanaan : 11 Januari 2024
 Tempat Pelaksanaan : Secara daring melalui Google Form

Q	Apakah Saudara mengetahui besaran uang saku magang pada awal perjanjian pemagangan? Jika iya, berapa besarnya dan apakah sesuai dengan yang telah diberikan?
A	Tidak mengetahui
Q	Apakah pada saat awal pemagangan, Saudara mengetahui sistem perhitungan uang saku yang digunakan?
A	Diketahui, dihitung sesuai absensi
Q	Apakah saudara mengetahui rincian uang saku bagi pekerja magang sebagaimana yang diatur menurut Permenaker nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri?
A	Tidak Mengetahui
Q	Apakah saudara mengetahui cara perusahaan dalam menilai performa saudara? jika iya, maka jelaskan!
A	Mengetahui, <i>performance review</i> dilakukan berdasarkan analisa <i>report</i> , keaktifan selama masa magang
Q	Apakah saudara mendapat penjelasan terkait indikator pengukuran performa? jika iya, kapan penjelasan tersebut diberikan oleh perusahaan?
A	Iya, beritahu setelah selesai magang
Q	Apakah perusahaan memberikan rincian hasil uang saku berdasarkan aspek seperti jumlah total hari kerja selama masa magang, nilai hasil kerja, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi besaran uang saku?
A	Tidak diberikan
Q	Apakah rincian terkait uang makan, biaya transportasi, atau insentif dijelaskan dalam uang saku yang Saudara terima? Jika iya, sebutkan dan berapa nominalnya.
A	Tidak dijelaskan
Q	Bagaimana pendapat Saudara mengenai urgensi besaran dan rincian uang saku yang dijelaskan dalam perjanjian pemagangan?
A	Menurut saya perincian keuangan tidak dibicarakan dalam surat perjanjian sehingga para peserta magang tidak tau
Q	Bagaimana metode pembayaran uang saku bagi pekerja magang dan kapan waktu pelaksanaannya?
A	Pembayaran dibayarkan setelah selesai masa magang
Q	Berapa besaran nominal uang saku yang Saudara terima selama magang di

	PT. X?
A	Rp. 1.300.000



Narasumber : Aisyah Fanniyatul Hayah
 Jabatan : Pekerja Magang Divisi SDM Riset
 Tanggal Pelaksanaan : 18 Maret 2024
 Tempat Pelaksanaan : Secara daring melalui Google Form

Q	Apakah Saudara mengetahui besaran uang saku magang pada awal perjanjian pemagangan? Jika iya, berapa besarnya dan apakah sesuai dengan yang telah diberikan?
A	Tidak mengetahui
Q	Apakah pada saat awal pemagangan, Saudara mengetahui sistem perhitungan uang saku yang digunakan?
A	Tidak
Q	Apakah saudara mengetahui rincian uang saku bagi pekerja magang sebagaimana yang diatur menurut Permenaker nomor 6 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri?
A	Tidak mengetahui
Q	Apakah saudara mengetahui cara perusahaan dalam menilai performa saudara? jika iya, maka jelaskan!
A	Iya, dari kinerja KPI design dan jobs yang telah disepakati sesuai KPI
Q	Apakah saudara mendapat penjelasan terkait indikator pengukuran performa? jika iya, kapan penjelasan tersebut diberikan oleh perusahaan?
A	Tidak
Q	Apakah perusahaan memberikan rincian hasil uang saku berdasarkan aspek seperti jumlah total hari kerja selama masa magang, nilai hasil kerja, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi besaran uang saku?
A	Tidak
Q	Apakah rincian terkait uang makan, biaya transportasi, atau insentif dijelaskan dalam uang saku yang Saudara terima? Jika iya, sebutkan dan berapa nominalnya.
A	Tidak
Q	Bagaimana pendapat Saudara mengenai urgensi besaran dan rincian uang saku yang dijelaskan dalam perjanjian pemagangan?
A	Sangat diperlukan, karena jika tidak terdapat besaran uang saku maka bisa masuk ke kategori eksploitasi karyawan karena memberikan beban karyawan yang besar tetapi gaji sedikit.
Q	Bagaimana metode pembayaran uang saku bagi pekerja magang dan kapan waktu pelaksanaannya?
A	Melalui M banking
Q	Berapa besaran nominal uang saku yang Saudara terima selama magang di

	PT. X?
A	Rp. 1.200.000



Lampiran 5

Dokumen Perjanjian Pemagangan PT. X

Perjanjian Pemagangan WFH

SURAT PERJANJIAN INTERNSHIP PT. X 2023

No. 001/VII/X/2023

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Efendi, ST
Jabatan : Direktur HC & GA
Instansi : PT. X

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama **PT. X**, yang selanjutnya akan disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.

Nama : Muhammad Farras Pramono
Tempat/Tanggal Lahir : Surabaya, 28 April 2003
Alamat : Rungkut Barata XX No. 9, Kec. GunungAnyar Kota Surabaya
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Nomor Telepon : 081231306757

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama pribadi, yang untuk selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

Pada hari ini, tanggal Satu bulan Juli tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga (**01-07-2023**), Kedua belah pihak secara sadar mengadakan perjanjian kontrak kerja dalam PT. X yaitu **PIHAK KEDUA** berkomitmen untuk menjalankan internship selama 2 (bulan) bulan, dengan isi sebagai berikut:

Pasal 1

KETENTUAN UMUM

1. Dengan ditandatanganinya Perjanjian Kontrak Kerja ini berarti **PIHAK KEDUA** telah mengetahui dan patuh terhadap Standard Operating Procedure dan peraturan-peraturan lain yang berlaku di **PIHAK PERTAMA**.
2. **PIHAK KEDUA** menjadi bagian dari **PT. X** dengan seleksi yang adil dan jujur. **PIHAK KEDUA** telah setuju internship untuk **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 2

PENEMPATAN KERJA

Selama jangka waktu berlakunya perjanjian ini, **PIHAK PERTAMA** akan mempekerjakan **PIHAK KEDUA** sebagai internship di PT. X dengan posisi **Digital Marketing**.

Pasal 3

JOBDESK PEKERJAAN

1. Membuat content marketing video tiktok
2. Affiliate shopee dan tokopedia
3. Membuat design product marketplace

Pasal 4

WAKTU KERJA

1. Hari Kerja: *Work From Home* (WFH) Senin – Kamis
2. Waktu Kerja: *Flexible* disesuaikan dengan project

Pasal 5

HAK DAN KEWAJIBAN

1. **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** secara bersama-sama berkewajiban menjalankan hubungan kerja yang harmonis serta profesional agar tercipta ketenangan kerja dan ketenangan Perusahaan.
2. **PIHAK KEDUA** berhak:
 - (1) Mendapatkan benefit berupa sertifikat, uang saku, dan rekomendasi linkedin jika diperlukan.
 - (2) Mengutarakan pendapat terhadap program kerja serta kewajiban yang ditugaskan.
 - (3) Mengklaim karya sebagai portofolio pribadi
3. **PIHAK KEDUA** berkewajiban:
 - (1) Berkomitmen untuk menjalankan internship selama 2 bulan dengan aktif dan kooperatif.
 - (2) Menjaga nama baik perusahaan.
 - (3) Menjalankan jobdesk yang telah diberikan.
4. **PIHAK PERTAMA** berhak:
 - (1) Menggunakan karya/hasil kerja **PIHAK KEDUA** untuk kepentingan perusahaan
5. **PIHAK PERTAMA** berkewajiban:
 - (1) Memberikan sertifikat dan uang saku kepada **PIHAK KEDUA**
 - (2) Membimbing **PIHAK KEDUA** selama menjalankan internship

Pasal 6
KETENTUAN LAIN

1. Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Perjanjian ini akan diadakan perbaikan dan perubahan sebagaimana mestinya.
2. Segala perselisihan yang mungkin timbul akibat Surat Perjanjian ini akan diselesaikan oleh kedua belah pihak secara damai melalui musyawarah dan mufakat. Jika jalan musyawarah tidak tercapai kedua belah pihak bersepakat melanjutkan perselisihan melalui jalur hukum.
3. Surat Perjanjian Kerja ini ditandatangani oleh kedua belah pihak, bermaterai dan masing-masing pihak memegang satu salinan yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
4. Hal-hal yang belum diatur dan belum lengkap dalam Surat Perjanjian ini akan diatur dan dilengkapi di kemudian hari dengan diketahui kedua belah pihak dan dengan memperhatikan peraturan yang berlaku.

Demikianlah surat perjanjian kontrak kerja ini dibuat dan harap untuk diikuti sebaik-baiknya.

Surabaya, 01 Juli 2023

Pihak Kedua,



(Muhammad Farras Pramono)

Pihak Pertama,

(Efendi, ST)

Perjanjian Pemagangan WFO

SURAT PERJANJIAN INTERNSHIP PT. X 2023

No. 001/VII/X/2023

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Efendi, ST
Jabatan : Direktur HC & GA
Instansi : PT. X

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama **PT. X**, yang selanjutnya akan disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.

Nama : Shanaz Anggita Utari
Tempat/Tanggal Lahir : Sidoarjo, 23 Agustus 2001
Alamat : Bluru Kidul RT 01 RW 05, Sidoarjo
Jenis Kelamin : Perempuan
Nomor Telepon : 085755964474

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama pribadi, yang untuk selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

Pada hari ini, tanggal Satu bulan Juli tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga (**01-07-2023**). Kedua belah pihak secara sadar mengadakan perjanjian kontrak kerja dalam PT. X yaitu **PIHAK KEDUA** berkomitmen untuk menjalankan internship selama 2 (bulan) bulan, dengan isi sebagai berikut:

Pasal 1

KETENTUAN UMUM

1. Dengan ditandatanganinya Perjanjian Kontrak Kerja ini berarti **PIHAK KEDUA** telah mengetahui dan patuh terhadap Standard Operating Procedure dan peraturan-peraturan lain yang berlaku di **PIHAK PERTAMA**.
2. **PIHAK KEDUA** menjadi bagian dari **PT. X** dengan seleksi yang adil dan jujur. **PIHAK KEDUA** telah setuju internship untuk **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 2

PENEMPATAN KERJA

Selama jangka waktu berlakunya perjanjian ini, **PIHAK PERTAMA** akan mempekerjakan **PIHAK KEDUA** sebagai internship di PT. X dengan posisi **Accounting**.

Pasal 3

JOBDESK PEKERJAAN

1. Melakukan verifikasi nota-nota pembangunan cabang
2. Memeriksa laporan penggunaan dana
3. Memeriksa kode BP
4. Input data sesuai dengan kode pos RAB

Pasal 4

WAKTU KERJA

1. Hari Kerja: *Work From Office (WFO)* Selasa, Rabu, Kamis
2. Jam Kerja: 09.00 – 15.00 WIB

Pasal 5

HAK DAN KEWAJIBAN

1. **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** secara bersama-sama berkewajiban menjalankan hubungan kerja yang harmonis serta profesional agar tercipta ketenangan kerja dan ketenangan Perusahaan.
2. **PIHAK KEDUA** berhak:
 - (1) Mendapatkan benefit berupa sertifikat, uang saku, dan rekomendasi linkedin jika diperlukan.
 - (2) Mengutarakan pendapat terhadap program kerja serta kewajiban yang ditugaskan.
 - (3) Mengklaim karya sebagai portofolio pribadi
3. **PIHAK KEDUA** berkewajiban:
 - (1) Berkomitmen untuk menjalankan internship selama 2 bulan dengan aktif dan kooperatif.
 - (2) Menjaga nama baik perusahaan.
 - (3) Menjalankan jobdesk yang telah diberikan.
4. **PIHAK PERTAMA** berhak:
 - (1) Menggunakan karya/hasil kerja **PIHAK KEDUA** untuk kepentingan perusahaan
5. **PIHAK PERTAMA** berkewajiban:
 - (1) Memberikan sertifikat dan uang saku kepada **PIHAK KEDUA**
 - (2) Membimbing **PIHAK KEDUA** selama menjalankan internship

Pasal 6
KETENTUAN LAIN

1. Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Perjanjian ini akan diadakan perbaikan dan perubahan sebagaimana mestinya.
2. Segala perselisihan yang mungkin timbul akibat Surat Perjanjian ini akan diselesaikan oleh kedua belah pihak secara damai melalui musyawarah dan mufakat. Jika jalan musyawarah tidak tercapai kedua belah pihak bersepakat melanjutkan perselisihan melalui jalur hukum.
3. Surat Perjanjian Kerja ini ditandatangani oleh kedua belah pihak, bermaterai dan masing-masing pihak memegang satu salinan yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
4. Hal-hal yang belum diatur dan belum lengkap dalam Surat Perjanjian ini akan diatur dan dilengkapi di kemudian hari dengan diketahui kedua belah pihak dan dengan memperhatikan peraturan yang berlaku.

Demikianlah surat perjanjian kontrak kerja ini dibuat dan harap untuk diikuti sebaik-baiknya.

Surabaya, 01 Juli 2023.

Pihak Kedua,



(Shanaz Anggita Utari)

Pihak Pertama,

(**Efendi, ST**)

Lampiran 6
Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553

Nomor : B-3032/Un.19/D.Syariah/PP.05.3/12/2023 Purwokerto, 20 Desember 2023
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Riset Individual**

Kepada Yth:
HRD PT. X
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Nafi'udin Faiz Ashari
2. NIM : 1917301084
3. Semester/ Program Studi : IX (Sembilan) Hukum Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2023/2024
5. Alamat : Desa Pasir Lor RT 05 RW 02 Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas.
6. Judul : TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TERHADAP PENETAPAN UPAH PEKERJA MAGANG BERBASIS PERFORMA (Studi Kasus Perusahaan Pengembang Perumahan di Surabaya)

Riset (penelitian) tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Praktik pengupahan
2. Tempat/Lokasi : PT. X Surabaya
3. Waktu Penelitian : 21 Desember – 30 Januari 2023
4. Metode Penelitian : Wawancara, Dokumentasi

Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Nafi'udin Faiz Ashari
NIM : 1917301084
Tempat, tanggal lahir : Banyumas, 22 Mei 2000
Alamat Rumah : Pasir Lor Rt05 Rw02 Karanglewas Banyumas
Nama Ayah : Ashari
Nama Ibu : Siti Johariyah

B. Riwayat Pendidikan

1. SD/MI : MI Muhammadiyah Pasir Lor
2. SMP/MTs : SMP Muhammadiyah Boarding School Zam-Zam
Cilongok
3. SMA/MA : SMA Muhammadiyah Boarding School Zam-Zam
Cilongok
4. S1 : UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri

C. Pengalaman Organisasi

1. IPM Ranting Ponpes Modern Zam-Zam Periode 2016-2017
2. Sekretaris Bidang Media IMM Komisariat Hisyam UIN Prof. KH.
Saifuddin Zuhri Periode 2019-2020
3. Anggota Divisi Advokom KMPH UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri
Periode 2019-2020
4. Sekretaris Bidang Kader Pemuda Muhammadiyah Cabang
Karanglewas Periode 2020-2021
5. Ketua Bidang Media IMM Komisariat Hisyam UIN Prof. KH.
Saifuddin Zuhri Periode 2021-2022

Purwokerto, 04 Januari 2024



(Nafi'udin Faiz Ashari)