

Legal Protection of Internship Participants at PT Abuba: A Labor Law and Islamic Law Perspective

(Perlindungan Hukum terhadap Peserta Magang pada PT Abuba: Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)

 [10.15408/clr.v1i1.00000](https://doi.org/10.15408/clr.v1i1.00000)

Dede Hilman Lesmana¹, Ahmad Chairul Hadi²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

 *dedehilmanlesmana8565@gmail.com (Corresponding Author)

Received: 19-04-2025

Revised: 20-08-2025

Accepted: 20-12-2025

Abstract

This study aims to examine and analyze the forms of legal protection and the fulfillment of interns' rights at PT Abuba as regulated under Law Number 13 of 2003 on Manpower in conjunction with Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2020 concerning the Implementation of Domestic Internship Programs, as well as from the perspective of Islamic law. In practice, interns are vulnerable to labor exploitation, particularly when their rights as internship participants are not adequately fulfilled. Such circumstances arise due to discrepancies between the legal provisions governing internships and their implementation within the company. This situation cannot be justified either under labor law or according to the principles of Islamic law. As a legal and ethical system that upholds justice, Islamic law emphasizes a balance between rights and obligations. Furthermore, the rights of internship participants as stipulated in the internship agreement must be fulfilled by the company. The findings reveal that legal protection for interns has not been effectively implemented. In this case study, interns were required to work on official public holidays, those assigned to night shifts were not provided with nutritious meals, and internship participants were not covered by the national health insurance scheme (BPJS Health).

Keywords: Legal Protection, Internship, Labor Law, Islamic Law.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum serta pemenuhan hak-hak peserta magang di PT Abuba sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri, serta ditinjau dari perspektif hukum Islam. Dalam praktiknya, peserta magang rentan menjadi korban eksploitasi tenaga kerja dalam arti hak-haknya sebagai peserta magang tidak terpenuhi. Kondisi tersebut terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara ketentuan pemagangan dan pelaksanaannya di perusahaan. Keadaan demikian tentu tidak dapat dibenarkan, baik berdasarkan hukum ketenagakerjaan maupun prinsip-prinsip hukum Islam. Sebagai agama yang menjunjung tinggi nilai keadilan, hukum Islam menekankan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban. Selain itu, hak-hak peserta magang sebagaimana tercantum dalam akad (perjanjian) magang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap peserta magang belum terimplementasi secara optimal. Dalam studi kasus ini, peserta magang dipekerjakan pada hari libur resmi, peserta magang yang bekerja pada shift malam tidak memperoleh makanan bergizi, serta peserta magang tidak memperoleh jaminan kesehatan melalui BPJS Kesehatan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Magang, Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Islam.

Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Jumlah penduduk terbanyak dunia pada urutan pertama diduduki oleh India dengan total populasi mencapai 1.433.090.000 jiwa. Peringkat kedua diduduki oleh Tiongkok dengan total populasi 1.431.050.000 jiwa, disusul oleh Amerika Serikat di peringkat ketiga dengan populasi 343.554.000 jiwa, dan Indonesia di peringkat keempat dengan total populasi 278.696.200 jiwa.¹

Melimpahnya kuantitas sumber daya manusia di Indonesia, sayangnya, belum dapat dimanfaatkan secara optimal oleh pemerintah. Sebaliknya, hal ini justru menimbulkan masalah akibat adanya kesenjangan antara jumlah angkatan kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Adanya kesenjangan ini membuat lapangan pekerjaan tidak mampu untuk menyerap seluruh angkatan kerja, sementara jumlah angkatan kerja dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan.

Oleh karena daya serap tenaga kerja lemah maka terjadilah masalah sosial berupa pengangguran yang berdampak langsung pada peningkatan

¹ Cindy Mutia Annur, "Ini 10 Negara dengan Jumlah Penduduk terbanyak" Diakses pada 24 Juli 2024.

angka kemiskinan. Berdasarkan data yang penulis peroleh dari IMF (Internasional Monetary Fund) dan dari data BPS (Badan Pusat Statistik), tercatat angka pengangguran terbuka di Indonesia pada Februari 2024 mencapai 4,82 % atau sebanyak 7.195.000 orang.²

Sementara itu angka kemiskinan mencapai 9,03% atau sebanyak 25, 22 juta orang. Fenomena demikian apabila ditinjau secara hukum menuntut kehadiran negara untuk menyelesaikan permasalahan ini, karena menyangkut kesejahteraan hidup warga negara. kesejahteraan warga negara sebetulnya merupakan amanat konstitusi yaitu sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa *"tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*.³

Masalah pengangguran di Indonesia apabila dianalisis lebih lanjut, menurut pengamatan penulis, tidak hanya terjadi akibat adanya kesenjangan antara jumlah angkatan kerja dengan lapangan kerja yang tersedia, tetapi juga diakibatkan oleh adanya gap antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa, secara umum saat ini perusahaan menerapkan kualifikasi rekrutmen karyawannya dengan mensyaratkan pengalaman kerja. Sementara itu di sisi lain, angkatan kerja yang baru lulus dari satuan pendidikan tidak memiliki keterampilan dan pengalaman kerja, sehingga seringkali tidak dapat memenuhi kualifikasi saat melamar pekerjaan, akibatnya adalah banyak lulusan baru yang menganggur. Kondisi ini dibuktikan dengan data BPS, yang menyebutkan angka pengangguran lulusan baru pada tahun 2024 terdiri dari 4,83 % Diploma dan 5,25 % Sarjana.⁴

Berangkat dari persoalan ini, pemerintah kemudian mencetuskan suatu program yang dinamakan dengan pemagangan atau yang lebih dikenal dengan istilah magang. program ini pada dasarnya bertujuan untuk menjembatani perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan lulusan baru yang membutuhkan pengalaman serta kompetensi kerja sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian program magang bertujuan untuk meningkatkan daya saing lulusan baru dalam menghadapi era kemajuan industri yang begitu pesat.

Adapun secara yuridis, pemagangan yaitu sebagaimana didefinisikan pada Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri, magang merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara

² Erwina Rachmi Puspapertiwi, "Tingkat Pengangguran Indonesia Nomor 1 di ASEAN" Diakses pada 24 Juli 2024.

³ Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

⁴ BPS, "Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2024" Diakses pada 24 Juli 2024

pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur/pekerja/buruh yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/jasa dalam rangka untuk menguasai suatu keterampilan atau keahlian tertentu.⁵

Berbicara tentang magang, sebagaimana telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, bahwa pada dasarnya magang merupakan suatu program yang menjadi solusi atas pemecahan masalah pengangguran di Indonesia. Namun, kenyataannya magang di Indonesia masih menimbulkan permasalahan secara hukum, yakni rentan terjadi kasus eksploitasi peserta magang. eksploitasi terhadap peserta magang terjadi diakibatkan oleh perusahaan tidak mematuhi peraturan ketenagakerjaan dalam hal ini yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Permenaker No. 6 Tahun 2020.

permasalahan pada penelitian ini adalah peserta magang di PT. Abuba belum sepenuhnya mendapatkan perlindungan hukum sehingga hak-haknya sebagai peserta magang tidak terpenuhi dengan baik, misalnya adalah hak peserta magang untuk libur magang pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020, akan tetapi pada praktiknya peserta magang tetap masuk magang sekalipun pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Metode

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau memaparkan suatu kondisi secara jelas dan terperinci. Dalam hal ini memberikan gambaran tentang perlindungan hukum terhadap peserta magang di PT. Abuba Ciputat.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah normatif empiris, yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengkaji efektivitas suatu peraturan di masyarakat. Jenis data penelitian yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berupa data hasil wawancara, sedangkan data sekunder berupa buku, artikel jurnal, koran digital, undang-undang, peraturan menteri, dokumen perusahaan, skripsi dan sebagainya.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode wawancara langsung dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode teknik analisis data kualitatif. Teknik ini digunakan untuk menganalisis kesesuaian antara praktik magang di perusahaan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri.

Hasil dan Pembahasan

Perusahaan Menyelenggarakan Magang Pada Hari Libur Resmi

Pasal 18 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 mengatur mengenai waktu penyelenggaraan magang. Dalam hal ini, perusahaan tidak diperbolehkan untuk menyelenggarakan magang pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah misalnya pada hari raya keagamaan atau hari libur resmi lainnya.⁶

Menurut penulis, adanya ketentuan mengenai larangan untuk menyelenggarakan magang pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap peserta magang. Ketentuan tersebut pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak peserta magang untuk menikmati waktu libur agar dapat beristirahat memulihkan energi yang terkuras selama mengikuti program magang.

Adapun pada implementasinya perusahaan tidak mematuhi ketentuan Pasal 18 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020. Perusahaan tetap menyelenggarakan magang sekalipun pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah. Mengenai hal ini diakui oleh Rinda Riantika sebagai peserta magang ia mengatakan bahwa terkadang dirinya masuk magang pada hari libur.⁷ Hal ini juga dikonfirmasi oleh Rizal Baydilah selaku HRD perusahaan, menurut keterangannya mengaktifkan peserta magang untuk bekerja pada hari libur adalah karena kondisi resto yang ramai pada hari libur, karena itu operasional membutuhkan lebih banyak tenaga kerja untuk dapat menjalankan operasional.⁸ Hal demikian, secara normatif melanggar norma hukum ketenagakerjaan, peserta magang tidak diperbolehkan untuk lembur, beda halnya dengan pekerja yang diperbolehkan bekerja lembur.

Mengenai permasalahan ini, apabila dikaji menurut teori perlindungan hukum sebagaimana dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, bahwa perlindungan hukum berarti hukum harus mampu untuk memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Dalam konteks ini maka hukum harus melindungi hak asasi peserta magang salah satunya yaitu hak untuk menikmati hari libur untuk beristirahat.

Akan tetapi dalam hal ini perusahaan tidak mengindahkan peraturan pemagangan sehingga perlindungan preventif terhadap peserta magang sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun

⁶ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri.

⁷ Wawancara Pribadi Dengan Rinda Riantika Peserta Magang PT. Abuba Pada 6 Desember 2024.

⁸ Wawancara Pribadi Dengan Rizal Baydilah Manager HRD PT. Abuba Pada 13 Desember 2024.

2020 tidak efektif.⁹ Sebetulnya perlindungan hukum terhadap peserta magang tidak hanya secara normatif (perlindungan preventif) tetapi juga terdapat perlindungan hukum preventif melalui aparat penegak hukum.

Philipus M. Hadjon menyebutkan bahwa pola perlindungan hukum itu terbagi menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan represif.¹⁰ Namun pada praktiknya perlindungan secara represif terhadap peserta magang juga masih lemah. Menurut keterangan yang diberikan oleh Abdul Basit selaku Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Banten, ia menyebutkan bahwa pihaknya cenderung melakukan langkah preventif berupa melakukan pembinaan terhadap perusahaan dibanding dengan menjatuhkan sanksi terhadap perusahaan, menurutnya langkah ini ditempuh agar menghasilkan pemecahan masalah yang win-win solution.¹¹

Mengenai hak peserta magang untuk mendapatkan waktu beristirahat/libur, dalam perspektif hukum Islam perusahaan wajib memberikan waktu libur bagi peserta magang, karena bagaimanapun peserta magang juga merupakan manusia yang membutuhkan waktu untuk istirahat agar dapat memulihkan energi yang habis terkuras selama bekerja. Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi martabat dan hak asasi manusia sehingga tentu Islam sangat mendorong pemenuhan hak ini. Hak peserta magang untuk mendapatkan waktu libur, dapat dilihat dalam makna tersirat QS. Al-Baqarah ayat 286 berikut ini:¹²

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا لَهَا وَسِعَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْسِيْنًا
أَوْ آخِطَانًا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ
وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak akan membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakan dan terhadapnya ada (pula) sesuatu siksa atas (kejahatan) yang diperbuatnya. Mereka berdoa "Wahai Tuhan kami janganlah engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami maka tolongilah kami dalam menghadapi kaum kafir" (QS. Al-Baqarah ayat 286).

⁹ Satcipto Rahardjo, Ilmu Hukum (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2000),h.53

¹⁰ Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), h. 29.

¹¹ Wawancara Pribadi Dengan Abdul Basit Pengawas Ketenagakerjaan Pada 13 Desember 2024.

¹² Sanusi Ahmad, Hak-Hak Pekerja Dalam Islam, jurnal Syakhsia Hukum Perdata Islam, Vol. 21, No. 2-Juli Desember (2020).

Peserta Magang Tidak Mendapatkan BPJS Kesehatan

Hak peserta magang untuk diikutsertakan dalam program jaminan sosial yaitu sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 Pasal 13 ayat (1) huruf e.¹³ Adapun dimaksud dengan program jaminan sosial adalah asuransi, dalam hal ini perusahaan sebagai penyelenggara magang memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap peserta magang dalam bentuk asuransi.

Setidaknya perusahaan harus memberikan asuransi kecelakaan kerja dan kematian akibat kerja. Sebagai bentuk perlindungan terhadap peserta magang maka perusahaan harus membayarkan premi asuransi sebelum program magang dilaksanakan, hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap peserta magang selama mereka mengikuti program magang.¹⁴

Menurut keterangan Rizal Baydilah selaku HRD perusahaan ini menjelaskan bahwa bentuk dari hak peserta magang untuk diikutsertakan dalam program jaminan sosial yaitu dengan mendapatkan asuransi, dalam penerapannya asuransi yang harus didapatkan oleh tenaga kerja berupa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.¹⁵

Apabila mengacu kepada ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 Pasal 13 ayat (1) huruf e, tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan program jaminan sosial, selain itu juga pada Pasal 1 ketentuan umum Peraturan Menteri tersebut juga tidak mendefinisikan perlindungan jaminan sosial ini. Pada praktiknya adanya ketidakjelasan peraturan tentang pemagangan membuat bingung perusahaan untuk mengaplikasikan peraturan tersebut.

Adapun mengenai hak peserta magang untuk mendapatkan jaminan perlindungan sosial, dalam hal ini perusahaan hanya memberikan BPJS Ketenagakerjaan, sementara BPJS Kesehatan perusahaan tidak memberikannya, hal ini disebabkan oleh kondisi finansial perusahaan yang belum mampu untuk membayar premi BPJS kesehatan peserta magang.

Sementara itu apabila dikaji dalam perspektif Islam, mitigasi risiko kecelakaan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam dunia kerja, dikatakan demikian karena keselamatan kerja merupakan prioritas. Hak atas jaminan sosial dalam perspektif hukum Islam sesuai dengan konsep *maqashid syariah* yaitu *hifdz an-nafs* yang berarti perlindungan terhadap jiwa.

¹³ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri.

¹⁴ Afien Wibhawa dkk, Manual Pemagangan (Jakarta: Apindo, 2021), h.12.

¹⁵ Wawancara Pribadi Dengan Rizal Baydilah Manager HRD PT. Abuba Pada 13 Desember 2024.

Dengan demikian, Islam pada prinsipnya sangat menegaskan pemenuhan terhadap hak ini. *Hujjah* hak peserta magang untuk mendapatkan jaminan perlindungan sosial yaitu sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari berikut ini:¹⁶

حَدَّثَنَا أَبُو الْيَمَانِ أَخْبَرَنَا شُعَيْبٌ عَنْ الزُّهْرِيِّ قَالَ أَخْبَرَنِي سَالِمُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ سَمْعَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالَ فَسَمِعْتُ هَؤُلَاءِ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَحْسِبُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

Artinya: Rasulullah shallallahu `alaihi wasallam telah bersabda: “setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami dalam keluarga adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang istri adalah pemimpin dalam urusan rumah tangga suaminya dan akan dimintai pertanggung jawaban atas rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya akan akan diminta pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut.

Peserta Magang Tidak Mendapatkan Transportasi dan Makanan Bergizi

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 Pasal 18 ayat (2) mengatur bahwa *shift* malam bagi peserta magang hanya diperbolehkan apabila perusahaan mampu memenuhi persyaratan sebagai berikut: usia peserta magang paling rendah 18 tahun, menyediakan transportasi antar jemput, memberikan makanan yang sesuai dengan standar gizi yang ditentukan dan sesuai dengan jenis kompetensi yang dibutuhkan.¹⁷

Sebagaimana dijelaskan pada ketentuan tersebut bahwa perusahaan harus memberikan makanan bergizi dan fasilitas transportasi bagi peserta magang yang bekerja pada *shift* malam, ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap peserta magang khususnya yang bekerja pada *shift* malam.

¹⁶ Abdullah Muhammad bin Ismail, Shahih al-Bukhari (Riyadh, Bait al-Afkar, 1998), h. 179.

¹⁷Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri.

Namun pada implementasinya perusahaan tidak memberikan peserta magang makanan bergizi dan transportasi, alasannya sebagaimana menurut Rizal Baydilah selaku HRD perusahaan ini menerangkan bahwa perusahaan tidak memberikan peserta magang fasilitas transportasi antar jemput, karena perusahaan telah menyediakan mess (tempat tinggal karyawan) secara gratis, adapun mengenai hak peserta magang mendapatkan makanan bergizi, perusahaan tidak memberikannya dengan alasan keterbatasan finansial perusahaan.¹⁸

Dengan demikian, secara normatif perusahaan melanggar ketentuan Pasal 18 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri. Adapun dalam perspektif hukum Islam, memberi makan pekerja merupakan kewajiban pemberi kerja, secara moral Islam mengajarkan untuk berbuat baik kepada siapapun termasuk kepada pekerja, hal ini sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Qashash ayat 77 dan hadis yang diriwayatkan oleh Abu Daud berikut ini:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan (Q.S. Al-Qashash ayat 77).

حَدَّثَنَا عُثْمَانُ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ حَدَّثَنَا جَرِيرٌ عَنْ الْأَعْمَشِ عَنِ الْمَعْرُورِ بْنِ سُوَيْدٍ قَالَ رَأَيْتُ أَبَا ذَرٍّ بِالرَّبَذَةِ وَعَلَيْهِ بُرْدٌ غَلِيظٌ وَعَلَى غُلَامِهِ مِثْلُهُ قَالَ فَقَالَ الْقَوْمُ يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ كُنْتَ أَخَذْتَ الَّذِي عَلَى غُلَامِكَ فَجَعَلْتَهُ مَعَ هَذَا فَكَانَتْ حُلَّةً وَكَسَوْتَ غُلَامَكَ ثَوْبًا غَيْرَهُ قَالَ فَقَالَ أَبُو ذَرٍّ إِنِّي كُنْتُ سَابَبْتُ رَجُلًا وَكَانَتْ أُمُّهُ أَعْجَمِيَّةً فَعَيَّرْتُهُ بِأُمِّهِ فَشَكَانِي إِلَى رَسُولِ اللَّهِ فَقَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ أَمَرُؤُا فَيْكَ جَاهِلِيَّةٌ قَالَ إِيَّاهُمْ إِخْوَانُكُمْ فَضَلَّكُمْ اللَّهُ عَلَيْهِمْ فَمَنْ لَمْ يَلَايْمَكُمْ فَيَبْغُوهُ وَلَا تُعَذِّبُوا خَلَقَ اللَّهُ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Musaddad berkata, telah menceritakan kepada kami Isa bin Yunus berkata, telah menceritakan kepada kami Al A`masy dari Al Ma`rur bin Suwaid ia berkata, "Aku menemui Abu Dzar di Rabdzah, saat itu ia mengenakan kain yang sama dengan kain yang dikenakan oleh budaknya. Maka kami pun bertanya, "Wahai Abu Dzar ! sekiranya engkau ambil kain budakmu untuk

¹⁸ Wawancara Pribadi Dengan Rizal Baydilah Manager HRD PT. Abuba Pada 13 Desember 2024.

engkau kenakan, lalu ia engkau berikan kain lain saja". Abu Dzar berkata, "Aku mendengar Rasulullah Shallallahu `alaihi wasallam bersabda: "(Mereka) adalah saudara-saudara kalian, Allah menjadikan mereka ada dalam tanggungan kalian. Maka barangsiapa yang saudaranya ada dalam tanggungan kalian. Maka barangsiapa yang saudaranya ada dalam tanggungannya, hendaklah ia beri makan sesuai dengan apa yang ia makan, dan memberinya pakaian sesuai dengan pakaian yang ia pakai. Jangan memberi beban di luar kemampuannya, jika ia beri beban di atas kemampuannya, maka hendaklah ia menolongnya".¹⁹

Perjanjian Magang Belum Mendapatkan Pengesahan Dinas Setempat

Pasal 10 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 dengan tegas menyatakan bahwa penyelenggaraan magang dilaksanakan atas dasar perjanjian magang. Selanjutnya, pada ayat (2) diatur bahwa isi perjanjian magang memuat: hak dan kewajiban peserta magang, program magang, jangka waktu magang, dan besaran uang saku.

Selanjutnya dalam Pasal 3, ditegaskan bahwa magang yang diselenggarakan tanpa adanya perjanjian magang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka dianggap tidak sah dan status peserta magang berubah menjadi pekerja/karyawan perusahaan yang bersangkutan. Kemudian pada Pasal 12 ayat (1) menyatakan bahwa perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 harus disahkan oleh Dinas Daerah Kabupaten/Kota setempat.²⁰

Adapun pada implementasinya perusahaan khususnya pada outlet Abuba Ciputat perjanjian pemagangan belum mendapatkan pengesahan dari Dinas Kabupaten/Kota setempat. Pada dasarnya adanya ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap peserta magang untuk menghindari adanya klausa perjanjian yang merugikan peserta magang. Dengan demikian perusahaan tidak memenuhi ketentuan Pasal 12 ayat (1) Permenaker No.. 6 Tahun 2020. Adapun dalam perspektif Islam, maka perusahaan harus mentaati ulil amri (pemerintah) yaitu dengan mematuhi peraturan yang berlaku, perintah untuk mentaati ulil amri (pemerintah) sebagaimana perintah Allah dalam Q.S. Anisa ayat 59 berikut ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ۝

Artinya: Wahai orang-orang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ulilamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur`an) dan

¹⁹ Abu Daud Sulaiman, *Sunan Abi Daud* (Beirut: Dar ibn Hazm, 1887), h.227.

²⁰Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri.

Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diuraikan oleh penulis pada bab pembahasan sesuai dengan rumusan masalah, maka terdapat beberapa hal yang dapat ditarik sebagai kesimpulan yaitu sebagai berikut: Pertama, bentuk perlindungan hukum terhadap peserta magang yaitu terbagi menjadi dua bagian yaitu perlindungan represif dan preventif. Secara represif perlindungan terhadap peserta magang diwujudkan melalui peraturan perundangan yang mengatur dan melindungi hak-hak peserta magang, Adapun secara represif perlindungan terhadap peserta magang yaitu melalui penegakan hukum ketenagakerjaan.

Sementara itu di dalam perspektif hukum Islam peserta magang harus mendapatkan lima aspek perlindungan, yaitu perlindungan terhadap agama, perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap kehormatan, perlindungan terhadap akal, perlindungan terhadap keturunan, dan perlindungan terhadap harta. Kedua, pemenuhan hak-hak peserta magang di PT. Abuba belum secara penuh dilakukan sebagaimana menurut ketentuan hukum yang berlaku.

Referensi

- Afien Wibhawa dkk, Manual Pemagangan (Jakarta: Apindo, 2021)
- Atmadja Gede Dewa I dan Budiarta Putu Nyoman I, Teori-Teori Hukum (Bali: Setara Pers, 2018)
- Baydillah Rizal, Company Manual PT. Abuba, (2019)
- Fandrian Mohammad kk. Hukum Ketenagakerjaan (Tangerang Selatan: Unsam Press, 2021)
- Hadjon M Philipus, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987).
- Hadjon M. Philipus, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011)
- Harahap Muda Arifuddin, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Malang: Literasi Nusantara, 2020)
- Hasan Farroh Ahmad, Fiqh Muamalah Dari Klasik Hingga Kontemporer Teori dan Praktik (Malang: UIN Maliki Press, 2018)
- Jauhar Husain Al-Mursi Ahmad, Maqashid Syari'ah (Jakarta: Amzah, 2013)

- |
Kansil C.S.T, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 1989)
- Karauwan Doni, Bantuan Hukum Di Indonesia (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022)
- Kemnaker, Manual Magang Penyelenggaraan Magang Dalam Negeri Untuk Pencari Kerja (Jakarta:Apindo, 2021)
- Lathif. Azharudin A.H, Fiqh Muamalat (Jakarta Selatan:UIN Jakarta Press, 2005)
- Ningsih Kurnia Prilia, Fiqh Muamalah (Depok: Rajawali Pers, 2021) Rahardjo Satjipto, Ilmu Hukum (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000)
- Wijayanti Asri, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)