

**PERLINDUNGAN HUKUM BERKAITAN DENGAN PEMENUHAN HAK
DALAM PROGRAM MAGANG CAMPUSPEDIA
KOTA SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

SANIA ARIFATUS SAIDA

No. Mahasiswa: 18410642

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

**PERLINDUNGAN HUKUM BERKAITAN DENGAN PEMENUHAN HAK
DALAM PROGRAM MAGANG CAMPUSPEDIA
KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta**

Oleh:

SANIA ARIFATUS SAIDA

No. Mahasiswa : 18410642

PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

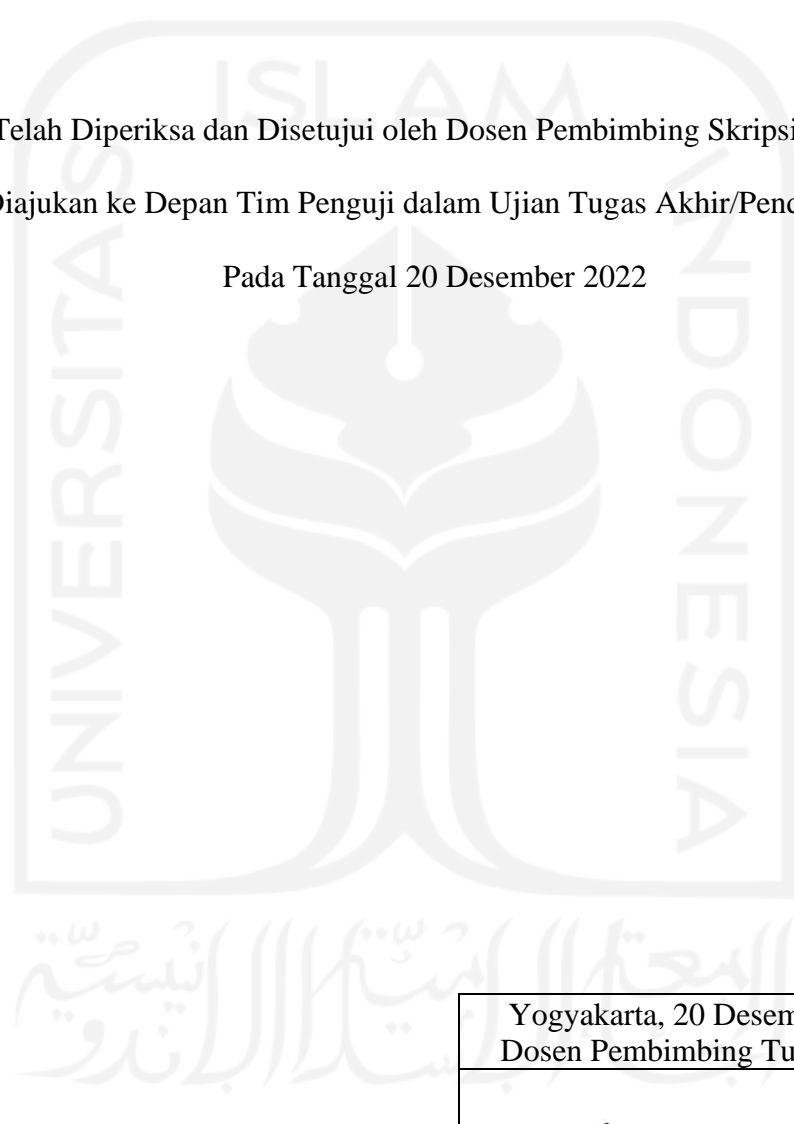
YOGYAKARTA


2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PERLINDUNGAN HUKUM BERKAITAN DENGAN PEMENUHAN HAK
DALAM PROGRAM MAGANG CAMPUSPEDIA
KOTA SURABAYA**

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk
Diajukan ke Depan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/Pendadaran
Pada Tanggal 20 Desember 2022



Yogyakarta, 20 Desember 2022 Dosen Pembimbing Tugas Akhir

<u>Moh Hasyim, S.H., M.Hum.</u>

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PERLINDUNGAN HUKUM BERKAITAN DENGAN PEMENUHAN HAK DALAM
PROGRAM MAGANG CAMPUSPEDIA
KOTA SURABAYA**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir/Pendadaran
Pada Tanggal 21 Desember 2022 Dinyatakan **LULUS**
Yogyakarta, 27 Desember 2022

Tim Penguji

1. Ketua : Moh Hasyim, S.H., M.Hum.
2. Anggota : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.
3. Anggota : Siti Rahma Novikasari, S.H., M.H.

Tanda Tangan

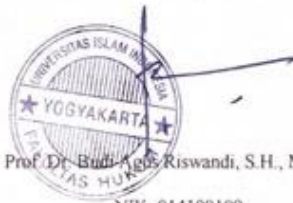


Mengetahui,

Universitas Islam Indonesia

Fakultas Hukum

Dekan,



Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum.

NIK. 014100109

**SURAT PERNYATAAN
ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH/TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya:

Nama : Sania Arifatus Saida

No. Mahasiswa : 18410642

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM BERKAITAN DENGAN PEMENUHAN HAK
DALAM PROGRAM MAGANG CAMPUSPEDIA
KOTA SURABAYA**

Karya ilmiah ini saya ajukan kepada Tim Penguji dalam ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunan tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa saya menjamin hasil yang dapat dikategorikan sebagai melakukan perbuatan karya ilmiah ini benar-benar Asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur “penjiplakan karya ilmiah (plagiat)”;

3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun demi kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan perkembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan Perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya tulis ini.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (point 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi baik administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari perbuatan tersebut. Saya juga akan bersifat kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan terhadap pembelaan hak-hak dan kewajiban saya, di depan majelis atau tim Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir/terjadi pada karya ilmiah saya ini oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun oleh siapapun.

Yogyakarta, 22 Desember 2022
Yang memberikan pernyataan,



Sania Arifatus Saida
NIM: 18410642

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Sania Arifatus Saida
2. Tempat Lahir : Wonosobo
3. Tanggal Lahir : 29 Desember 1999
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : B
6. Alamat Terakhir : Jl. Soragan No. 183 Ngestiharjo, Kasihan, Bantul
7. Alamat Asal : Jl. Murai No. 136 Sidojoyo, Pagerkukuh,
Wonosobo.
8. Identitas Orang Tua
 - a. Nama Ayah : Arif Yuwono
Pekerjaan : Wiraswasta
 - b. Nama Ibu : Tati Suprpti
Pekerjaan : Wiraswasta
9. Alamat Orang Tua : Jl. Murai No. 136 Sidojoyo, Pagerkukuh,
Wonosobo.
10. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Negeri 6 Wonosobo
 - b. SMP : SMP Negeri 1 Wonosobo
 - c. SMA : SMA Negeri 1 Wonosobo
11. Hobby : Olahraga

Yogyakarta, 22 Desember 2022
Yang memberikan pernyataan,



Sania Arifatus Saida
NIM: 18410642

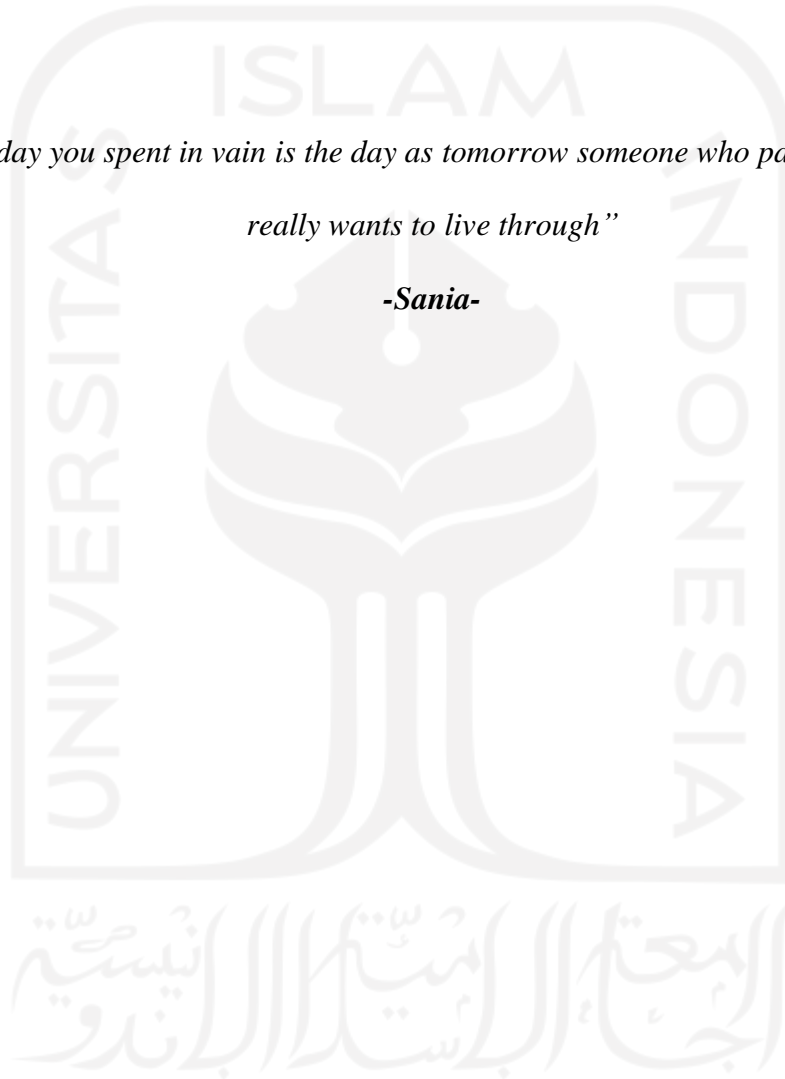
HALAMAN MOTTO

“Sebaik-baiknya manusia adalah yang baik akhlaknya dan bermanfaat bagi bagi orang lain”

-Mahfudzot-

“Today you spent in vain is the day as tomorrow someone who passed away really wants to live through”

-Sania-



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini yang telah dibuat oleh penulis dengan perjuangan dan semangat ini, saya persembahkan kepada:

Orang tua tercinta

Teman-teman dan Sahabat tercinta,,

Dosen pembimbing beserta Dosen Pengajar lainnya,

Yang selalu menemani, mendoakan, mendukung, dan membimbing untuk menjadi lebih baik

Almamaterku Universitas Islam Indonesia

الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, Maha Pengampun, dan Maha Adil yang mengetahui apa yang ada di dalam hati hambanya. Terimakasih atas segala limpahan rahmat dan kasih sayang, serta limpahan rezeki berupa kecukupan materi, kesehatan jasmani dan rohani, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa penulis kepada baginda *syafiina wa maulana* Muhammad SAW beserta keluarga dan *tabi'in-tabi'at*. Terima kasih telah menjadi suri tauladan bagi umat Islam seluruh dunia, terima kasih atas segala yang telah Engkau berikan kepada kami para pengikutmu hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun untuk memnuhi persyaratan akademis dalam memperoleh gelar Strata 1 (S1) Sarjana Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari dalam penulisan ini terdapat segala kekurangan serta ketidak sempurnaan, sehingga kritik serta saran yang bersifat membangun akan penulis terima untuk kemajuan proses belajar bagi penulis untuk kemudian hari.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari tidak lepas dari dukungan, doa, bimbingan, serta bantuan dari beberapa pihak, maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini tanpa suatu halangan apapun.

2. Orang tua tercinta, yang senantiasa selalu mendoakan, menasihati, dan memberikan arahan kepada penulis untuk selalu berbuat baik kepada semua orang dan selalu memberi arahan kepada penulis untuk menjadi orang yang sukses dan bermanfaat bagi orang lain.
3. Kakakku Alm. Dini dan adikku Rona sebagai motivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Untuk diri saya Sania Arifatus Saida terima kasih untuk tidak menyerah dan terus berjuang untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Kepada keluarga besarku atas dukungan dan doanya untuk penulis agar segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Kepada Pandu Cahyo Wicaksono yang selalu menemani penulis untuk selalu mengerjakan skripsi bersamaan.
7. Kepada sahabatku Imel Fisa, Azma Fatma yang selalu memberikan dukungan dan bantuan dalam kelancaran proses pengerjaan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan semasa perkuliahan Maulida Diah, Maysarah, Khansa Surya, Dahlia Eka, Nabila Husna, Amellia, Julita, Audi Nadilia, Nadya yang selalu mendukung dan memberikan doa terbaik untuk penulis, terima kasih sudah ada diproses kehidupan saya semasa perkuliahan.
9. Kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Surabaya, alumni Campuspedia yang sudah mempermudah penulis dalam pengambilan data untuk penulisan ini.
10. Kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	I
DAFTAR TABEL	II
ABSTRAK	III
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Orisinalitas Penelitian	9
F. Tinjauan Pustaka	13
G. Metode Penelitian.....	21
H. Kerangka Skripsi.....	24
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM DPROGRAM MAGANG DAN HUBUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM	25
A. Tinjauan Umum Program Pemagangan	25
1. Definisi Pemagangan.....	25
2. Perjanjian Magang	26
3. Kewajiban-kewajiban Pemagangan.....	28
4. Hak-hak Pemagangan	29
5. Penyelenggaraan Pemagangan	30
6. Tujuan Pemagangan	31
B. Tinjauan Hukum Perlindungan Hak Program Magang	32
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	32
2. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum	33
C. Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Islam	34
1. Pengertian Pekerja dalam Islam	34
2. Akad Ijarah	37
3. Hak-hak Pekerja dalam Islam.....	39
4. Sanksi.....	42
BAB III PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI KESESUAIAN PERJANJIAN MAGANG DAN PEMENUHAN HAK PROGRAM MAGANG CAMPUSPEDIA	43
A. Kesesuaian Perjanjian dan Pelaksanaan Magang Campuspedia dengan Ketentuan Perundang-undangan	43
B. Perlindungan Hukum dalam Pemenuhan Hak dan Kewajiban Peserta Magang Campuspedia.....	63
BAB IV PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	9
Tabel 3.1.....	61



ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum peserta pemagangan Campuspedia sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan dalam Negeri. Rumusan masalah yang diajukan yaitu: Apakah program magang yang diselenggarakan oleh Campuspedia dalam perjanjian dan pelaksanaannya sudah menerapkan ketentuan peraturan perundang-undangan?; Bagaimana bentuk perlindungan hukum dalam pemenuhan hak dan kewajiban peserta magang Campuspedia?. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris yaitu dengan melakukan penelitian lapangan dengan fakta empiris yang diambil dalam masyarakat, badan hukum maupun pemerintah dengan perbandingan antara ideal hukum, *das sollen* dan realita hukum *das sein*. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara wawancara dengan alumni peserta magang Campuspedia dan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Hasil studi ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan pemagangan di Campuspedia terdapat kekurangan yaitu belum sesuai dengan ketentuan perundang-undangan terkait perizinan dengan Dinas Tenaga Kerja setempat, juga pelaksanaan pemagangan yang kurang sesuai dengan perjanjian magang Campuspedia yaitu mengenai tanggung jawab kerja dan hak peserta magang. Berdasarkan penelitian ini, dapat dijadikan masukan bagi perusahaan yang akan menyelenggarakan pemagangan untuk dapat mematuhi aturan perundang-undangan yang ada, memberikan tanggung jawab dan pekerjaan peserta magang sesuai dengan porsinya, memberikan hak peserta magang sesuai dengan ketentuannya. Bagi peserta pemagangan untuk selektif dalam memilih tempat magang.

Kata Kunci: Pemagangan, Perlindungan Hukum, Pemenuhan Hak.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang yang terus melakukan pergerakan untuk menjalankan roda perekonomian supaya mampu bertahan hidup. Indonesia juga merupakan bangsa yang besar, yang mana Indonesia mempunyai jumlah penduduk yang banyak. Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kementerian Dalam Negeri mencatat bahwa jumlah penduduk Indonesia sudah mencapai 273,87 juta jiwa pada 31 Desember 2021.¹ Dengan jumlah yang begitu besar, dibutuhkan banyak lapangan pekerjaan guna sebagai sarana penduduk di Indonesia untuk mendapatkan uang demi keberlangsungan hidupnya. Masyarakat Indonesia dengan jumlah yang besar tersebut, tentunya masing-masing dari mereka bertahan hidup dengan caranya masing-masing.

Start-up menurut pandangan penulis diartikan sebagai sebuah usaha yang mulai berjalan dengan menerapkan inovasi teknologi untuk memecahkan sebuah masalah yang ada di masyarakat serta mengembangkan sebuah output berupa produk atau jasa yang sudah memiliki target pasar tertentu. *Start-up* dalam menjalankan operasionalnya lebih cenderung menggunakan sistem online dan berpotensi memiliki pertumbuhan yang pesat. Perkembangan perusahaan *start-up* di Indonesia sejalan dengan

¹ Dukcapil, *273 Juta Penduduk Indonesia Terupdate Versi Mendagri*, terdapat dalam <https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/1032/273-juta-penduduk-indonesia-terupdate-versi-kemendagri>, diakses tanggal 1 April 2022, pukul 14.08.

perkembangan internet yang semakin mudah diakses, sehingga peluang berkembangnya perusahaan *start-up* di Indonesia cukup besar. Perusahaan *start-up* di Indonesia berpeluang untuk berkembang di Indonesia juga sejalan dengan banyaknya penduduk yang besar, sehingga disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang jumlahnya cukup besar. Keberadaan bisnis *start-up* di Indonesia memiliki akses yang mudah dijangkau, memberikan kemudahan bagi masyarakat, dan inovatif.

Operasional perusahaan *start-up* tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk itu tidak mudah dan dibutuhkan kualifikasi tertentu supaya dapat bekerja di perusahaan *start-up*. Perusahaan *start-up* saat ini banyak digemari dan didominasi oleh generasi muda, khususnya lulusan baru yang sedang mengembangkan karir mereka. Banyaknya perusahaan *start-up* di Indonesia sehingga menjadi opsi baru bagi para lulusan baru untuk bekerja didalamnya. Perusahaan *start-up* juga merupakan tempat untuk mengawali karir karena memberikan kesempatan lulusan baru untuk belajar meningkatkan kemampuannya yang didapatkan selama perkuliahan sebelum terjun ke dunia kerja melalui program magang. Peserta magang di perusahaan *start-up* diharapkan dapat mengembangkan diri mereka untuk mempunyai kemampuan yang memuaskan, namun tanggungjawabnya lebih ringan dibandingkan dengan pegawai tetap dan dengan bimbingan dari seniorinya.

Program magang membutuhkan perlindungan hukum dalam penyelenggaraannya supaya tidak terdapat kesewenang-wenangan. Pengertian perlindungan hukum sendiri menurut Satjipto Rahardjo adalah

adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.²

Perlindungan hukum dalam penyelenggaraan magang yaitu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Peraturan lain yang mengatur program magang yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, selanjutnya disebut Permenaker No. 6 Tahun 2020.

Secara yuridis magang berarti bagian dari sistem pelatihan yang diselenggarakan secara terpadu di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan.³ Program magang dilaksanakan atas dasar perjanjian magang antara peserta dan pengusaha yang dibuat secara tertulis yang sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu magang.⁴

Perjanjian magang penting dan harus didasarkan dengan perjanjian tertulis yang pihak-pihaknya telah ditentukan yaitu peserta magang dengan penyelenggara magang yang selanjutnya diatur berdasarkan Pasal 22 ayat (2)

² Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Cetakan Pertama, Kompas, Jakarta, 2003, hlm.121.

³ Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya*, Cetakan Ke-2, Ghalia Indonesia, Bogor 2011, hlm.19.

UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang “Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan”.⁵

Hak peserta pemagangan diatur dalam Pasal 13 ayat (1) dan (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang menjelaskan bahwa:

“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; dan
- f. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan”.⁶

“Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan”.⁷

Ketentuan Pasal 13 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020 banyak diperbincangkan. Pasalnya, penyelenggaraan pemagangan tidak sesuai ketentuannya, banyak penyelenggaraan pemagangan yang tidak memberikan hak peserta magang dengan baik yaitu dengan tidak adanya uang saku atau dibayar dengan tidak layak (*underpaid*), yang mana peristiwa tersebut tidak merefleksikan Pasal 13 ayat (2) Permenaker No.6 Tahun 2020.

⁵ Pasal 22 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Pasal 13 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

⁷ Pasal 13 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

Kasus yang akan diangkat dan dibahas dalam penelitian ini, yaitu mengenai sebuah perusahaan *start-up* Campuspedia. Campuspedia merupakan perusahaan *start-up* yang bergerak sebagai portal informasi anak muda yang khususnya pelajar dan mahasiswa, didalamnya membahas mengenai informasi kampus, beasiswa, event kampus, prestasi yang telah dicapai oleh anak muda Indonesia melalui media sosial *Instagram*, *Twitter* dan *YouTube*.

Campuspedia ramai dibicarakan pada pertama kali akun *twitter* dengan nama pengguna (@serikatmagang) yang diunggah pada 26 Oktober 2021, sehingga berita mengenai pemagangan Campuspedia viral dan ramai diberitakan, dan terdapat klarifikasi dari CEO Campuspedia, Akbar Maulana. Unggahan dalam akun tersebut terdapat seorang narasumber yang membagikan pengalamannya selama menjalankan program magang di Campuspedia.⁸

Akun @serikatmagang menjelaskan bahwa peserta magang hanya dijanjikan untuk bekerja selama 20 jam perminggu, namun faktanya para peserta diminta untuk bekerja dengan target yang cukup tinggi. Para peserta juga dijanjikan msekitar Rp. 100.00,00 (seratus ribu rupiah) perbulan namun dalam kenyataannya terdapat peserta magang yang dibayar sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) untuk tiga bulan. Tidak hanya itu, peserta magang yang berhenti sebelum jangka waktu kegiatan magang berakhir akan dikenai denda sebesar Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

⁸ Akun twitter (@serikatmagang), diunggah pada 26 Oktober 2021

Dari kronologi tersebut, penulis tertarik untuk menjadikannya bahan dalam penelitian karena terdapat kesenjangan antara ideal hukum (*das sollen*) yaitu hak dan kewajiban pelaksanaan magang yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan realita hukum (*das sein*) yaitu bagaimana fakta yang terjadi di masyarakat. Penulis mengangkat kasus magang Campuspedia yang ramai menjadi perbincangan di sosial media karena pelaksanaan program magang yang dianggap tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Program magang bermanfaat baik untuk penyelenggara magang ataupun bagi peserta magang. Manfaat program magang bagi peserta magang yaitu sebagai sarana untuk mencari pengalaman, mengasah kemampuan, dan mendapatkan jaringan relasi sehingga banyak menarik perhatian lulusan baru yang belum memiliki pengalaman dan ingin memulai karir. Sedangkan manfaat program magang bagi perusahaan adalah untuk mencari inovasi baru yang berguna dalam pengembangan perusahaan, manfaat lain bagi penyelenggara magang yaitu untuk menyeleksi peserta magang terbaik yang memungkinkan untuk dijadikan karyawan tetap. Namun hal ini juga dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menekan pengeluaran untuk membayar tenaga kerja, di dukung oleh semangat peserta yang berambisi untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan yang lebih.

Kegiatan magang tidak jarang disalahgunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tidak terikat dengan tanpa diberi insentif sesuai dengan ketentuan yang berlaku, hal ini yang membuat tujuan magang

yang merupakan pelatihan kerja untuk memperdalam keterampilan lalu menjadi eksploitasi tenaga kerja oleh perusahaan.

Permenaker No. 6 Tahun 2020 tidak memiliki parameter secara khusus yang mengatur mengenai pemagangan yang tidak diberi uang saku. Namun dalam perjanjian magang seharusnya tertera hak dari peserta magang yaitu untuk mendapatkan uang saku yang meliputi biaya transportasi, uang makan dan insentif. Perusahaan berkewajiban memenuhi hak peserta magang, apabila hak peserta magang tidak terpenuhi maka perjanjian magang tersebut menjadi tidak sah. Namun juga tidak adanya peraturan yang mengatur besaran minimum uang saku yang seharusnya didapatkan oleh peserta magang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, terdapat rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut ini.

1. Apakah program magang yang diselenggarakan oleh Campuspedia dalam perjanjian dan pelaksanaannya sudah menerapkan ketentuan peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum dalam pemenuhan hak dan kewajiban peserta magang Campuspedia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. penerapan ketentuan perundang-undangan dalam program magang oleh Campuspedia dalam perjanjian; dan

2. perlindungan hukum dalam pemenuhan hak dan kewajiban peserta magang (dalam kasus Program Magang Campuspedia).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terhadap masalah yang diangkat di atas adalah memberikan kegunaan secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dibuat dapat memberikan kontribusi dalam memberikan pelajaran mengenai bagaimana perjanjian kegiatan magang dan perlindungan hukum bagi Peserta Program Magang khususnya lulusan baru.

2. Manfaat Praktis

a. Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada lulusan baru yang ingin mengikuti program kegiatan magang untuk menambah wawasan terkait perjanjian magang dan kesadaran terhadap pelaksanaan perlindungan peserta magang.

b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pemerintah untuk melakukan pengawasan yang lebih efektif dalam upaya memberikan perlindungan bagi peserta Program Magang.

c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta menambah wawasan kepada mahasiswa yang berminat untuk mempelajari mengenai perlindungan hukum terhadap Peserta Magang dan diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

E. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian merupakan telaah mengenai karya ilmiah sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian oleh penulis dengan judul “Perlindungan Hukum Dalam Rangka Pemenuhan Hak Mengenai Praktik Magang Campuspedia” adalah asli dan tanpa adanya duplikasi atau plagiasi. Kendati, pada tingkatan akademis yang lebih luas, terdapat beberapa penelitian yang menjadikan magang sebagai objek penelitian, diantaranya:

Tabel 1.1
Orisinalitas Penelitian

No.	Nama Penelitian, Judul dan Tahun	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1.	Erlangga Yudha Prasetya, Kadek Anda Gangga Putri, Farhan Adin Nugroho Praktek Unpaid <i>Internship</i> Dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia	Apakah pengaturan hukum mengenai magang masih kurang dapat melindungi peserta pemagangan sehingga berpotensi menjadi pengganti dari <i>outsourcing</i> ?	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peraturan perundang- undangan terkait dengan ketentuan pemagangan, khususnya mengenai unpaid internship. Dalam penelitian pertama ini, menggunakan pendekatan komparatif yaitu untuk

			<p>membandingkan bagaimana regulasi <i>unpaid internship</i> di US dan <i>internship</i> di Indonesia.</p> <p>Berdasarkan penelitian ini, prosedur pemagangan di Indonesia masih belum berjalan sebagaimana yang diharapkan.</p>
2.	<p>Hanina Firdaus</p> <p>Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Magang (<i>Trainee</i>) di Hotel Kelas Bintang Lima (Studi Pada Hotel Ritz – Carlton, Bali)</p> <p>2020</p>	<p>Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja magang (<i>Trainee</i>) di Hotel Ritz-Carlton, Bali?</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai hukum ketenagakerjaan serta memberikan pengetahuan kepada khalayak umum untuk memiliki kesadaran hukum agar tidak ada hak yang tidak terpenuhi. Dengan maksud agar seluruh</p>

			<p>tenaga kerja mendapatkan haknya secara utuh. Subjek dari penelitian ini yaitu peserta pemagangan ataupun yang telah menyelesaikan program magang di Hotel Ritz-Carlton, Bali dengan melakukan observasi lapangan melalui wawancara.</p>
3.	<p>Alvian Ferry Mahandi</p> <p>Perjanjian Pemagangan yang Tidak Mengatur Ketentuan Besaran Uang Saku Bagi Pemagang 2020</p>	<p>Bagaimana hubungan timbal balik antara pekerja/buruh dengan pihak pemberi pekerjaan dalam konsep pemagangan? Apakah dalam konsep pemagangan ini termasuk dalam</p>	<p>Perjanjian pemagangan antara perusahaan dengan pencari kerja harus memuat beberapa hal sebagaimana pada Pasal 10 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020 yakni memberikan besaran uang saku. Apabila perjanjian pemagangan</p>

		kategori hukum perburuhan?	tidak memberikan uang saku maka perjanjian tersebut melanggar permenaker, yang selanjutnya perjanjian tersebut batal demi hukum.
4.	Erna Susanti Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sebagai Regulasi di Daerah 2014	Bagaimana pentingnya system pemagangan dalam menunjang pengalaman (<i>skill</i>) dan ilmu pengetahuan dari sumber daya manusia.	Diperlukan adanya peran pemerintah yang ada di daerah untuk dapat mengatur perencanaan, pengorganisasian, kriteria pekerja magang, kriteria perusahaan penerima magang, lama pelaksanaan magang, penempatan pekerja magang tersebut.

Sumber: data penulis.

F. Tinjauan Pustaka

1. Perlindungan Hukum

a. Definisi Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo, yaitu memberikan pengayoman mengenai hak manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu juga diberikan kepada masyarakat agar supaya dapat menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁹

C.S.T Kansil memberikan pengertian perlindungan hukum yaitu berbagai upaya hukum yang memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik supaya terhindar dari gangguan dan ancaman. Perlindungan hukum menurut C.S.T Kansil ini harus diberikan oleh aparat penegak hukum.¹⁰

Perlindungan hukum merupakan hak warga negara untuk mendapatkan rasa aman dan nyaman baik secara fisik maupun secara batin. Perlindungan hukum dibagi menjadi perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif.

Perlindungan Hukum Preventif memiliki definisi sebagai pencegahan, seperti terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur batasan bertindak dan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang mungkin akan saling bersinggungan. Sedangkan Perlindungan

⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Cetakan Ke-5, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 54.

¹⁰ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Cetakan Ke-8, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm.102.

Hukum Represif yaitu memiliki arti perlindungan akhir yaitu dengan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi.

b. Perlindungan Hukum terhadap Peserta Magang

Perlindungan hukum terhadap peserta magang berarti menjamin kedudukan dan keberadaan peserta yang sedang melaksanakan pemagangan di sebuah perusahaan. Kedudukan peserta magang ini harus dilindungi secara hukum supaya kegiatan pemagangan dapat berjalan dengan lancar sesuai fungsi dan tujuan magang itu sendiri dan untuk meminimalisir adanya kesewenang-wenangan. Contoh dari kesewenang-wenangan yaitu eksploitasi peserta magang diberi beban dan target sama dengan pegawai tetap, memberi denda terhadap peserta magang yang akan berhenti sebelum waktunya. Terdapat payung hukum yang mengatur mengenai penyelenggaraan kegiatan pemagangan yang seharusnya dipatuhi oleh perusahaan penyelenggara magang dan peserta magang.

2. Pemagangan

a. Definisi Pemagangan

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UU Ketenagakerjaan, definisi pemagangan adalah sebagai berikut.

“Pemagangan adalah bagian dari system pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di Lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.”¹¹

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

Definisi pemagangan berdasarkan Pasal 1 angka 1 Permenaker No. 6 Tahun 2020.

“Pemagangan adalah bagian dari system pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di Lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.”¹²

Merujuk penjelasan pasal-pasal diatas, pemagangan adalah pelatihan kerja untuk menguasai keahlian tertentu dengan di bimbing oleh seseorang yang lebih berpengalaman dan kompeten di bidangnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat perbedaan antara pekerja tetap di sebuah perusahaan dengan peserta magang serta beban yang diberikan kepada peserta magang yang harus dibedakan dengan beban kerja pegawai tetap.

b. Prosedur Penyelenggaraan Pemagangan

Penyelenggaraan pemagangan harus memenuhi beberapa prosedur yang terdapat pada Pasal 3 Permenaker No. 6 Tahun 2020,

ketentuannya sebagai berikut:

- a. unit pelatihan;
- b. program pemagangan;
- c. sarana dan prasarana; dan
- d. pembimbing pemagangan atau instruktur.¹³

¹² Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

¹³ Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

Unit pelatihan yang dimaksud pada Pasal 3 Permenaker No. 6 Tahun 2020 dapat berupa milik Perusahaan maupun bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Unit pelatihan harus memiliki susunan kepengurusan, pembimbing pemagangan, dan ruangan teori dan praktik simulasi.

Perusahaan penyelenggara magang harus memiliki program sebagai berikut.

“Program pemagangan 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; dan
- 7) kurikulum dan silabus”.¹⁴

Sarana dan prasarana yang dimaksud pada Pasal 3 Permenaker No. 6 Tahun 2020 terdiri atas ruang teori dan praktik simulasi, ruang praktik kerja, kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja, dan buku kegiatan magang.¹⁵ Sarana dan prasarana harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menyelenggarakan magang, dengan tujuan supaya memberikan kegiatan magang yang tertata, dan memberikan kenyamanan bagi peserta magang.

“Pembimbing pemagangan atau instruktur magang harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) pekerja dengan jangka waktu kerja paling singkat 6 bulan di perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan;
- 2) sehat secara jasmani dan rohani;

¹⁴ Pasal 5 ayat 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

¹⁵ Pasal 6 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

- 3) memiliki kompetensi teknis dalam jabatan yang sesuai dengan program pemagangan;
- 4) memiliki kompetensi metodologi pelatihan kerja;
- 5) ditunjuk sebagai pembimbing pemagangan yang dibuktikan dengan surat penunjukan;
- 6) memahami aturan pemagangan”.¹⁶

c. Persyaratan Peserta Pemagangan

Peserta Pemagangan harus memenuhi persyaratan pemagangan sebagai kualifikasi sebagai langkah awal untuk dapat memulai pelaksanaan pemagangan. Persyaratan yang harus diberikan selanjutnya dijelaskan dalam Pasal 9 ayat (1) Permenaker No.6 Tahun 2020 memberikan penjelasan bahwa “Peserta Pemagangan di Dalam Negeri meliputi:

- a. pencari kerja; atau
- b. pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya”.¹⁷

Melalui penjelasan Pasal 9 ayat (1) Permenaker No.6 Tahun 2020 dapat ditarik kesimpulan bahwa konteks peserta magang yang disebutkan adalah pencari kerja atau pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya, sehingga bukan merupakan pelajar yang melaksanakan program magang untuk memenuhi kebutuhan studi seperti memenuhi kuliah pemagangan yang ada dalam jenjang perkuliahan. Persyaratan peserta pemagangan sebagaimana dimaksud

¹⁶ Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

¹⁷ Pasal 9 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

Pasal 9 ayat (1), selanjutnya dijelaskan pada Pasal 9 ayat (2), yang mana harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- a. usia paling rendah 17 (tujuh belas) tahun untuk pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a;
- b. sehat jasmani dan rohani; dan
- c. lulus seleksi.¹⁸

“Syarat peserta magang selanjutnya yaitu melampirkan surat persetujuan dari orang tua atau wali, ini selaras dengan ketentuan Pasal 9 ayat (3) Permenaker No. 6 Tahun 2020.”¹⁹

d. Hak Peserta Pemagangan

Hak peserta pemagangan diatur dalam Permenaker No.6 Tahun 2020 dalam Pasal 13 yang menjelaskan sebagai berikut:

- (1) 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; dan
 - f. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

¹⁸ Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

¹⁹ Pasal 9 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

- (2) Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.²⁰

e. Perjanjian Magang

Pelaksanaan program magang harus terdapat perjanjian magang antara peserta magang dan perusahaan penyelenggara magang. Perjanjian magang ini memiliki tujuan sebagai dasar melaksanakan program magang yaitu berisi hak dan kewajiban peserta magang, tata tertib pada perusahaan. Perjanjian magang ini harus sesuai dengan aturan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada Pasal 22 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, perjanjian magang harus memuat hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.

Pemagangan tanpa adanya perjanjian magang maka penyelenggaraan pemagangan tersebut dianggap tidak sah dan status pekerja pemagangan demi hukum berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan. Perjanjian magang yang telah dibuat sesuai ketentuannya harus disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat.

f. Aturan Jam Kerja Pemagangan

Peraturan penyelenggaraan pemagangan di Indonesia diatur pada Pasal 21 hingga Pasal 29 UU Ketenagakerjaan, lalu dijelaskan

²⁰ Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

pada Permenaker No. 6 Tahun 2020. Tidak ditemukannya aturan dan ketentuan jam kerja pemagangan, namun perusahaan tidak boleh memperkerjakan peserta magang melebihi jam kerja karyawan tetap, yaitu 8 (delapan) jam sehari, peserta magang juga tidak diperkenankan untuk mengambil jam lembur. Jika pekerja magang terpaksa lembur, maka perusahaan penyelenggara magang wajib memberikan uang saku sebagai kompensasinya, apabila terdapat pelanggaran maka dikenakan hukum yang berlaku yaitu Pasal 1239 KUHPerduta.

3. Perusahaan *Start-Up*

Perusahaan *start-up* adalah perusahaan rintisan yang belum lama beroperasi dan masih dalam tahapan pengembangan untuk menemukan target pasar dan output dari perusahaan dengan berbasis teknologi. Perusahaan *start-up* dirancang sebagai *problem solver* atau dengan adanya perusahaan *start-up* ini dapat menjadi solusi dari sebuah masalah yang dihadapi oleh banyak orang dengan dukungan teknologi. *Start-up* memiliki karakteristik yang inovatif, artinya *start-up* selalu membuat sesuatu hal yang baru dan mengubah system yang telah ada sebelumnya.

Perusahaan *start-up* banyak digemari oleh lulusan baru sebagai target untuk bekerja dan melaksanakan magang, karena kebanyakan pekerja di perusahaan *start-up* yaitu para generasi muda sehingga didalamnya tercipta suasana kerja yang menyenangkan dengan banyak fasilitas yang menarik. Jam kerja di perusahaan *start-up* juga dapat

dibilang fleksibel dan apabila dalam pekerjaannya diharuskan untuk mencapai target, maka fleksibel untuk dikerjakan di jam berapa dan dimana. *start-up* digemari karena dalam pekerjaannya diberikan kebebasan untuk ber-eksplorasi untuk membuat sesuatu yang baru.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh penulis yaitu termasuk dalam Penelitian Hukum Empiris. Penelitian hukum empiris adalah metode penelitian yang dilakukan dengan pendekatan penelitian lapangan menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dalam masyarakat, badan hukum maupun pemerintah. Penelitian ini membahas mengenai efektivitas hukum atau pada dasarnya merupakan penelitian perbandingan antara ideal hukum, *das sollen* dengan realita hukum *das sein*. Penulis juga menggunakan penelitian normatif, guna menelaah peraturan perundang-undangan terkait dengan perlindungan hukum peserta magang.

2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan melalui pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan kasus (*case approach*) adalah penelitian yang memberikan argumentasi hukum dalam prespektif kasus yang terjadi di lapangan. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah penelitian yang mana mengutamakan bahan hukum perundang-undangan. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

adalah pendekatan dalam penelitian hukum yang didalamnya memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan yang dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya.

3. Objek penelitian adalah perlindungan hukum bagi peserta magang di Campuspedia.
4. Subjek penelitian dalam penelitian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Surabaya, CEO Campuspedia, peserta magang periode magang April 2020 hingga Maret 2021. Jumlah peserta magang satu periodenya ada 40 peserta, diambil 4 dengan cara random.
5. Sumber Data Penelitian

- a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara kepada 4 (empat) peserta pemagangan Campuspedia yang berkaitan dengan fokus penelitian penulis.

- b. Data sekunder

- 1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan fokus penelitian yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

- 2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari Buku, Jurnal, serta berbagai Hasil Penelitian yang berkaitan dengan topik yang diangkat penulis.

6. Teknik Pengumpulan Data

- a. Teknik pengumpulan data primer melalui wawancara dengan subjek penelitian yang berkaitan dengan focus penelitian penulis.
- b. Teknik pengumpulan data sekunder melalui Studi Literatur dan Studi Dokumen. Studi literatur mengkaji literatur seperti buku, jurnal ilmiah sedangkan studi dokumen mengkaji peraturan perundang-undangan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.

7. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu kualitatif, dimana setelah data terkumpul lalu data dianalisis menggunakan metode analisis data deskriptif yaitu permasalahan yang kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Deskriptif yaitu dengan memberikan gambaran dan pemaparan hasil penelitian mengenai fakta yang berkaitan dengan permasalahan pada topik penelitian ini. Sedangkan analisis adalah gambaran berdasarkan analisis yang cermat sehingga diketahui tujuan penelitian untuk pembuktian permasalahan yang ada.

H. Kerangka Skripsi

Penelitian ini dituangkan dalam bab-bab yang disusun secara sistematis sebagai berikut.

BAB I yaitu pendahuluan yang akan menjelaskan mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Orisinalitas Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian dan Kerangka Skripsi.

BAB II menguraikan tinjauan Pustaka mengenai hal-hal yang dikaji berdasarkan judul, berisi tinjauan umum tentang program pemagangan, perlindungan hukum terhadap hak program magang, dan hubungan kerja dalam perspektif hukum islam.

BAB III menjelaskan hasil penelitian pada objek yang ditetapkan pada penelitian ini sesuai dengan judul dan rumusan masalah yang telah dicantumkan yaitu mengenai kesesuaian perjanjian magang Campuspedia terhadap ketentuan Peraturan Perundang-Undangan dan bagaimana perlindungan hukum dalam pemenuhan hak dan kewajiban peserta pemagangan di Campuspedia.

BAB IV sebagai bab terakhir yang memuat kesimpulan berupa ringkasan jawaban atas permasalahan yang telah diteliti serta memuat saran yang berisi hal-hal sebagai usulan untuk dilakukan perbaikan kedepannya.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM DPROGRAM

MAGANG DAN HUBUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM

ISLAM

A. Tinjauan Umum Program Pemagangan

1. Definisi Pemagangan

UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa “magang adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja di Lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah pimpinan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu”.²¹ Magang menurut beberapa ahli diartikan sebagai berikut ini.

- a. R. Wayne Mondy, memberikan definisi magang yaitu salah satu bentuk perekrutan yang melibatkan penempatan siswa/mahasiswa pada pekerjaan sementara tanpa kewajiban memperkerjakan siswa/mahasiswa tersebut secara tetap dan memberikan posisi tetap dalam perusahaan/instansi setelah yang bersangkutan lulus.²²

²¹ Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²² R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-10, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2008, hlm. 52.

- b. M.S Hidajat, mendefinisikan magang adalah kegiatan mempelajari suatu keahlian khusus dilaksanakan secara bersamaan sambil bekerja.²³
- c. Daryanto, mengemukakan bahwa magang merupakan bentuk penyelenggaraan Pendidikan keahlian professional yang dalam kegiatannya memadukan program Pendidikan di sekolah dengan program penguasaan keahlian melalui kegiatan bekerja langsung di dunia kerja (*on the job training*) untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional tertentu.²⁴

Pengertian magang dapat ditarik kesimpulan bahwa program magang adalah pelatihan atau praktek nyata dalam rangka menguasai keahlian tertentu dengan didampingi oleh instruktur yang berpengalaman sebagai pembimbing dan pengawas untuk memberikan pengalaman praktis kepada peserta magang dengan cara berkontribusi pada kegiatan kerja pada suatu instansi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta.

2. Perjanjian Magang

Perusahaan penyelenggara magang wajib memberikan perjanjian magang. Magang harus dilaksanakan atas dasar perjanjian tertulis yang telah disepakati perusahaan penyelenggara magang dan peserta magang.

²³ M.S Hidajat, *Kamus Hubungan Industrial & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-1, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta, hlm. 16.

²⁴ Daryanto, *Panduan Proses Pembelajaran Kreatif & Inovatif teori & Praktek Pengembangan Dalam Profesionalisme Bagi Guru*, Cetakan Ke-1, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta, 2006, hlm. 16.

Pernyelenggaraan magang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pemagangan dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Pemagangan. Perjanjian Pemagangan dijelaskan dalam Pasal 22 UU Ketenagakerjaan yang meliputi:

- a. pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis;
- b. perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan;
- c. pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.²⁵

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

- 1) hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
- 2) hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
- 3) program Pemagangan;
- 4) jangka waktu Pemagangan; dan
- 5) besaran uang saku.²⁶

Perjanjian pemagangan yang dimaksud dalam Pasal 10 Permenaker No. 6 Tahun 2020 harus disahkan oleh Dinas Daerah Kabupaten/Kota

²⁵ Pasal 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁶ Ayat (2) Pasal 10 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

setempat.²⁷ Perjanjian magang wajib memuat 5 (lima) poin diatas, apabila tidak maka perlu meminta surat perjanjian tertulis yang baru. Perusahaan penyelenggara magang hanya dapat menerima peserta magang paling banyak 20% dari jumlah pekerja di perusahaan tersebut. Tanpa adanya perjanjian magang, maka penyelenggaraan magang menjadi tidak sah dan status peserta magang berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan.

Jangka waktu pemagangan dalam Pasal 18 Permenaker No. 6 Tahun 2020 hanya berbunyi disesuaikan dengan jam kerja di perusahaan penyelenggara magang. Aturan waktu pemagangan pada UU Ketenagakerjaan juga tidak diatur secara pasti. Kekosongan aturan ini menyebabkan jangka waktu pemagangan berbeda-beda bergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan. Pasal 18 Permenaker No. 6 Tahun 2020 dalam ayat yang ke-2 dijelaskan bahwa pemagangan tidak diperbolehkan pada hari libur resmi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Peserta pemagangan juga tidak diperkenankan untuk mengambil jam lembur, jika terpaksa dilakukan lembur maka wajib diberikan uang saku sebagai kompensasinya.

3. Kewajiban-kewajiban Pemagangan

Penyelenggaraan pemagangan supaya berjalan dengan lancar dan membawa manfaat kepada kedua belah pihak, maka terdapat kewajiban-

²⁷ Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

kewajiban yang harus dipenuhi oleh peserta pemagangan dan perusahaan penyelenggara pemagangan. Kewajiban peserta pemagangan dijelaskan dalam Pasal 14 Permenaker No. 6 Tahun 2020, meliputi:

- a. menaati Perjanjian Pemagangan;
- b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
- c. mentaati tata tertib yang berlaku di Penyelenggara Pemagangan; dan
- d. menjaga nama baik Penyelenggara Pemagangan.²⁸

Penyelenggara pemagangan mempunyai kewajiban yang harus diberikan kepada peserta pemagangan. Kewajiban penyelenggara pemagangan diatur dalam Pasal 16 Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang meliputi:

- 1) membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
- 2) memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
- 3) menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan Kesehatan kerja;
- 4) memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan;
- 5) mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan sosial;
- 6) mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
- 7) memberikan sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.²⁹

4. Hak-hak Pemagangan

Hak dalam pemagangan, terdapat hak yang harus dilakukan oleh peserta pemagangan, dan hak yang harus dilakukan oleh perusahaan

²⁸ Pasal 14 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

²⁹ Pasal 16 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri..

penyelenggara pemagangan. Hak peserta pemagangan dijelaskan dalam Pasal 13 Permenaker No. 6 Tahun 2020, dalam ayat (1) dan (2) sebagai berikut.

- (1) 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; dan
 - f. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.
- (2) Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan.³⁰

Penyelenggara magang juga memiliki hak yang harus dipenuhi oleh peserta pemagangan sebagai kewajibannya. Hak penyelenggara magang diatur dalam Pasal 15 Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang meliputi:

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

5. Penyelenggaraan Pemagangan

Penyelenggaraan Pemagangan diatur dalam Pasal 17 Permenaker No. 6 Tahun 2020 sebagai berikut ini.

- (1) Perusahaan mengajukan permohonan persetujuan penyelenggaraan Pemagangan dengan melampirkan dokumen sebagai berikut:
 - a. bukti kepemilikan Unit Pelatihan atau perjanjian kerja sama;
 - b. program Pemagangan;
 - c. daftar sarana dan prasarana;
 - d. daftar nama Pembimbing Pemagangan;
 - e. rencana penyelenggaraan Pemagangan; dan

³⁰ Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

f. rancangan Perjanjian Pemagangan.³¹

Permohonan tersebut selanjutnya disampaikan kepada Direktur Jendral apabila penyelenggaraan magang terdapat pada lebih dari satu provinsi, disampaikan kepada kepada Dinas Daerah Provinsi apabila dalam satu wilayah provinsi terdapat lebih dari satu penyelenggaraan pemagangan, atau permohonan tersebut disampaikan kepada kepala Dinas Daerah Kabupaten/Kota untuk pemagangan dalam satu wilayah kabupaten/kota. Perusahaan yang telah memenuhi permohonan tersebut, maka akan diberikan surat persetujuan untuk menyelenggarakan seleksi pemagangan.

6. Tujuan Pemagangan

Magang memiliki tujuan supaya peserta magang mampu untuk mengimplementasikan ilmu perkuliahan dalam dunia kerja, mendapatkan keterampilan, pengalaman serta *softskills* dalam dunia kerja yang belum pernah diperoleh sebelumnya. Tujuan program magang bagi peserta magang dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

- a. menambah wawasan;
- b. menjalin hubungan baik antara institusi pendidikan dengan perusahaan;
- c. meningkatkan kualitas;
- d. memperluas jaringan;
- e. kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan; dan
- f. penghasilan tambahan.³²

³¹ Pasal 17 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri..

³² Kita Lulus, *Simak Tujuan Magang Bagi Perusahaan dan Mahasiswa yang Bisa Didapatkan, terdapat dalam <https://www.kitalulus.com/bisnis/tujuan-magang-bagi-perusahaan>, diakses tanggal 25 Agustus 2022, pukul 16.08.*

Tujuan program magang bagi perusahaan penyelenggara sebagai berikut ini:

- 1) mendapatkan ide baru;
- 2) menghemat pengeluaran perusahaan;
- 3) masa *probation* gratis;
- 4) sudut pandang baru;
- 5) peningkatan produktivitas; dan
- 6) meningkatkan citra perusahaan.³³

B. Tinjauan Hukum Perlindungan Hak Program Magang

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Hukum dalam masyarakat merupakan sarana untuk menegakkan ketertiban supaya kepentingan-kepentingan masyarakat dapat terjaga dalam relasinya. Hukum mengenai perlindungan kepentingan manusia dijamin melalui norma atau aturan. Hukum, sebagai suatu aturan yang sifatnya umum dan aturan normatif, suatu aturan bersifat umum karena berlaku untuk semua orang, dan aturan bersifat normatif karena menentukan apa yang dapat dilakukan dan apa yang tidak dapat dilakukan, dan bagaimana mencapai kepatuhan aturan itu sendiri.³⁴

Undang-undang menurut Sudikno Mertokusumo bertujuan untuk mewujudkan ketertiban dalam masyarakat, dengan tujuan tersebut undang-undang diharapkan dapat melindungi kepentingan manusia untuk mencapai tujuannya, serta berbagi dan menghormati hak dan

³³ Kita Lulus, *Simak Tujuan Magang Bagi Perusahaan dan Mahasiswa yang Bisa Didapatkan, terdapat dalam <https://www.kitalulus.com/bisnis/tujuan-magang-bagi-perusahaan>*, diakses tanggal 25 Agustus 2022, pukul 16.11.

³⁴ Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal hukum: Suatu Pengantar*, Edisi Ke-4, Yogyakarta, 1999. hlm. 39.

kewajiban antar individu, berbagi kekuasaan, dan mengutamakan penyelesaian masalah hukum serta menjaga kepastian hukum.³⁵

Philipus M. Hadjon memberikan pengertian “Perlindungan hukum erat kaitannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap perintah oleh pemerintah. Dalam kaitannya dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi yang dianggap lemah (ekonomi) terhadap yang kuat (ekonomi), contohnya perlindungan bagi penggarap tanah dengan pemilik tanah.”³⁶

2. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi 2 (dua) yang masing-masing diuraikan sebagai berikut.

a. Perlindungan hukum preventif

Preventif memiliki arti mencegah, sehingga perlindungan hukum secara preventif yaitu perlindungan hukum yang dibuat untuk mencegah adanya perselisihan. Perlindungan hukum preventif memiliki arti penting bagi segala tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bergerak. Perlindungan hukum preventif memberikan masyarakat kesempatan untuk dapat menentang pendapatnya sebelum adanya keputusan oleh pemerintah.

³⁵ *Ibid*, hlm. 57-61.

³⁶ R. Indiarsono dan Mj. Sapteno, *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*, Cetakan Ke-1, CV. Karunia, Surabaya, 1996 hlm. 12.

Adanya perlindungan hukum preventif mendorong pemerintah supaya masyarakat berhati-hati dalam mengambil keputusan, dan masyarakat dapat menolak atau mendiskusikan dengan keputusan yang direncanakan tersebut.³⁷

b. Perlindungan hukum represif

Represif memiliki arti bersifat menyembuhkan, sehingga perlindungan hukum represif ini berfungsi untuk menyelesaikan sengketa. Saat ini di Indonesia terdapat berbagai lembaga yang sebagian memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat, lembaga tersebut terbagi menjadi 2 (dua) lembaga yaitu pengadilan dan instansi pemerintah sebagai Lembaga pembanding administratif.³⁸

C. Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Islam

1. Pengertian Pekerja dalam Islam

Agama Islam telah mengatur seluruh kehidupan manusia dan seluruh kehidupan di bumi. Islam adalah agama yang membawa kemaslahatan dan kebaikan yang mengajarkan untuk berinteraksi dengan sesama manusia serta beribadah kepada Allah Swt. Agama islam juga mewajibkan bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi manusia itu sendiri. Nabi terdahulu seperti Nabi Nuh A.S yang bekerja sebagai petani, Nabi Muhammad Saw yang menanam kurma serta

³⁷ Hadjon., M., Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Cetakan Ke-1, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.25.

³⁸ *Ibid.*

berdagang juga mengajarkan manusia untuk bekerja menjalankan kehidupannya di dunia. Nabi Muhammad Saw membenci orang yang minta-minta dan tidak berusaha dalam hidupnya.

Kerja merupakan kegiatan yang penting untuk dilakukan dalam kehidupan manusia yang terkadang kegiatan bekerja sangat mendominasi dibandingkan dengan aktifitas-aktifitas lainnya terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan hidup. Kerja secara umum diartikan semua usaha yang dilakukan manusia, baik dalam mencari materi maupun non material, intelektual atau fisik, maupun hal-hak yang berkaitan dengan masalah keduniaan maupun keakhiratan.³⁹ Kerja juga didefinisikan dengan segala usaha dan pekerjaan yang disyariatkan baik materi atau maknawi atau tersusun dari keduanya.⁴⁰

Tenaga kerja meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri maupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.⁴¹

Pandangan Islam mengenai tenaga kerja yaitu segala bentuk usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh manusia untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Dalam agama Islam, orang-orang yang mampu bekerja

³⁹ M.B. Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, Edisi Ke-1, Ekonisia UII, Yogyakarta, 2003, hlm.222.

⁴⁰ Muhammad al Mubarak, *Nidzomul Islam (al Iqtishod)*, Cetakan Ke-4, Beirut Darul Fikr, 1975 M, hlm.36.

⁴¹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm.4.

adalah suatu kewajiban, Allah akan memberikan imbalan setimpal sesuai dengan pekerjaannya, firman sesuai dengan QS. An. Nahl: 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

artinya: “barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari ada yang telah mereka kerjakan”. (Q.S An-Nahl:97).⁴²

Firman Allah SWT dalam QS. Al-Taubah ayat 105 yang memerintahkan manusia untuk bekerja,

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسِيرِي ۖ اللَّهُ عَمَلِكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁴³

Bekerja dalam Islam dapat bernilai ibadah, jika pekerjaan yang dijalani harus halal dan baik, umat muslim diperintahkan untuk mencari rezeki halal dan selalu bersyukur agar pekerjaan membawa kemaslahatan bukan kerusakan. Pekerjaan yang halal akan membawa berkah dalam kehidupan sehari-hari, Allah SWT akan mempermudah hambanya yang

⁴² Quran Kemenag, *Q.S An-Nahl*,terdapat dalam <https://quran.kemenag.go.id/surah/16/97>, diakses tanggal 14 Juli 2022, pukul 14.35.

⁴³ Quran Kemenag, *Q.S At-Taubah*, terdapat dalam <https://quran.kemenag.go.id/surah/9/105>, diakses tanggal 14 Juli 2022, pukul 14.55.

mau berusaha dengan jalan yang baik. Allah Swt berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 172

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ
إِن كُنْتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ ﴿١٧٢﴾

artinya: “Hai orang-orang yang beriman, makanlah diantara rezeki yang baik-baik yang kamu berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah”.⁴⁴

Bekerja dengan professional dan penuh tanggung jawab. Manusia dalam bekerja tentunya harus bekerja dengan sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya dengan niat untuk mencari rezeki yang halal untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Bekerja secara professional terdapat dalam Q.S Al-Bayyinah ayat 7. Allah berfirman, “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka adalah sebaik-baiknya makhluk”.⁴⁵ Bekerja professional juga disebutkan dalam HR. Thabrani, No.89, Baihaqi, No. 334).

2. Akad Ijarah

Ijarah adalah bentuk sewa menyewa atau dalam bentuk upah mengupah yaitu muamalah yang telah disyariatkan pada agama Islam, tujuannya untuk memberikan keringanan dalam pergaulan hidup, banyak orang yang memiliki uang namun tidak dapat melakukan pekerjaan,

⁴⁴ Quran Kemenag, Q.S Al-Baqarah, terdapat dalam <https://quran.kemenag.go.id/surah/2/172>, diakses tanggal 14 Juli 2022, pukul 15.05.

⁴⁵ Quran Kemenag, Q.S Al-Bayyinah, terdapat dalam <https://quran.kemenag.go.id/surah/98/7>, diakses tanggal 14 Juli 2022, pukul 15.22.

tetapi juga banyak orang yang mempunyai tenaga untuk bekerja dan membutuhkan uang. Fungsi ijarah disini kedua belah pihak saling mendapatkan keuntungan dan manfaat.⁴⁶ Al-ijarah adalah suatu akad untuk mendapatkan manfaat yang jelas lagi mubah berupa dzat yang ditentukan dalam sebuah tanggungan, atau akad terhadap suatu pekerjaan yang jelas dengan imbalan uang jelas serta jangka waktu yang jelas juga.⁴⁷ Rukun-rukun ijarah yang harus dipenuhi sebagai berikut ini.

a. *Aqid*

Orang yang melakukan akad ijarah disebut *aqid* yang kemudian dibagi menjadi *mu'jir* dan *mustajir*. *Mu'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu, sedangkan *mustajir* adalah orang yang berkewajiban sebagai pemberi upah.⁴⁸ Bagi mu'ajir dan musta'jir harus mengetahui manfaat barang yang dijadikan akad sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan, selanjutnya berakal yaitu orang yang dapat membedakan baik dan buruk.⁴⁹

b. Shighat akad

Mu'jir dan Musta'jir melakukan ijab dan qabul yaitu mengungkapkan pernyataan dan penjelasan dari salah satu pihak yang

⁴⁶ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, Cetakan Ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hlm. 277.

⁴⁷ Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah: dari Teori ke Praktik*, Cetakan Ke-1, Gema Insani, Jakarta, 2001, hlm. 117.

⁴⁸ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Gaya Media Pratama, 2000, hlm.117.

⁴⁹ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Jilid 4, Pena Ilmu dan Amal, 2006, hlm. 205.

berakad sebagai gambaran dalam mengadakan akad ijarah.⁵⁰ Syarat shighat akad sama dengan syarat ijab-qabul tetapi dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.⁵¹ Akad dalam hal ini berupa perjanjian kerja, terdapat hak dan kewajiban dari kedua pihak yaitu mu'jir dan musta'jir, serta dalam perjanjian kerja terdapat ketentuan mengenai waktu dan upah.

c. Ujrah (upah)

Upah diberikan kepada mu'jir sebagai imbalan atas jasa yang diberikan, syaratnya sebagai berikut ini:

- 1) jumlahnya diketahui secara jelas;
- 2) pegawai seperti hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya karena sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah;
- 3) uang harus diserahkan bersama dengan penerimaan barang yang disewa.⁵²

d. Manfaat

Kontrak seorang musta'jir dan mu'jir harus ditentukan bentuk kerjanya, upah, waktu dan tenaganya, sehingga jelas dan tidak kabur.

Karena transaksi upah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.⁵³

3. Hak-hak Pekerja dalam Islam

Agama Islam telah menjamin hak-hak pekerja, terdapat 4 hal yang merupakan hak dan kewajiban Pekerja dalam Islam.

⁵⁰ Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Raja Grafindo, Jakarta, 2002, hlm. 116.

⁵¹ Syaifullah Aziz, *Fiqh Islam Lengkap*, Ass-Syifa, Surabaya, 2005, hlm. 378.

⁵² Muhammad Rawwas Qal'ahji, *Ensiklopedi Fiqh Umar bin Khattab*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm.178.

⁵³ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Fiqh Muamalat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm.232.

a. Hak pekerja

Islam menetapkan hak setiap individu untuk dapat bekerja. Q.S An-Najm ayat 3 yang artinya manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.⁵⁴ Hak untuk bekerja diseimbangkan dengan potensi diri, kemampuan, pengalaman dan profesionalisme. Bekerja dengan penuh prestasi, dedikasi dan profesionalisasi, supaya memberikan keuntungan bagi kedua pihak. Ketika seseorang bekerja dengan sepenuh hati, maka timbul kewajiban bagi pemberi pekerjaan untuk memberikan hak pekerjaanya sesuai dengan kinerja.

b. Hak memperoleh gaji

Upah atau gaji seseorang menurut Islam harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Pemberi pekerjaan harus memberikan upah sebelum keringatnya kering, yaitu pembayaran dilakukan langsung dan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Q.S Al Ahqaf ayat 19 memberikan penjelasan “Dan bagi masing-masing mereka memperoleh derajat sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan”.⁵⁵

c. Hak cuti dan keringanan pekerjaan

Allah berfirman melalui Q.S Al Baqarah ayat 286 yang memiliki arti “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”.⁵⁶ Manusia mempunyai hak diperlakukan

⁵⁴ Quran Kemenag, *Q.S An-Najm ayat 39*, terdapat dalam <https://quran.kemenag.go.id/surah/53/39>, diakses pada 18 Juli 2022, pukul 14.45.

⁵⁵ Quran Kemenag, *Q.S Al-Ahqaf ayat 19*, terdapat dalam <https://quran.kemenag.go.id/surah/46/19>, diakses pada 18 Juli 2022, pukul 14.50.

⁵⁶ Quran Kemenag, *Q.S Al-Baqarah ayat 268*, terdapat dalam <https://quran.kemenag.go.id/surah/2/286> diakses tanggal 14 Juli 2022, pukul 15.22.

dengan baik dalam lingkungan kerjanya, manusia juga mempunyai kemampuan dan kapasitas dalam pekerjaan. Atas kapasitas pekerjaan tersebut, manusia membutuhkan waktu untuk beristirahat, mengatur waktu kerja yang layak dan adanya waktu untuk libur.

d. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan

Sebuah pekerjaan penting untuk memperoleh jaminan dan perlindungan seperti jaminan keamanan, keselamatan dan Kesehatan. Pemberi pekerjaan atau perusahaan kerja wajib untuk menjaga dan menjamin hak jaminan dan perlindungan pekerjaannya. Pemberi kerja jika mengabaikan hak jaminan dan perlindungan pekerjaannya sama saja mendustakan agamanya.

Hak-hak pekerja tentu diimbangi dengan kewajiban pekerja, agama Islam juga mengatur kewajiban pekerja. Kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja, antara lain menegakkan amanah, memahami agama dan bidang pekerjaan yang ditekuni. Islam juga memperhatikan kontrak kerja yang berisi hak dan kewajiban bagi pekerja dan pemberi pekerjaan. Islam mewajibkan untuk menepati dengan apa yang terlahir dari ketentuan-ketentuan hukum. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al Maidah ayat 1 yang memiliki arti “hai orang-rang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu”.⁵⁷

⁵⁷ Quran Kemenag, *Q.S Al-Maidah ayat 1*, terdapat Dalam <https://quran.kemenag.go.id/surah/5>, diakses pada 18 Juli 2022, Pukul.14.52.

4. Sanksi

Hukum kelompok yang tidak memenuhi hak-hak pekerja. Pemberi pekerjaan dianjurkan oleh Nabi Muhammad SAW untuk segera memberikan hak pekerjaanya. Pemberi kerja yang tidak memberikan hak-hak pekerjaanya masuk dalam perbuatan yang zalim. Terdapat peribahasa "bayarkan upahnya sebelum mengering keringat" artinya jika memperkerjakan orang maka upah harus dibayarkan sesuai perjanjian yang telah disepakati dan jangan ditunda, pekerja berhak mendapat upah setelah pekerjaannya selesai.⁵⁸

Firman Allah SWT "tiga orang yang akan menjadi musuhku pada hari kiamat, dan barangsiapa aku sebagai lawannya, maka aku akan memusuhinya pada hari kiamat; seorang laki-laki yang memberi dengan namaku tetapi dia berkhianat, seorang laki-laki yang menjual orang merdeka kemudian dia memakan hasil penjualan, dan seorang laki-laki yang menyewa pekerja, kemudian saat diminta pembayaran dia tak mau membayar upahnya." HR. Bukhari.⁵⁹

⁵⁹ Tasmin Tanggareng, "Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hadis Nabi SAW", Jurnal Uhsuluddin, Edisi No. 1 Vol. 23 Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2021, hlm.139.

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI KESESUAIAN PERJANJIAN MAGANG DAN PEMENUHAN HAK PROGRAM MAGANG CAMPUSPEDIA

A. Kesesuaian Perjanjian dan Pelaksanaan Magang Campuspedia dengan Ketentuan Perundang-undangan

1. Pelaksanaan Magang Campuspedia

Penyelenggaraan pemagangan di Campuspedia dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan semangat serta karakter yang dimiliki oleh anak-anak muda tanah air, menuangkan segala ide dan kreatifitas demi meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Sistem bekerja secara langsung di Kantor Surabaya dan *remote working*.⁶⁰ Penyelenggaraan Magang di Campuspedia dibagi dalam beberapa divisi, yaitu: *Web Developer, Finance/Accounting, Business Development, Social Project & Merchandise, Content & Social Media Strategy, dan Digital Marketing*, serta terdapat divisi khusus *non-remote* yaitu divisi *Human Capital, Creative Event, Public Relation*.

a. Sistem kerja magang Campuspedia

- 1) magang dengan melaksanakan tugas sesuai pembagian kerja yang diberikan;
- 2) dalam satu minggu bekerja 20 jam yang meliputi 8 (delapan) jam bekerja secara *online (remote working)* dan 4 (empat) jam dikalikan 3 (tiga) hari bekerja secara *offline* di kantor;

⁶⁰ Campuspedia, *tentang Internship Campuspedia*, terdapat dalam <https://intern.campuspedia.id/tentang>, diakses tanggal 5 Juli 2022, pukul.14.20.

- 3) akan diberikan kelonggaran dengan persetujuan bersama mengenai pekerjaan yang harus dilakukan dengan hubungan jarak jauh (*remote working*).
- 4) izin sakit harus menyeratakan surat keterangan sakit dari dokter; dan
- 5) peserta mampu bekerja di bawah tekanan dan menyukai tantangan.⁶¹

b. Alur pendaftaran Campuspedia

Terdapat tahapan-tahapan untuk dapat mendaftar magang di Campuspedia, dan hal-hal penting yang harus diketahui oleh calon peserta pemagangan, yaitu sebagai berikut:

- 1) telah membaca dan memahami file “Seputar *Internship*” dengan baik;
- 2) memahami *Job Overview* dan *Requirements* masing-masing divisi yang akan dipilih;
- 3) mengisi form pendaftaran *internship* Campuspedia;
- 4) mengunggah *Twibbon* di Instagram;
- 5) menunggu pengumuman melalui media sosial Campuspedia;
- 6) mengerjakan penugasan dengan baik;
- 7) interview; dan
- 8) tanda tangan kontrak.⁶²

c. Manfaat pemagangan Campuspedia sebagai berikut.

- 1) Sertifikat magang Campuspedia

Sertifikat yang harus diberikan dalam program pemagangan Campuspedia ini merupakan bentuk apresiasi dari penyelenggara pemagangan atas kerja keras peserta pemagangan yang kelak dapat digunakan untuk *linkedin*, kebutuhan kampus, serta untuk melamar kerja.

⁶¹ Campuspedia, *tentang Internship Campuspedia*, terdapat dalam <https://intern.campuspedia.id/tentang>, diakses tanggal 5 Juli 2022, pukul.14.25.

⁶² Campuspedia, *tentang Internship Campuspedia*, terdapat dalam <https://intern.campuspedia.id/tentang>, diakses tanggal 5 Juli 2022, pukul.14.35.

2) Full *wifi*

Fasilitas *wifi* yang dapat dimanfaatkan untuk mempermudah keperluan yang berkaitan dengan pemagangan.

3) Kesempatan berjejaring

Peserta akan mendapatkan kesempatan untuk berjejaring, menjalin relasi yang luas dengan pekerja tetap Campuspedia, rekan magang, dan relasi perusahaan. Membangun relasi yang tepat mempunyai banyak manfaat untuk mempermudah peserta magang memulai karirnya.

4) Merchandise Campuspedia

Merchandise dari Campuspedia sebagai bentuk kenangan dan bentuk terimakasih karena telah mengikuti pemagangan Campuspedia. Selain itu, Merchandise juga berguna sebagai media *branding* yang dapat bermanfaat bagi Campuspedia.

5) *Coffee break*

Coffee break merupakan sesi istirahat dalam bekerja yang dapat dimanfaatkan oleh peserta pemagangan.

6) Pengalaman

Magang sangat penting untuk mengetahui seluk beluk bidang pekerjaan yang akan didalami nantinya, melatih *soft skill*

yang penting dalam dunia kerja, menunjukkan komitmen untuk berkarir di bidang tertentu.⁶³

2. Perjanjian Magang Campuspedia

Perjanjian magang Campuspedia yang selanjutnya disebut Surat Perjanjian Kerja yang isi dan ketentuannya akan dijelaskan sebagai berikut.

Pasal I

Ketentuan Umum

- (1) peserta pemagangan yang selanjutnya disebut sebagai pihak kedua, harus taat pada tata tertib yang berlaku di perusahaan serta kebijakan yang dibuat oleh pihak pertama dan atau wakil Campuspedia;
- (2) apabila pihak kedua melakukan pelanggaran, maka pihak pertama berhak memberi saksi kepada pihak kedua. Pelanggar akan diberikan surat teguran berupa Surat Peringatan I, II, dan III atau langsung dikeluarkan; dan
- (3) hasil kerja akan dievaluasi dan ditingkatkan untuk perkembangan individu dan Campuspedia.

⁶³ Campuspedia, *tentang Internship Campuspedia*, terdapat dalam <https://intern.campuspedia.id/tentang>, diakses tanggal 5 Juli 2022, pukul.14.55.

Pasal II

Jangka Waktu

- (1) pihak kedua bersedia mengikuti magang dalam waktu 3 bulan (14 minggu) terhitung sejak 1 minggu setelah penyerahan Surat Perjanjian Kerja;
- (2) pihak kedua dalam jangka waktu 1 minggu setelah penyerahan Surat Perjanjian Kerja akan melaksanakan *on the job training* terhadap sistem kerja dan pembagian tugas selama bekerja di Campuspedia;
- (3) pihak kedua dapat menyelesaikan magang apabila telah melaksanakan tugas sesuai dengan uraian dan mencapai hasil kerja berdasarkan waktu yang telah disepakati bersama; dan
- (4) pihak kedua akan mengganti waktu kerja apabila berhalangan menghadiri rapat atau hasil kerja belum sesuai dalam periode magang tersebut, sehingga akan ada penyesuaian berakhirnya magang apabila belum memenuhi jam kerja dan menuntaskan tugasnya.

Pasal III

Waktu Kerja untuk *Non-Remote / Work from Office*

- (1) pihak kedua akan bekerja 20 jam dalam satu minggu, diwajibkan untuk masuk kantor 2-3 kali perminggu sesuai jadwal yang disepakati;
- (2) pihak kedua dalam waktu kerja 2 kali seminggu, diwajibkan bekerja selama 5 jam di kantor dan 10 jam untuk *remote*;

- (3) pihak kedua dalam waktu kerja 3 kali seminggu, wajib bekerja 4 jam di kantor dan 8 jam untuk *remote*;
- (4) waktu istirahat di kantor pukul 12.00 WIB-13.00 WIB dan 17.00 WIB-18.00 WIB;
- (5) pihak kedua wajib mengerjakan tugas sebagai *intern* (sesuai divisi) yang sudah direncanakan bersama pihak Campuspedia;
- (6) pihak kedua hanya diperbolehkan untuk mengikuti kegiatan sebanyak-banyaknya satu kegiatan diluar Campuspedia;
- (7) pekerjaan jarak jauh dapat diberikan kelonggaran dengan persetujuan bersama; dan
- (8) kebijakan waktu kerja *non-remote* berlaku apabila pihak kedua berdomisili di kota Surabaya dan Sidoarjo.

Pasal IV

Waktu Kerja untuk *Remote / Work From Home*

- (1) pihak kedua akan bekerja selama 20 jam perminggu atau 4 jam perhari;
- (2) pihak kedua wajib mengerjakan tugas sebagai *intern* (sesuai divisi) yang sudah direncanakan bersama pihak Campuspedia;
- (3) pihak kedua hanya diperbolehkan untuk mengikuti kegiatan sebanyak-banyaknya satu kegiatan diluar Campuspedia; dan
- (4) kebijakan waktu kerja *remote* akan diberlakukan ketika pihak kedua berdomisili di luar kota Surabaya dan Sidoarjo.

Pasal V

Absensi Kerja

- (1) pihak kedua wajib memberikan laporan kepada Koordinator Divisi terkait atau Human Capital apabila sakit dan berhalangan masuk kerja;
- (2) pihak kedua apabila izin sakit wajib menyertakan surat keterangan sakit dari rumah sakit, apabila berhalangan masuk disertai dengan alasan yang jelas serta mengganti jam kerja tersebut (periode magang diperpanjang sesuai dengan waktu dan tugas yang ditinggalkan);
- (3) pihak kedua yang tidak masuk bekerja dengan alasan yang tidak jelas maka akan diberikan teguran dan jika berulang maka akan ada Surat Peringatan;
- (4) surat permohonan izin diajukan maksimal dua hari sebelum hari H; dan
- (5) pihak kedua memiliki kesempatan izin dari kegiatan Campuspedia sebagai berikut:
 - a. weekly meeting : 80% (2/14);
 - b. weekly report : 80% (1/8);
 - c. training dan development : 77% (1/3); dan
 - d. engagement : 77% (1/3).

Pasal VI

Kekayaan Intelektual (KI)

- (1) setiap KI yang dibawakan oleh masing-masing pihak dalam kegiatan magang akan tetap menjadi milik pihak yang bersangkutan. Pihak yang bersangkutan harus menjamin bahwa KI yang dibawa bukan hasil pemakaian KI milik pihak lain secara tidak sah. Pihak pembawa KI bertanggung jawab atas segala gugatan yang diajukan oleh pihak manapun terkait kepemilikan dan keabsahan penggunaan KI;
- (2) KI yang dihasilkan dari kegiatan bersama akan menjadi milik Campuspedia;
- (3) apabila salah satu pihak akan mengadakan kerja sama dengan pihak lain untuk menggunakan KI hasil kerja sama secara komersial maka pihak yang merencanakan kerja sama harus terlebih dahulu pmengajak pihak lainnya dalam perjanjian; dan
- (4) para pihak setuju untuk menjaga kerahasiaan terkait invensi, ciptaan, rahasia dagang, desain industri maupun bentuk KI lainnya yang timbul dengan sendirinya maupun melalui pendaftaran terlebih dahulu dalam pelaksanaan perjanjian ini sesuai ketentuan Perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yang berhubungan dengan KI terkait.

Pasal VII

Kerahasiaan Perusahaan

- (1) pihak kedua berjanji untuk tidak membocorkan atau memberikan keterangan atau informasi apapun kepada pihak manapun tanpa seizin pimpinan perusahaan mengenai pekerjaan atau hasil pekerjaan yang berhubungan dengan Campuspedia. Pihak kedua wajib menjaga rahasia perusahaan selama masih mengikuti program magang maupun tidak lagi mengikuti program magang; dan
- (2) apabila pihak kedua melanggar ketentuan tersebut maka pihak pertama berhak membawa kasus tersebut ke pihak yang berwajib.

Pasal VIII

Hak dan Kewajiban Pihak Pertama

- (1) pihak pertama berkewajiban melaksanakan *on boarding*, *on the job training* dan memberikan penugasan kepada pihak kedua sesuai dengan posisi magang dan porsi yang wajar;
- (2) pihak pertama berkewajiban memberikan kesempatan pihak kedua untuk terlibat dalam penugasan yang berkaitan dengan divisi magang yang dipilih atau diluarnya, baik secara internal maupun eksternal;
- (3) pihak pertama berkewajiban memberikan *feedback* atau evaluasi setiap bulannya kepada pihak kedua mengenai performa;

- (4) pihak pertama berkewajiban memberikan sertifikat, fee dan *reference letter* kepada pihak kedua setelah masa *internship* dan tugas telah diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku; dan
- (5) pihak pertama berkewajiban untuk memberikan arahan dan masukan terkait tugas yang sedang dikerjakan oleh pihak pertama.

Pasal IX

Hak dan Kewajiban Pihak Kedua

- (1) pihak kedua wajib menyelesaikan tugas dan target yang diberikan dan mengisi agenda serta laporan harian yang telah disediakan sesuai ketentuan yang berlaku
- (2) pasal IX membahas deskripsi pekerjaan sesuai divisi masing-masing yang harus dipenuhi;
- (3) pihak kedua wajib mengikuti kegiatan *on boarding, engagement, graduation, training and development* yang telah diberikan oleh pihak pertama serta memberikan pemberitahuan maksimal 2 (dua) hari sebelum pelaksanaan apabila berhalangan hadir, tidak boleh saat hari H;
- (4) pihak kedua wajib menghadiri jadwal meeting divisi dan seluruh tim dan memberitahukan apabila berhalangan hadir maksimal 1 (satu) hari sebelum pelaksanaan;
- (5) pihak kedua berhak menerima Sertifikat Magang Campuspedia sebagai bukti telah menyelesaikan magang. Pihak kedua akan mendapatkan hak akses masuk *resident area* di koridor beserta

fasilitas yang ada, seperti akses internet, *coffee break*, kesempatan berjejaring, dan bertemu jodoh;

- (6) pihak kedua akan diberikan fee sebesar Rp300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) di akhir periode magang ke rekening yang didaftarkan setelah memenuhi target pekerjaan dan jam kerja yang telah ditentukan;
- (7) pihak kedua apabila tidak dapat memenuhi kewajibannya maka pihak pertama berhak untuk memberikan pengurangan fee dan apabila melebihi target akan diberikan bonus sesuai capaian oleh pihak pertama; dan
- (8) peserta *internship* yang memiliki rekam jejak dan performa *extraordinary* selama magang maka berkesempatan untuk mendapatkan promosi sebagai *part time* maupun *full time* di Campuspedia.

Pasal X

Pemberhentian Kerja

- (1) pihak pertama berhak memberhentikan sewaktu-waktu pihak kedua jika melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku dan tidak memenuhi standar evaluasi yang dilakukan pihak pertama setiap bulannya;
- (2) apabila pihak kedua diberhentikan dan tidak mengikuti program *internship* hingga selesai atau tidak menyelesaikan tugas, melanggar

dan menghilang serta melanggar pasal-pasak pada Surat Perjanjian Kerja, maka seluruh fasilitas dan *benefit* tidak berlaku;

- (3) apabila pihak kedua memiliki capaian kinerja yang kurang sesuai berdasarkan hasil pengawasan dan evaluasi, maka pihak kedua bersedia menerima sanksi yang sesuai, sebagai berikut:
 - a. menerima surat peringatan secara bertingkat, I, II dan III sesuai level pelanggaran yang dilakukan;
 - b. masa *internship* diperpanjang hingga 14 hari; dan
 - c. pemotongan fee.
- (4) apabila pihak kedua ingin keluar dari perusahaan maka diwajibkan memberikan pemberitahuan kepada pihak pertama paling lambat 3 minggu sebelum tanggal yang dimaksud serta seluruh fasilitas dan *benefit* tidak berlaku.

Pasal XI

(Lain-lain)

Perubahan dan hal lain yang tidak atau belum tercantum dalam perjanjian kerja sama, dan apabila diperlukan akan diatur kemudian oleh kedua belah pihak dalam suatu Addendum dan/atau kedua belah pihak tunduk pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

3. Perjanjian Magang dalam Peraturan Perundang-undangan

Perjanjian magang diatur dalam Pasal 10 Permenaker No. 6 Tahun 2020. Pasal 10 ayat (2) menjelaskan bahwa perjanjian pemagangan memuat:

- a. hak dan kewajiban peserta pemagangan;
- b. hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan;
- c. program pemagangan;
- d. jangka waktu pemagangan; dan
- e. besaran uang saku.⁶⁴

Hak peserta pemagangan diatur dalam Pasal 13 Permenaker No. 6 Tahun 2020, sebagai berikut.

- (1) “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; dan
 - f. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan”.⁶⁵
- (2) “Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan”.⁶⁶

Kewajiban peserta pemagangan diatur dalam Pasal 14 Permenaker No. 6 Tahun 2020. “Peserta Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:

- a. mentaati perjanjian pemagangan;
- b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
- c. mentaati tata tertib yang berlaku di penyelenggara pemagangan; dan

⁶⁴ Pasal 10 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

⁶⁵ Pasal 13 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

⁶⁶ Pasal 13 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

d. menjaga nama baik penyelenggara pemagangan”.⁶⁷

Hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan diatur dalam Pasal 15 Permenaker No. 6 Tahun 2020 sebagai berikut. “Penyelenggara pemagangan mempunyai hak untuk:

- a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
- b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.⁶⁸

“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; dan
- g. memberikan sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.⁶⁹

4. Kesesuaian antara Surat Perjanjian Kerja Campuspedia dengan Permenaker No. 6 Tahun 2020.

Surat perjanjian kerja Campuspedia memberikan peran penting dalam pelaksanaan magang karena merupakan jaminan kepastian hak dan kewajiban yang dimiliki dan dijalankan oleh peserta pemagangan dan perusahaan penyelenggara magang. Tujuan dibuatnya surat

⁶⁷ Pasal 14 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

⁶⁸ Pasal 15 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

⁶⁹ Pasal 16 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

perjanjian kerja Campuspedia adalah untuk menghindari eksploitasi terhadap peserta pemagangan, seperti pemberian uang saku, jam kerja, serta jangka waktu pemagangan. Surat perjanjian kerja Campuspedia harus menaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana telah diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020.

Surat perjanjian kerja Campuspedia harus sesuai dengan Permenaker No. 6 Tahun 2020 dimaksudkan sebagai berikut.

a. Hak dan kewajiban peserta pemagangan

Hak dan kewajiban peserta pemagangan terdapat pada Pasal IX perjanjian magang Campuspedia. Hak peserta pemagangan ini terdapat pada Pasal 13 Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan kesesuaian dengan surat perjanjian kerja Campuspedia sebagai berikut ini.

1) Memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur

Klausa tersebut tidak dijelaskan secara langsung dalam pasal-pasal surat perjanjian kerja Campuspedia, namun terdapat pembimbing yang memberikan arahan dalam proses pemagangan di Campuspedia.

2) Memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian pemagangan

Hak peserta magang beberapa sudah terdapat dalam surat perjanjian kerja Campuspedia dan pemenuhannya belum merata

kepada seluruh peserta sesuai dengan perjanjian magang Campuspedia.

- 3) Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan

Fasilitas keselamatan, kesehatan kerja, dan diikutsertakan dalam program jaminan sosial tidak tercantum dalam surat perjanjian kerja Campuspedia.

- 4) Memperoleh uang saku

Pasal IX surat perjanjian kerja Campuspedia sudah memberikan keterangan mengenai *fee* atau uang saku sebesar Rp300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) yang akan diberikan di akhir periode magang yaitu setelah 3 bulan, namun ketentuan Pasal 13 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2020 bahwa uang saku yang dimaksud meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan.

- 5) Memperoleh sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan

Ketentuan mengenai sertifikat magang terdapat pada Pasal IX ayat 5 surat perjanjian kerja Campuspedia. Sertifikat magang berfungsi sebagai keterangan nilai selama melaksanakan pemagangan, apa yang dikerjakan dan dipelajari selama pemagangan.

Kewajiban peserta magang dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 yaitu mentaati perjanjian pemagangan dan mengikuti program pemagangan sampai selesai, ketentuan ini sudah sesuai dengan isi surat perjanjian kerja Campuspedia yang menjelaskan kewajiban peserta magang untuk menyelesaikan tugas, mengikuti kegiatan Campuspedia, serta pada Pasal X dijelaskan mengenai pemberhentian kerja, namun tidak ada ketentuan mengenai sanksi atau penalti ketika mengundurkan diri dari program magang.

b. Hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan

Hak dan kewajiban penyelenggara magang terdapat pada Pasal 15 dan Pasal 16 Permenaker No. 6 Tahun 2020 dan Pasal VIII surat perjanjian kerja Campuspedia. Pasal 15 P Permenaker No. 6 Tahun 2020 menjelaskan bahwa penyelenggara magang mempunyai hak untuk memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan dan memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan. Ketentuan tersebut sudah sesuai dengan perjanjian magang Campuspedia.

c. Jangka waktu pemagangan

Jangka waktu pemagangan yang diatur oleh Permenaker No. 6 Tahun 2020 terdapat pada Pasal 5 ayat 5 yaitu jangka waktu pemagangan paling lama 1 (satu) tahun. Surat perjanjian kerja Campuspedia mengenai jangka waktu sudah diatur dan periode magang selama 3 bulan.

Campuspedia sebagai penyelenggara pemagangan, harus memenuhi persyaratan yang ketentuannya terdapat dalam Pasal 3 Permenaker No. 6 Tahun 2020, yaitu untuk menyelenggarakan pemagangan, perusahaan harus memiliki:

- a. unit pelatihan;
- b. program pemagangan;
- c. sarana dan prasarana; dan
- d. pembimbing pemagangan atau instruktur.⁷⁰

Unit Pelatihan yang dimaksud dalam Pasal 3 huruf a Permenaker No.6/2020, yaitu perusahaan penyelenggara magang harus memiliki susunan kepengurusan, pembimbing pemagangan atau instruktur, dan ruangan teori dan praktik simulasi.⁷¹ Campuspedia sebagai penyelenggara magang sudah mempunyai susunan kepengurusan, terdapat pembimbing pemagangan atau instruktur, serta ruangan teori dan praktik simulasi. Instruktur pemagangan penting keberadaannya untuk membimbing peserta pemagangan dan juga sebagai proses transfer *knowledge* dalam mencapai tujuannya yaitu meningkatkan skill.

5. Surat Perjanjian Kerja Campuspedia dalam Penerapannya

⁷⁰ Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

⁷¹ Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

Surat perjanjian kerja Campuspedia yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, selanjutnya harus diimplementasikan dalam pelaksanaan magang agar kedua belah pihak mendapatkan hubungan timbal balik yang baik. Perjanjian yang tidak diimplementasikan dengan baik akan memicu perselisihan, berikut bentuk perjanjian yang tidak diimplementasikan dalam pelaksanaan pemagangan Campuspedia. Identitas tidak disertakan untuk keamanan data narasumber.

Tabel 3.1

Daftar Peserta Pemagangan.

	Status	Pengalaman ketidaksesuaian
Peserta magang 1 (AP)	Mahasiswa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uang saku terlambat 2. Bekerja pada akhir pekan
Peserta magang 2 (NI)	Lulus pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uang saku dipotong karena mengajukan pengunduran diri 2. Tugas diluar divisi 3. Jam kerja lebih dari 20 jam dalam satu minggu
Peserta magang 3 (SR)	Mahasiswa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uang saku dikurangi karena tidak memenuhi target 2. Magang diperpanjang 2 minggu

Peserta magang 4 (DP)	Mahasiswa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membayar Rp 500.000,- karena mengundurkan diri 2. Divisi dipimpin peserta magang.
-----------------------	-----------	---

Sumber: Data Penulis.

Surat Perjanjian Kerja Campuspedia memberikan penjelasan mengenai deskripsi pekerjaan dan target, mengenai target dan performa prestasi peserta magang tidak terdapat tolok ukur pasti, dinilai oleh CEO sendiri tidak ada *Key Performance Indicator* atau nilai terukur untuk menentukan seberapa efektifnya kinerja dalam mencapai tujuan bisnis, tolok ukur prestasi tersebut yang kedepannya akan berkaitan dengan pengurangan uang saku tanpa alasan yang pasti.

Pemagangan yang sesuai dengan regulasinya akan memberikan peran dan manfaat yang penting pada persiapan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi tuntutan dunia kerja. Pemagangan bukan sesuatu kegiatan yang dilarang, pemagangan pelaksanaannya didorong oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

Ketentuan perjanjian magang yang ada dalam Pasal 7 Permenaker No. 6 Tahun 2020, terdapat klausa apabila peserta magang melakukan pelanggaran yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka peserta magang cukup dikeluarkan dari program magang dan Pasal 8 Permenaker No. 6 Tahun 2020 mengenai segala perselisihan diselesaikan melalui musyawarah mufakat, jika tidak tercapai maka dapat meminta

bantuan fasilitasi dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

B. Perlindungan Hukum dalam Pemenuhan Hak dan Kewajiban Peserta

Magang Campuspedia

Pemagangan seharusnya dapat bermanfaat baik bagi penyelenggara magang dan peserta magang. Pemagangan dapat bermanfaat untuk mendapatkan pengalaman berharga bagi peserta magang, lalu bagi perusahaan penyelenggara pemagangan mendapatkan manfaat sebagai sarana pencarian bakat untuk mendapatkan pekerja terbaiknya.

Program pemagangan memiliki payung hukum yang berfungsi sebagai perlindungan hukum secara preventif yaitu UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang didalamnya mengatur hak yang harus didapatkan oleh peserta magang. Perlindungan hukum represif atau perlindungan akhir kepada peserta magang yang telah terdapat pelanggaran dalam pemagangan, memang belum terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai sanksinya. Namun Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) akan menjatuhkan sanksi bagi perusahaan yang melanggar peraturan magang yang berlaku, sanksi tersebut dapat berupa teguran tertulis, izin usaha yang dibatasi, dan sanksi pembekuan kegiatan operasional.

Pemagangan dalam pelaksanaannya dilindungi oleh kedua aturan hukum tersebut, dan untuk mendapatkan perlindungan hukum terdapat perjanjian magang yang harus disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan

(Disnaker) daerah yang nantinya akan melakukan pengawasan terhadap hak serta kewajiban dalam pelaksanaan pemagangan. Ketika tidak adanya perjanjian yang disahkan Disnaker maka peserta magang bergantung terhadap kebijakan perusahaan, yang nantinya apakah perusahaan tersebut mengimplementasikan peraturan mengenai pemagangan atau tidak. Perusahaan apabila tidak mengimplementasikan peraturan pemagangan, maka akan rawan terjadi eksploitasi, seperti peserta magang yang dipekerjakan secara kurang layak, digaji rendah bahkan tidak digaji dengan beban kerja yang mirip dengan pekerja penuh waktu.

Hasil wawancara dengan bapak Edi Firmansyah Bagian Pelatihan dan Produktivitas Disnaker Kota Surabaya, beliau memberikan keterangan mengenai pemberitaan Campuspedia yang pernah ramai di sosial media. Penyelenggaraan pemagangan di daerah Kota Surabaya, perizinannya dilakukan di Disnaker Kota Surabaya dengan aturan yang mengacu pada Permenaker No. 6 Tahun 2020.

Campuspedia sebagai *start-up* yang berdiri di Surabaya seharusnya membuat izin untuk menyelenggarakan pemagangan kepada Disnaker Kota Surabaya, tetapi Campuspedia sendiri dalam menyelenggarakan pemagangannya tidak terdapat izin kepada Disnaker Kota Surabaya. Disnaker Kota Surabaya memberikan fasilitas perizinan menyelenggarakan pemagangan sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap penyelenggaraan magang secara preventif. Penjelasan bagaimana perizinan untuk menyelenggarakan pemagangan yaitu melalui Perizinan Berusaha

Berintegrasi Secara Elektronik atau Online Single Submission (OSS), untuk menyelenggarakan pemagangan harus ada unit pelatihan yang kemudian terdaftar di Disnaker, atau *Memorandum of Understanding (MoU)* dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) untuk menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan programnya. LPK Perusahaan mengenai pelatihan kerja perusahaan terdapat Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) yaitu kode klasifikasi resmi untuk mengklasifikasikan jenis usaha perusahaan di Indonesia. Perusahaan yang ingin mendaftarkan bidang usahanya di Akta maupun di NIB harus memasukkan kode yang sesuai dengan klasifikasi di KBLI. Kota Surabaya memiliki portal perizinan online di Surabaya Single Window (SSW) yang bisa diakses pada sswalfa.surabaya.go.id untuk melakukan pendaftaran sebelum melakukan permohonan pemagangan.

Menurut keterangan Disnaker Kota Surabaya, terdapat 3 jenis pemagangan yaitu yang pertama adalah proses pelatihan, yang kedua untuk memenuhi persyaratan profesi tertentu, dan yang ketiga magang akademis untuk kurikulum tertentu. Disnaker Kota Surabaya menghimbau untuk perusahaan dalam menyelenggarakan pemagangan untuk memahami aturan yang ada seperti UU Permenaker. Sebagai peserta pemagangan jika merasa terjadi adanya ketidaksesuaian pemagangan maka dapat melaporkan ke pengawas ketenagakerjaan Provinsi. Namun sejauh ini tidak ada laporan secara langsung dari peserta magang Campuspedia.⁷²

⁷² Bapak Edi Firmansyah, Bagian Pelatihan dan Produktivitas Disnaker Kota Surabaya, wawancara melalui telepon, pada tanggal 14 September 2022 pukul 14.08.

Ketentuan Pasal 25 Permenaker No. 6 Tahun 2020 mengatur bahwa terdapat pemantauan dan evaluasi penyelenggara pemagangan yang mana Campuspedia dalam kewenangannya diawasi oleh Dinas Daerah Kabupaten/Kota secara berkala yaitu setiap 6 (enam) bulan. Hasil pemantauan oleh Dinas Daerah Kabupaten/Kota yang selanjutnya dilaporkan kepada Dinas Daerah Provinsi dengan tembusan kepada Direktur Jenderal. Penyelenggara magang pada ketentuan Pasal 26 Permenaker No. 6 Tahun 2020 wajib melaporkan hasil pemagangan, yang dalam hal ini Campuspedia seharusnya memberikan laporan hasil penyelenggara pemagangannya kepada Dinas Daerah Kabupaten/Kota paling lambat 1 (satu) bulan setelah penyelenggaraan magang berakhir.⁷³

Pembinaan dan pengawasan pemagangan diatur pada Pasal 27 Permenaker No. 6 Tahun 2020, pembinaan pemagangan dilakukan terhadap program pemagangan, pembimbing pemagangan dan sistem serta metode penyelenggaraan pemagangan.⁷⁴ Apabila dalam pengawasan terdapat pelanggaran pemagangan dalam norma ketenagakerjaan, pimpinan unit kerja yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan merekomendasikan Direktur Jenderal, kepala Dinas Daerah Provinsi, kepala Dinas Daerah Kabupaten/Kota sesuai kewenangannya, untuk memberikan tindakan sesuai aturan perundang-undangan.⁷⁵

⁷³ Pasal 26 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

⁷⁴ Pasal 27 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

⁷⁵ Pasal 29 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pemagangan Dalam Negeri.

Kasus Penyelenggaraan Campuspedia yang memberikan uang saku Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) dan denda sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) jika berhenti magang sebelum batas waktunya berakhir, ramai dan viral di media sosial yang kemudian dilakukan inspeksi dadakan (sidak) oleh Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas selanjutnya disebut Ditjen Binalavotas dan Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kesehatan Kerja selanjutnya disebut Dirjen Binwasnaker dan K3.⁷⁶

Hasil dari sidak Tim Binwasnaker dan K3, dibenarkan mengenai peristiwa anak magang yang digaji Rp100.000,- (seratus ribu rupiah) dan denda penalti yang ada. Akbar Maulana, CEO Campuspedia, membenarkan pemberitaan tersebut dan memberi pengakuan bahwa tindakannya kurang tepat. Pasal 22 Permenaker No. 6 Tahun 2020 yang merupakan acuan pemagangan memberikan aturan bahwa setiap tahapan dalam penyelenggaraan pemagangan dilakukan tanpa dipungut biaya kepada peserta pemagangan, mengenai denda Rp500.000,- (lima ratus ribu rupiah) tidak selaras dengan ketentuan ini.

Akbar Maulana, CEO Campuspedia, membuat pernyataan di media sosial resmi Campuspedia dan dalam pernyataannya terdapat permintaan maaf, serta perbaikan sistem, serta denda penalti sebesar Rp500.000,- (lima

⁷⁶ Biro Humas Kemnaker, *Viral Gaji Anak Magang 100, Denda 500 Ribu, Kemnaker Sidak Campuspedia*, “terdapat dalam” <https://kemnaker.go.id/news/detail/viral-gaji-anak-magang-100-denda-500-ribu-kemnaker-sidak-campuspedia> “Diakses tanggal 20 Agustus 2022 Pukul 20.08”

ratus ribu rupiah), akan dikembalikan. Periode magang April 2020 hingga Maret 2021 terdapat 14 peserta magang yang membayar denda penalti sebesar Rp500.000,- (lima ratus ribu rupiah), dan denda sebesar Rp100.000,- (seratus ribu rupiah) yang dibayarkan oleh 1 orang. Menurut klarifikasi pihak Campuspedia, pertanggal 05 November 2021 denda penalti sudah dikembalikan kepada peserta yang membayarkan denda tersebut.⁷⁷

Pemerintah Kota (Pemkot) Surabaya sudah mengetahui permasalahan tersebut sebelum ramai di sosial media, dan Pemerintah Kota Surabaya telah memberikan pembinaan dan mengkomunikasikan mengapa terjadi hal tersebut, karena Campuspedia merupakan *start-up* yang diberikan fasilitas gedung Koridor *Co-Working Space* oleh Pemkot Surabaya. Pemkot Surabaya menekankan supaya tidak terjadi hal serupa. Campuspedia saat ini telah menghentikan rekrutmen magang dan fokus memperbaiki sistemnya.

⁷⁷Akun twitter @Campuspedia_id diunggah 28 Oktober 2021 terdapat dalam https://twitter.com/campuspedia_id/status/1453679465976893443, diakses tanggal 17 November 2022, pukul 21.24.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya mengenai perlindungan hukum peserta pemagangan Campuspedia Kota Surabaya dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

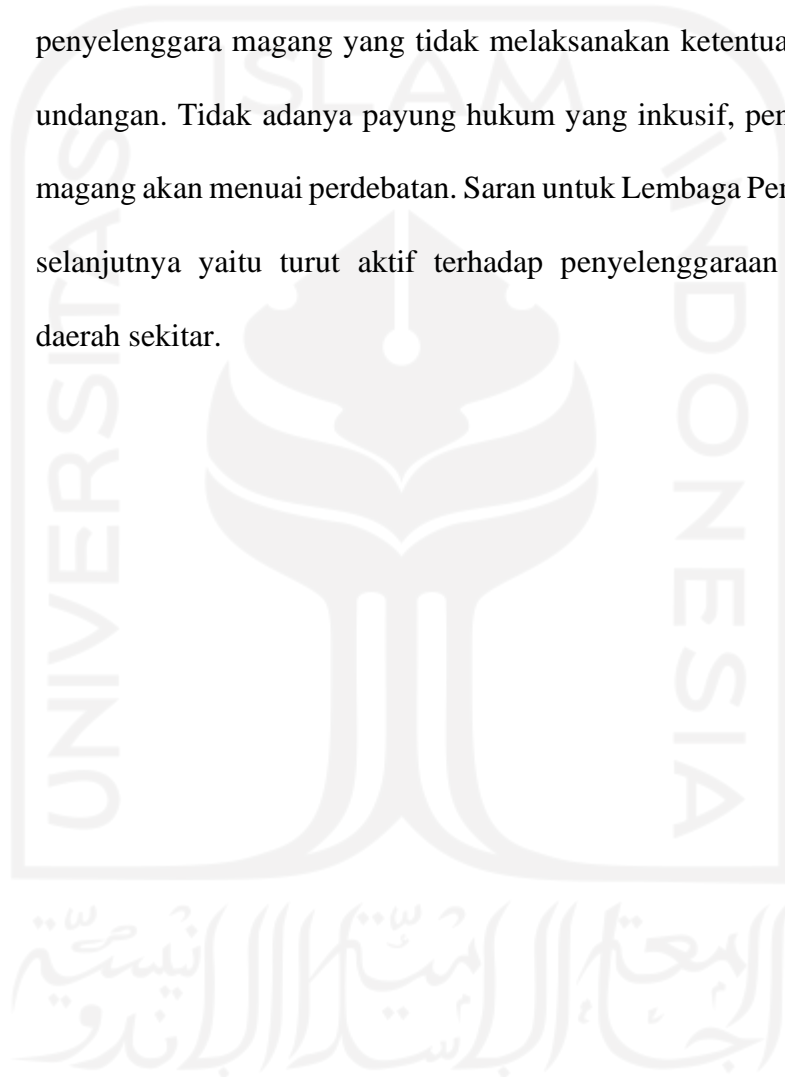
1. Surat perjanjian kerja Campuspedia yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yaitu peserta pemagangan dan pihak Campuspedia sebagai penyelenggara pemagangan. Kesesuaian isi surat perjanjian kerja Campuspedia hampir semuanya mengacu pada Permenaker No. 6 Tahun 2020, tetapi ketentuan mengenai “diikutsertakan dalam program jaminan sosial” tidak terdapat dalam perjanjian pemagangan Campuspedia. Pelaksanaan magang mengenai waktu dan *jobdesc* sedikit melenceng dari apa yang tertera dalam perjanjian pemagangan, yaitu pemberian *fee* yang tertunda, bekerja diluar jam yang ditentukan, target pekerjaan, dan dikenakan denda ketika mengundurkan diri dari kegiatan pemagangan.
2. Perlindungan hukum dibagi menjadi perlindungan hukum secara preventif dan represif. Perlindungan hukum pemagangan Campuspedia secara preventif dilakukan dengan adanya surat perjanjian kerja Campuspedia yang mengacu kepada Permenaker No. 6 Tahun 2020. Perlindungan secara represif dalam kegiatan magang Campuspedia yaitu dengan adanya sidak dari Kemnaker, namun tidak ada aturan perundang-

undangan secara pasti mengenai pemberian sanksi yang harus dijatuhkan kepada penyelenggara magang yang tidak sesuai dengan regulasi. Disnaker Kota Surabaya memberikan saran untuk peserta magang yang dalam penyelenggaraannya tidak sesuai dengan regulasinya, maka dapat melaporkan kepada Disnaker setempat, lalu akan dilakukan mediasi dengan perusahaan penyelenggara magang yang bersangkutan.

B. Saran

1. Saran bagi penyelenggara pemagangan dalam hal ini Campuspedia, supaya dapat memahami regulasi pemagangan, mengajukan perizinan kepada Disnaker Surabaya untuk kemudian dilakukan pemantauan, pengawasan dan evaluasi secara berkala. Idealnya, perusahaan patuh terhadap hukum termasuk hukum ketenagakerjaan, jika tidak dipenuhinya penerapan hukum ketenagakerjaan, seharusnya akan menjadi temuan audit eksternal oleh pengawas ketenagakerjaan yang kemudian apabila terdapat pelanggaran maka pimpinan unit kerja yang membidangi pengawasan akan memberikan rekomendasi kepada Direktur Jenderal, kepada Dinas Daerah Kabupaten/Kota, atau kepala Dinas Daerah Provinsi untuk dilakukan tindakan sesuai perundang-undangan.
2. Saran bagi Lembaga Pemerintahan mengenai perlindungan hukum yang sesuai dengan kebutuhan saat ini, yaitu berkembangnya industri *start-up* yang tumbuh pesat sehingga perlu payung hukum aturan ketenagakerjaan mengenai *start-up* termasuk pemagangan. Perlindungan hukum yang

diharapkan, mungkin dapat diupayakan dengan melakukan revisi Permenaker No. 6 Tahun 2020 mengenai uang saku minimum yang diberikan supaya dapat mencakup ketentuan uang makan, transportasi dan insentif serta ketentuan pemberian sanksi yang pasti kepada penyelenggara magang yang tidak melaksanakan ketentuan perundang-undangan. Tidak adanya payung hukum yang inkusif, penyelenggaraan magang akan menuai perdebatan. Saran untuk Lembaga Pemerintah yang selanjutnya yaitu turut aktif terhadap penyelenggaraan yang ada di daerah sekitar.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali M. Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Fiqh Muamalat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Antonio, Muhammad Syafi’I, *Bank Syariah: dari Teori ke Praktik*, Cetakan Ke-1, Gema Insani, Jakarta, 2001.
- A. Masyhur Effendi, *Dimensi Dinamika Hak Asasi Manusia Dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Cetakan Ke-1, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- A. W Widjaja, *Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dan HAM di Indonesia*, Cetakan Ke-1, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Aziz Syaifullah, *Fiqih Islam Lengkap*, Ass-Syifa, Surabaya, 2005.
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Cetakan Ke-8, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Daryanto, *Panduan Proses Pembelajaran Kreatif & Inovatif teori & Praktek Pengembangan Dalam Profesionalisme Bagi Guru*, Cetakan Ke-1, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta, 2006.
- Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional Regional dan Nasional*, Cetakan Ke-1, Rajawali Press, Depok, 2018.
- Ghazaly, Abdul Rahman, dkk, *Fiqh Muamalat*, Cetakan Ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012.
- Hadjon., M., Philipus., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Cetakan Ke- 1, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU NO.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya*, Cetakan Ke-2, Ghalia Indonesia, Bogor 2011.

Haroen, Nasrun, *Fiqh Muamalah*, Gaya Media Pratama, Jakarta, 2000.

M.S Hidajat, *Kamus Hubungan Industrial & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-1, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.

Qal'ahji, Muhammad Rawwas, *Ensiklopedi Fiqh Umar bin Khattab*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.

R. Indiarsoro dan Mj. Sapteno, *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*, Cetakan I, CV.Karunia, Surabaya, 1996.

R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-10, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2008.

Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah*, Pena Ilmu dan Amal, Jakarta, 2006.

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Cetakan Ke-5, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Cetakan Pertama, Kompas, Jakarta, 2003.

Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

Jurnal

Alvian Ferry Mahandi. (2020). Perjanjian Magang yang Tidak Mengatur Ketentuan Besaran Uang Saku Bagi Pemagang: Jurnal Jurist-Diction, Vol. 3 No. 6 November 2020, hlm. 1979-1996.

Erna Susanti. (2014). Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sebagai Regulasi di Daerah: Risalah

Hukum Fakultas Hukum Mulawarman, Vol. 10 No.1 Juni 2014,
hlm.49-60.

Erlangga Yudha Prasetya & Kadek Anda Gangga Putri. Et.al. (2021).

Praktik Unpaid *Internship* Dalam Regulasi Ketenagakerjaan di
Indonesia: Lembaga Penalaran dan Penulisan Karya Ilmiah Fakultas
Hukum, Universitas Hasanuddin, Vol. 4 No. 2 Juni Tahun 2021,
hlm.194-201.

Hanina Firdaus. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Magang
(Trainee) di Hotel Kelas Bintang Lima (Studi pada Hotel Ritz-Carlton, Bali:
Jurnal Kertha Semaya, Vol. 8 No.4 Tahun 2020, hlm.608-620.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang
Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Data Elektronik

Akun twitter (@serikatmagang), diunggah pada 26 Oktober 2021.

Akun twitter (@campuspedia_id), diunggah pada 28 Oktober 2021.

Biro Humas Kemnaker, *Viral Gaji Anak Magang 100, Denda 500 Ribu, Kemnaker*

Sidak Campuspedia, “terdapat dalam”

<https://kemnaker.go.id/news/detail/viral-gaji-anak-magang-100-denda-500-ribu-kemnaker-sidak-campuspedia>.

Campuspedia, *tentang Internship Campuspedia*, “terdapat dalam”

<https://intern.campuspedia.id/tentang>.

Dukcapil, *273 Juta Penduduk Indonesia Terupdate Versi Mendagri*, “terdapat

dalam” <https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/1032/273juta-penduduk-indonesia-terupdate-versi-kemendagri>.

The Conversation, *Eksplorasi pelerka magang di start-up bisa terjadi karena*

aturan hukum yang ketinggalan zaman, “terdapat dalam”

<https://theconversation.com/eksploitasi-pekerja-magang-di-start-up-bisa-terjadi-karena-aturan-hukum-yang-ketinggalan-zaman-157353>.





FAKULTAS
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
J. Sekeloa Selatan 1 No. 1, Yogyakarta 55189
T. (0271) 8174222
E. fh@uii.ac.id
W. www.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 381/Perpus/20/H/XI/2022

Bismillahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Joko Santosa, A.Md.**
NIK : **961002136**
Jabatan : **Staf Perpustakaan Referensi Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Sania Arifatus Saida**
No Mahasiswa : **18410642**
Fakultas/Prodi : **Hukum**
Judul karya ilmiah : **PERLINDUNGAN HUKUM BERKAITAN DENGAN
PEMENUHAN HAK DALAM PROGRAM MAGANG
CAMPUSPEDIA KOTA SURABAYA**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **11. %**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 30 November 2022 M
06 Jumadil Awwal 1444 H

Perpustakaan Referensi FH UII



Joko Santosa, A.Md.