

Analisis Akad *Ijarah* dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri terhadap Tenaga Kerja Magang di CV Mekar Utama Computer

Maulydiani Utami Azzahra, Sandy Rizki Febriadi, Ira Siti Rohmah Maulida

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*maulydianiardiwiarta@gmail.com, sandyrizkifebriadi@unisba.ac.id, irasitirohmahmaulida@gmail.com

Abstract. The purpose of this study is to find out how the rights, rights, and protection of interns are reviewed through the *ijarah* contract and the regulation of the Minister of Manpower no.6 of 2020. In this study, a type of qualitative method is used with a field research approach based on the reality that occurs in the field. The data sources of this research use primary data sources obtained directly by researchers in the field and secondary data sources are additional data sources that can be used as additional materials or supplements obtained from the Qur'an, Hadith, Ministerial Regulations, Articles, Journals and Books. The results of the study show that the internship workforce at CV. Mekar Utama Computer received legal protection in the form of job training before the apprenticeship process, the provision of sarongs, rest time, worship time, knowledge and certificates. Based on the analysis of the *ijarah* contract and the Regulation of the Minister of Manpower No.6 of 2020 concerning the implementation of apprenticeships in the country, there is a discrepancy between the rights of interns as stated in the Regulation of the Minister of Manpower No.6 of 2020 concerning the implementation of apprenticeships in the country, such as the absence of pocket money to the interns, but if viewed in terms of the *ijarah* contract, The agreement of this apprenticeship process has been fulfilled in its pillars.

Keywords: *Ijarah, Rights, Internship.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hak hak dan perlindungan tenaga kerja magang bila ditinjau melalui akad *ijarah* dan peraturan Menteri ketenagakerjaan no.6 tahun 2020. Dalam penelitian ini menggunakan jenis metode kualitatif dengan pendekatan penelitian lapangan yang didasarkan dari realitas yang terjadi di lapangan. Sumber data penelitian ini menggunakan sumber data primer yang didapatkan secara langsung oleh peneliti di lapangan dan sumber data sekunder merupakan sumber data tambahan yang dapat dijadikan sebagai bahan tambahan atau pelengkap yang diperoleh dari Al-qur'an, Hadist, Peraturan Menteri, Artikel, Jurnal dan Buku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja magang pada perusahaan CV. Mekar Utama Computer mendapatkan perlindungan hukum berupa pelatihan kerja sebelum berjalannya proses pemagangan, diberikannya sarung, waktu istirahat, waktu beribadah, mendapatkan ilmu dan pemberian sertifikat. Berdasarkan analisis akad *ijarah* dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam Negeri, terdapat ketidaksesuaian antara hak tenaga kerja magang yang tertera pada peraturan Menteri ketenagakerjaan No.6 tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri, seperti tidak diberikannya uang saku kepada tenaga kerja magang, namun jika ditinjau dari segi akad *ijarah*, perjanjian proses pemagangan ini sudah terpenuhi rukun-rukunnya.

Kata Kunci: *Ijarah, Hak-Hak, Tenaga Kerja Magang.*

A. Pendahuluan

Setiap individu yang hidup pasti akan melakukan kegiatan usaha guna untuk mendapatkan nafkah. Masing-masing dari mereka memiliki kebutuhan yang bervariasi dan berbeda-beda tergantung dari daya beli dan kemampuan seseorang terhadap banyaknya kebutuhan. Dalam kurun waktu selama ia bekerja dan berapa pendapatan yang ia peroleh menjadi tolak ukur seberapa banyak kebutuhan yang ia butuhkan. Hubungan yang terjadi antara manusia dengan manusia lainnya dalam syariat islam disebut muamalah. Salah satu bentuk muamalah yang terjadi adalah adanya sebuah bentuk kerjasama antara individu satu dengan individu lainnya, di pihak lainnya ada penyedia jasa manfaat atau tenaga yang disebut pekerja. Salah satu bentuk transaksi muamalat adalah ijarah. Yang mana hukumnya ijarah telah diatur dalam Al-Qur'an, sunnah, dan ijtihad. Ijarah merupakan bentuk usaha yang dihalalkan dalam agama Islam. Dalam transaksi ijarah juga harus memenuhi aturan - aturan hukum yang nantinya akan diketahui sah atau tidaknya sewa-menyewa atau upah-mengupah tersebut.

Sewa-menyewa atau upah-mengupah sangat rentan dengan kecurangan - kecurangan yang biasanya dilakukan oleh pihak pelaku usaha dan bahkan konsumen itu sendiri. Ijarah sebagai jual beli jasa atau upah-mengupah mengambil manfaat dari tenaga manusia, dan ada pula yang mengartikan sewa - menyewa mengambil manfaat dari suatu barang. Maraknya program pemagangan yang diselenggarakan oleh berbagai perusahaan di Indonesia membuka banyak peluang bagi siswa maupun mahasiswa untuk saling bersaing meningkatkan soft skill dan hard skill, langsung terjun ke dunia kerja. Perlindungan dan hak tenaga kerja magang merupakan hal yang penting dalam kebijakan ketenagakerjaan. Magang di Indonesia sendiri sejatinya sudah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Di dalam pasal 13 ayat (1) aturan tersebut dijelaskan, salah satu hak peserta magang yakni memperoleh uang saku. Besaran uang saku harus disebutkan adalah perjanjian pemagangan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Setiap perusahaan memiliki karakteristik tersendiri. Salah satu aspek yang mencerminkan perbedaan esensial antar perusahaan adalah kebijakan yang diterapkan. Namun, wajar untuk diakui bahwa setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda, menciptakan tatanan unik di dalamnya. Salah satu studi kasus terkait pemagangan pada salah satu perusahaan yaitu CV. Mekar Utama Computer. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui akad ijarah dan peraturan Menteri ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri terhadap tenaga kerja magang
2. Untuk mengetahui praktik perlindungan hak terhadap tenaga kerja magang di CV. Mekar Utama Computer
3. Untuk mengetahui analisis akad ijarah dan peraturan Menteri ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri terhadap tenaga kerja magang di CV. Mekar Utama Computer

B. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif, jenis penelitian ini untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan dan mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata dan Bahasa pada suatu konteks khusus. Metode pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan yang didasarkan dari realitas yang terjadi di lapangan, dimana pendekatan ini peneliti fokus dalam meneliti hak hak tenaga kerja magang di CV. Mekar Utama Computer.

Jenis dan sumber data yaitu melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan teknik deskriptif analitis, Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan teknik deskriptif analitis, yaitu dengan cara mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui sampel yang telah terkumpul. Dengan kata lain deskriptif analitis yaitu memusatkan perhatian kepada masalah-masalah penelitian, kemudian setelah adanya gambaran dari fenomena dan permasalahan yang terjadi dilakukan pengolahan dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya .

Dalam data penelitian ini menjelaskan secara menyeluruh tentang apa yang terjadi dalam praktik perlindungan hak-hak tenaga kerja magang sesuai dengan akad Ijarah di CV. Mekar Utama Computer. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik deskriptif analitis, yaitu berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui sampel yang telah peneliti kumpulkan. Dengan kata lain Teknik deskriptif analitis ini yaitu memusatkan perhatian kepada masalah-masalah penelitian, kemudian setelah adanya gambaran dari fenomena dan permasalahan yang terjadi dilakukan pengolahan dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya yaitu dengan cara mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data yang telah terkumpul.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengupahan didalam Hukum Islam ialah termasuk kedalam jenis akad ijarah al-a'mal, yaitu pengupahan terhadap tenaga kerja manusia dengan cara upah-mengupah, akad ijarah ini diperuntukan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan cara membayar upah atau jasa dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, Upah tersebut dalam Hukum Islam diartikan sebagai ujrak. Rukun dan Syarat merupakan salah satu perbuatan yang tidak boleh dihilangkan atau ditinggalkan. Karena hal ini akan menyangkut dengan sah atau tidaknya suatu pekerjaan atau ibadah yang akan dilaksanakan. Mengenai rukun ijarah dalam sistem upah mengupah tentunya yang pertama adalah aqidain (orang yang berakad) yaitu pihak yang melakukan akad yakni pihak penyewa atau pengguna jasa (mu'jir), mu'jir dalam penelitian ini yaitu pihak perusahaan CV. Mekar Utama Computer, lalu ada pihak yang menyewakan atau yang memberi jasa (musta'jir, dalam penelitian ini disebut tenaga kerja magang.

Berdasarkan ketentuan rukun yang pertama yaitu aqidain atau pihak-pihak yang berakad, maka telah terpenuhi. Rukun yang kedua adalah Ma'qud Alaih (objek) dalam penelitian ini objek bagi perusahaan yaitu pekerjaan atau jasa yang diambil dari tenaga kerja magang, dan bagi tenaga kerja magang adalah upah atau ujrak. Dalam proses pemagangan ini, tenaga kerja magang mempunyai jobdesc atau tugas pekerjaan yang tentunya berbeda dengan tenaga kerja tetap, hal yang dapat dikerjakan oleh tenaga magang ialah instal ulang laptop, rakit PC, instal aplikasi dan membantu pemasangan instalasi CCTV seperti yang telah disebutkan oleh Harlan Hanidar selaku tenaga kerja magang. Karena perusahaan tidak menyediakan upah berupa materi, maka upah yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja magang yaitu berupa non-materi atau berbentuk sertifikat telah melaksanakan proses pemagangan. Rukun yang ketiga ialah Shigat (ijab qobul) yaitu berupa pernyataan dari pihak perusahaan dan tenaga kerja magang baik secara lisan atau tulisan, shigat dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai perjanjian kesepakatan antara pihak perusahaan dan tenaga kerja magang pada saat awal mulai bekerja. Adapun shigat atau ijab qobul (pernyataan) yang dilakukan di CV Mekar Utama Computer ini dilakukan secara lisan dan tidak dilakukan perjanjian secara tertulis dengan benefit bagi tenaga kerja magang akan mendapatkan sertifikat dan perusahaan telah menjelaskan secara lisan bahwa tidak menyediakan imbalan berupa materi.

Pada praktiknya pembayaran upah terhadap tenaga kerja magang ini tidaklah diberikan sesuai dengan perjanjian kesepakatan yang telah disebutkan oleh direktur perusahaan kepada tenaga kerja magangnya, dan pihak tenaga kerja magang tentunya sudah menyetujui akan hal tersebut, pihak perusahaan dan tenaga kerja magang telah melakukan kesepakatan dan perjanjian pada saat akad dan keduanya telah sepakat dan terjalin suka sama suka (an-taradin) tanpa adanya unsur paksaan diantara mu'jir dan musta'jir. Dalam sistem ekonomi Islam tidaklah mengenal adanya kesepakatan perjanjian atau akad, yang dimana salah satu pihak tidak merasa ridho atau terpaksa, yang mana telah disebutkan dalam kaidah fiqih yaitu "Hukum asal dalam bertransaksi ialah keridha'an kedua pihak yang melakukan akad, hasilnya yaitu berlaku sah atau tidaknya suatu akad tersebut. Adapun dalam Peraturan Menteri ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 Bab IV bagian Hak dan kewajiban peserta pemagangan yaitu :

- 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 proses jaminan sosial

f. Memperoleh sertifikat pemagangan / surat keterangan telah mengikuti pemagangan

Perlindungan terhadap tenaga kerja magang tentunya harus menjamin adanya kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi dengan alasan apapun untuk terjaminnya pemenuhan hak-hak dasar bagi seorang tenaga kerja magang untuk mencapai kesejahteraan. Menurut UU Ketenagakerjaan, proses magang sebaiknya tidak lebih dari satu tahun. Tenaga kerja magang tentunya harus mendapatkan perlindungan selama proses pemagangan berlangsung, dan setelah menyelesaikan pelatihan, maka tenaga kerja magang berhak atas pengakuan atau sertifikat yang tentunya harus diserahkan oleh perusahaan. Dalam praktiknya, perusahaan ini telah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja magangnya, seperti yang telah dikatakan oleh Tisna Gumelar bahwa perusahaan memberikan keselamatan kerja berupa sarung tangan karena tenaga kerja magang disini tentunya akan kontak langsung dengan alat-alat yang berhubungan dengan kelistrikan pada saat proses service komputer, selain mendapatkan alat perlindungan keselamatan kerja, perusahaan ini memberikan fasilitas ibadah untuk solat, dan waktu istirahat untuk makan. Para tenaga kerja magang menyebutkan bahwa waktu pelaksanaan proses pemagangan yaitu selama 6 bulan, dengan waktu kerja selama 5 hari dalam seminggu atau 2 hari waktu libur. Dalam satu hari tenaga kerja magang bekerja selama 7 jam diberi waktu untuk istirahat selama 1 jam.

Hasil wawancara dengan beberapa tenaga kerja magang, menyebutkan bahwa perusahaan memberikan pelatihan kerja sebelum berjalannya proses pemagangan, dan selama pemagangan berlangsung para tenaga kerja magang merasa bahwa mereka mendapatkan perlindungan, seperti diberikannya sarung tangan agar tangan lebih aman, waktu untuk istirahat, waktu untuk beribadah, mendapatkan ilmu dan adanya pemberian sertifikat telah melaksanakan proses pemagangan. Dalam proses pemagangan pada perusahaan ini terdapat ketidaksesuaian antara peraturan Menteri ketenagakerjaan no.6 tahun 2020 dengan praktik pemagangan di perusahaan CV. Mekar Utama Computer yaitu ketiadaannya uang saku. Namun jika ditinjau dari segi akad ijarah, perjanjian proses pemagangan ini sudah terpenuhi rukun-rukunnya, seperti yang pertama aqidain yaitu mu'jir dan musta'jir. Mu'jir dalam akad ini dapat disebut sebagai perusahaan yang menyewa jasa dan Musta'jir yaitu pihak yang menyewakan jasanya yaitu tenaga kerja magang. Lalu ma'qud alaih yaitu objeknya Objek bagi perusahaan yaitu pekerjaan atau jasa yang diambil dari tenaga kerja magang, dan bagi tenaga kerja magang adalah sertifikat telah melaksanakan proses pemagangan. Rukun yang ketiga yaitu Shigat atau ijab qobul, dalam praktiknya ijab qobul atau pernyataan ini dilakukan secara lisan yaitu berupa pernyataan bahwa perusahaan tidak memberikan imbalan berupa materi, akan tetapi berupa non-materi atau sertifikat telah melaksanakan proses pemagangan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Menurut bahasa ijarah berasal dari kata “al-ajru” yang artinya ganti. Lafadz al-ijarah didalam Bahasa arab artinya upah, sewa, jasa, dan imbalan. Dalam arti luas, ijarah bermakna suatu akad yang berisikan penukaran atas manfaat dengan jalan memberi imbalan dalam jumlah tertentu. Seringkali terdapat perbedaan makna antara sewa menyewa dan upah. Sewa biasanya digunakan pada benda, sedangkan kata upah digunakan untuk tenaga, seperti karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan yang dibayar gajinya (upahnya). Upah menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang tercantum pada Pasal 1 ayat 30 yaitu “Upah adalah hak seorang pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari suatu pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Hukum asal ijarah adalah mubah, apabila dilakukan sesuai ketentuan syariat Islam. Dasar hukum diperbolehkannya ijarah yaitu terdapat pada Q.S Al-Baqarah ayat 233. Proses pemagangan merupakan salah satu peristiwa hukum yang akan melahirkan hubungan

hukum antara peserta magang dengan perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan, karena dalam proses penyelenggaraan pemagangan ini terdapat hak dan kewajiban dari pihak masing-masing. Upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja magang yang telah diatur dalam peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri. Seorang tenaga kerja magang mempunyai hak yaitu memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur. Memperoleh pemenuhan hak sesuai perjanjian pemagangan, memperoleh uang saku, diikutsertakan dalam program jaminan sosial dan memperoleh sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.

2. Dalam praktiknya, tenaga kerja magang pada perusahaan CV. Mekar Utama Computer mendapatkan perlindungan hukum berupa pelatihan kerja sebelum berjalannya proses pemagangan, diberikannya sarung tangan agar tangan lebih aman pada saat proses service alat komputer, waktu untuk beristirahat, waktu untuk beribadah, mendapatkan ilmu dan adanya pemberian sertifikat telah melaksanakan proses pemagangan.
3. Berdasarkan analisis akad ijarah dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam Negeri, terdapat ketidaksesuaian antara hak tenaga kerja magang yang tertera pada peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri, seperti tidak diberikannya uang saku kepada tenaga kerja magang, namun jika ditinjau dari segi akad ijarah, perjanjian proses pemagangan ini sudah terpenuhi rukun-rukunnya.

Acknowledge

Peneliti sangat berterimakasih kepada orang-orang hebat yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat, hidayah, kelancaran, kemudahan, kesehatan, rezeki dan nikmat yang tak terhingga, serta meridhoi hal-hal baik.
2. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Gerri Ardiwimarta S.T dan Pintu Syurgaku Ibunda Yunidar S.E yang telah memberikan semangat baik materil maupun non materil. Terimakasih tak terhingga atas kasih sayang dan pengorbanan yang diberikan selama ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan seluruh studi dengan baik.
3. Bapak Dr.Sandy Rizki Febriadi, L.C., M.A selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan hidup dan semoga selalu ada dalam lindungan-Nya.
4. Ibu Ira Siti Rohmah Maulida, S.Sy., M.E selaku Dosen Pembimbing II terimakasih atas dukungan yang selalu diberikan selama proses penyusunan berlangsung sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan balasan yang lebih baik.
5. Para Pimpinan Fakultas Syariah UNISBA.
6. Seluruh dosen civitas akademik Fakultas Syariah UNISBA.
7. Adik kandung peneliti, Lexi Alexander AthorIQ, Lexa Alexandra Az zkhruf dan Lorenzo Saladyn Al-Maliq yang selalu menghibur peneliti.
8. Aditya Salman Farras, S.Ak yang selalu memberi inspirasi untuk terus melangkah maju kedepan, menjadi teman bertukar pikiran, tempat berkeluh kesah, dan menjadi support system penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas waktu, doa yang senantiasa dilangitkan, dan seluruh hal baik yang diberikan kepada penulis selama ini.
9. Fikry Firmansyah Fauzi, salah satu pemilik usaha yang memberikan pandangan dan pengetahuan mengenai topik skripsi yang akan saya angkat.
10. Sahabat-sahabat peneliti, Dwi Putri, Rizky Apriliana, Salsabilla Putri, Nazla Turahma, Siti Nurazizah, Artian Khoerunnisa, Megasari Tanjung. Terimakasih telah memberi doa dan dukungan kepada peneliti sehingga peneliti semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Rekan-rekan seperjuangan, Amalia Rahmawati, Robbyatul Adawiyah Shouma, Azkia Qurani, Azka Dara Syahrani, Winda Fadilah Juliana Devi, Raissya Salsabilla

Febriandanie, Syintia Ulfa, Krisna Aditia, Joelfa Fauzi, Fakhriansyah Nur, Moch Brilliant Mughnia, Anwar Shiddiqi, Fadlan Ramadhan Terimakasih telah menemani masa-masa perkuliahan peneliti dari awal hingga akhir. Semoga ini bukanlah akhir dari pertemuan kita.

12. Teman-teman Angkatan 2020 Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Bandung yang tidak akan bisa peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih sudah berjuang bersama dan saling mendoakan selama beberapa tahun ini hingga dapat menyelesaikan skripsi.

Daftar Pustaka

- [1] Amalia, Laili Nur, 'Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Penerapan Akad Ijarah Pada Bisnis Jasalaundry (Studi Kasus Di Desa Kedungrejo Kecamatan Muncar)', *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 5.2 (2015), 166–89
- [2] Budiman, Arif, Sandy Rizki Febriadi, and Mohamad Andri Ibrahim, 'Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Akad Ijarah Tanah Bengkok Di Desa Cileungsir Kecamatan Rancah', *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 2020, 42
- [3] Kementerian Ketenagakerjaan RI, 'Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Peyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri', *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Peyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri*, 5 (2018), 11
- [4] Kencana, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah* (Depok: Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani, 2017)
- [5] Noviyanti Ramdhani, Panji Adam Agus Putra, and Ira Siti Rohmah Maulida, 'Analisis Fatwa DSN-MUI Tentang Akad Ijarah Terhadap Praktik Jasa Endorsement', *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 2023, 83–90
- [6] Nuraeni, Siti Karomah, and Panji Adam Agus Putra, 'Tinjauan Akad Ijarah Terhadap Denda Biaya Keterlambatan Praktik Sewa Menyewa Rental Mobil (Studi Kasus Graha Bastian Rental Mobil Bandung)', *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law*, 2.2 (2022), 50–55
- [7] Sakti, Lanang, and Nadhira Wahyu Adityarani, 'Tinjauan Hukum Penerapan Akad Ijarah Dan Inovasi Dari Akad Ijarah Dalam Perkembangan Ekonomi Syariah Di Indonesia', *Jurnal Fundamental Justice*, 1.2 (2020), 39–50
- [8] Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, Riski Sulistiarini, 'Sistem Pengupahan Sesuai Syariat Islam', *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*, April, 2016, 5–24
- [9] Triananda Agista, Rindika, Siti Ngaisah, Universitas Bhayangkara Surabaya, and Corresponding Author, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan', *DE RECHT (Journal of Police and Law Enforcement)*, 1.1 (2023), 48–60
- [10] Wawancara Dengan Tenaga Kerja Magang CV. Mekar Utama Computer, Tanggal 28 Mei 2024, Di Tempat Usaha CV.Mekar Utama Computer