

## Analisis Maqasid Al-Syari'ah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi Keluarga Karyawan

Aulil Amri<sup>1</sup>, Nova Rina Legsa<sup>2</sup>  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh  
aulil.amri@ar-raniry.ac.id<sup>1</sup>, novalegsa@gmail.com<sup>2</sup>

### Abstract

*The principle of the work agreement between the entrepreneur and the worker/ labor has the same position, but in practice the entrepreneur has a higher position, therefore the implementation of a certain time work agreement (PKWT) has not been carried out in accordance with the applicable provisions. The author uses an empirical juridical approach used to provide a qualitative description of the legal effectiveness of a certain time work agreement (PKWT) between employers and employees. With this method, it is expected to be able to compare the existing rules with their implementation or the reality on the ground. Based on the results of research related to the implementation and application of PKWT at PT. Satya Agung still found several things that were not in accordance with the provisions of the applicable laws, such as the implementation of a probationary period for prospective employees for 3 (three) months. The relationship between maqāṣid al-syari'ah and a certain time work agreement system can be seen through a study of the concept of sharia in work, the protection of workers must pay attention to the elements of maqāṣid al-syari'ah in achieving benefit, the goal is that the protection of contract employees can be fulfilled because not infrequently the contribution made by contract employees to the company is very large. This will have an impact on the livelihood and welfare of the employees' families.*

**Keywords:** PKWT, Maqasid Al-Syari'ah, The Law Number 13 Year 2003.

### Abstrak

*Prinsip perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh memiliki kedudukan yang sama, namun dalam praktiknya pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi, oleh sebab itu dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penulis menggunakan pendekatan yuridis empiris digunakan untuk memberikan gambaran secara kualitatif tentang efektifitas hukum terhadap perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pengusaha dan karyawan. Dengan metode tersebut diharapkan dapat membandingkan aturan yang ada dengan pelaksanaannya atau kenyataan di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian terkait pelaksanaan dan penerapan PKWT di PT. Satya Agung masih ditemukan beberapa hal yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku seperti*

*diterapkannya masa percobaan terhadap calon karyawan selama 3 (tiga) bulan. Hubungan antara maqāṣid al-syari'ah dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat melalui telaah konsep syariah dalam bekerja, perlindungan terhadap tenaga kerja harus memperhatikan unsur-unsur maqāṣid al-syari'ah dalam mencapai kemaslahatan, tujuannya agar perlindungan terhadap karyawan kontrak dapat terpenuhi karena tak jarang kontribusi yang diberikan karyawan kontrak terhadap perusahaan sangat besar. Hal ini akan berdampak terhadap nafkah dan kesejahteraan keluarga karyawan.*

**Kata Kunci:** PKWT, Maqasid Al-Syari'ah, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

## **A. Pendahuluan**

Dalam kehidupan, manusia memiliki kebutuhan yang sangat beragam untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut bekerja. Bekerja merupakan salah satu cara yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya, baik dengan cara bekerja pada orang lain ataupun pekerjaan yang atas usaha sendiri.<sup>1</sup> Sejak pengesahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan praktek kerja kontrak semakin marak di Indonesia. Lahirnya undang-undang ini memberikan peluang kepada perusahaan di Indonesia untuk mengadopsi fleksibilitas pasar tenaga kerja yang memungkinkan terjadinya praktek kontrak tenaga kerja.

Peranan tenaga kerja menduduki tempat yang penting karena merupakan faktor yang menentukan keberhasilan bangsa itu sendiri baik fisik maupun kultural. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan kualitas tenaga kerja dan keluarganya. Mengingat pekerja sebagai pihak yang lemah dari perusahaan yang kedudukannya lebih kuat, maka dari itu perlu adanya pengaturan yang sebaik-baiknya yang menyangkut berbagai hal yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja dalam rangka mendukung pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan dengan perusahaan dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 dan lebih lanjut dijabarkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Press, 2012), 1.

Nomor KEP.100/MEN/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Adanya pengaturan tersebut bertujuan agar pihak pekerja maupun pihak pengusaha sama-sama memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu

Menurut KEMENAKER Nomor 100 Tahun 2004 terdapat 2 (dua) jenis Perjanjian Kerja yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau di singkat PKWT adalah perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT adalah perjanjian kerja yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang diperatas, yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (buruh).

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, pengusaha lebih menyukai sistem kontrak kerja kepada pekerjanya dibanding pekerja tetap hal ini dinilai lebih efektif dan efisien, pada pekerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang diperoleh pengusaha adalah tidak untung, seperti adanya ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai upah, kesejahteraan, kenaikan upah berkala, tunjangan sosial dan hari istirahat atau cuti. Berbeda halnya, apabila pengusaha menerapkan pekerjanya dengan sistem kontrak kerja/perjanjian kerja waktu tertentu. Pengusaha akan diuntungkan dengan terhindarnya kewajiban untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerjanya apabila jangka waktu perjanjian kerja waktu telah berakhir.<sup>2</sup>

Seperti halnya yang dirasakan salah satu karyawan PT. Satya Agung, Ulis Setiawan ia merupakan karyawan kontrak yang berasal dari Banjarnegara, Jawa Tengah. Ia mengatakan bahwa saat perjanjian kerja waktunya telah selesai perusahaan tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak atau uang pisah, dikarenakan tidak mempunyai tabungan hal ini menyebabkannya harus mencari pekerjaan lain untuk biaya kembali kekampung halamannya.<sup>3</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh

---

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 48.

<sup>3</sup> Hasil Wawancara dengan Ulis Setiawan, karyawan Perkebunan, pada tanggal 2 Januari 2021 di Aceh Utara

diperpanjang 1 (satu) kali jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, dengan syarat pengusaha memberitahukan kepada pekerja secara tertulis paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir. Sedangkan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.<sup>4</sup> Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 3 Ayat (2) KEMENAKER nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Jika pelaksanaan PKWT dilakukan melebihi waktu 3 (tiga) tahun, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT).

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dampak dari pengaturan PKWT ini jelas menimbulkan rasa cemas bagi pekerja waktu tertentu. Sebab mereka tidak tahu kepastian nasibnya dalam menjalani hubungan kerja, jika dilanjutkan setelah masa 3 tahun berakhir dengan pembaharuan perjanjian kerja, pekerja akan beruntung karna nasibnya akan jelas, namun jika perusahaan memutuskan hubungan kerja karena masa PKWT telah habis, pekerja akan mengalami masa-masa sulit sebelum mendapatkan pekerjaan kembali karena ia kehilangan matapencahariannya dan tidak bisa menafkahi keluarganya.

Tentang objek pekerjaan yang boleh dikerjakan oleh pekerja berstatus PKWT terdapat dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menerangkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dapat disimpulkan bahwa jenis pekerjaan yang dibolehkan adalah pekerjaan yang sifatnya tidak tetap atau sementara sifatnya, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, produk tambahan atau dalam masa penajakan. Tidak dapat dipungkiri dalam praktek PKWT masih banyak penyimpangan dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003, menurut Fitriatus Shalihah dalam pelaksanaan PKWT terletak pada dua hal. Pertama, faktor aturan tentang pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Kedua, perusahaan tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan. Sebagian jenis dan sifat pekerjaan yang

---

<sup>4</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat (3), (4), (5), dan (6)

dibutuhkan adalah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap.<sup>5</sup>

Selain penerapan PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang, PKWT yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja mereka juga sering kali merasakan adanya diskriminasi seperti perbedaan perlakuan antara pekerja buruh harian lepas (BHL) dengan pekerja kontrak, biasanya ditandai dengan lebih banyaknya pekerjaan yang mereka kerjakan dibanding dengan pekerja buruh harian lepas. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 6 menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan.

Hubungan antara *maqāsid al-syari'ah* dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat melalui telaah konsep syariah dalam bekerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja harus memperhatikan unsur-unsur *maqāsid al-syari'ah* dalam mencapai kebaikan (masalah). Bukan hanya sekedar perlindungan terhadap tenaga kerja inti namun juga terhadap tenaga kerja yang berstatus kontrak harus diperhatikan. *Maqāsid al-syari'ah* sering dipahami dengan maksud atau tujuan dan sasaran syariat,<sup>6</sup> Menurut al-Syathibi tujuan utama syariat islam terletak pada perlindungan terhadap lima pokok kemaslahah-an, kelima pokok tersebut merupakan suatu hal yang harus selalu dijaga dalam kehidupan ini untuk mencapai kemaslahatan, yaitu:

1. Perlindungan terhadap agama (*hifz al-din*)
2. Perlindungan terhadap jiwa (*hifz al-nafs*)
3. Perlindungan terhadap akal (*hifz al-'aql*)
4. Perlindungan terhadap keturunan (*hifz al-nas*)
5. Perlindungan terhadap harta (*hifz al-mal*).

*Hifz al-mal* atau menjaga harta adalah salah satu tujuan pensyariatkan hukum dibidang muamalah dan jinayah, menjaga harta adalah memelihara harta dari perbuatan yang dapat merusak kehalalan harta dan keselamatannya. Dilihat dari segi kepentingannya memelihara harta dalam peringkat *daruriyah*, seperti syari'at tentang tatacara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak sah, apabila aturan itu dilanggar maka berakibat terancamnya eksistensi harta.<sup>7</sup> Dalam penerapan sistem kerja kontrak gaji yang diberikan untuk karyawan PT. Satya Agung cenderung lebih kecil dan tanpa gaji tambahan seperti yang didapatkan karyawan non-kontrak,

<sup>5</sup> Fitriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia," n.d., 71.

<sup>6</sup> Al-Syathibi, *al-Munafiqat Fi 'Asbr al-Risalah* (Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1992), 265.

<sup>7</sup> Fathurrahman Djamil, *Filsafat Hukum Islam, Jilid I* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), 128–131.

meskipun pemberian gaji terhadap karyawan sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) namun dengan penghasilan tersebut dalam pemenuhan kebutuhan hidup bagi karyawan yang telah berkeluarga tidak sepenuhnya dapat terpenuhi hal ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap harta belum sepenuhnya terpenuhi. Karena gaji yang diberikan untuk karyawan PKWT cenderung lebih kecil dari karyawan non-kontrak ini menjadi sebuah ketidakadilan karena meskipun kontribusi yang diberikan pekerja cukup besar terhadap perusahaan.

Selain mengenai upah yang diberikan juga mengenai pekerjaan yang berbeda-beda tiap harinya yang membuat pekerjaan melebihi jam kerja yang ditetapkan dan perusahaan tidak memberikan upah lembur. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Satya Agung, menurut Maulana (sebagai Karyawan Pembangunan Pabrik) ia pernah diminta tetap bekerja pada hari libur Idul Fitri namun pekerjaannya tidak dihitung lembur dan upah yang diberikan tetap dihitung seperti hari biasa padahal dalam perundang-undang disebutkan apabila karyawan bekerja dihari libur maka mendapatkan upah lembur.<sup>8</sup> perhitungan upah lebur karyawan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa uang lembur untuk sejam didasarkan pada upah bulanan dapat dihitung dengan 1/173 dikali upah sebulan. Jika dilihat dari konsep *maqāsid al-syari'ah* ini menunjukkan tidak tercapainya kemaslahatan keadilan terhadap karyawan di PT. Satya Agung.

Dari permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang perjanjian kerja ini. Dalam hal ini penerapan kerja dengan sistem kontrak perlu dilakukan peninjauan dalam konsep *maqāsid al-syari'ah* dalam bekerja. Agar tujuan penerapan kerja dengan sistem kontrak sesuai dengan tujuan syariah (*maqāsid al-syari'ah*). Jika telah sesuai dengan konsep *maqāsid al-syari'ah* maka akan berdampak baik terhadap kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

## **B. Pembahasan**

### **1. Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Satya Agung**

#### **a. Proses perekrutan karyawan di PT. Satya Agung**

Semua karyawan kontrak yang bekerja di PT. Satya Agung telah direkrut melalui proses eksternal yakni SDM yang direkrut (diterima) adalah berasal dari luar perusahaan/lembaga itu sendiri. Khusus untuk perekrutan ini pihak PT. Satya Agung bekerja sama dengan pihak luar untuk mencari

---

<sup>8</sup> Hasil Wawancara dengan Maulana karyawan pembangunan pabrik, pada tanggal 5 Juni 2021 di Aceh Utara

bibit-bibit SDM yang baik dan berpotensi untuk ditempatkan pada posisi tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan.<sup>9</sup>

Sistem perekrutan sumber daya manusia:

- 1) Sistem perekrutan langsung yaitu, perekrutan karyawan yang langsung ditunjuk atau diputuskan langsung oleh pihak manajemen kepada seseorang atau beberapa karyawan untuk mengisi jabatan yang kosong.
- 2) Sistem perekrutan tidak langsung yaitu, melalui perantara pegawai yang sudah ada didalam perusahaan maupun rekan-rekan.

Khusus untuk perekrutan karyawan yang berpendidikan sarjana (S1) dan diploma tiga (D3) untuk penempatan kerja dibagian kantor dan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (CPO) pada PT. Satya Agung bisa dengan cara mendaftar langsung dan mengirim surat lamaran ke e-mail perusahaan.<sup>10</sup>

b. Pemberlakuan masa percobaan (*probation*)

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak atau yang terkait dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Apabila perusahaan menerapkan masa percobaan terhadap karyawan kontrak maka perjanjian kerja tersebut otomatis akan batal demi hukum.

Menurut Darmiaty (sebagai Kerani Administrasi) khusus untuk karyawan kontrak yang penempatannya dibagian kantor seperti kerani dan karyawan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (CPO), PT. Satya Agung menerapkan masa percobaan selama 3 bulan untuk melihat potensi yang dimiliki calon karyawan, jika karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik dan kinerjanya dianggap tidak layak maka perusahaan tidak akan melanjutkan kontraknya.<sup>11</sup>

Dari hasil wawancara dengan Faradila (sebagai Kerani *Afdeling*) menurutnya jika dalam masa percobaan kinerja yang kita berikan kepada perusahaan dianggap layak untuk menempati posisi dalam bekerja maka pihak PT. Satya Agung akan memperpanjang masa kerjanya.<sup>12</sup>

c. Perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan pertama kalinya paling lama 2 (dua) tahun kemudian boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

---

<sup>9</sup> Sumber data primer hasil penelitian di PT. Satya Agung

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Hasil Wawancara dengan Darmiaty, Kerani Administrasi, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>12</sup> Hasil Wawancara dengan Faradila, Kerani Afdeling, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT harus memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir.

Hasil wawancara dengan Ulis Setiawan (sebagai Karyawan Perkebunan) menurutnya setelah kontrak pertama setelah dua tahun akan berakhir, PT. Satya Agung akan memberitahukan kepada seluruh karyawannya untuk menawarkan apakah ingin melanjutkan kontrak atau tidak.<sup>13</sup>

Selanjutnya mengenai pembaharuan PKWT dapat diperbaharui 1 (satu) kali dengan waktu maksimal 2 (tahun), sehingga bila dihitung masa PKWT dan pembaharuannya dalam 4 (empat) tahun. Pembaharuan PKWT ini baru dapat dilakukan setelah melewati masa 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama dan selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Menurut Subagiok (mantan Karyawan Perkebunan) setelah melakukan kontrak pertama selama 2 (dua) tahun dan dengan perpanjangan selama satu tahun, PT. Satya Agung tidak melakukan pembaharuan PKWT terhadap karyawannya, setelah berakhirnya perpanjangan selama satu tahun perusahaan memanggil karyawan untuk menandatangani surat berakhirnya kontrak.<sup>14</sup>

## **2. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan PT. Satya Agung**

### **a. Ketentuan mengenai pemberian upah**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.<sup>15</sup>

Dalam Pasal 88 ayat 1 menyatakan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan dan pendapatan pekerja/buruh dari

---

<sup>13</sup> Hasil Wawancara dengan Ulis Setiawan, Karyawan Perkebunan, pada tanggal 25 Februari 2021 di Aceh Utara.

<sup>14</sup> Hasil Wawancara dengan Subagiok, mantan karyawan perkebunan PT. Satya Agung, pada tanggal 26 Februari 2021 di Aceh Utara.

<sup>15</sup> Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), 80.



hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja/buruh serta keluarganya meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua.

Guna memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat 1, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat 3 dan ayat 4, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Menurut Riko, Bayu dan Rizki (sebagai Pengawas Alat Berat) upah yang diberikan PT. Satya Agung terhadap karyawan kontrak sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), namun menurut mereka terkadang pemberian upah terlambat beberapa hari dari jadwal yang telah ditentukan.<sup>16</sup>

Menurut Ulis Setiawan (sebagai Karyawan Perkebunan) meskipun upah yang diberikan PT. Satya Agung sudah sesuai dengan UMP Aceh namun dengan kondisi penempatan kerja yang jauh dari pemukiman sehingga biaya hidup untuk makan sehari-hari menjadi mahal, dalam hal ini upah yang didapat menurutnya sangat pas-pasan apalagi untuk pemenuhan kebutuhan hidup bagi karyawan yang telah berkeluarga tidak sepenuhnya kebutuhan mereka dapat terpenuhi.<sup>17</sup>

b. Ketentuan mengenai jam kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

- 1) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- 2) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur.

Hasil wawancara dengan Bayu (sebagai Pengawas Alat Berat) jam kerja dimulai dari jam 08:00 WIB, dimulai dengan apel pagi setiap hari lalu dilanjutkan bekerja sampai dengan pukul 16:00 WIB hal ini berlaku dalam 6

---

<sup>16</sup> Hasil Wawancara dengan Riko, Bayu dan Rizki, Pengawas Alat Berat, pada tanggal 10 Mei 2021 di Aceh Utara.

<sup>17</sup> Hasil Wawancara dengan Ulis setiawan, Karyawan Kebun, pada tanggal 25 Februari 2021 di Aceh Utara.

(enam) hari kerja dengan libur setiap hari jum'at.<sup>18</sup> Menurut Sulaiman (sebagai Kerani Gudang) jam kerja yang diberlakukan adalah 6 (enam) hari kerja Senin-Sabtu dimulai dari pukul 08:00 WIB sampai dengan pukul 16:00.<sup>19</sup> Setelah buruh melaksanakan pekerjaan selama 4 jam secara terus menerus maka harus ada waktu istirahat (*mangso*) minimal 30 menit. Waktu istirahat ini dimaksudkan untuk memulihkan kembali tenaga pekerja agar dapat menjalankan pekerjaan kembali dengan maksimal.<sup>20</sup> Menurut Hasan (sebagai Kerani Pembukuan) setelah 4 (empat) jam kerja terhitung dari pukul 08:00 maka karyawan diberikan waktu istirahat 1 (satu) jam dimulai dari pukul 12:00 WIB - 13: 00 WIB.<sup>21</sup>

### c. Ketentuan mengenai upah lembur

Memperkerjakan melebihi waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat. Pada UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (1), memberi kesempatan kepada pengusaha untuk memperkerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2), namun dalam hal pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja maka pengusaha wajib memenuhi beberapa syarat, yaitu:

- 1) Persetujuan buruh/pekerja yang bersangkutan; dan
- 2) Waktu kerja lembur paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) minggu.<sup>22</sup>

Menurut Bayu (sebagai Pengawas Alat Berat) jika atasan melakukan jam lembur terhadap pekerja maka upah lembur perjam yang diberikan Rp18.086 dan dibayarkan sekalian dengan pengambilan gaji.<sup>23</sup> Menurut Sulaiman (sebagai Kerani Gudang) apabila masih terdapat pekerjaan yang masih belum terselesaikan dan masih harus dikerjakan diluar jam kerja yang ditetapkan, maka itu sudah termasuk lembur dan atas kelebihan jam kerja tersebut karyawan kontrak akan diberikan upah lembur.<sup>24</sup> Menurut Maulana (sebagai karyawan pembangunan pabrik) pada tanggal merah atau hari libur

<sup>18</sup> Hasil Wawancara dengan Bayu, Pengawas Alat Berat, pada tanggal 10 Mei 2021 di Aceh Utara

<sup>19</sup> Hasil Wawancara dengan Sulaiman, Kerani Gudang, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara

<sup>20</sup> Ahmad Rahmat, 2020, *Problematika Hukum Perburuban di Indonesia*, Gowa: Jariah Publishing, p.21.

<sup>21</sup> Hasil Wawancara dengan Hasan, Kerani Pembukuan, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara

<sup>22</sup> Hasil Ahmad Rahmat, 2020, *Problematika Hukum Perburuban di Indonesia*, Gowa: Jariah Publishing, p.20.

<sup>23</sup> Hasil Wawancara dengan Bayu, Pengawas Alat Berat, pada tanggal 10 Mei 2021 di Aceh Utara.

<sup>24</sup> Hasil Wawancara dengan Sulaiman, Kerani Gudang, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

nasional maka libur karyawan tergantung arahan atasan, jika atasan menyuruh tetap bekerja maka bekerja, jika arahan dari atasan libur maka karyawan baru akan libur, dan menurutnya jika tetap bekerja pada hari libur nasional maka upah yang diberikan bukan upah lebur melainkan upah harian biasa.<sup>25</sup>

d. Ketentuan mengenai hari libur dan cuti

Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 2 dijelaskan bahwa karyawan berhak mendapatkan istirahat satu hari selama seminggu untuk 6 hari kerja atau dua hari untuk 5 hari kerja. Selain waktu istirahat, dalam Pasal 79 juga dijelaskan mengenai cuti dalam pasal tersebut menyebutkan bahwa cuti tahunan minimal 12 hari jam kerja diberikan kepada karyawan setelah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Kendati demikian, cuti tahunan dapat timbul sebelum bekerja selama 12 bulan secara terus menerus tergantung perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan, hal tersebut juga sudah diatur didalam Pasal 79 ayat 3.

Selain waktu istirahat dan cuti yang diatur oleh undang-undang, maka pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, bila pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan dengan kewajiban pengusaha untuk membayar upah kerja lembur.<sup>26</sup>

Hasil wawancara dengan Dika (sebagai Operator Alat Berat) menurutnya setelah 6 (enam) hari kerja perusahaan memberikan hari libur pada hari minggu namun warga sekitar perusahaan melarang pekerjaan beroperasi pada hari jum'at maka dari itu perusahaan mengganti hari libur minggu dengan hari jum'at.<sup>27</sup> Menurut Risa (sebagai Kerani Chekrol & Personalia) untuk hari libur setelah 6 (enam) hari kerja dari hari Senin-Sabtu apabila hari minggu ada pekerjaan mendesak maka atasan akan menyuruh bekerja dan dihitung dengan upah lembur, dan untuk izin libur yang tidak beralasan maka akan dipotong gaji.<sup>28</sup>

Menurut Romi (sebagai Kerani Produksi) jika hari libur atau tanggal merah nasional namun ada perintah mendesak dari perusahaan maka karyawan akan masuk kerja. Lalu mengenai cuti sakit, perusahaan akan memberikan izin jika ada surat keterangan dari dokter. Mengenai cuti untuk

---

<sup>25</sup> Hasil Wawancara dengan Maulana, karyawan pembangunan pabrik, pada tanggal 12 Mei 2021 di Aceh Utara.

<sup>26</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), 85.

<sup>27</sup> Hasil Wawancara dengan Dika, Operator Alat Berat, pada tanggal 10 Mei 2021 di Aceh Utara.

<sup>28</sup> Hasil Wawancara dengan Risa, Kerani Chekrol & Personalia, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

pekerja/buruh kontrak yang masa kerjanya belum satu tahun maka belum mendapatkan cuti tetapi dapat mengajukan izin apabila ada hal mendesak, apabila pekerja/buruh sudah melewati masa kerja selama setahun akan mendapatkan cuti tahunan sebanyak 12 (dua belas) hari.<sup>29</sup>

e. Ketentuan mengenai jaminan sosial

Dalam rangka melindungi tenaga kerja dari resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja perlu adanya upaya perlindungan pekerja dengan jaminan sosial. Pasal 99 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja buruh berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, dalam pasal tersebut tidak mengklasifikasi status dari pekerja melainkan semua pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja termasuk juga pekerja PKWT. Beberapa konsep jaminan sosial yang dianggap cukup bermanfaat ialah asuransi sosial, bantuan sosial, tunjangan yang didanai oleh keuangan negara, tunjangan keluarga, dana cadangan tambahan yang diusahakan dan oleh pengusaha dan beberapa program penunjang serta program pelengkap yang berkembang disekitar jaminan sosial.

Perlindungan tenaga kerja yang diperlukan baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja dilakukan melalui jamsostek. Karena melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenagakerjaan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.<sup>30</sup> Dalam hal ini penyelenggaraan Jamsostek adalah BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja)

Pemberian jaminan sosial terhadap karyawan PKWT di PT. Satya Agung berupa program jamsostek sesuai dengan surat keputusan menteri tenaga kerja No. Kep-150/Men/1999 tanggal 16 Agustus 1999 dengan total iuran setiap bulan. Hasil wawancara dengan Romi (sebagai Kerani Produksi) menurutnya perusahaan memberikan jaminan sosial berupa jamsostek dengan iuran yang dipotong perbulan setiap masuk gaji.<sup>31</sup>

f. Ketentuan mengenai pemberian uang penghargaan masa kerja atau uang kompensasi.

Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau

---

<sup>29</sup> Hasil Wawancara dengan Romi, Kerani Produksi, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>30</sup> Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 114.

<sup>31</sup> Hasil Wawancara dengan Romi, Kerani Produksi, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

selesai. Dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan masa kerja si pekerja.

Hasil wawancara dengan Arief (mantan Karyawan Perkebunan) setelah kontrak berakhir dan tidak ada pembaharuan perjanjian kerja, PT. Satya Agung memberikan uang penghargaan masa kerja kepada para karyawannya, namun menurutnya uang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup untuk biaya kembali kekampung halaman, hal ini membuat beberapa karyawan harus mencari pekerjaan lain untuk kembali.<sup>32</sup>

### 3. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Konsep *Maqāsid Al-Syari'ah*

Tujuan dari konsep *maqāsid syari'ah* ada tiga, yaitu membina setiap individu agar menjadi sumber kebaikan bagi orang lain, menegakkan keadilan dalam masyarakat baik sesama muslim maupun nonmuslim, dan merealisasikan kemaslahatan.<sup>33</sup> Masalah atau kemaslahatan adalah segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia, yang dapat diraih oleh manusia dengan cara memperolehnya maupun dengan cara menghindarinya.<sup>34</sup>

Peninjauan melalui konsep *maqāsid syari'ah* ini ditunjukkan untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu telah mencapai kemaslahatan bagi pekerja. Untuk mencapai kemaslahatan tersebut terdapat lima unsur yang harus dicapai yaitu perlindungan terhadap agama, perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap akal, perlindungan terhadap keturunan, dan perlindungan terhadap harta.

#### a. Perlindungan terhadap agama (*hifz al-din*)

Perlindungan terhadap agama dimaksudkan agar eksistensi agama tetap terjaga dan segala tindakan manusia tidak keluar dari ketentuan syariah. Dalam hukum Islam pemeliharaan terhadap agama merupakan tujuan utama, karena agama merupakan pedoman hidup manusia dan didalam Agama Islam selain akidah yang merupakan sikap hidup seorang muslim, juga terdapat syariat yang merupakan sikap hidup seorang muslim dalam hubungan dengan Tuhannya maupun hubungan dengan manusia lain. Perlindungan terhadap agama dilakukan dengan memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan, serta menjalankan ketentuan atau petunjuk agama guna

<sup>32</sup> Hasil Wawancara dengan Aref, mantan karyawan kontrak PT. Satya Agung, Tahun 2021 di Aceh Utara.

<sup>33</sup> Sapiudin Shidiq, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.), 223–25. i

<sup>34</sup> Abdul Kadir Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqāsid Al-Syari'ah* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014.), 47.

menjunjung tinggi martabat manusia sekaligus melengkapi pelaksanaan kewajiban terhadap Allah SWT.<sup>35</sup>

Menurut Darmiaty (sebagai Kerani Administrasi) setiap bulan suci Ramadhan PT. Satya Agung mengadakan buka bersama dan santunan anak yatim, mengenai ibadah karyawan kontrak yang bekerja dikantor dapat melaksanakan ibadah dengan baik namun untuk karyawan kontrak yang bekerja dilapangan memang agak terkendala dalam melaksanakan ibadah dikarenakan keadaan.<sup>36</sup> Menurut Suluh (sebagai *Supervisor Sortasi*) para karyawan kontrak di PT. Satya Agung dalam pemenuhan hak terhadap agama terpenuhi seperti waktu ibadah, libur hari raya keagamaan, serta mendapatkan tunjangan hari raya.<sup>37</sup>

Dalam hal ini perlindungan terhadap agama di PT. Satya Agung terhadap karyawan kontrak masih ada sedikit kendala, khusus pekerja/buruh yang bekerja dilapangan belum ada solusi untuk pemenuhan hak dalam beribadah dikarenakan memang kondisi pekerjaan yang berada didalam kebun dan jauh dari fasilitas ibadah yang layak.

#### b. Perlindungan terhadap jiwa (*hifz al-nafs*)

Perlindungan terhadap jiwa merupakan tujuan dari syariat Islam. Dalam diri manusia ada ruh atau jiwa yang harus dijaga agar perbuatan yang dilakukan manusia sesuai dengan ketentuan agama Islam. Memelihara kelangsungan hidup, misalnya kebutuhan makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Dalam hal ini wajib hukumnya makan sekalipun makanan haram apabila berada dalam situasi darurat. Adapun di sisi lain haram hukumnya melenyapkan jiwa orang lain tanpa alasan yang dibenarkan syari'at.<sup>38</sup> Menjaga jiwa dari segi keberadaannya yaitu dengan memberi nutrisi berupa makanan dan minuman, seorang muslim dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga dan seluruh proses aktivitas ekonominya harus dilandasi legalitas halal dan haram, mulai dari produktivitas atau kerja, hak kepemilikan, konsumsi atau pembelanjaan, transaksi dan investasi.<sup>39</sup>

Meskipun pemberian upah/gaji karyawan PKWT di PT. Satya Agung sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), dan juga pemberian

<sup>35</sup> Yusuf Ahmad Muhammad al-Badawiy, *Maqasid Syari'ah 'ind Ibn Taimiyah*, q (Mesir: Dar al-Nafa'is, 2000).

<sup>36</sup> Hasil Wawancara dengan Darmiaty, Kerani Administrasi, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>37</sup> Hasil Wawancara dengan Suluh, Supervisor Sortasi, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>38</sup> Yusuf Ahmad Muhammad al-Badawiy, "Maqasid Syari'ah 'ind Ibn Taimiyah, Cet," in *1, Mesir: Dar al-Nafa'is*, 2000, 462.

<sup>39</sup> Nasution, Mustaf Edwin, dan Arief Mufraeni, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), 135.

gaji tersebut telah sesuai dengan isi perjanjian kontrak, namun dengan penghasilan tersebut dalam pemenuhan kebutuhan hidup bagi karyawan yang telah berkeluarga tidak sepenuhnya dapat mereka penuhi. Hal ini tentu akan mempengaruhi tugas dan kewajiban seorang karyawan sebagai kepala rumah tangga yang harus memenuhi nafkah terhadap anggota keluarganya. Maka tidak terwujudnya kehidupan keluarga muslim yang sakinah, yakni keluarga muslim yang di dalamnya mengandung ketenangan, ketentraman, dan keamanan yang tidak terlepas dari segi ekonomi.<sup>40</sup>

Dalam penerapan sistem PKWT di PT. Satya Agung, perlindungan terhadap jiwa belum sepenuhnya terpenuhi. Dalam praktek PKWT merupakan salah satu bentuk penyalahan dalam konsep menjaga jiwa (*hifz al-nafs*) dalam konsep *maqasid syari'ah*, karena gaji yang diberikan untuk karyawan PKWT cenderung lebih kecil dari gaji karyawan tetap. Sebuah ketidakadilan karena meskipun kontribusi yang diberikan karyawan cukup besar terhadap perusahaan, pekerja kontrak akan mendapatkan gaji kecil dan tanpa gaji tambahan seperti yang didapatkan karyawan kontrak. Upah yang cenderung lebih kecil akan menyebabkan pekerja kurang termotivasi untuk bekerja seoptimal mungkin untuk perusahaan. Dengan demikian, efisiensi yang diharapkan tidak akan terpenuhi dan akan menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan karena loyalitas kerja yang rendah dan etos pekerja PKWT yang lebih rendah dengan statusnya sebagai tenaga kerja kontrak.

Juga mengenai status pekerja sebagai pegawai kontrak tidak menutup kemungkinan akan terjadinya pemutusan hubungan kerja dari pihak perusahaan, dalam hal ini jiwa seorang pekerja merasa terancam karena mereka merasa ketidakamanan dari status kerja dalam bentuk kontrak.

### c. Perlindungan terhadap akal (*hifz al-'aql*)

Perlindungan terhadap akal diperlukan guna mengembangkan ilmu pengetahuan kearah yang lebih baik (*maṣlahat*), menjaga akal dari segi keberadaannya yaitu dengan menuntut ilmu dan melatih berfikir positif dan menjaga akal dari segi ketidadaannya yaitu dengan memberikan sanksi hukuman bagi yang mengonsumsi minuman keras dan narkoba. Syariat memandang akal manusia sebagai karunia Allah Swt yang sangat penting. Dengan akal, manusia dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, dengan adanya akal manusia ditugaskan untuk beribadah. Orang tidak berakal tidak dibebani tugas-tugas syariat, karena itu akal harus dipelihara dan dilindungi. Untuk itulah maka syariat mengharamkan khamar dan seluruh

---

<sup>40</sup> Aulil Amri, *Perbandingan Hukum Keluarga di Dunia Islam* (Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2021.), 8.

yang dapat membunuh aktifitas akal dan gairah kerja manusia. Sehingga dalam ekonomi Islam khamar dan sejenisnya dipandang tidak punya nilai mulai dari memproduksi, mendistribusi sampai dengan mengkonsumsi.<sup>41</sup>

Dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak di PT. Satya Agung perusahaan melarang para karyawan untuk membawa, mengkonsumsi maupun memperjual belikan narkoba, minuman keras. Apabila ada karyawan yang melanggar maka akan dikenakan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini perlindungan terhadap akal telah terpenuhi dengan baik karena perusahaan tidak ingin akal para karyawan rusak sehingga dapat mengganggu aktifitas dalam bekerja.

d. Perlindungan terhadap keturunan (*hifz an-nasl*)

Perlindungan terhadap keturunan atau harga diri dari segi keberadaanya (*min nabiyat al-wujud*) yaitu dengan menganjurkan untuk melakukan pernikahan dan menjaga keturunan atau dari segi ketidadaanya (*min nabiyat al-'adam*) yaitu dengan memberikan sanksi *had al-zina* (sanksi perzinahan) bagi yang melakukan hubungan intim diluar pernikahan.<sup>42</sup>

Status pekerja yang bersifat kontrak dan ketidakpastian masa kerja yang suatu saat akan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan kata lain PHK. Maka hal tersebut tentulah akan mengancam dan memberikan rasa tidak aman bagi pekerja PKWT. Jika pemutusan hubungan kerja telah dilakukan maka mereka tidak akan bisa memenuhi kebutuhan hidup anak dan isteri.

Dalam hal ini perlindungan terhadap keturunan dalam sistem kerja kontrak belum sepenuhnya terpenuhi, dikarenakan status para pegawai yang masih bersifat kontrak sehingga menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja terlebih bagi pekerja yang sudah berkeluarga. Ketidakpastian dalam bekerja sangatlah menjadi masalah karena mereka memiliki anak dan isteri yang merupakan tanggungan dari seorang kepala keluarga.

e. Perlindungan terhadap harta (*hifz al-mal*)

Perlindungan terhadap harta mengenai tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak benar. Menjaga harta dari segi keberadaanya (*min nabiyat al-wujud*) yaitu dengan menganjurkan untuk bekerja dan mencari rizki yang halal, dan menjaga harta dari segi ketidadaanya yaitu dengan melarang untuk melakukan pencurian dan penipuan terhadap harta orang lain dan memberi sanksi bagi yang melakukannya.

---

<sup>41</sup>Amir Syarifuddin, "Ushul Fiqh," *Jilid 2* (1999): 214.

<sup>42</sup>al-Badawiy, *Maqāsid Syari'ah 'ind Ibn Taimiyah*, 475–78.



Dalam hal perlindungan terhadap harta, karyawan yang bekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung telah terpenuhi dengan baik. Pekerja mendapat hak mereka dalam bekerja berupa pemberian upah/gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja, pekerja juga mendapatkan upah lembur dari kelebihan jam kerja.

Wawancara dengan Suluh (sebagai *Supervisor Sortasi*) para karyawan yang berstatus kontrak telah mendapat harta dengan cara yang baik, mereka mendapatkan hak dalam bekerja berupa pemberian upah/gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja. Para karyawan juga mendapatkan upah lembur dari kelebihan jam kerja. Dalam hal ini perlindungan terhadap harta telah terpenuhi dengan baik dan keutuhan harta tetap terjaga.<sup>43</sup>

#### **4. Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Satya Agung**

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) disebut juga sebagai perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap, sedangkan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.<sup>44</sup> Pembuatan PKWT yang dibuat oleh pengusaha pada hakikatnya bertujuan untuk melindungi perusahaan dan juga pekerja, dimana PKWT memiliki peran yang cukup besar baik terhadap perusahaan maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena PKWT tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat, isi dari perjanjian tersebut telah mengatur ketentuan-ketentuan tentang hal yang berhubungan dengan pekerja dan perusahaan berupa hak dan kewajiban.<sup>45</sup>

Namun pelaksanaan isi dari PKWT kerap tidak dijalankan dengan semestinya, dimana pelaksanaan isi perjanjian tersebut berjalan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, akibatnya hak-hak dari pekerja dilanggar dan tidak terpenuhi. Apabila dalam pelaksanaan PKWT terjadi pelanggaran maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak ada atau batal demi hukum dan otomatis berubah menjadi PKWTT.

Menurut penulis, berdasarkan ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan karena dibuat dalam bentuk tertulis. Perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Satya Agung terdiri dari

---

<sup>43</sup> Hasil Wawancara dengan Suluh, Supervisor Sortasi, pada tanggal 10 Mei 2021 di Aceh Utara.

<sup>44</sup> Lulu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, edisi revisi* (Jakarta: Rajawali Press, 2003), 57.

<sup>45</sup> Soedarji, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.), 37.

subjek perjanjian yaitu para pihak dalam perjanjian kemudian objek perjanjian berupa pekerjaan yang diberikan oleh pihak pertama kepada pihak kedua, jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak, ketentuan mengenai wanprestasi dan perbuatan melawan hukum.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT. Satya Agung kepada calon karyawan yang dibubuhkan diatas kertas bermaterai, yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dibuat 2 (dua) rangkap. 1 (satu) untuk perusahaan dan 1 (satu) ntuk calon karyawan dengan bobot dan nilai hukum yang sama. Pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dari kantor pusat perusahaan yang nantinya akan diserahkan ke cabang perusahaan dan diserahkan kepada calon karyawan untuk ditandatangani, dengan catatan jika calon karyawan sepakat dan menyetujui surat perjanjian maka calon karyawan tersebut akan menjadi karyawan yang siap bekerja diperusahaan, namun apabila calon karyawan tidak setuju terhadap poin-poin perjanjian dan tidak menandatangani surat perjanjian maka karyawan tersebut akan digantikan dengan yang lain.<sup>46</sup>

Mengenai subjek perjanjian terdiri dari manusia dan badan hukum. Pada dasarnya semua orang dapat melakukan perbuatan hukum atau melakukan perjanjian kecuali anak dibawah umur dan sedang dalam pengampuan, maka dari itu untuk dapat melakukan perjanjian kerja harus terdapat kecakapan pada subjek perjanjian. Berkaitan dengan ketentuan mengenai subjek perjanjian, yang menjadi subjek perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Satya Agung adalah pekerja yang memiliki kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum atau melakukan perjanjian.

Menurut analisis penulis, ketentuan mengenai objek perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung telah memenuhi syarat yang termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam hal ini objek perjanjian berupa melakukan sesuatu yaitu melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan. Untuk jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu ada yang dibuat dalam waktu 2 (dua) tahun dan 1 (satu) tahun. Selanjutnya mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung, pihak kedua berkewajiban menaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan termasuk dipindahhkan dilokasi unit usaha perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang berlokasi di provinsi Sumatera Utara dan provinsi Aceh atau tempat lain yang ada hubungannya dengan perusahaan, menjaga dan menyimpan rahasia perusahaan termasuk menjaga aset perusahaan, melaksanakan segala ketentuan perusahaan yang menyangkut tugas dan kewajiban maupun berlaku

---

<sup>46</sup> Sumber data primer hasil penelitian di PT. Satya Agung

secara umum, melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sesuai SOP. Pengaturan mengenai wanprestasi, pihak kedua dilarang menyalahgunakan wewenang jabatannya untuk kepentingan pribadi, keluarga maupun golongan yang merugikan perusahaan, membawa atau menggunakan barang atau alat milik perusahaan tanpa izin pimpinan perusahaan. Terakhir yaitu perjanjian yang diatur berkaitan dengan perbuatan melawan hukum di antaranya, tindak kriminal seperti pencurian, mabuk, menggunakan narkoba, dan penyalahgunaan kewenangan dan jabatan.<sup>47</sup>

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh atau tidak bisa mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, hal tersebut tertuang dalam Pasal 56 dan Pasal 58 angka (1) UU Ketenagakerjaan. Syarat-syarat mengenai PKWT yaitu:

- 1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis,
- 2) Tidak ada masa percobaan (*probation*).

Nyatanya berdasarkan hasil wawancara karyawan PT. Satya Agung penerapan masa percobaan diterapkan kepada calon karyawan kontrak yang bertugas dikantor dan pabrik CPO, alasannya untuk melihat kinerja yang dimiliki calon karyawan, sedangkan untuk pekerja yang bertugas dilapangan tidak menerapkan masa percobaan. Menurut analisis penulis mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung bertentangan dengan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan dalam mensyaratkan masa percobaan kerja, perjanjian kerja tersebut sudah jelas batal demi hukum karena melanggar syarat-syarat materil yang harus dipenuhi yang diatur dalam Pasal 52 ayat 1-3 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja.

Selanjutnya pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat 3 dan 4, adanya ketetapan mengenai upah minimum ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Menurut analisis penulis, kebijakan dalam penetapan UMP adalah dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada pekerja agar terpenuhi kebutuhan dasar bagi pekerja. UMP yang didasarkan kepada komponen kebutuhan hidup layak dari pekerja ini tidak dapat diganggu gugat, karena jika seorang pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia tidak mungkin bisa menjalankan kehidupan secara layak. UMP diperuntukan hanya bagi pekerja lajang dan konsekuensinya apabila ada pekerja yang sudah menikah pengusaha harus memberikan lebih dari UMP. Dalam penerapannya PT. Satya Agung tidak menjalankan kebijakan seperti itu, dampaknya akan

---

<sup>47</sup> Sumber data primer hasil penelitian di PT. Satya Agung

semakin sulit bagi pekerja mencapai tujuan hidup sejahtera yang diharapkan karena pekerja hidup dibawah standar kelayakan. Dalam hal ini, perusahaan hendaknya dapat berbuat adil terhadap pemberian upah pekerjanya, jangan hanya memberikan upah sebesar standar minimal yang ditetapkan pemerintah, tapi memberikan lebih tinggi dari UMP apabila diperoleh hasil yang lebih dalam suatu pencapaian keuntungan dari hasil kerja pekerjanya.

Berdasarkan analisis penulis mengenai upah lembur atas suatu kelebihan jam kerja yang ditentukan PT. Satya Agung telah menerapkan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 yaitu perhitungan upah lembur untuk jam lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1.5 (satu setengah) kali upah satu jam dan untuk jam kerja lembur berikutnya harus dibayar sebesar 2 (dua) kali upah sejam. Namun mengenai upah lembur atas pekerjaan yang dikerjakan saat tanggal merah atau hari libur nasional PT. Satya Agung tidak menerapkan upah lembur melainkan dihitung upah harian biasa, hal ini melanggar ketentuan yang diatur dalam KEMENAKER Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yaitu apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lebur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam.

### C. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian penulis, pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung sebagian besar telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun masih ditemukan beberapa pelaksanaan yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur mengenai PKWT, adapun ketidak sesuaian tersebut meliputi:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu yang seharusnya tidak boleh dilakukan masa percobaan dalam pelaksanaannya malah menjalankan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.
2. Tidak semua karyawan PKWT mendapatkan hak upah lembur atas kelebihan jam kerja atau upah lembur atas pelaksanaan kerja dihari libur nasional.

Dampak yang sangat besar terhadap kurangnya kesejahteraan karyawan PT. Satya Agung dan keluarganya khususnya dalam hal sandang, pangan dan papan. Karena dalam penerapan PKWT jika dilihat menurut konsep *maqāsid syari'ah al-darūriyyat al-kams* telah menyalahi beberapa konsep yaitu, penyalahan akan perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap akal dan perlindungan terhadap keturunan. Penyalahan beberapa konsep

tersebut menjadi tidak terciptanya kemaslahatan secara utuh dan juga menjadi penghalang terwujudnya efisiensi untuk jangka panjang.

### Daftar Pustaka

- al-Badawiy, Yusuf Ahmad Muhammad. *Maqāsid Syari'ah'ind Ibn Taimiyah*. Q. Mesir: Dar al-Nafa'is, 2000.
- Al-Syathibi. *al-Muwafaqat Fi 'Asbr al-Risalah*. Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1992.
- Amri, Aulil. *Perbandingan Hukum Keluarga di Dunia Islam*. Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2021.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- Djamil, Fathurrahman. *Filsafat Hukum Islam*. 3 ed. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997.
- Hasil Wawancara dengan Karyawan Perkebunan, pada tanggal 25 Februari 2021 di Aceh Utara.
- Husni, Lulu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, edisi revisi*. Jakarta: Rajawali Press, 2003.
- Ika Yunia, Abdul Kadir. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqāsid Al-Syari'ah*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014.
- Nasution, Mustaf Edwin, dan Arief Mufraeni. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Rahayu, Devi. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Shalihah, Fitriatus. "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia," n.d.
- Shidiq, Sapiudin. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Soedarji. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.
- Sumber data primer hasil penelitian di PT. Satya Agung
- Syarifuddin, Amir. *Ushul Fiqh*. Vol. 2. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 2009.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.