

**“IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI KOPERASI MAHASISWA “PADANG BULAN”
TINJAUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM”**

SKRIPSI

OLEH:

MUHAMMAD AMIN

12220006



JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

TAHUN 2016

**“IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI KOPERASI MAHASISWA “PADANG BULAN”
TINJAUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM”**

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD AMIN

12220006



JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

TAHUN 2016

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Peneliti menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

DI KOPERASI MAHASISWA "PADANG BULAN"

TINJAUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG

KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 11 April 2015

Peneliti,



Muhammad Amin

NIM 12220006

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengeroksi skripsi saudara Muhammad Amien NIM
12220006 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI
KOPERASI MAHASISWA "PADANG BULAN" TINJAUAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
HUKUM ISLAM**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat
ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 11 April 2016

Mengetahui,

Dosen Pembimbing,

Ketua Jurusan

Hukum Bisnis Syariah



Dr. H. Muhammad Nur Yasin, S.H., M.Ag

NIP. 19691024 1999503 1 003

Khoirul Hidayah, MH.

NIP. 19780524 200912 2 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/SK/BAN-PT/Ak-XVII/S/VI/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VI/2011 (Hukum Bisnis Syariah)
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama : Muhammad Amien
Nim : 12220006
Jurusan : Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Khoirul Hidayah, M.H
Judul Skripsi : Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Koperasi Mahasiswa "Padang Bulan" Tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	13 Februari 2016	Konsultasi Bab I, II, dan III	1.
2	20 Februari 2016	Revisi Bab I dan II	2.
3	28 Maret 2016	Konsultasi Bab III dan IV	3.
4	7 April 2016	Revisi Bab III dan IV	4.
5	11 April 2016	Revisi Bab IV	5.
6	13 April 2016	Revisi Bab IV, Konsultasi Bab V dan Abstract	6.

Malang, 14 April 2016

Mengetahui,

a.n. Dekan

Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah



Dr. H. Mohammad Nur Yasin, S.H., M.Ag

Nip. 196910241995031003

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi Muhammad Amin, NIM 12220006, Mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

“IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

DI KOPERASI MAHASISWA “PADANG BULAN”

TINJAUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG

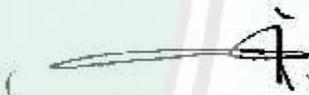
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM”

Telah menyatakan lulus dengan Nilai A (Sangat Memuaskan)

Dengan Penguji;

1. Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP. 19740819 200003 1 002
2. Khoirul Hidayah S.H, M.HI
NIP. 19790524 200912 2 003
3. Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc, M.HI
NIP. 19730306 200604 1 001


Ketua


Sekretaris


Penguji Utama

Malang, 23 Mei 2016



Dr. H. Robbin, M.HI
NIP. 19681218 199903 1 002

MOTTO

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

(Q.S. An-Nisa: 58)



KATA PENGANTAR

Rasa terima kasih penulis ucapkan, karena dengan karunia, petunjuk serta hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. *Shalawat* beserta *salam* senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi revolusioner akhlak dan pemikiran. Berkat keridhoan Allah SWT, peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI KOPERASI MAHASISWA “PADANG BULAN” TINJAUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata 1 (S1) pada Fakultas Syari'ah, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Banyak faktor yang mendukung penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini. Hal ini terlihat dari para pihak yang turut memberi dukungan moril dan materiil, berupa bimbingan, saran dan perhatian yang tak terhingga. Untuk itu perkenankan peneliti menghaturkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Roibin, M.HI, selaku Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Khoirul Hidayah, MH. Selaku dosen pembimbing, Terima kasih peneliti haturkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan, arahan, serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Alamul Huda, M.A selaku dosen wali yang telah banyak memberikan arahan mulai awal perkuliahan hingga proses perkuliahan berakhir.
6. Seluruh Dosen Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.
7. Kedua orang tua tercinta, H. Hadriansyah dan Hj. Asmiah yang tanpa letih selalu memperjuangkan pendidikan dan kehidupan peneliti serta memberikan motivasi dan doa tanpa pernah henti kepada peneliti.
8. Untuk seluruh keluarga besar peneliti yang berada di Kalimantan yang selalu mendoakan dan memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Koperasi Mahasiswa "Padang Bulan" Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang beserta seluruh elemen didalamnya yang banyak memberikan pelajaran dan kesibukan yang bermanfaat bagi peneliti.
10. Seluruh mahasiswa Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2012 dan khususnya penghuni LAST 12 yang telah sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk Mitha Shoviaty yang tak pernah berhenti memberikan semangat, pengobat jenuh, terima kasih atas seluruh waktunya yang diluangkan dalam membantu penyelesaian skripsi ini.

12. Seluruh elemen yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini, diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Semoga Allah membalas semua amal kebaikan mereka dengan balasan yang lebih dari yang mereka berikan. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi bahasa, isi maupun analisisnya, sehingga kritik dan saran dari pembaca yang bersifat konstruktif sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga upaya penyusunan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. *Amin Ya Rabba alâmin.*

Malang, 11 April 2016

Peneliti

PEDOMAN TRANSLITERASI

Di dalam naskah skripsi ini banyak dijumpai nama dan istilah teknis (*technical term*) yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan bahasa latin. Pedoman transliterasi yang digunakan untuk penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

A. Konsonan

No	Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
1	ا	Tidak dilambangkan	ض	DI
2	ب	B	ط	Th
3	ت	T	ظ	Dh
4	ث	Ts	ع	‘ (koma menghadap ke atas)
5	ج	J	غ	Gh
6	ح	H	ف	F
7	خ	Kh	ق	Q
8	د	D	ك	K
9	ذ	Dz	ل	L
10	ر	R	م	M
11	ز	Z	ن	N
12	س	S	و	W
13	ش	Sy	هـ	H
14	ص	Sh	ي	Y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokal nya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kaa, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (’) untuk menggantu lambang “ع”.

B. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasroh* dengan “i”, *dhommah* “u”.

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya.

Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”.

C. Ta’Marbûthah (ة)

Ta’marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta’ marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka transliterasikan dengan menggunakan “h”, atau apabila berada ditengah-ditengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudhaf* dan *mudhaf ilayh*, maka transliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya.

D. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al”(ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan.

E. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi.

Malang, 11 April 2016

Peneliti,

Muhammad Amin

NIM 12220006



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
ملخص.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kerangka Teori.....	14

1. Tinjauan Umum Perjanjian	14
a) Pengertian Perjanjian	14
b) Syarat Sah Perjanjian	15
c) Asas-Asas Hukum Perjanjian.....	18
d) Berakhirnya Perjanjian.....	19
2. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja	20
a) Pengertian Perjanjian Kerja.....	20
b) Syarat Sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	21
c) Macam-Macam Perjanjian Kerja	23
d) Hak dan Kewajiban.....	30
3. Tinjauan Terhadap Perjanjian Kerja Menurut Hukum Islam.....	31
a) Pengertian Akad.....	31
b) Asas-Asas Perjanjian.....	33
c) Perjanjian Sewa-Menyewa.....	34
d) Rukun Akad	35
e) Syarat Sah	37
f) Prinsip-Prinsip Perjanjian	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Pendekatan Penelitian	42
C. Lokasi Penelitian.....	43
D. Sumber Data.....	43
1. Sumber Data Primer.....	44
2. Sumber Data Sekunder.....	44
E. Metode Penentuan Subyek.....	45
F. Metode Pengumpulan Data.....	47
G. Metode Analisis Data	49

BAB IV	PEMBAHASAN	63
	A. Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ditinjau berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003.....	51
	1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	51
	2. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	57
	B. Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ditinjau berdasarkan Hukum Islam	69
BAB V	PENUTUP.....	82
	A. Kesimpulan	82
	B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

ABSTRAK

Muhammad Amin, NIM 12220006, 2016. **IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI KOPERASI MAHASISWA “PADANG BULAN” TINJAUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM.** Skripsi. Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Khoirul Hidayah, MH.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ketenagakerjaan, Hukum Islam.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbentuk agar dapat menangani masalah ketenagakerjaan di Indonesia serta dapat memberikan kepastian hukum. perjanjian kerja waktu tertentu termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” merupakan instansi yang juga harus patuh dalam peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” juga menerapkan praktek perjanjian kerja waktu tertentu dalam membantu menjalankan unit usahanya.

Sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana praktek perjanjian kerja waktu tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” ditinjau berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yuridis sosiologis atau disebut penelitian hukum yang sosiologis berdasarkan madzhab *sociological jurisprudence* yaitu penelitian yang berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang), namun tidak mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat. Adapun Pengumpulan data ialah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan yaitu wawancara, observasi serta dokumentasi.

Hasil penelitian ini bahwa Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” melakukan perjanjian kerja waktu tertentu kepada pekerjanya. Dimulai dari rekrutmen pekerja yang kemudian dilanjutkan dengan masa percobaan kerja maksimal 3 (tiga) bulan. Selanjutnya dilakukan penanda tangan kontrak kerja sampai kepada perpanjangan masa kerja. Pandangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang masih belum sepenuhnya sesuai dalam hal masa percobaan kerja dan perpanjangan kerja. Namun dalam Hukum Islam semuanya sudah sesuai berdasarkan atas kesepakatan, keterbukaan, dan kerelaan antara kedua belah pihak.

ABSTRACT

Muhammad Amin, NIM 12220006, 2016. **IMPLEMENTATION OF TEMPORARY APPOINTMENT WORK AGREEMENT IN STUDENT COOPERATIVE “PADANG BULAN” IN A VIEW OF ACT NO. 13 OF 2003 ON MANPOWER AND SHARIAH LAW**, Essay, Department Islamic Business Law, Faculty Of Sharia, State Islamic University Maliki Of Malang.
Preceptor: Khoirul Hidayah, MH.

Keyword: Temporary Appointment Work Agreement, Manpower, Shariah Law

Temporary appointment work agreement is an employment appointment with business entity for create employment contract during a particular period time or particular work. The act No. 13 of 2003 on manpower formed in order to handle manpower problems in Indonesia including give the legal security. The temporary appointment work agreement (temporary worker) included in Act No. 13 of 2003 on Manpower. Student cooperative “Padang Bulan” state Islamic university maliki of malang is an Instance that must have to do in Act No. 13 of 2003 on Manpower. Because student cooperative “padang bulan” blablabla is also applicable to temporary appointment work agreement in operating the business enterprise.

So that the researcher have intention to do a research regarding how the temporary appointment work agreement practicing in student cooperative “Padang Bulan” state Islamic university maliki of malang based on the Act no. 13 of 2003 and shariah law. The research that we did is a judicial-sociologist or research in legal sociologist based on *sociological jurisprudence*, is a research based on normative law science (regulatory law). Although not consider in normative regulatory law but have noticed how the reaction and interaction that occurs when the normative system is worked into the society. The data collection is systematic and standardized procedure to obtain the necessary data. Taht interview, observation and documentation

The result of this research is that student cooperative “padang bulan” blablabla applying temporary appointment work agreement toward their employees. Start from recruited the applicant then continued the probation period then sign a signature in employment contract till renewal the contract. The viewpoint of Act No. 13 of 2003 regarding to practicing of cooperative student “padang bulan” state Islamic university maliki of malang is not wholly suitable within trial work period and renewal work-contract. Eventhough with shariah law all the work-appointment system is suitable based of agreement, transparency and willingness involving the two sides.

ملخص

محمد امين, ١٢٢٢٠٠٠٦, ٢٠١٦ تنفيذ اتفاق العمل لوقت المحدد في شركة الطلاب "فادانج بولان" عند قانون النمرة ١٣ سنة ٢٠٠٣ عن التوظيف و حكم الإسلام. المقالة. شعبة الأحكام الإقتصادي الإسلامي بكلية الشريعة , جامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

المشرفة : Khoirul Hidayah, MH.

الكلمة : اتفاق العمل لوقت المحدد, التوظيف, حكم الإسلام.

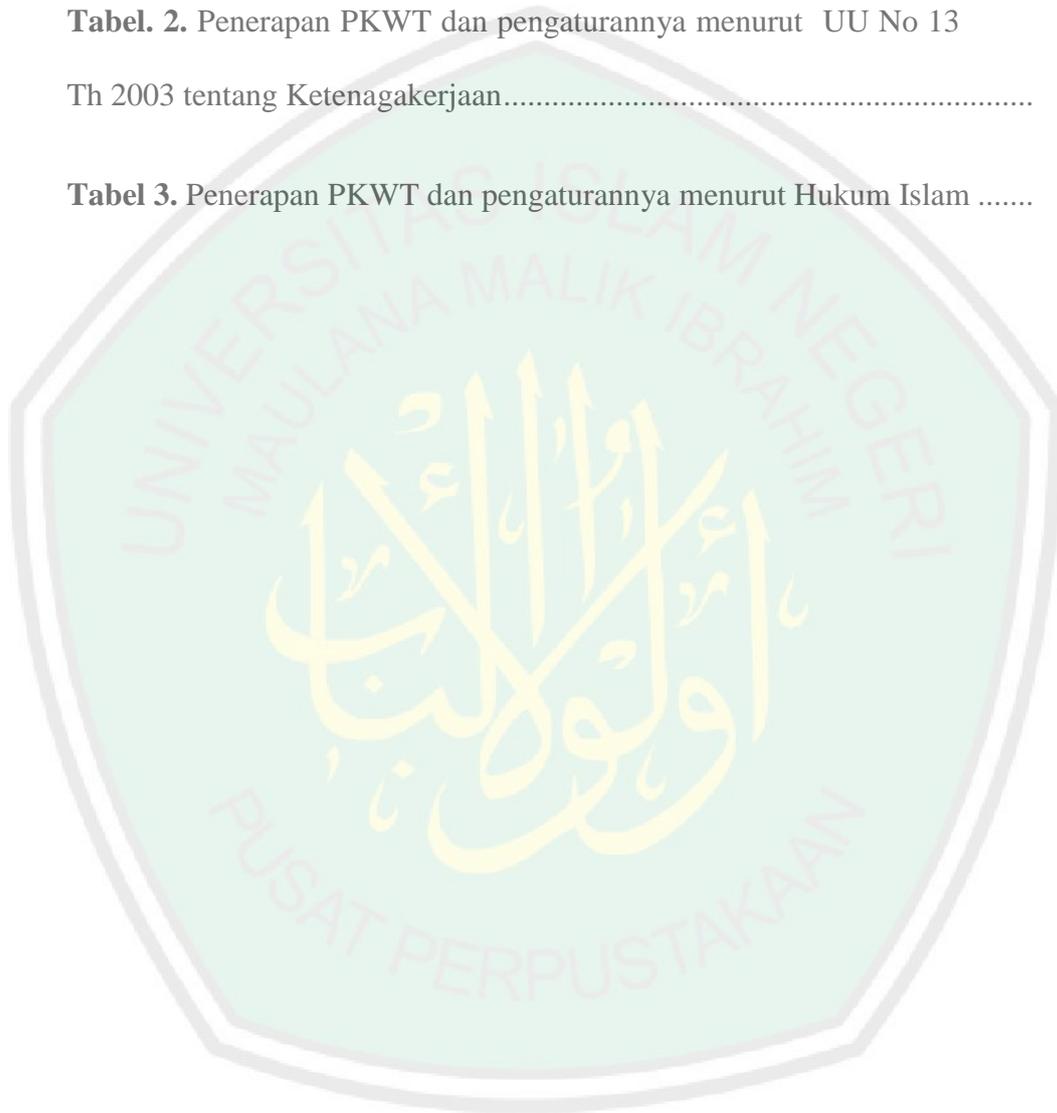
اتفاق العمل لوقت محدد هو الإتفاق بين العامل و صاحب العمل للحصول علاقة العمل في وقت محدد أو لعمل محدد. دون قانون النمرة ١٣ سنة ٢٠٠٣ عن التوظيف لحل مشكلة التوظيف بإندونيسيا و لإعطاء اليقين عن القانون. اتفاق العمل لوقت المحدد ينظم في قانون النمرة ١٣ سنة ٢٠٠٣ عن التوظيف. شركة الطلاب "فادانج بولان" جامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية مالانج هو المؤسسة الذي لا بد أن يطبق بالقانون النمرة ١٣ سنة ٢٠٠٣ عن التوظيف لأنه يعمل التطبيق عن اتفاق العمل لوقت المحدد في ادارة اعماله.

يقصد الباحث على هذه المقالة للبحث كيفية تطبيق اتفاق العمل لوقت المحدد في شركة الطلاب "فادانج بولان" عند قانون النمرة ١٣ سنة ٢٠٠٣ عن التوظيف و حكم الإسلام. هذا البحث هو بحث الإجتماعية والقانونية أو نستطيع أن نذكره ببحث الإجتماعي تحت مذهب فقه الإجتماعي وذلك هو البحث الذي يتركز على العلوم القانون المعيارى ولكن لا يبحث عن المعيار القانوني بل ينظر كيف رد الفعل والتفاوض عن المعيار في المجتمع.

ونتائج البحث يذكر أن شركة الطلاب "فادانج بولان" جامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية مالانج يعمل تطبيق اتفاق العمل لوقت المحدد فيه و يبدأ من تجنيد العمال ثم الامتحان قدر ثلاثة أشهر ثم توقيع عقد العمل حتى تجديد العقد. بنظر إلى قانون النمرة ١٣ سنة ٢٠٠٣ عن التوظيف يقول أن شركة الطلاب "فادانج بولان" جامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية مالانج غير مناسب في الامتحان و تجديد العقد. ولكن هذا العمل هو صحيح عند حكم الإسلام لأنه كله مناسب بأساس الإتفاق و الانفتاح والإمثال بين العاقدين

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian terdahulu mengenai perjanjian kerja waktu tertentu	13
Tabel 2. Penerapan PKWT dan pengaturannya menurut UU No 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	68
Tabel 3. Penerapan PKWT dan pengaturannya menurut Hukum Islam	80





BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang tidak seimbang, merupakan faktor yang mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia. Sehingga masih banyaknya warga negara Indonesia yang belum menikmati pekerjaan yang layak. Padahal Undang-Undang Dasar 1945 telah mengamanatkan dalam pasal 27 ayat 2 “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dalam sejarah hukum ketenagakerjaan yang ada, riwayat hubungan ketenagakerjaan di Indonesia terdapat satu masa yang sangat suram

yakni zaman perbudakan dimana terjadi penindasan dan perlakuan diluar batas kemanusiaan, yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada masa itu.

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perekonomian suatu negara, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktivitas, serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga perusahaan mampu bersaing dalam era global dalam pembangunan nasional.

Sehingga dalam rangka memberikan kepastian hukum dan keefektivitasan dibidang ketenagakerjaan, pemerintah dengan legislatif juga tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha, yaitu dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Beberapa hal yang diatur dalam Undang-Undang ini diantaranya adalah hubungan kerja, hubungan industrial, hak-hak pekerja perempuan, pekerja anak, mogok kerja, penutupan perusahaan, pesangon, sistem outsourcing, perjanjian kerja waktu tertentu (pekerja kontrak), perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pekerja tetap). Pengaturan ini ditujukan agar kegiatan-kegiatan terkait ketenagakerjaan tidak merugikan kedua belah pihak, baik itu dari pihak pekerja, maupun dari pihak pengusaha. Sehingga kedua belah pihak merasa dilindungi oleh hukum. Pengusaha selaku pihak yang lebih unggul tidak dapat berbuat sewenang-wenang dalam memperkerjakan pekerjanya.

Perjanjian kerja menurut Aloysius Uwiyono ialah “perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha, dimana buruh mengikatkan diri

untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah”. Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha menghasilkan hubungan hukum, yaitu hubungan kerja yang mengandung 3 ciri khas¹, antara lain:

1. Adanya pekerjaan.
2. Adanya perintah.
3. Adanya upah.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 56 ayat (1) perjanjian kerja ditinjau dari waktu pelaksanaannya terdiri dari dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Mengenai apa yang dimaksud pekerja kontrak tidak terdapat secara langsung penjelasannya pada undang-undang. Hanya saja secara hukum keberadaan pekerja kontrak diatur dalam pasal 56-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal tersebut diatas mensyaratkan sistem erja kontrak untuk bisa diberlakukan, namun tidak semua jenis pekerjaan dapat dengan mudah menjadi pekerja kontrak. Seperti yang disebutkan dalam pasal 59 ayat 1 ”Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

¹Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pelaksanaan sistem perjanjian kerja waktu tertentu diatur lebih lanjut didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan diberlakukan di hampir semua sektor industri formal.

Saat ini perjanjian kerja waktu tertentu (pekerja kontrak) menjadi pilihan yang lebih sering digunakan (karena ada kepentingan pengusaha) oleh para pengusaha, karena pengusaha lebih mudah dalam memantau kinerja pekerjanya. Hal ini pula yang terjadi dalam praktek kontrak karyawan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maliki Malang. Secara tidak langsung hal ini menimbulkan kerugian bagi para pekerja kontrak. Oleh karena, ketika pekerja tidak menjalankan pekerjaannya atau tidak bekerja sesuai dengan yang diinginkan pengusaha, maka pengusaha dapat mengakhiri kontraknya atau tidak melakukan perpanjangan kontrak dan dapat mencari pekerja lain yang sesuai dengan keinginannya. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja kontrak tidak berdampak besar

bagi pengusaha karena tidak ada kewajiban baginya untuk memberikan pesangon atas pemutusan kontrak terhadap pekerjanya.

Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan badan usaha yang telah memiliki badan hukum sejak tahun 2001. Saat ini memiliki kegiatan usaha dikawasan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Kegiatan usaha ini dilaksanakan oleh perangkat organisasi sebuah koperasi, yang mana dalam pengelolaan usahanya dibantu oleh jasa pekerja kontrak. Para pekerja ini dikontrak dengan jangka 1 (satu) tahun dan 3 (tiga) tahun sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Kontrak ini dapat diperpanjang atau bahkan dihentikan. Namun pekerjanya masih bersifat kontrak padahal sudah bekerja selama 5 (lima) tahun bahkan sampai 7 (tujuh) tahun.

Ketika hal ini kita lihat dari pandangan agama Islam, sesungguhnya Islam tidak hanya menekankan kepentingan kemuliaan kerja, tidak hanya melindungi kepentingan para pekerja, memaksimalkan produksi, tetapi juga menekankan kepentingan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat tercapai apabila rukun perjanjian (*akad*) sudah terpenuhi. Adapun rukun akad terdiri dari :

1. Aqidain

Aqidain (para pihak yang beraqad) dipandang sebagai rukun akad karena merupakan salah satu dari pilar utama tegaknya aqad.

2. Mahal al-aqd

Sebelum ijab qabul, rukun kedua yang harus dipenuhi dalam penyusunan kontrak syariah adalah menentukan jenis objek aqad (mahal al-aqd).

3. Sighat al-‘aqd

Merupakan hasil ijab dan qabul berdasarkan ketentuan syara' yang menimbulkan akibat hukum terhadap objeknya. Pernyataan ijab dan qabul bertujuan untuk menunjukkan terjadinya kesepakatan aqad.²

Ketetapan ini diperkuat oleh firman Allah SWT³

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۗ اٰتٰتْ لَّكُمْ بِهِيَْمَةِ الْاَنْعٰمِ
 اِلَّا مَا يُتٰتٰى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُجْلٰى الصَّيِّدِ وَاَنْتُمْ حَرٰمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ يَحْكُمُ مَا
 يُرِيْدُ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu⁴. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.

Ayat ini menyerukan kepada setiap mukmin agar menunaikan apa yang telah ia janjikan dan akadkan baik berupa perkataan maupun perbuatan. Dalam ayat lain Allah juga Berfirman⁵:

²Burhanuddin, *Hukum Kontrak Syariah*, (Yogyakarta: BPPE, 2009), h. 23-34.

³QS. al-Maidah' (5) 1.

⁴Aqad (perjanjian) mencakup: janji prasetia hamba kepada Allah dan Perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya.

⁵QS. an-Nisa' (4) 29.

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

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu⁶ Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Dari sinilah dapat dilihat bahwa Islam mencoba memberikan kompromi antara pekerja dan pengusaha dengan memberi nilai moral kepada seluruh persoalan tanpa terkecuali dalam hal masalah ketenagakerjaan. Dari hasil observasi peneliti menemukan ada indikasi pelanggaran ketenagakerjaan yang berupa ketidaksesuaian, dalam penerapan praktek kontrak karyawan. Ketidaksesuaian tersebut berupa pelanggaran norma hukum yang terdapat dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berangkat dari peristiwa hukum tersebut yang kemudian mendorong peneliti untuk mengetahui bagaimana implementasi perjanjian kerja di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang jika ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam”.

⁶Larangan membunuh diri sendiri mencakup juga larangan membunuh orang lain, sebab membunuh orang lain berarti membunuh diri sendiri, karena umat merupakan suatu kesatuan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana praktek perjanjian kerja waktu tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” ditinjau berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana praktek perjanjian kerja waktu tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” ditinjau berdasarkan Hukum Islam ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulis akan membatasi penulisan hanya pada penerapan praktek perjanjian kerja waktu tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

D. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui praktek perjanjian kerja waktu tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui praktek perjanjian kerja waktu tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” tinjauan Hukum Islam.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini semoga saja dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, maupun bagi para pembaca atau pihak-pihak lain yang berkepentingan didalamnya. Berikut manfaat penelitian dari dua pandangan:

1. Manfaat akademis.

Penelitian ini erat hubungannya dengan mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian Syariah, sehingga dengan melakukan penelitian ini diharapkan penulis dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang ketenagakerjaan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pengetahuan kepada para pembaca dan khususnya bagi pengurus Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu agar sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

F. Sistematika Pembahasan

Dengan maksud agar dalam penyusunan laporan penelitian nanti lebih sistematis dan terfokus pada satu pemikiran, maka peneliti menyajikan sistematika pembahasan sebagai gambaran umum penulisan laporan penelitiannya.

Pertama adalah bagian formalitas yang meliputi halaman sampul, halaman judul. Selanjutnya Bab I Merupakan Pendahuluan yang menjelaskan mengenai berbagai aspek serta alasan yang menjadi dasar adanya tulisan ini. dengan adanya pendahuluan ini akan membantu para pembaca dalam memahami latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Pada bab II dipaparkan mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dan juga kerangka teori yang berisi mengenai semua teori yang berkaitan dengan tinjauan pustaka serta pemikiran dan atau konsep-konsep yuridis sebagai landasan teoritis untuk pengkajian dan analisis masalah dan berisi perkembangan data dan atau informasi, baik secara substansial maupun metode-metode yang relevan dengan permasalahan penelitian. Seperti teori mengenai perjanjian khususnya perjanjian kerja waktu tertentu, dimana dalam pembahasannya akan tercover berbagai teori tentang perjanjian dari teori hukum positif sampai Hukum Islam.

Dilanjutkan pada bab III akan dipaparkan mengenai Metodologi Penelitian yang mencakup jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan data.

Bab IV berisikan Penelitian dan Pembahasan, bab ini menjelaskan tentang implementasi perjanjian kerja waktu tertentu di koperasi

mahasiswa “padang bulan” tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

Bab V atau bab terakhir ini adalah penutup yang berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan pada bab ini bukan merupakan ringkasan dari penelitian yang dilakukan, melainkan jawaban singkat atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Saran merupakan usulan atau anjuran kepada pihak-pihak terkait atau pihak yang memiliki kewenangan lebih terhadap tema yang diteliti demi kebaikan masyarakat, dan usulan atas anjuran untuk penelitian berikutnya dimasa-masa mendatang.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu.

Kajian dan penelitian tentang ketenagakerjaan secara umum, dan perjanjian dalam pengertian kontrak telah banyak dilakukan. Meliputi prakteknya maupun teori perbandingannya, baik berupa artikel, makalah, skripsi, tesis bahkan disertasi oleh karenanya penelitian yang akan saya lakukan terhadap Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, saya akan melakukan telaah buku-buku serta karya tulis ilmiah yang memiliki kesamaan objek dengan penelitian ini. Adapun beberapa karya ilmiah yang ditulis oleh peneliti terdahulu dalam telaah pustaka yang penulis ketahui adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Penelitian terdahulu mengenai perjanjian kerja waktu tertentu

No	Nama Judul	Metpen	Perbedaan	Persamaan	Kesimpulan
1	Khusnan Iskandar (<i>Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.</i>)	Penelitian yuridis normatif	studi perbandingan menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam	Merupakan penelitian yang berobyek pada PKWT	<i>Perjanjian Kerja Waktu Tertentu</i> diperuntukkan hanya untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau tidak berkelanjutan dan sudah sesuai dengan Hukum Islam
2	Skripsi M. Nasir <i>Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Sandang asia maju abadi.</i>	Penelitian yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis	Dalam penelitian ini membahas pelaksanaan peraturan perjanjian kerja waktu tertentu pada lingkup PT. Sandang Asia Maju Abadi.	Merupakan penelitian yang berobyek pada PKWT	bahwasanya PT. Sandang Asia Maju Abadi menerapkan peraturan perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan apa yang diperintahkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3	Taufiq Hidayat	Penelitian yuridis normatif	Penelitian ini menjelaskan tentang syarat sahnya perjanjian secara umum	Penelitian yang berobyekkan naskah perjanjian kerja	perjanjian baku bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak. Jika ini terjadi dalam perjanjian tidak ada keseimbangan posisi tawar para pihak dan tidak memenuhi ketentuan KUH Perdata.

Sumber : Digilib UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta

B. Kerangka Teori

Kerangka teori berisi mengenai semua teori yang berkaitan dengan tinjauan pustaka serta pemikiran dan atau konsep-konsep yuridis sebagai landasan teoritis untuk pengkajian. Seperti teori mengenai perjanjian, perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Hukum Islam serta digunakan sebagai bahan analisis masalah.

1. Tinjauan Umum Perjanjian.

a) Pengertian Perjanjian.

Perjanjian merupakan terjemahan dari kata yang berasal dari bahasa belanda yaitu *overeenkomst*⁷ yang berarti setuju atau sepakat. Dalam kepustakaan hukum Indonesia tidak ada keseragaman mengenai istilah untuk menterjemahkan apa arti dari *overeenkomst* tersebut. Ada yang menterjemahkan perjanjian adapula yang menterjemahkan persetujuan. KUH Perdata secara eksplisit memberikan definisi mengenai apa arti dari perjanjian. Dalam ketentuan pasal 1313 KUH Perdata menyatakan bahwa : *“suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”*. Kemudian Prof. Soedikno Mertokusumo berpendapat bahwa perjanjian bukanlah suatu perbuatan hukum melainkan hubungan hukum yang terjadi antara dua orang yang bersepakat untuk menimbulkan akibat hukum⁸.

⁷Salim.H.S, *Teori Dan Prektek Penyusunan Kontrak*, (Mataram: PT.Rajawali, 2002), h.29.

⁸Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2003), h.118.

Menurut Prof. Subekti, SH, suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa tersebut, timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.⁹

Perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilakukan dengan tertulis dan perjanjian yang dilakukan cukup secara lisan. Untuk kedua bentuk tersebut memiliki kekuatan yang sama dan kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja apabila perjanjian dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi perselisihan, apabila bentuk perjanjian dengan lisan dan terjadi perselisihan maka akan sulit pembuktiannya.

b) Syarat Sah Perjanjian

Menurut Abdulkadir Muhammad, perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, sehingga ia diakui oleh hukum (*legally concluded contract*)¹⁰. Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata yaitu:

⁹Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT.Intermasa, 1987), h. 1.

¹⁰Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 1990), h.88.

1) Kesepakatan kedua belah pihak yang mengikatkan dirinya

Dalam prakteknya, syarat ini lebih sering disebut dengan kesepakatan (*toesteming*) kesepakatan merupakan persesuaian kehendak dari para pihak mengenai pokok-pokok perjanjian yang dibuatnya itu. Pokok perjanjian itu berupa obyek perjanjian dan syarat-syarat perjanjian. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Dengan demikian kesepakatan ini sifatnya sudah mantap, tidak dalam perundingan¹¹.

2) Cakap hukum untuk membuat suatu perikatan

Mengenai syarat kecakapan ini, harus dituangkan secara jelas oleh pihak dalam membuat sesuatu perikatan. Pasal 1330 KUH Perdata memberikan batasan orang-orang mana saja yang dianggap tidak cakap untuk bertindak.

- a) Orang-orang yang belum dewasa.
- b) Mereka yang dibawah pengampuan.
- c) Orang-orang perempuan, dalam hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang sudah melarang membuat perjanjian tertentu. Mereka ini apabila melakukan perbuatan hukum harus diwakili oleh wali mereka, dan bagi isteri ada ijin suaminya.

¹¹Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, h. 89.

3) Suatu hal tertentu

Menurut prof. Subekti, SH, suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban para pihak jika timbul perselisihan¹². Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian yang memuat prestasi tersebut harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan.

4) Suatu sebab yang halal.

Kata “sebab” adalah terjemahan bahasa latin “causa”. Sebab adalah suatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian. Menurut pasal 1320 KUH Perdata, yang dimaksud dengan “causa” itu bukanlah “sebab” dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti “isi perjanjian itu sendiri” yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh kedua belah pihak¹³.

Dua syarat yang disebutkan pertama dinamakan syarat subyektif karena kedua syarat tersebut mengenai subyek perjanjian, sedangkan dua syarat lain dinamakan syarat obyektif karena mengenai perjanjian sendiri atau obyek dari perjanjian yang dilakukan tersebut¹⁴.

Semua perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tersebut diatas diakui oleh hukum, akan tetapi apabila tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsur tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian, dan

¹²Subekti, *Hukum Perjanjian*, h. 19.

¹³Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, h. 94.

¹⁴Subekti, *Hukum Perjanjian*, h. 17.

perjanjian tersebut diancam kebatalannya, baik dalam bentuk dapat dibatalkan (jika terdapat pelanggaran terhadap syarat subyektif), maupun batal demi hukum (dalam hal tidak terpenuhinya syarat obyektif). Dengan demikian perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya.

c) Asas-Asas Hukum Perjanjian.

Didalam hukum perikatan dikenal tiga asas penting yaitu¹⁵;

a. Asas Konsensualisme.

Asas ini dapat disimpulkan dalam pasal 1320 ayat (1) kitab undang-undang hukum perdata, yaitu lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak.

b. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini dapat disimpulkan dalam pasal 1338 ayat (1) kitab undang-undang hukum perdata, yaitu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

c. Asas Kebebasan Berkontrak

Berupa asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksana, persyaratannya, dan menentukan isi perjanjian yang tertulis atau tidak tertulis.

¹⁵Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), h.157.

Adapun literatur lain menambahkan 2 (dua) asas selain asas-asas hukum perjanjian yang sudah di sebutkan diatas yaitu¹⁶:

a. Asas I'tikad Baik.

Yaitu asa yang sangat mendasar dan penting untuk diperhatikan terutama didalam membuat sesuatu perjanjian maksudnya disini adalah bertindak sebagai pribadi yang baik yang diartikan sebagai kejujuran seseorang (dalam arti subjektif), juga dapat diartikan sebagai i'tikad yang baik yang ditujukan untuk menilai pelaksanaan suatu perjanjian yang dimana pelaksanaan perjanjian tersebut harus berjalan dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan serta harus berjalan diatas rel yang benar (dalam arti objektif).

b. Asas Kepercayaan.

Yaitu asas dimana seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan diantara kedua belah pihak bahwa satu sama lain akan memegang janjinya, dengan kata lain akan mematuhi isi dari perjanjian tersebut. Dengan kepercayaan ini, maka kedua belah pihak mengikatkan dirinya dan untuk keduanya perjanjian itu mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang

d) Berakhirnya Perjanjian.

Menurut pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 perjanjian kerja berakhir apabila :

1. pekerja meninggal dunia.

¹⁶Susanto Herry, *Peranan Notaris*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2010), h.

2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

2. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja.

a) Pengertian Perjanjian Kerja.

Perjanjian kerja memiliki banyak pengertian, menurut pasal 1602a KUH Perdata dan Pasal 1603e ayat 1 KUH Perdata dinyatakan bahwa

perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, siburuh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain simajikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melainkan pekerjaan dengan menerima upah. Dan “hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian itu atau peraturan-peraturan atau dalam perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak menurut kebiasaan.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 memberikan definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Sebagai suatu Undang-Undang yang tujuannya antara lain untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dan pengusaha dalam mewujudkan kesejahteraannya.

Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni (majikan), dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upahnya¹⁷.

b) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syaratnya adalah:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak.
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satu pihak tidak mampu atau tidak cukup melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya, jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan,

¹⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Mataram: Grafindo Persada, 2003) hal.40.

dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Syarat-syarat tersebut sebenarnya sebagai isi dari perjanjian kerja, karena dari syarat-syarat itulah dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat yang dimuat dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu isinya tidak boleh rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan yang bersangkutan. Apabila dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang isinya lebih rendah dari peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka yang berlaku adalah isi dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama mempunyai kedudukan tertinggi dalam perusahaan. Oleh karena itu, ini berarti bahwa perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Demikian pula perjanjian kerja bersama tidak boleh diganti dengan peraturan perusahaan.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut :

a) Dibuat secara tertulis

Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 57 ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Oleh karena itu, bila dibuat secara lisan, atau bukan dalam bahasa Indonesia dan

bukan dalam huruf latin, maka kesepakatan tersebut adalah tidak sah atau batal demi hukum. Konsekuensinya pekerja tersebut haruslah dianggap sebagai pekerja tetap.

b) Tidak boleh ada masa percobaan

Pada pasal 58 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut disyaratkan masa percobaan kerja, maka perjanjian kerja untuk waktu tersebut batal demi hukum.

c) Macam-Macam Perjanjian Kerja.

1). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keberadaan undang-undang yang bersifat mengikat bagi semua orang yang sudah cakap hukum sehingga dalam hal ini peraturan-peraturan selanjutnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan akan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 56 ayat (2), perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktunya.

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No:KEP.100/MEN/VI/2004, yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah:

perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerja tertentu.

Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut;

1. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tetentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya tertentu untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

2. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.

3. Bersifat musiman, Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tercantung pada musim atau cuaca. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu.

4. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan dan atau penajakan. Untuk ini perjanjian kerja waktu

tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali dengan jangka 1 (satu) tahun.

Perjanjian ini dimaksudkan perjanjian antara seorang pekerja dengan pengusaha, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas atau “*dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.

Menurut Imam Soepomo dalam bukunya hukum perburuhan dalam bidang hubungan kerja, merumuskan bahwa: penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedang perjanjian kerja antara pihak ke satu dengan pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan itu dengan membayar upah¹⁸.

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan pada jenis dan sifatnya, kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang menurut perkiraannya tidak terlalu lama paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan

¹⁸Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Dalam Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1987), hal.51.

produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih bersifat percobaan atau peninjauan.

Namun perjanjian kerja ini dapat diperpanjang atau diperbaharui, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu ini dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang berniat memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum kontrak berakhir telah memberitahukan secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu sebelumnya. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.

Perjanjian kerja waktu tertentu ini juga harus dilaksanakan dengan perjanjian tertulis dan tidak diperbolehkan adanya masa percobaan kerja berdasarkan pasal 57 dan 58, Perjanjian kerja waktu tertentu ini juga tidak dapat dilaksanakan pada jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Munculnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 dilatar belakangi semakin banyak pengusaha yang memaksa pekerjanya untuk membuat perjanjian dalam jangka waktu tertentu (sistem kontrak) sebagai akibat pengusaha tidak mau disulitkan oleh ketentuan-ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, meskipun secara obyektif jenis, sifat dan kegiatan pekerja tidak

mengharuskan dibuat perjanjian kerja tertentu, untuk menghindari berbagai resiko, pengusaha membuat perjanjian kerja tertentu dengan pekerjanya. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum secara berdiri sendiri menjalankan suatu perusahaan bukan milik sendiri.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Sedangkan menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial atau usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2). Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak didasarkan atas jangka waktu, penetapan waktu pekerjaan dan atau selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian ini dapat mengisyaratkan masa percobaan kerja namun pada masa percobaan kerja upah yang di bayarkan tidak boleh dibawah dari upah minimum.

Apabila perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan sekurang-kurangnya memuat keterangan, namadan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah. Apabila pekerja atau buruh meninggal dunia maka ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya pekerja sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan undang-undang dan perjanjian kerja dapat diakhiri setelah berunding dengan ahli waris pekerja.

3) Perjanjian Harian atau Lepas.

Perjanjian harian atau lepas merupakan salah satu macam dari jenis perjanjian kerja. Perjanjian harian atau lepas menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 10, memiliki makna perjanjian kerja yang didasarkan atas pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang didasarkan pada kehadiran. Perjanjian kerja harian atau lepas hanya dapat dilakukan dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Apabila pekerja

bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih. maka perjanjian kerja harian atau lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja harian atau lepas dilaksanakan dengan perjanjian tertulis, sekurang-kurangnya memuat :

- a) Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
- b) Nama/alamat pekerja.
- c) Jenis pekerjaan yang dilakukan.
- d) Besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Perjanjian kerja yang dibuat ini disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah penandatanganan¹⁹.

4) Perjanjian Kerja Tertulis dan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis.

Meskipun sewa-menyewa adalah suatu perjanjian konsensual, namun oleh undang-undang diadakan perbedaan (dalam akibat-akibatnya) antara perjanjian tertulis dengan perjanjian tidak tertulis (lisan)²⁰. Jika perjanjian itu dilaksanakan secara tertulis, maka perjanjian itu berakhir demi hukum (otomatis) apabila waktu yang ditentukan sudah habis, tanpa diperlukan pemberhentian untuk itu. Sedangkan jika perjanjian itu dilaksanakan secara tidak tertulis (lisan), maka perjanjian itu tidak berakhir pada waktu yang ditentukan, melainkan jika pihak yang

¹⁹Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004

²⁰Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 1995), h.47.

pengusaha memberitahukan kepada pekerja bahwa akan menghentikan perjanjiannya.

Hal ini sesuai dengan sewa menyewa tertulis yang diatur dalam KUH Perdata pasal 1570 yang berbunyi

“Jika sewa dibuat dengan tulisan, maka sewa itu berakhir demi hukum apabila waktu yang ditentukan telah lampau, tanpa diperlukan sesuatu pemberhentian untuk itu”.

Begitu pula dengan sewa yang tidak tertulis (lisan) sesuai dengan apa yang diatur dalam KUH Perdata pasal 1571 yang berbunyi

“Jika sewa tidak dibuat dengan tulisan, maka sewa tersebut tidak berakhir pada waktu yaang ditentukan, melainkan jika pihak lain bahwa ia hendak menghentikan sewanya, dengan mengindahkan tenggang-tenggang waktu yang diharuskan ,menurut kebiasaan setempat”.

d) Hak dan Kewajiban.

Apabila para pihak tidak memperjanjikan, maka pelaksanaan perjanjian itu dilakukan menurut kebiasaan. Berdasarkan pasal 1601 KUH Perdata dapat dilihat bahwa hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian tidak diatur dalam KUH Perdata, melainkan dalam ketentuan-ketentuan khusus untuk itu jika ada peraturan khusus yang mengaturnya. Bila tidak ada yang mengaturnya, maka hak dan kewajiban para pihak ditentukan sendiri oleh para pihak dalam syarat perjanjian yang dibuat. Jika dalam syarat perjanjian tidak dicantumkan maka hal tersebut ditentukan menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

Hak normatif pekerja yang disebutkan oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah keselamatan kerja, tempat kerja, upah yang layak, hak untuk tidak mendapatkan deskriminasi dan hak beribadah. Sedangkan kewajiban pekerja didalam KUH Perdata telah diatur dalam pasal 1603. 1603a,1603b, dan 1603c, KUH Perdata yang intinya sebagai berikut:

1. Pekerja wajib mengerjakan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk pengusaha. Dalam melakukan pekerjaan pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
3. Kewajiban membayar ganti rugi atau denda. Jika pekerja melakukan kegiatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

3. Tinjauann Terhadap Perjanjian Kerja Menurut Hukum Islam.

a) Pengertian Akad.

Akad, yaitu bertemunya *ijab* dan *qabul* yang menimbulkan akibat hukum pada obyeknya²¹ dan dari sinilah timbul perjanjian kerja. Syamsul Anwar dalam bukunya hukum perjanjian syariah mengartikan *akad* itu sama

²¹Chairuman Pasaribu Dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Al-Ma'rifat, 1987), h. 1.

dengan perjanjian dalam istilah Indonesianya²². Islam sebenarnya sudah mengenal istilah perjanjian sejak beberapa tahun yang lalu dan perjanjian merupakan salah satu perbuatan yang sakral dalam agama Islam karena perjanjian adalah aktivitas yang berkaitan dengan amanat atau tidaknya seorang hamba. Ketika seorang melanggar perjanjian, maka secara tidak langsung sudah melakukan kedzoliman dan melakukan dusta kepada sesama jika perjanjian tersebut dilakukan kepada sesama apabila dilakukan kepada tuhan, maka dia sudah mendustai tuhannya. Bagaimanapun dalam perjanjian terdapat konsekuensi pengikatan seseorang terhadap orang lain. Oleh sebab itu sangat wajar jika agama Islam menganggap perjanjian merupakan sebuah aktivitas yang sakral dalam agama. Dalam al-Qur'an sudah diterangkan jenis perjanjian itu seperti apa, artinya semua perjanjian boleh dilakukan selama tidak melanggar norma agama sebagaimana dalam dasar yang pertama (kausa halal). Hal ini dikuatkan dengan kaidah ushul fiqh sebagai berikut²³ :

الاصل في المعاملة الاباحة الا ان يدل دليل على تحريمها

Kaidah ushul fiqh ini secara jelas menyebutkan bahwa praktek muamalat apapun jenisnya, baik yang menyangkut jual beli, akad, ataupun yang lainnya diperbolehkan dalam Islam selama tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang dilarang oleh agama²⁴.

²²Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: Radja Grafindo Persada 2007), h.68.

²³A.Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih Dalam Menyelesaikan Masalah Yang Praktis*, (Jakarta: Kencana 2007) h.130. Dikutip Dari Ahmad Al Nadwi, *Al-Qawaid Al-Fiqhiyyah*, Cetakan V (Beirut: Dār Al-Qalam,) h. 253.

²⁴A.Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih*, h. 130.

الأصل في العقود رضي المتعاقدين ونتيجة ما التزم به بالتعاقد

Kaidah ushuliyah diatas merupakan penguat dan penjas bahwasanya aktifitas muamalat (jual beli, sewa menyewa, gadai, dan lain sebagainya) boleh dilakukan selama tidak ada unsur yang mengharamkannya, kaidah lain yang berkenaan dengan aktifitas perjanjian juga menyebutkan bahwa perjanjian ini merupakan hal yang sangat boleh menurut agama. Kaidah ini secara tersirat ada perintah kebebasan para pihak dalam melakukan perjanjian atau jika dalam KUH Perdata sering disebut kebebasan berkontrak (*freedom of contract*). Artinya bahwa dalam kaidah tersebut, dipaksa atau merasa tertipu, sangat mungkin. Jika pada waktu akad saling meridhoi dan dalam suatu waktu salah satu pihak ada yang merasa tertipu dengan kata lain hilang keridhoannya, maka secara tidak langsung akad tersebut bisa dinyatakan batal²⁵. Oleh sebab itu, I'tikad baik dalam perjanjian harus ada di awal, di tengah maupun di akhir perjanjian.

b) Asas-Asas Perjanjian.

Masalah akad dalam Hukum Islam, dikenal adanya beberapa asas, sebagaimana dapat kita pahami dalam pasal 21 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah yang menyatakan bahwa akad dilakukan berdasarkan asas, yaitu²⁶:

²⁵A.Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih*, h. 131.

²⁶Muhammad Djakfar, *Hukum Bisnis*, (Malang: UIN Maliki Press, 2013), h. 76-77.

1. *Ikhtiyari/sukarela* maksudnya, hendaknya setiap akad harus dilakukan atas kehendak para pihak yang berakad.
2. *Amanah/menepati janji*, artinya wajib dilaksanakan oleh para pihak sesuai kesepakatan agar terhindar dari wanprestasi.
3. *Ikhtiyati/kehati-hatian* maksudnya, hendaknya setiap akad perlu dilakukan dengan penuh pertimbangan, tepat, dan cermat.
4. *Luzum/tidak berubah*, hendaknya dilakukan dengan tujuan yang jelas agar terhindar dari praktek spekulasi atau *maisir*.
5. Saling menguntungkan untuk semua pihak, sehingga mencegah praktek manipulasi yang merugikan salah satu pihak.
6. *Taswiyah/kesetaraan*, maksudnya bahwa para pihak dalam setiap akad memiliki kedudukan yang setara, dan mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang.
7. Transparansi, setiap akad dilakukan dengan pertanggung jawaban para pihak secara terbuka.
8. Kemampuan, artinya setiap akad dilakukan sesuai kemampuan para pihak.
9. *Taisir/kemudahan*, maksudnya setiap akad dilakukan dengan cara saling memberi kemudahan kepada masing-masing pihak agar dapat melaksanakannya sesuai kesepakatan.
10. *I'tikad baik*, maksudnya akad dilakukan untuk kemaslahatan, bebas jebakan atau perbuatan buruk lainnya.
11. Sebab yang halal, artinya tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku.

c) Perjanjian Sewa-Menyewa.

Hukum Islam mengenal bentuk perjanjian yang disebut *ijarah* atau sewa-menyewa. *Ijarah* ada dua macam, yaitu: *ijarah a'yan* dan *ijarah asyhash*. *Ijarah a'yan* adalah sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau perjanjian kerja²⁷. Orang yang bekerja pada orang lain dan menerima upah disebut *ajir*. Perikatan *ijarah* harus didahului dengan *akad*, yaitu bertemunya *ijab* dan *qabul* yang menimbulkan akibat hukum pada obyeknya dan timbullah perjanjian kerja.

²⁷Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan KeIslaman*, h. 191.

Dari segi yang melakukan pekerjaan (*ajir*), fiqh Islam membagi menjadi dua macam, yaitu *ajir khas* dan *ajir musytarak*. *Ajir khas* adalah orang yang mencari upah untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dan waktu tertentu pula bagi seseorang atau beberapa orang tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja untuk mereka saja. Sedangkan *ajir musytarak*, adalah orang yang mencari upah, untuk melakukan pekerjaan tertentu tanpa syarat khusus bagi seseorang atau beberapa orang, *ajir musytarak* dapat melakukan pekerjaan dari orang banyak dalam satu waktu tertentu²⁸. Dalam ayat yang lain Allah SWT berfirman²⁹:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ
إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ
إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu³⁰; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Hal ini juga berlaku pada perjanjian dalam suatu perniagaan. Perniagaan dapat pula diartikan perdagangan yang mempunyai arti sangat luas, yaitu semua transaksi yang menimbulkan perederan uang. Pokok perniagaan itu adalah adanya saling rela antara kedua belah pihak³¹,

²⁸Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan KeIslaman*, h. 31.

²⁹QS. an-Nisa' (4) 29.

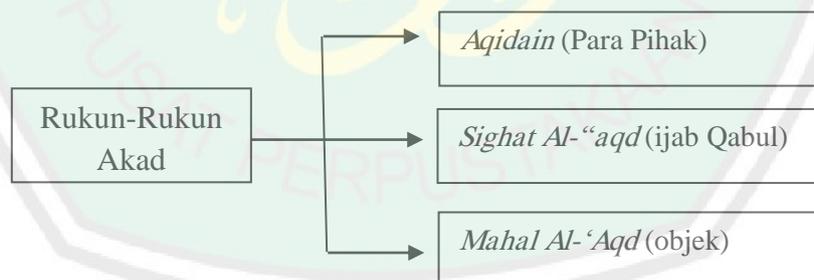
³⁰Larangan membunuh diri sendiri mencakup juga larangan membunuh orang lain, sebab membunuh orang lain berarti membunuh diri sendiri, karena umat merupakan suatu kesatuan.

³¹Hamka, *Tafsir al-Azhar*, (Jakarta: Pustaka Panjimas, 1984), V-VI: 25-26

artinya masing-masing pihak mempunyai kebebasan untuk menentukan pilihan dalam transaksi atau tanpa adanya sedikitpun paksaan dari pihak lain.

d) Rukun Akad Syariah

Rukun dan syarat akad merupakan hal prinsip yang menentukan keabsahan penyusunan kontrak syariah. Berdasarkan analisa fiqh, ketentuan rukun dan syarat yang berlaku pada suatu perjanjian/perikatan tertulis (kontrak) adalah ketentuan rukun dan syarat yang berlaku pada akad. Rukun dapat diartikan sebagai unsur-unsur yang menentukan terbentuknya akad. Tanpa keberadaan rukun, suatu akad tidak akan terjadi. Namun agar akad menjadi sah, maka unsur-unsur pembentuk akad harus memenuhi syarat sebagai rukun. Menurut kalangan fuqaha, terdapat keragaman pendapat berkenaan dengan rukun akad.³² Skema rukun terbentuknya akad:



1. Aqidain

Aqidain (para pihak yang beraqad) dipandang sebagai rukun akad karena merupakan salah satu dari pilar utama tegaknya aqad.

³²Burhanuddin, *Hukum Kontrak Syariah*, h. 23.

2. *Mahal al-aqd*

Sebelum *ijab qabul*, rukun kedua yang harus dipenuhi dalam penyusunan kontrak syariah adalah menentukan jenis objek aqad (*mahal al-aqd*).

3. *Sighat al-'aqd*

Merupakan hasil *ijab* dan *qabul* berdasarkan ketentuan syara' yang menimbulkan akibat hukum terhadap objeknya. Pernyataan *ijab* dan *qabul* bertujuan untuk menunjukkan terjadinya kesepakatan aqad.³³

e) Syarat Sah Perjanjian.

Menurut Sayyid Sabiq dalam kitabnya *fiqh as-sunnah*, beberapa syarat perjanjian dalam Hukum Islam, dapat disederhanakan menjadi 3 (tiga) syarat sebagai berikut: (1) tidak menyalahi hukum syariah yang disepakati; (2) harus sama rida dan ada pilahan; dan (3) harus jelas dan gamblang³⁴.

Masalah kontrak atau perjanjian dalam Islam mempunyai syarat-syarat umum yang terbagi menjadi dua macam, yaitu ;

1. Syarat-syarat yang bersifat umum, yaitu syarat yang wajib sempurna wujudnya dalam segala macam akad, antara lain:
 - a. Kecakapan kedua belah pihak.
 - b. Objek akad harus jelas status hukumnya.

³³Burhanuddin, *Hukum Kontrak Syariah*, h. 23-34.

³⁴Sayyid Sabiq, *fiqh as-sunnah 13*, alih bahasa oleh kamaluddin A Marzuki, (Bandung: Alma'rifat, 1987), h. 20.

- c. Dilakukan oleh orang yang mempunyai hak melakukannya dan melaksanakannya walaupun dia bukan si *akid* sendiri.
 - d. Tidak dilarang syara'.
 - e. Adanya *ijab* dan *qabul*.
 - f. Bersatunya majelis akad.
2. Syarat-syarat yang sifatnya khusus, yaitu syarat-syarat yang disyaratkan wujudnya dalam sebagian akad tidak dalam sebagian yang lain. Syarat-syarat tersebut di *ta'bir*-kan dengan *istilad* dengan syarat idafiyah (syarat-syarat tambahan) yang harus ada dalam syarat-syarat pernikahan³⁵.

Firman Allah mengenai kewajiban memenuhi apa yang diperjanjikan³⁶ :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۗ اُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيْمَةُ الْاَنْعَامِ اِلَّا مَا يَتْلٰى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُّحَلِّي الصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ تَحْكُمُ مَا يُرِيْدُ ﴿١٠١﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah *aqad-aqad* itu³⁷. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.

Ayat tersebut mengandung pengertian bahwa setiap Mukmin berkewajiban menunaikan apa yang telah ia janjikan dan akadkan, baik berupa perkataan maupun perbuatan, sebagaimana yang diperintahkan oleh Allah SWT, selagi ia janjikan dan akadkan itu tidak menghalalkan

³⁵Hasbi ash-shidiquey, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Mustafa rizki putra, 1999), h. 33-34.

³⁶QS. al-Maidah (5) 1.

³⁷Aqad (perjanjian) mencakup: janji praseta hamba kepada Allah dan Perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya.

barang haram dan mengharamkan barang halal³⁸. Jika waktu telah berakhir dan situasi dan kondisi telah berubah, ketentuan tentang jangka waktu tidak menjadi masalah ditetapkan untuk sebagai batas sebuah kontrak dalam pekerjaan. Ayat tersebut dipertegas oleh ayat berikut:

إِلَّا الَّذِينَ عَاهَدْتُمْ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ثُمَّ لَمْ يَنْقُصُوكُمْ شَيْئًا وَلَمْ يُظَاهِرُوا عَلَيْكُمْ أَحَدًا فَأَتِمُوا إِلَيْهِمْ عَهْدَهُمْ إِلَىٰ مُدَّتِهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ ﴿٤٤﴾

Artinya: kecuali orang-orang musyrikin yang kamu telah Mengadakan Perjanjian (dengan mereka) dan mereka tidak mengurangi sesuatu pun (dari isi perjanjian)mu dan tidak (pula) mereka membantu seseorang yang memusuhi kamu, Maka terhadap mereka itu penuhilah janjinya sampai batas waktunya³⁹. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaqwa.

Dari ayat diatas, khususnya kalimat “penuhilah janji pada batas waktunya”, terlihat juga bahwa kewajiban untuk memenuhi perjanjian itu hanya sampai batas waktu yang telah diperjanjikan, sehingga setelah berakhirnya waktu yang diperjanjikan maka perjanjian itu batal dengan sendirinya.

f) Prinsip-Prinsip Perjanjian.

Mengingat kajian tentang kontrak pekerjaan masuk dalam bidang muamalah, maka perlu dirumuskan pengertian-pengertian awal

³⁸Ahmad Mustofa Al-Maragi, *Tafsir Al-Maragi*, Alih Bahasa Oleh Bahruin Abu Bakar, Hery Noer Aliy dan Anshari Umar Sitanggal (Semarang: Toha Putra, 1993) VI:81

³⁹Maksud yang diberi tangguh empat bulan itu ialah: mereka yang memungkiri janji mereka dengan Nabi Muhammad SAW. Adapun mereka yang tidak memungkiri janjinya Maka Perjanjian itu diteruskan sampai berakhir masa yang ditentukan dalam Perjanjian itu. sesudah berakhir masa itu, Maka tiada lagi perdamaian dengan orang-orang musyrikin.

sebelumnya. Dalam hukum muamalah mempunyai prinsip-prinsip yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah mubah kecuali ada dalil al-Qur'an dan sunah rasul yang melarangnya.
2. Muamalah dilakukan atas dasar suka sama suka, tanpa mengandung unsur paksaan.
3. Muamalah dilakukan atas pertimbangan mendatangkan manfaat dan menjauhkan madarat (bahaya) dalam masyarakat.
4. Muamalah dilaksanakan dengan memelihara nilai-nilai keadilan, menghindari unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempatan⁴⁰.

Teori-teori diatas menjadi pisau analisa, meskipun nantinya akan lebih banyak lagi berbagai pandangan dan pendapat dari para ahli dibidangnya masing-masing yang diharapkan akan semakin memperkaya khazanah ketenagakerjaan. Dari beberapa uraian mengenai syarat-syarat dan asas-asas perjanjian yang terdapat didalam KUH Perdata, terlihat adanya kesesuaian yang cukup banyak dengan syarat-syarat perjanjian menurut Hukum Islam. Hanya saja, Hukum Islam lebih mendasarkan pada nilai-nilai agama sebagai dasar sahnya suatu akad. Ketentuan-ketentuan inilah yang akan dijadikan landasan teori adanya pembatasan kontrak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁰Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalah*, h. 15-16.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu unsur yang mutlak harus ada didalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan,⁴¹karena pada dasarnya metode penelitian merupakan strategi yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan, guna menjawab persoalan yang dihadapi, maka penulis melakukan penelitian terhadap obyeknya dan langsung berinteraksi dengan sumber data. Ini adalah rencana pemecahan bagi persoalan yang sedang diteliti. Adapun rangkaian kegiatan yang penulis gunakan dalam metodologi penelitian ini adalah:

⁴¹Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), h. 6.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah segala informasi yang diperoleh dari eksperimen, observasi dan atau penelitian. Penelitian yuridis empiris bertujuan untuk mengetahui sejauh mana bekerjanya hukum didalam masyarakat⁴². Selain itu. Penelitian yuridis empiris juga bertujuan untuk mendukung perkembangan ilmu hukum, tidak cukup hanya dilakukan dengan melakukan studi mengenai sistem norma saja. Hukum yang pada kenyataannya dibuat dan diterapkan oleh manusia yang hidup dalam masyarakat. Artinya, keberadaan hukum tidak bisa dilepaskan dari keadaan sosial masyarakat serta perilaku manusia yang terkait dengan lembaga hukum tersebut⁴³. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk mengetahui implementasi atau praktek perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maliki Malang.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis dikarenakan, bahwa persoalan-persoalan yang terjadi dalam bidang hukum, adalah masalah-masalah sosial yang memerlukan pendekatan secara sosiologis untuk menganalisis masalah-masalah hukum⁴⁴. Penelitian yuridis

⁴²Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2008), h. 123.

⁴³Mukti Fajar ND & Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 44.

⁴⁴Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, h. 130.

sosiologis atau disebut penelitian hukum yang sosiologis berdasarkan madzhab *sociological jurisprudence*. Penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat⁴⁵. Dalam penelitian yuridis sosiologis, peneliti akan mengkaji praktek perjanjian kerja waktu tertentu pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berdasarkan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini tepatnya terletak di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

D. Sumber Data

Sumber data adalah semua keterangan seseorang yang dijadikan responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut⁴⁶. Data penelitian empiris biasanya dibedakan menjadi dua macam, yaitu data yang diperoleh secara langsung dan data yang diperoleh

⁴⁵Mukti Fajar ND.& Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2013), h. 47.

⁴⁶Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta.Cet.V, 2006), h.87.

dari bahan pustaka⁴⁷. Data yang didapatkan dari elemen Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” disebut dengan sumber data primer. Sedangkan data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka dapat disebut dengan sumber data sekunder.

A. Sumber data primer:

Adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti.⁴⁸ Menurut S. Nasution adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian sedangkan menurut Lofland bahwa sumber data primer dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara terhadap pengurus, alumni (ketua domisioner), dan pekerja Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

B. Sumber data sekunder:

Adalah data yang sudah dalam bentuk jadi didapat dari sumber bacaan dan berbagai sumber lainnya. Sumber sekunder yang dipakai oleh penulis adalah berupa buku, tulisan atau karangan dari pengarang lain yang terkait dengan perjanjian kerja. Peneliti menggunakan sumber data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi.

⁴⁷Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, h. 51.

⁴⁸Rianto Adi, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2005), h. 57.

Karena penelitian ini merupakan penelitian hukum, dipergunakan sumber hukum sebagai berikut:

- 1). Undang-Undang Dasar 1945.
- 2). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3). Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- 4). Hukum Islam (al-Qur'an, Hadits serta Kaidah fiqh).
- 5). Peraturan karyawan Koperasi Mahasiswa "Padang Bulan" UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 6). Perjanjian kerja Koperasi Mahasiswa "Padang Bulan" UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

E. Metode Penentuan Subyek.

Penentuan subyek dalam penelitian ini menggunakan teknik yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan menggunakan *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut dengan objek penelitian untuk menjamin bahwa unsur yang diteliti masuk dalam kategori⁴⁹.

Untuk menentukan dan memilih subjek penelitian yang baik, setidaknya ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan antara:

⁴⁹Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h.106.

- a. Mereka yang sudah cukup lama dan intensif menyatu dalam kegiatan atau bidang yang menjadi kajian penelitian.
- b. Mereka terlibat penuh dalam kegiatan atau bidang tersebut.
- c. Mereka memiliki waktu yang cukup untuk dimintai informasi⁵⁰.

Berdasarkan kebutuhan penulis untuk mendapatkan data primer, maka subyek yang dipilih berdasarkan *purposive sampling* adalah sebagai berikut:

1. Pengurus bidang personalia periode 2015-2016, karena bidang yang langsung turun dalam menangani perjanjian kerja antara Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan pekerja. Mulai dari *open recruitment* sampai penggajian.
2. Alumni (ketua domisioner tahun 2012-2013), karena pada masa periode ini terjadinya banyak kebijakan mengenai perjanjian kerja, salah satunya dengan diadakannya pengurus bidang personalia yang fokus dalam menangani pekerja. Selain itu pada periode ini pula terbentuknya Peraturan karyawan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Pekerja (manajer), karena pihak kedua yang melakukan perjanjian kerja kepada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Selain itu juga banyak mengetahui penerapan perjanjian kerja serta perubahan kebijakan-kebijakan

⁵⁰Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 188.

mengenai perjanjian kerja pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penentuan sampel diatas karena dirasa lebih memahami dan mengetahui mengenai praktek perjanjian kerja waktu tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

F. Metode Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang benar dalam penelitian, penelitian dilakukan dengan cara atau teknik yang relevan dengan data yang diperoleh. Secara garis besar, dan yang diperoleh langsung dari lapangan yang merupakan sumber data primer, sedangkan sumber data sekunder dari studi kepustakaan. Peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data yang valid. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Berdasarkan hal tersebut, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya dengan si penjawab⁵¹. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara secara tidak terstruktur (*free interview*) dimana sistem wawancara ini tidak terikat oleh sistematika daftar pertanyaan tertentu, melainkan lazimnya hanya terarah oleh pedoman wawancara saja sehingga

⁵¹Moh. Nadzir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), h. 193.

pewawancara dapat secara bebas mengembangkan wawancara⁵². Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan beberapa narasumber diantaranya:

1. Fahimul Ilmi selaku kepala bidang personalia periode 2015-2016 Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Nurhanita Ramadani selaku staff bidang personalia periode 2015-2016 Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Novrianto Indra selaku alumni (ketua domisioner periode 2015-2016) Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ainur Rohmah selaku pekerja (manajer) Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Observasi

Observasi adalah kegiatan untuk mendapatkan gambaran dan data mengenai perilaku manusia sebagaimana adanya atau yang benar-benar terjadi⁵³. Penulis mengumpulkan data-data dengan cara langsung terjun terhadap obyek-obyek yang diteliti yaitu dengan cara mendatangi kantor dan toko Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dokumentasi

⁵²Musta'in Mashud, *Teknik Wawancara*, Dalam Suryanto, *Metode*, h. 78

⁵³Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, h. 206-208.

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal tertentu atau barang-barang tertulis seperti buku, majalah, catatan, dan lain-lain⁵⁴ yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini. Dokumentasi ini merupakan data pelengkap dan data autentik mengenai kejadian atau kondisi yang telah lalu secara obyektif. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini merupakan data sekunder sebagai pelengkap data primer. Data ini berupa foto wawancara, surat perjanjian kerja, dan dokumen lainnya.

G. Metode Analisis Data

Metode penelitian bersifat deskriptif analitis, analisis data yang di pergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif yaitu suatu kegiatan yang dilakukan peneliti untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian⁵⁵. Metode analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Edit (Editing).

Sebelum diolah data yang telah diperoleh perlu diedit terlebih dahulu. Dengan kata lain data atau keterangan yang dikumpulkan yang perlu dibaca sekali lagi dan diperbaiki jika masih terdapat hal-hal yang salah atau yang masih meragukan⁵⁶. Peneliti mengumpulkan data sesuai dengan jenis dan ragamnya sumber data seperti wawancara ataupun dokumentasi yang telah diperoleh dari obyek penelitian.

⁵⁴Suharsini Arikonto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 231.

⁵⁵Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.107.

⁵⁶Moh. Nadzir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), h. 358.

b. Klasifikasi (Clasifiying).

Klasifikasi adalah (pengelompokan), data hasil dokumentasi diklasifikasi berdasarkan kategori tertentu⁵⁷. Proses pengelompokan data yang diperlukan, adalah seluruh data yang berasal dari wawancara dan dokumentasi. Peneliti mengelompokkan atau mengklasifikasikan data yang diperoleh sesuai dengan rumusan masalah yang ada.

c. Verifikasi (Verifiying).

Adalah suatu tindakan untuk mencari kebenaran tentang data-data yang diperoleh, sehingga pada nantinya dapat meyakinkan kepada pembaca penelitian ini. Dalam hal ini, peneliti akan memeriksa kembali seluruh hasil yang didapatkan pada obyek penelitian seperti hasil wawancara, dokumentasi dan observasi.

d. Analisis (analizing).

Adalah menghubungkan data-data yang telah dikumpulkan serta mendeskripsikan hasil penelitian menjadi uraian dengan bahasa yang baik dan benar sehingga dapat dengan mudah dipahami dan diartikan.

d. Konklusi (Concluding).

Ialah menarik kesimpulan, dalam artian cara menganalisa data-data secara komprehensif serta menghubungkan makna data yang diperoleh peneliti. Menyimpulkan data-data harus dilakukan secara cermat dengan mengecek kembali data-data yang telah diperoleh

⁵⁷Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2005), h.104-105.

BAB IV PEMBAHASAN

A. Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ditinjau berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

1. Deskripsi Obyek Penelitian.

Sejarah berdirinya Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” (PB) berdiri di lingkungan yang dulu bernama STAIN Malang Ini dilatar belakangi oleh keinginan untuk memberikan kesempatan belajar dan mencari pengalaman bersama dalam mengembangkan diri dalam berwirausaha. Rektorat STAIN Malang memberikan dukungan positif dengan keberadaan Koperasi Mahasiswa yang baru dibentuk itu. Dihadiri oleh perwakilan Dosen dan dari lembaga kemahasiswaan (UKM), Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” diresmikan pada tanggal 9 Maret 2000 oleh Bapak Drs. H. Irfan, SH. M.Pd. selaku pembantu Ketua III

STAIN Malang saat itu. Sebagai modal awal, rektorat memberikan pinjaman lunak Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah). Pinjaman tersebut dilunasi setelah koperasi memperoleh setoran modal dari anggotanya, sehingga modal yang dikelola koperasi pada waktu-waktu berikutnya adalah modalnya sendiri.

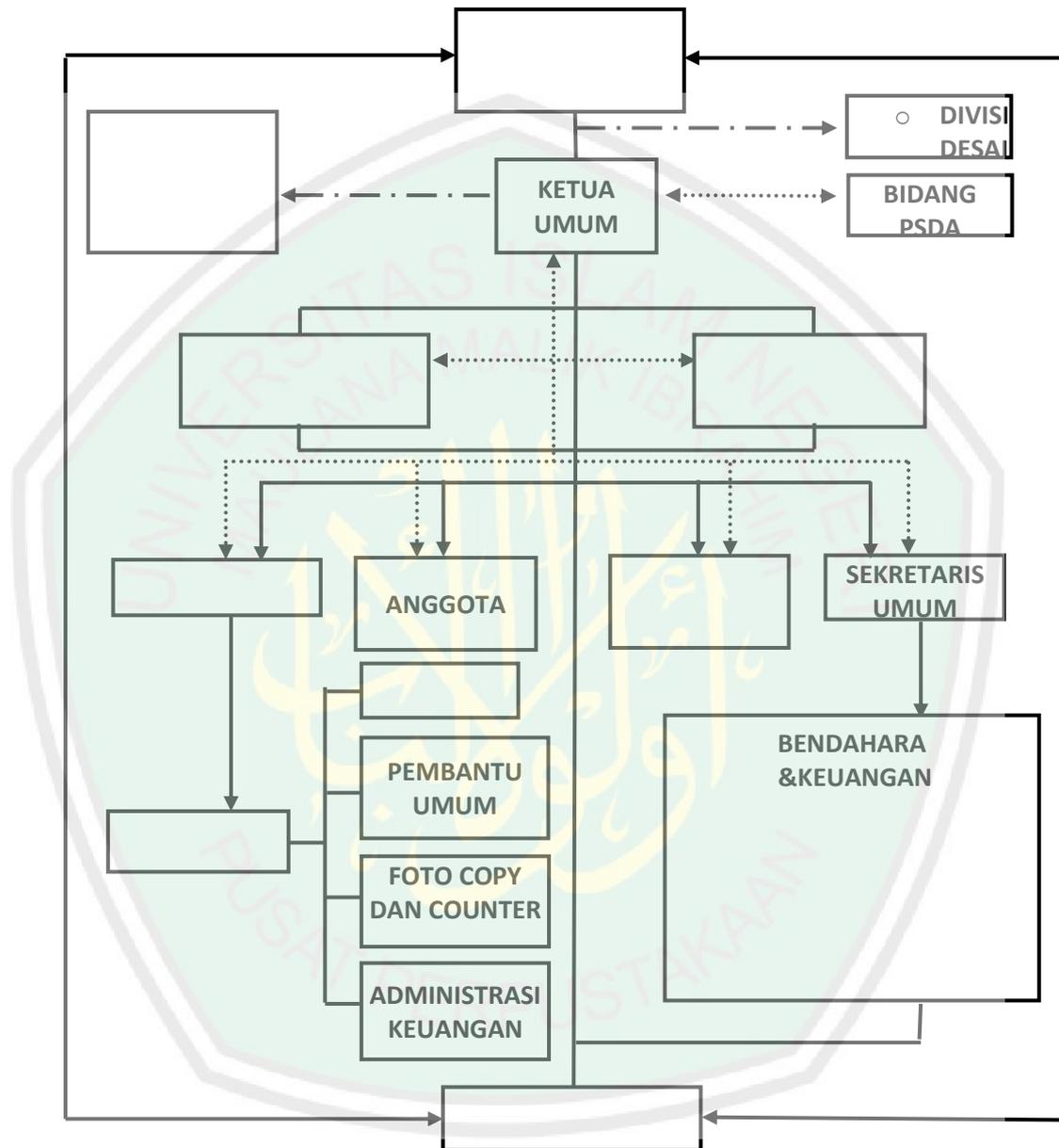
Usaha awal Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” bergerak di bidang ritel dengan membuka sebuah TOSERBA (Toko Serba Ada). Setelah mendapatkan Badan Hukum Koperasi No. 428 tanggal 1 September 2001. Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan”, merupakan koperasi primer yang tercakup dalam koperasi konsumen. Usaha yang dimiliki Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” masih eksis sampai saat ini. Bahkan sudah dapat menambah unit usaha lainnya yaitu:

- a. Coop Mart I (Terletak di Kampus UIN Maliki Malang).
- b. Fotocopy.
- c. Counter Pulsa.
- d. Kopma Cake & Bakery.

Selain itu Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang juga mengelola bagian keorganisasian, agar anggotanya mendapatkan kesejahteraan. Dalam pengelolaan organisasi dan usahanya, Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki susunan kepengurusan sebagai berikut:

Gambar. 1. Struktur Pengurus Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan”

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Sumber: Bagian administrasi umum Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan”

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dari struktur kepengurusan diatas dapat memberikan kejelasan mengenai tugas yang harus dilakukan oleh para pengurus untuk menjalankan roda keorganisasian dan kegiatan usaha Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sehingga Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dapat berjalan dengan baik dan lancar. Dalam menjalankan usahanya pengurus membutuhkan bantuan dari tenaga kerja. Sehingga pengurus melakukan perjanjian kerja kepada pekerja. Mengenai jenis perjanjian kerja yang diterapkan oleh Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah perjanjian kerja waktu tertentu hal ini dipertegas sesuai hasil wawancara berikut:

”Pekerja yang dimiliki oleh KOPMA itu adalah karyawan kontrak dan pekerja magang yang ditempatkan pada semua bidang pekerjaan yang ada di unit usaha KOPMA⁵⁸.”

Sehingga perjanjian kerja waktu tertentu pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memberikan status kepada pekerjanya menjadi pekerja kontrak. Para pekerja kontrak pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ditempatkan pada semua jenis pekerjaan yang ada pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Berdasarkan hasil wawancara dengan staff personalia yang memaparkan bidang pekerjaan yang ada di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai berikut:

⁵⁸Nurhanita R, *Wawancara* (Malang, 23 Februari 2016).

“Bidang pekerjaan itu terdiri dari, bidang manager, bidang administrasi keuangan, bidang kasir, foto copy dan konter, serta bidang pembantu umum.”⁵⁹

Dari wawancara diatas Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki beberapa jenis pekerjaan sesuai dengan bidangnya diantaranya :

1. Manajer.
2. Administrasi keuangan.
3. Kasir
4. Fotocopy dan konter.
5. Pembantu umum.

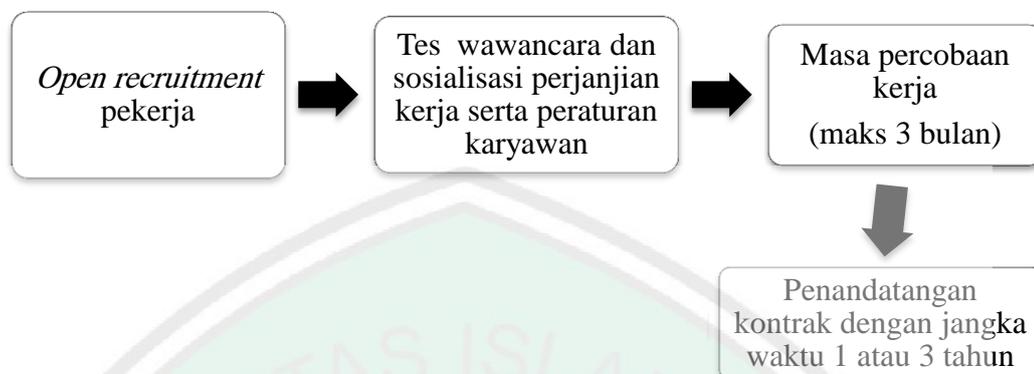
Bidang pekerjaan diatas dilaksanakan berdasarkan atas beberapa pilihan jangka waktu terdiri dari:

- 1) Perjanjian berjangka waktu 1 (satu) tahun dan,
- 2) Perjanjian berjangka waktu 3 (tiga) tahun.

Penetapan jangka waktu kontrak ini berdasarkan kepada kebutuhan dari pihak Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam menopang kegiatan usahanya. Selain itu juga berdasarkan atas kesepakatan dan kesanggupan kedua belah pihak. Selanjutnya mengenai tahapan tercapainya penanda tangan kontrak diawali dari rekrutmen yang dilakukan oleh Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam mencari pekerja yang sesuai dengan paparan diatas. Berikut tahapannya sebagai berikut:

⁵⁹Nurhanita R, *Wawancara* (Malang, 23 Februari 2016).

Gambar. 2. Tahapan Penandatanganan Kontrak



Sumber : Ringkasan hasil wawancara dengan bidang personalia

Proses awal sebelum terjalannya perjanjian kerja adalah perekrutan tenaga kerja yang dibutuhkan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Selanjutnya para calon pekerja dipanggil untuk diadakan tes wawancara sekaligus sosialisasi perjanjian kerja dan peraturan karyawan. Khusus kepada pekerja yang terpilih dilanjutkan dengan masa percobaan kerja dengan jangka waktu maksimal 3 (tiga) bulan. Setelah masa percobaan berakhir dilanjutkan penandatanganan kontrak.

Kontrak kerja atau perjanjian kerja di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ini dibuat sepihak oleh para pengurus bidang personalia. Namun tetap diberikan tawaran kepada para calon pekeja kontrak untuk membaca isi kontrak supaya calon pekerja memahami kontraknya. Selanjutnya perjanjian kerja waktu tertentu ini dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mencakup identitas,

hak dan kewajiban pihak pertama, hak dan kewajiban pihak kedua (termasuk upah/gaji), tugas dan tanggung jawab, masa kerja, penyimpangan beserta sanksi dan ketentuan lain.

2. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Sebelum memasuki dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu, alangkah lebih baiknya kita mengetahui pengertian perjanjian kerja waktu tertentu, didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara khusus tidak dipaparkan namun terdapat dalam KEPMEN No. 100 Tahun 2004:

“Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa didalam perjanjian kerja waktu tertentu adanya hubungan pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja ini diawali dengan adanya pemberian tugas oleh Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam hal ini diwakili oleh pengurus bidang personalia yang disebut pemberi tugas dan pekerja selaku penerima tugas. Namun perjanjian kerja waktu tertentu yang dipaparkan diatas tidak sesuai dengan pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena merupakan pekerjaan pokok atau pekerjaan yang tetap namun bukan pekerjaan yang bersifat tambahan. Selain itu juga tidak sesuai dengan pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yang membatasi perjanjian kerja waktu tertentu hanya kepada jenis pekerjaan sebagai berikut;

1. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya tertentu untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

2. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.

3. Bersifat musiman, Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu.

4. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan dan atau penajakan.

Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu yang ada pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki beberapa jenis pekerjaan sesuai dengan bidangnya diantaranya :

1. Manajer.
2. Administrasi keuangan.
3. Kasir
4. Fotocopy dan konter.
5. Pembantu umum.

Dari kelima jenis pekerjaan yang dimiliki oleh Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tidak semuanya berupa pekerjaan yang bersifat baru atau penyelesaiannya memerlukan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Hanya jenis pekerjaan administrasi keuangan dan manajer yang memiliki jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Karena pada bidang ini pekerja diminta membuat sistem-sistem baru untuk kegiatan usaha Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sehingga jenis pekerjaan yang lainnya, bersifat tetap dan terus menerus. Bidang pekerjaan kasir, fotocopy dan konter serta pembantu umum bekerja terus menerus dan tetap. Karena pada bidang pekerjaan ini pekerja bekerja seperti biasanya dan sangat jarang ada perubahan atau inovasi kerja baru.

Dalam prakteknya, Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang melakukan perpanjangan kontrak kerja berkali-kali. Hal ini terbukti adanya pekerja kontrak yang sudah bekerja di

Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang selama 7 (tujuh) tahun. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan dalam pasal 59 ayat 4 bahwasanya perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Untuk ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali dengan jangka 1 (satu) tahun.

Sehingga adanya perjanjian kerja waktu tertentu memang hanya diperuntukkan pada jangka waktu pekerjaan yang tidak lama. Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terhadap bidang pekerjaan yang bersifat terus menerus dan perpanjangan perjanjian kerja yang berkali-kali ditinjau dari pasal 59 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami ketidaksesuaian. Sehingga perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terhadap pekerjanya demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perubahan jenis perjanjian kerja ini terjadi secara otomatis, disebabkan karena jenis pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus dan tetap.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu alumni (ketua domisioner tahun 2011-2012) Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang:

“KOPMA menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap para pekerjanya itu karena, kepengurusan yang ada di KOPMA ini hanya berjangka waktu satu tahun atau satu kali periode. Dan transformasi ilmu dalam organisasi KOPMA ini masih lemah. Sehingga pengetahuan pengurus masih lemah mengenai managerial yang ada pada unit usaha KOPMA. Menyikapi fakta tersebut pengurus KOPMA bidang personalia belum dapat mengadakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan atau pekerja tetap. Selain itu juga karena adanya ketakutan, pekerja kontrak lebih mendominasi dalam kegiatan usaha KOPMA. Sehingga bukan pengurus yang membuat kebijakan dan mengurus usaha serta organisasi dalam KOPMA, melainkan pekerja yang mengambil alih karena pengetahuannya yang lebih luas dan tau sisi lemahnya kepengurusan, sehingga eksistensi KOPMA terancam⁶⁰.”

Menyikapi hal diatas, tentulah sangat berbahaya jika benar terjadi, karena koperasi mahasiswa adalah koperasi yang terdiri dari kumpulan mahasiswa yang berserikat untuk mensejahterakan anggotanya pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dalam pengelolaannya Koperasi Mahasiswa juga harus dilakukan oleh para mahasiswa namun tetap membutuhkan pembina dari kalangan dosen atau praktisi. Dalam menjalankan usahanya sangat diperbolehkan Koperasi Mahasiswa menggunakan tenaga ahli yang menjadi pekerja, karena mahasiswa tidak dapat terjun secara penuh karena masih dibatasi dengan jam perkuliahan dan kesibukan lainnya. Penggunaan tenaga pekerja diatas dapat diwujudkan dalam pekerja waktu tertentu ataupun pekerja waktu tidak tertentu (pekerja tetap), sesuai dengan kebutuhan.

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan manajer yang mengatakan mengenai komitmen pekerja yaitu:

“sebenarnya ada pekerja yang memang hanya ingin bekerja dengan jangka waktu yang tidak lama pada KOPMA. Sehingga pekerja itu setuju dan menerima baik tawaran kerja yang diberikan oleh KOPMA dengan

⁶⁰Novrianti Indra, *Wawancara* (Malang, 20 Februari 2016).

jangka waktu yang paling lama 3 (tiga) tahun yang diwakili bidang personalia. Karena pekerja tidak terikat secara terus menerus kepada pengusaha tempat dia bekerja. Apabila pekerja ingin melakukan perberhentian kerja atau mencari pekerjaan lain yang lebih baik maka pekerja tidak perlu melakukan perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja. Hal seperti ini sudah sering terjadi, bahkan dalam masa kepengurusan tahun 2014-2015 saja sudah tiga karyawan yang mengundurkan diri karena kepentingannya tersendiri padahal kontrak belum berakhir dan bidang personalia belum menyiapkan penggantinya, hal seperti ini sungguh sangat merugikan dan saya sebagai manajer pun merasa lebih berat kerjanya karena kurangnya karyawan⁶¹.

Dari hasil wawancara, bahwasanya dari pihak pekerja, tidak semuanya ingin menjadi pekerja tetap. Namun, ada sebagian pekerja yang hanya ingin sementara bekerja di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, karena adanya niatan pekerja untuk mencapai kehidupan yang lebih baik atau bahkan tidak menjadi pekerja lagi namun menjadi pengusaha atau pemberi kerja. Sehingga mereka menerima baik perjanjian kerja waktu tertentu yang ditawarkan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Selanjutnya mengenai penerapan tahapan penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ini diawali dari bidang personalia Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang melakukan perekrutan terhadap tenaga kerja yang sudah masuk dalam spesifikasi pencarian tenaga kerja yang diinginkan, dan juga evaluasi, agar tenaga kerja patut untuk mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan staff bidang personalia mengenai prosedur perekrutan

⁶¹Ainur Rohmah, *Wawancara* (Malang, 2 Maret 2016).

pekerja pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai berikut:

“Sistem perekrutan yang kami lakukan, (maksudnya oleh KOPMA) meliputi seleksi kelengkapan berkas sampai kepada tahap wawancara dan bahkan tes psikologi jika dibutuhkan. Selanjutnya peserta tes yang kami rasa cocok kami panggil kembali untuk mempersiapkan kerja di KOPMA namun melalui masa percobaan kerja yang maksimal 3 bulan, tapi bisa dipercepat kok kalau kerjanya sudah bagus dan kami rasa cukup masa percobaan kerjanya.”⁶²

Mengenai masa percobaan kerja secara jelas tidak terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun pelaksanaannya sama seperti pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu. Mulai dari adanya pekerjaan, adanya upah, dan adanya perintah. Akan tetapi hak yang dimiliki pekerja yang berada pada masa percobaan kerja yang berbeda. Karena tidak adanya uang jasa, pesangon dan kepastian jangka waktu kerjanya. Masa percobaan kerja ini dapat dilaksanakan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu saja.

Dalam prakteknya “Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengadakan dan menerapkan masa percobaan kerja yang berjangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan dan dapat dipercepat apabila kinerjanya sudah dirasa bagus. Menurut hasil wawancara masa percobaan kerja yang dilakukan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang bertujuan untuk memberikan waktu adaptasi kepada pekerja baru didalam tempat kerjanya. Dan masa percobaan kerja ini diikat dengan surat keterangan yang diterbitkan bidang personalia

⁶²Fahimul Ilmi, *Wawancara* (Malang, 28 Februari 2016).

Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara berikut:

“Sebenarnya, masa percobaan kerja ini bertujuan untuk mengenalkan budaya kerja serta pengenalan terhadap pekerja lainnya yang ada dilingkungan KOPMA saja. Sehingga calon pekerja itu dapat memantapkan pilihannya untuk melanjutkan kerja atau tidak. Karena selama penerapannya, calon pekerjalah yang diminta memilih apakah dia merasa nyaman bekerja di KOPMA atau dia ingin mencari pekerjaan ditempat lain”⁶³.

“Masa percobaan kerja ini diikat dengan surat keterangan, sebelum penandatanganan kontrak kerja yang berjangka waktu 1 (satu) atau 3 (tiga) tahun. Mengenai hak yang didapatkan oleh pekerja pada masa percobaan kerja hanyalah gaji pokok. Tunjangan dan uang jasa belum didapatkan oleh pekerja pada masa ini”⁶⁴.

Ketika ditinjau dari pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat atau tidak diizinkan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Sehingga Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang seharusnya tidak dapat mengadakan masa percobaan kerja kepada pekerjanya, dikarenakan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan jenis perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak). Akan tetapi dalam prakteknya Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengadakan masa percobaan kerja. Sehingga masa percobaan kerja yang diadakan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan”

⁶³Novrianto Indra, *Wawancara* (Malang, 20 Februari 2016).

⁶⁴Nurhanita R, *Wawancara* (Malang, 23 Februari 2016).

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dianggap batal demi hukum dengan konsekuensi masa percobaan ini dianggap tidak pernah ada.

Selanjutnya naskah perjanjian kerja di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ini dibuat sepihak oleh para pengurus bidang personalia. Namun tetap diberikan tawaran kepada para calon pekeja kontrak untuk membaca isi kontrak supaya calon pekerja memahami kontraknya. Kegiatan ini biasanya dilaksanakan diawal sebelum penanda tanganan kontrak dan setelah masa percobaan kerja berakhir. Berikut hasil wawancara dengan staff bidang personalia:

“Perjanjian kerjanya dibuat oleh kita KOPMA yang diwakili bidang personalia, karena kan aneh kalau dari kita juga tidak menyiapkan terlebih dahulu, namun tetap diberikan waktu bagi pekerja untuk memahami kontraknya agar sama-sama enak. Dan biasanya tanggapan dari karyawan mengenai kontraknya kita tampung saja tidak sampai pada perubahan kontrak, dan apabila sudah disetujui maka langsung dilanjutkan dengan penanda tanganan kontrak”⁶⁵.

Selanjutnya perjanjian kerja waktu tertentu ini harus dibuat secara tertulis dan dinyatakan secara tegas kapan perjanjian dimulai dan sampai kapan perjanjian ini berakhir. Selama 5 (lima) tahun belakangan ini perjanjian kerja waktu tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terdiri dari beberapa pilihan jangka waktu:

- 1) Perjanjian berjangka waktu 1 (satu) tahun dan,
- 2) Perjanjian berjangka waktu 3 (tiga) tahun.

⁶⁵Nurhanita R, *Wawancara* (Malang, 23 Februari 2016).

Hal diatas sesuai dengan paparan hasil wawancara dengan staff personalia sebagai berikut:

“Perjanjian kerjanya dibuat secara tertulis mengenai waktunya itu ada yang satu tahun dan bahkan ada yang tiga tahun. Namun yang satu semester udah jarang digunakan. Mengenai waktunya sih, biasanya kita (KOPMA) dulu yang melakukan penawaran dengan melihat kemampuan kerjanya juga, namun pihak pekerja dapat menyepakati atau memberikan tawaran balik sesuai dengan kondisi dan keinginannya”⁶⁶.

Selain itu, naskah perjanjian kerja di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mencakup identitas, hak dan kewajiban pihak pertama, hak dan kewajiban pihak kedua (termasuk upah/gaji), tugas dan tanggung jawab, masa kerja, penyimpangan beserta sanksi dan ketentuan lain (perjanjian atau kontrak kerja dapat dilihat pada lampiran). Berikut contoh kewajiban pekerja yang diberikan oleh pihak pertama dalam hal hari dan jadwal kerja yang termuat dalam peraturan karyawan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pasal pengertian hari dan jam kerja :

“Hari kerja adalah hari Senin sampai Sabtu, kecuali hari libur nasional atau sesuai dengan kebijakan pengurus, hal ini dapat dijumpai dalam peraturan karyawan yang dimiliki KOPMA”⁶⁷, dan mengenai jadwal kerja juga terdapat didalamnya⁶⁸ sebagai berikut:

- 1) Senin-Kamis : Lama Kerja 8 jam
Pukul 07.00-13.00 (bagian 1)
Pukul 13.00-13.30 (Istirahat secara bergantian)
Pukul 13.30-15.30 (bagian 2)
- 2) Jum’at : Lama Kerja 8 jam
Pukul 07.00-11.30 (bagian 1)
Pukul 11.30-12.30 (Istirahat, Sholat Jum’at dengan menutup toko)
Pukul 13.00-16.00 (bagian 2)

⁶⁶Nurhanita R, *Wawancara* (Malang, 23 Februari 2016).

⁶⁷Peraturan karyawan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pasal pengertian hari dan jam kerja.

⁶⁸Peraturan karyawan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pasal 25 tentang jam kerja.

- 3) Sabtu : Lama Kerja 7 Jam
 Pukul 07.00 – 13.00 (bagian 1)
 Pukul 13.00-13.30 (Istirahat secara bergantian)
 Pukul 13.30-14.30 (bagian 2)

Sehingga dapat diketahui dari cakupan yang ada pada kontrak kerja Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sudah sesuai dengan pasal 54 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan.
4. Tempat pekerjaan.
5. Besar upah dan cara pembayarannya.
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja".

Peraturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Pengusaha yang memiliki kedudukan lebih kuat tidak dapat berbuat semena-mena terhadap pekerja yang dipekerjakannya. Karena pengusaha juga sangat membutuhkan kontribusi dari setiap pekerja dalam menjalankan unit usahanya. Sehingga keduanya mendapatkan manfaat dari terjalannya perjanjian kerja.

Berikut tabel ulasan mengenai praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan peraturan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tabel. 2. Penerapan PKWT dan pengaturannya menurut Hukum UU No 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan.

No	Unsur	Praktek	Pengaturan PKWT menurut UU No 13 Th 2003	Keterangan
1	Bentuk perjanjian	Perjanjian dilakukan secara tertulis.	Perjanjian dilakukan secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia Pasal 57 ayat 1 UU No 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan	Sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan
2	Isi perjanjian	Terdiri dari identitas, jangka waktu serta hak dan kewajiban	Secara garis besar meliputi identitas, jangka waktu serta hak dan kewajiban Pasal 54 ayat 1 UU No 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan	Sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan
3	Jenis perjanjian	Pekerjaan yang sekali selesai seperti: administrasi keuangan dan manajer. Pekerjaan yang bersifat tetap seperti: kasir, pembantu umum, fotocopy dan konter.	Pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara, Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, Bersifat musiman, Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Pasal 59 ayat 1 dan 2 UU No 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan	Belum sesuai dengan UU ketenagakerjaan

4	Jangka waktu perjanjian	Jangka waktu yang diperjanjikan terdiri dari 1 atau 3 tahun. Sesuai kesepakatan kedua belah pihak.	Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Pasal 59 ayat 1 UU No 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan	Belum sesuai dengan UU ketenagakerjaan
5	Masa percobaan kerja	Diadakan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Pekerja hanya mendapatkan gaji pokok. Masa percobaan dilakukan oleh pekerja berdasarkan surat keputusan yang dikeluarkan oleh pengurus	Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mengadakan masa percobaan kerja Pasal 58 ayat 1 UU No 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan	Belum sesuai dengan UU ketenagakerjaan

Sumber: Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

B. Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ditinjau berdasarkan Hukum Islam.

Islam mengenal adanya hubungan kerja, perjanjian kerja dalam Hukum Islam digolongkan kepada sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah 'amal*, yakni perjanjian sewa-menyewa tenaga manusia untuk

melakukan pekerjaan⁶⁹. Orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*, sedangkan orang yang menerima pekerjaan disebut *musta'jir*. Fiqh Islam membagi *ajir* (yang melakukan pekerjaan), menjadi 2 (dua) macam, yaitu *ajir khas* dan *ajir musytarak*. *Ajir khas*, adalah orang yang mencari upah untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu pula bagi seseorang atau beberapa orang tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja untuk mereka saja. Sedangkan *ajir musytarak*, adalah orang yang mencari upah untuk melakukan pekerjaan tertentu tanpa syarat khusus bagi seseorang atau beberapa orang. *Ajir musytarak* dapat menerima pekerjaan dari orang banyak dalam satu waktu tertentu⁷⁰. Dengan adanya pembagian *ajir* tersebut, sebenarnya Islam juga mengenal adanya pekerja kontrak dalam waktu tertentu (perjanjian kerja waktu tertentu). Yaitu terdapat pada *ajir khas*, atau dengan kata lain Islam membolehkan perjanjian kerja waktu tertentu.

Selanjutnya perjanjian sering juga disebut dengan akad yang memiliki arti sebagai berikut. Akad berasal dari kata kerja '*aqada, ya'qudu, 'aqidun*, dan kalau jamak menjadi '*uqud* yang berarti ikatan atau ketetapan. Misalnya lafadz '*a'qdalbai* yang artinya menetapkan jual beli⁷¹. Dalam kamus "Al-Munawwir" akad diartikan menyimpulkan, mengikatkan tali, perjanjian (yang tercatat), dan perjanjian kerja.

⁶⁹Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan KeIslaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik Dan Ekonomi*, cet. 2 (Bandung: Mizan, 1994), h. 191.

⁷⁰Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah Syirkah*, (Bandung: Al-Ma'rifat 1987), h.31.

⁷¹Zahri Hamid, *Asas-Asas Muamalat Tentang Fungsi Akad Dalam Masyarakat*, (Yogyakarta: Departemen Agama Islam Negeri, t.t) h.12.

Akad dalam Hukum Islam dipandang sah jika rukun dan syaratnya terpenuhi. Rukun yang dimaksud adalah unsur-unsur yang membentuk perjanjian tersebut, seperti yang dikemukakan menurut jumbuh ulama terdiri dari tiga aspek, yaitu *subyek akad*, *obyek akad*, dan *sighat akad*. Adapun diantara syarat-syarat akad adalah *ahliyyatul 'ada* dan *ahliyyatul wujub*. Dalam *ijab kabul* tidak ada keharusan menggunakan kata-kata khusus karena ketentuan hukumnya ada pada akad dengan tujuan dan makna, bukan dengan kata-kata dan bentuk kata itu sendiri, yang diperlukan adalah saling rela (*'antaradin*). Kerelaan para pihak ini direalisasikan dalam bentuk mengambil dan memberi atau cara lain yang dapat menunjukkan keridhaan, dan berdasarkan makna pemilikan serta mempermilikan⁷².

Mengingat kajian tentang perjanjian kerja masuk dalam bidang muamalah, maka perlu diketahui prinsip-prinsip muamalah. Didalam hukum muamalah ada beberapa prinsip yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah mubah kecuali apabila ada dalil al-Qur'an dan Sunnah Rasul yang melarangnya.
2. Muamalah dilakukan atas dasar suka rela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan.
3. Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari *mudharat* (bahaya) dalam kehidupan masyarakat.

⁷²Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 12*, alih bahasa oleh, Kamaluddin A Marzuki (Bandung: Al-Ma'arif, 1996), h.49.

4. Muamalah dilaksanakan dengan memelihara nilai-nilai keadilan, menghindari unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempatan⁷³.

Disamping itu, perjanjian kerja dipandang telah terjadi jika memenuhi rukun dan syaratnya. Dari penjelasan sebelumnya, secara umum syarat-syarat perjanjian kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak menyalahi hukum syariah yang ditetapkan.
2. Harus sama ridha dan ada pilihan.
3. Harus jelas dan gamblang.

Syarat perjanjian kerja menurut Hukum Islam sudah tercakup dalam pasal 1320 KUH Perdata dan lebih dikhususkan dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Praktek perjanjian kerja waktu tertentu di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang selama ini tidak pernah memberikan paksaan kepada para pekerja dalam mencapainya kesepakatan.

“Pihak pekerja dapat menyepakati atau memberikan tawaran balik sesuai dengan kondisi dan keinginannya dan penandatanganan dilaksanakan pasca masa percobaan kerja”.⁷⁴

Sesuai dengan asas *Ikhtiyari/sukarela* dan *Taswiyah/kesetaraan*, maksudnya bahwa para pihak dalam setiap akad memiliki kedudukan yang

⁷³Ahamd Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta: UII Press, 2002), h. 16.

⁷⁴Nurhanita R, *Wawancara* (Malang, 23 Februari 2016).

setara, dan mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang. Rukun dan syarat akad sudah terpenuhi dalam perjanjian kerja di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Selanjutnya perjanjian yang diwujudkan dalam bentuk lisan ataupun tulisan, diantaranya tidak ada pemaksaan dalam Islam. Namun disesuaikan dengan kemampuan para pihak. Islam memandang bahwa semuanya itu dapat dilaksanakan pada waktu akad. Karena pada prinsipnya hukum perjanjian dalam muamalah adalah pada saat akad.

Oleh karena itu, akad yang dilakukan dengan *ijab kabul* yang berupa tulisan juga dianggap sah, dengan syarat kedua belah pihak berjauhan tempat atau orang yang melakukan akad itu bisu. Bahkan bagi orang yang bisu ini akadnya sah dengan bahasa isyarat yang dipahami oleh orang bisu. Untuk kesempurnaan akad, disyaratkan orang yang dituju oleh tulisan itu mau membaca tulisan tersebut. Bahkan Hukum Islam lebih memberikan kemudahan kepada para pihak yang hendak berakad, yaitu diperbolehkannya perwakilan dari masing-masing pihak untuk bertemu dan mencapai kesepakatan antara keduanya.

Hal diatas belum sepenuhnya selaras dengan pasal 54 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja harus dibuat secara tulisan. Selanjutnya mengenai masa percobaan kerja yang diterapkan oleh Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dianggap sah. Karena masa percobaan ini atas dasar kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak.

“Sebenarnya, masa percobaan kerja ini bertujuan untuk mengenalkan budaya kerja serta pengenalan terhadap pekerja lainnya yang ada dilingkungan KOPMA saja. Sehingga calon pekerja itu dapat memantapkan pilihannya untuk melanjutkan kerja atau tidak. Karena selama penerapannya, calon pekerjalah yang diminta memilih apakah dia merasa nyaman bekerja di KOPMA atau dia ingin mencari pekerjaan ditempat lain”⁷⁵.

Perjanjian kerja yang tertuju kepada *ajir khas*, yang menjadi obyek adalah jasa yang diberikan dalam jangka waktu yang disebutkan di perjanjian kerja. Sehingga jangka waktu perjanjian kerja harus disebutkan dan diterangkan. Apabila jangka waktu tidak disebutkan dan diterangkan maka perjanjian kerja akan dipandang rusak (*fasid*). Karena jangka waktu dalam perjanjian kerja, menjadi ukuran besarnya jasa yang diinginkan. Apabila tanpa menyebutkan jangka waktu yang diperjanjikan, obyek perjanjian kerja menjadi kabur. Perjanjian kerja berlaku hanya sampai jangka waktu yang ditentukan. Namun jangka waktu perjanjian kerja dapat dilakukan perpanjang, sesuai kesepakatan para pihak. Hal ini dipertegas oleh firman Allah SWT berikut:

إِلَّا الَّذِينَ عَاهَدْتُمْ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ثُمَّ لَمْ يَنْقُصُوكُمْ شَيْئًا وَلَمْ يُظَاهَرُوا عَلَيْكُمْ أَحَدًا فَأَتَمُّوا إِلَيْهِمْ عَهْدَهُمْ إِلَىٰ مُدَّتِهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Artinya: kecuali orang-orang musyrikin yang kamu telah Mengadakan Perjanjian (dengan mereka) dan mereka tidak mengurangi sesuatu pun (dari isi perjanjian)mu dan tidak (pula) mereka membantu seseorang yang memusuhi kamu, Maka terhadap mereka itu penuhilah janjinya sampai batas waktunya. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaqwa.

⁷⁵Novrianto Indra, *Wawancara* (Malang, 20 Februari 2016).

Peraturan mengenai jangka waktu kerja dalam Islam maupun dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah memiliki kesamaan. Hanya saja didalam Islam tidak ada batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Karena indikator penilaiannya dilihat dari target capainnya seorang pekerja. Sehingga ketika target capaian itu memerlukan waktu 4 (empat) sampai 5 (lima) tahun maka perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak), tetap dapat dilaksanakan. Sedangkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membatasi hanya sampai jangka waktu maksimal 3 (tiga) tahun. Sehingga praktek perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan oleh Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ditinjau menurut Hukum Islam dianggap sah.

“Perjanjian mengenai waktunya itu ada yang satu tahun dan bahkan ada yang tiga tahun.”⁷⁶

Didalam Hukum Islam itu sendiri, beberapa ayat al-Qur’an memberi penegasan supaya sebuah perjanjian itu ditepati dengan baik. Hal ini sepaham dengan firman Allah SWT sebagai berikut⁷⁷:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۗ اُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْمٰتُ الْاَنْعٰمِ
 اِلَّا مَا يُتْلٰى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ تَحَكُّمٌ مَّا

يُرِيْدُ

⁷⁶Nurhanita R, *Wawancara* (Malang, 23 Februari 2016).

⁷⁷Al-Maidah (5): 1.

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.

Dari firman Allah diatas, bahwasanya pemenuhan hak dan kewajiban sangatlah diwajibkan bagi para pihak. Aturan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengharuskan dicantumkan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja selaras dengan aturan Hukum Islam. Karena tidak akan ada hak sebelum adanya pemenuhan kewajiban. Sehingga perjanjian kerja ini menjadi manfaat bagi para pihak. Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu mencantumkan hak dan kewajiban para pihak agar menjumpai target capaian yang diinginkan (dapat dilihat pada perjanjian kerja di lampiran).

Pada perjanjian atau kontrak kerja Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sudah memuat identitas, jangka waktu, serta hak dan kewajiban. mengenai upah atau imbalan kerja, Islam telah menetapkan sebagaimana dalam al-Qu’ran, bahwa sesungguhnya Allah SWT memberikan balasan bagi amal perbuatan manusia. Balasan tersebut diberikan-Nya dengan penuh perhitungan yang cermat. Sedemikian cermatnya sehingga amal perbuatan yang hanya sebesar *zarah* tidak disia-siakan, tidak dikurangi apalagi dilupakan. Firman Allah SWT⁷⁸:

⁷⁸Az-Zalzalah (99): 7-8.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا

يَرَهُ ﴿٨﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.

Namun terdapat perbedaan didalam penentuan upah kerja. Menyangkut penentuan upah kerja, Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan al-Qur'an yang ada keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini dapat dijumpai dalam Firman Allah SWT⁷⁹:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Ayat diatas menyeru kepada para pengusaha untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerja. Kata “kerabat” dalam ayat diatas, menurut penulis dapat diartikan dengan “tenaga kerja”, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha yang dimiliki para pengusaha dapat berjalan dengan baik dan lancar.

⁷⁹An-Nahl (16): 90.

Islam mengakui adanya perbedaan upah diantara berbagai pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil yang dicapai. Sebagaimana Firman Allah SWT⁸⁰:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

Menyikapi hal tersebut, ada suatu cara menetapkan upah pekerja, yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Sehingga dalam perjanjian kerja upah dan kewajiban kerja dipaparkan diawal agar pekerja dan pengusaha mempunyai target capaian. Jika keduanya telah sepakat atas suatu upah dan kewajiban kerja serta sudah disebutkan (*al-ajru al-musamma*), maka keduanya terikat dengan kesepakatan tersebut. Selanjutnya upah haruslah dibayarkan tepat pada waktunya, karena pekerja sangat mengharapka atas pembayaran upah yang disebutkan dalam perjanjian kerja. Melalui upah kerja tersebut, para pekerja dapat memenuhi segala kebutuhannya. Sebagaimana hadits Rasulullah SAW bersabda:

⁸⁰An-Nisa (4): 32.

اعطوا الاجير اجرة قبل ان يجف عرقه

Artinya: Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (H.R.Ibnu Majah).

مطل الغني ظلم

Artinya: menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kedholiman. (H.R. Bukhari dan Muslim).

Maksud hadits diatas adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan. Kata “sebelum kering keringatnya” dapat diartikan bayarlah upah pekerja pada waktunya. Hasil wawancara dengan ketua bidang personalia dan manajer Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, sebagai berikut:

“pembayaran upah pekerja dilakukan pada awal bulan yang dibarengai dengan mihasabah dan tausiah guna memberikan siraman rohani bagi para karyawan serta pembayarannya paling telat tanggal lima”⁸¹.

“Pembayaran gaji karyawan dilakukan pada awal bulan dengan kesepakatan pekerja dan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dan paling telat itu tanggal lima”⁸².

Kebiasaan ini sangat lumrah pada dunia kerja negara Indonesia. Pembayaran upah ini tidak boleh diperlambat. Apalagi pekerja sudah menunaikan kewajibannya dan pengusaha mampu untuk membayar upahnya. Maka disegerakanlah membayarkan upahnya agar tidak terjadi kedholiman.

⁸¹Ainur Rohmah, *Wawancara* (Malang, 2 Maret 2016).

⁸²Fahimul Ilmi, *Wawancara* (Malang, 28 Februari 2016).

Tabel 3. Penerapan PKWT dan pengaturannya menurut Hukum Islam

No	Unsur	Praktek	Pengaturan PKWT menurut Hukum Islam	Keterangan
1	Bentuk perjanjian	Perjanjian dilakukan secara tertulis.	Perjanjian dapat dilakukan secara tertulis maupun secara lisan bahkan Islam memberikan kemudahan dengan menggunakan bahasa isyarat bagi orang bisu	Sudah sesuai dengan Hukum Islam
2	Rukun dan syarat perjanjian	Adanya pekerja dan pemberi kerja, kontrak dilaksanakan pada saat berakhirnya masa percobaan kerja. Pekerja diminta menelaah isi kontrak dan memutuskan apakah disepakati atau tidak	Rukun perjanjian <i>adanya subyek akad, obyek akad, dan sighat akad.</i> Syarat-syarat perjanjian diantaranya sukarela (<i>ikhtiyari</i>) dan kesetaraan (<i>taswiyah</i>)	Sudah sesuai dengan Hukum Islam
3	Jenis perjanjian	Pekerjaan yang sekali selesai seperti: administrasi keuangan dan manajer. Pekerjaan yang bersifat tetap seperti: kasir, pembantu umum, fotocopy dan konter.	Dalam islam perjanjian ini disebut dengan <i>ijarah</i> dan didalamnya ada pembagian <i>ajir khas</i> dan <i>ajir musytarak</i>	Sudah sesuai dengan Hukum Islam

4	Jangka waktu perjanjian	Jangka waktu yang diperjanjikan terdiri dari 1 atau 3 tahun. Sesuai kesepakatan kedua belah pihak.	Tidak ada batasan pasti namun lebih mengutamakan kepada ukuran besarnya jasa yang diinginkan jadi lebih <i>fleksibel</i>	Sudah sesuai dengan Hukum Islam
5	Masa percobaan kerja	Diadakan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Pekerja hanya mendapatkan gaji pokok. Masa percobaan dilakukan oleh pekerja berdasarkan surat keputusan yang dikeluarkan oleh pengurus	Dapat dilaksanakan dan dianggap sah apabila berdasarkan dan kerelaan kedua belah pihak (<i>'antaradin</i>)	Sudah sesuai dengan Hukum Islam
6	Pembayaran upah	Upah dibayarkan paling lambat tanggal 5	Bayarlah upah sebelum keringatnya kering dan bjanggan menundanya karena itu adalah kedholiman	Sudah sesuai dengan Hukum Islam

Sumber: Ringkasan pembahasan Hukum Islam.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menerapkan praktek perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja diawali dengan masa percobaan kerja yang berjangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan. Hal ini tidak sesuai dengan aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 58 ayat 1. Selanjutnya perjanjian kerja pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang juga diperpanjang berkali-kali, maksudnya melebihi jangka waktu yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat 4. Namun mengenai bentuk dan isi perjanjian sudah mengalami kesesuaian.

sehingga praktek perjanjian kerja waktu tertentu pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Selanjutnya, praktek perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan oleh Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ditinjau berdasarkan Hukum Islam sudah sesuai. Mengenai masa percobaan kerja tidak menjadi masalah apabila kedua belah pihak menyepakatinya. Selanjutnya Islam memandang tidak ada batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Karena indikator penilaiannya dilihat dari target capainnya seorang pekerja. Sehingga ketika target capaian itu memerlukan waktu 4 (empat) sampai 5 (lima) tahun maka perjanjian kerja tetap dapat dilaksanakan. Serta pada saat akad Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan pekerjanya tetap memperhatikan asas *Ikhtiyari/sukarela* dan *Taswiyah/kesetaraan*. Kesepakatan akad perjanjian kerja waktu tertentu didasari dari kerelaan kedua belah pihak (*‘antaradin*).

B. Saran

1. Penelitian ini menyarankan agar Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menghapuskan penerapan masa percobaan kerja agar pekerja langsung mendapatkan haknya secara penuh. Selanjutnya perpanjangan kerja yang berkali-kali tidak lagi dilakukan, agar status pekerja menjadi jelas. Apabila tetap ingin

melakukan perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang diwakili bidang personalia harus terus aktif dalam melakukan rekrutmen pekerja secara berkala.

2. Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang harus tetap mengutamakan kesepakatan antar pihak, meskipun Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang lebih kuat kedudukannya dalam perjanjian kerja. Bahkan untuk upah dapat disesuaikan lagi dengan kinerja yang dihasilkan oleh pekerja, karena dalam Islam Allah memberikan balasan meskipun sekecil biji *zarah* serta mengikuti apa yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adi, Rianto. *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit, 2005.
- Alqur`ân al-Karîm
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Al-Maragi, Ahmad Mustofa. *Tafsir Al-Maragi*, Alih Bahasa Oleh Bahruin Abu Bakar, Hery Noer Aliy dan Anshari Umar Sitanggal Semarang: Toha Putra, 1993.
- Amiruddin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah*. Jakarta: Radja Grafindo Persada, 2007.
- Arikonto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Ash-Shidiqueqy, Hasbi. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Semarang: Mustafa Rizki Putra, 1999.
- Basyir, Ahamd Azhar. *Asas-Asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam)*, Yogyakarta: UII Press, 2002.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah Syirkah*, Bandung: Al-Ma'rifat, 1987.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Refleksi Atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik Dan Ekonomi*, Bandung: Mizan, 1994.

- Burhanuddin, Susanto. *Hukum Kontrak Syariah*. Yogyakarta: BPPE, 2009.
- Chairuman Pasaribu Dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Al-Ma'rifat, 1987.
- Djakfar, Muhammad. *Hukum Bisnis*. Malang: UIN Maliki Press, 2013.
- Djazuli, Ahmad. *Kaidah-Kaidah Fikih Dalam Menyelesaikan Masalah Yang Praktis*. Jakarta: Kencana Dikutip Dari Ahmad Al Nadwi, *Al-Qawaid Al-Fiqhiyyah*, Cetakan V (Beirut: Dār Al-Qalam,), 2007.
- Fajar ND, Mukti.& Yulianto Ahmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- H.S, Salim. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- H.S, Salim. *Teori Dan Prektek Penyusunan Kontrak*. Mataram: PT.Rajawali, 2002.
- Hamid, Zahri. *Asas-Asas Muamalat Tentang Fungsi Akad Dalam Masyarakat*, Yogyakarta: Departemen Agama Islam Negeri, 2002.
- Hamka. *Tafsir al-Azhar*. Jakarta: Pustaka Panjimas, 1984.
- Harahap, M. Yahya . *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni, 1986.
- Herry, Susanto. *Peranan Notaris*. Yogyakarta: FH UII Press, 2010.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Mataram: Grafindo Persada, 2003.
- Mertokusumo, Soedikno. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Moleong, Lexy J. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2005.

Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Perikatan*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.

Nadzir, Mohammad. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.

Sabiq, Sayyid. *fiqh as-sunnah 13*, alih bahasa oleh kamaluddin A Marzuki, (Bandung: Al-ma'rifat, 1987.

Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Dalam Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1987.

Subagyo, Joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.Cet.V, 2006.

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT.Intermasa, 1987.

Subekti. *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1995.

B. PERUNDANG-UNDANGAN

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:
Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian
Kerja Waktu Tertentu

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan.