

IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI KOPERASI MAHASISWA “PADANG BULAN”

Muhammad Amin

Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: Amien_alkatiri16@yahoo.co.id

Abstract

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. 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.

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 of Maulana Malik Ibrahim Malang is an Instance that must have to do in Act No. 13 of 2003 on Manpower because student cooperative “Padang Bulan” 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 of Maulana Malik Ibrahim Malang based on the Act no. 13 of 2003 and shariah law.

Keywords: Temporary Appointment Work Agreement, Manpower, Shariah Law

Pendahuluan

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. 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”.

Untuk memberikan kepastian hukum dan keefektivitasan di bidang ketenagakerjaan, pemerintah dengan legislatif 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, perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

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. Saat ini perjanjian kerja waktu tertentu menjadi pilihan yang lebih sering digunakan oleh para pengusaha, karena pengusaha lebih mudah dalam memantau kinerja pekerjanya. Hal ini pula yang terjadi dalam praktek kontrak karyawan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan”. Di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” Para pekerja ini dikontrak dengan jangka 1 tahun dan 3 tahun sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Kontrak ini dapat diperpanjang atau bahkan dihentikan. Namun pekerjanya masih bersifat kontrak padahal sudah bekerja selama 5 tahun bahkan sampai 7 tahun.

Menurut Hukum Islam perjanjian kerja dapat tercapai apabila rukun perjanjian (*akad*) sudah terpenuhi. Adapun rukun akad terdiri dari, *Aqidain* (para pihak yang beraqad), *Mahal al-aqd* (jenis objek aqad), *Sighat al-’aqd* (*ijab* dan *qabul*). Islam menyerukan kepada setiap mukmin agar menunaikan apa yang telah diperjanjikan dan akad-kan baik berupa perkataan maupun perbuatan sebagaimana

Firman Allah SWT al-Maidah ayat 1¹:

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu². 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.”

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”.

Tinjauan Pustaka

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian merupakan terjemahan dari kata yang berasal dari bahasa belanda yaitu *overeenkomst*³ yang berarti setuju atau sepakat. Dalam kepustakaan hukum Indonesia tidak ada keseragaman mengenai istilah untuk menterjemahkan apa arti dari *overeenkomst* tersebut. Selanjutnya perjanjian juga disebut dengan akad, dalam hukum Islam memiliki pengertian, yaitu bertemunya *ijab* dan *qabul* yang menimbulkan akibat hukum pada obyeknya⁴ dan dari sinilah timbul perjanjian kerja.

Perjanjian kerja 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.

Secara hukum keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak) diatur dalam pasal 56-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal tersebut diatas mensyaratkan sistem kerja kontrak untuk bisa diberlakukan, namun tidak semua jenis pekerjaan dapat dengan

1 QS. al-Maidah’ (5) 1.

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

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

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

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:

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.

b. Syarat Sah Perjanjian Waktu Tertentu

Menurut Abdulkadir Muhammad, perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, sehingga ia diakui oleh hukum (*legally concluded contract*)⁵. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang 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.

Selain itu, perjanjian antara pekerja dengan pengusaha menghasilkan hubungan hukum, yaitu hubungan kerja yang mengandung 3 ciri khas⁶, antara lain:

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

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, 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

⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 1990), h.88.

⁶ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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.

Selanjutnya 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 pilihan; dan (3) harus jelas dan gamblang⁷.

c. Berakhirnya Perjanjian.

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

1. pekerja meninggal dunia.
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.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan 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 masyarakat⁸. Selain itu, penelitian yuridis empiris juga bertujuan untuk mendukung perkembangan ilmu hukum, tidak cukup hanya dilakukan dengan melakukan studi mengenai sistem norma saja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis dikarenakan persoalan-persoalan yang terjadi dalam bidang hukum, adalah masalah-masalah sosial yang memerlukan pendekatan secara sosiologis untuk menganalisis masalah-masalah hukum⁹. Penelitian yuridis sosiologis atau disebut penelitian hukum yang sosiologis berdasarkan madzhab *sociological jurisprudence*, yang berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan

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

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

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

interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat¹⁰.

Sumber data primer diperoleh melalui wawancara terhadap pengurus, alumni (ketua domisioner), dan pekerja Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sumber data sekunder adalah data yang sudah dalam bentuk jadi didapat dari sumber bacaan dan berbagai sumber lainnya. Sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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.

Penentuan subyek dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan menggunakan *purposive sampling*

Berdasarkan kebutuhan penulis untuk mendapatkan data primer, maka subyek yang dipilih berdasarkan *purposive sampling* adalah pengurus bidang personalia periode 2015-2016, alumni (ketua domisioner tahun 2012-2013) dan pekerja (manajer).

Metode analisis data dalam penelitian ini dimulai dari pengeditan (*Editing*), pengklasifikasi (*Clasifying*), pemverifikasi (*Verifying*), penganalisan (*analyzing*) dan penyimpulan (*Concluding*).

Pembahasan

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”.

¹⁰ Mukti Fajar ND.& Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2013), h. 47.

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. Bidang pekerjaan yang terdapat dalam Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ialah bidang manager, bidang administrasi keuangan, bidang kasir, foto copy dan konter, serta bidang pembantu umum.

Selanjutnya mengenai tahapan tercapainya penandatanganan kontrak diawali dari rekrutmen yang dilakukan oleh Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam mencari pekerja yang sesuai dengan paparan diatas. Tahapan penerimaan karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan Penandatanganan Kontrak

Sumber: Ringkasan hasil wawancara dengan bidang personalia.

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. 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. 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.

“Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap para pekerjanya itu karena kepengurusan yang ada di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang hanya berjangka waktu satu tahun atau satu kali periode. Transformasi ilmu dalam organisasi Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang masih lemah sehingga pengetahuan pengurus masih lemah mengenai managerial yang ada pada unit usaha Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Menyikapi fakta tersebut pengurus Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 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 Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sehingga bukan pengurus yang membuat kebijakan dan mengurus usaha serta organisasi dalam Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, melainkan pekerja yang mengambil alih karena pengetahuannya yang lebih luas dan tau sisi lemahnya kepengurusan, sehingga eksistensi Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan”

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terancam¹¹.

Selanjutnya adapula pekerja yang tidak mau menjadi pekerja tetap berikut wawancara yang mengatakan mengenai komitmen pekerja yaitu:

“sebenarnya ada pekerja yang memang hanya ingin bekerja dengan jangka waktu yang tidak lama pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sehingga pekerja itu setuju dan menerima baik tawaran kerja yang diberikan oleh Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan 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 karyawan¹².

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. Para pekerja menerima baik perjanjian kerja waktu tertentu yang ditawarkan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan pengaturannya menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Bentuk perjanjiannya, praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” Perjanjian dilakukan secara tertulis, dan pengaturannya menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 57 ayat 1 Perjanjian dilakukan secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia. Sehingga sudah sesuai dengan Undang-undang Ketenaga kerjaan.
2. Isi perjanjiannya, praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” terdiri dari identitas, jangka waktu serta hak dan kewajiban, dan pengaturannya menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 54 ayat 1 Secara garis besar meliputi identitas, jangka waktu serta hak dan kewajiban. Sehingga sudah sesuai dengan Undang-undang Ketenaga kerjaan.

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

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

3. Jenis perjanjiannya, praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” Pekerjaan yang sekali selesai seperti: administrasi keuangan dan manajer. Pekerjaan yang bersifat tetap seperti: kasir, pembantu umum, fotocopy dan konter, dan pengaturannya menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat 1 dan 2 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. Sehingga belum sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.
4. Jangka waktu perjanjiannya, praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” jangka waktu yang diperjanjikan terdiri dari 1 atau 3 tahun. Sesuai kesepakatan kedua belah pihak, dan pengaturannya menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat 1 Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Berdasarkan hasil wawancara penerapan diatas disebabkan karena Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap para pekerjanya itu karena, kepengurusan yang ada di Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ini hanya berjangka waktu satu tahun atau satu kali periode. Transformasi ilmu dalam organisasi Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ini masih lemah. Sehingga pengetahuan pengurus masih lemah mengenai managerial yang ada pada unit usaha Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Menyikapi fakta tersebut pengurus Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 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 Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sehingga bukan pengurus yang membuat kebijakan dan mengurus usaha serta organisasi dalam Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, melainkan pekerja yang mengambil alih karena pengetahuannya yang lebih luas dan tau sisi lemahnya kepengurusan, sehingga eksistensi Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terancam¹³.”
5. Masa percobaan kerjanya, praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” Diadakan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Pekerja hanya mendapatkan gaji pokok. Masa percobaan dilakukan oleh pekerja berdasarkan surat keputusan

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

yang dikeluarkan oleh pengurus, dan pengaturannya menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 58 ayat 1 Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mengadakan masa percobaan kerja sehingga belum sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara penerapan diatas disebabkan karena “Sebenarnya, masa percobaan kerja ini bertujuan untuk mengenalkan budaya kerja serta pengenalan terhadap pekerja lainnya yang ada dilingkungan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 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 Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang atau dia ingin mencari pekerjaan ditempat lain”¹⁴.

Berdasarkan beberapa poin diatas bahwasanya Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” belum sepenuhnya mengikuti apa yang diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun, ada beberapa poin yang sudah sesuai dengan aturan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang belum pernah mendapatkan sosialisasi ataupun pengawasan dari Disnaker. Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan pada Disnaker berakibat pada kecenderungan prioritas pengawasan pada Perseroan Terbatas, dan tidak pada koperasi. Jumlah Pengawas pada Disnaker Kota Malang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada di Kota Malang.¹⁵ Penerapan PKWT dan pengaturannya menurut Hukum Islam

1. Bentuk perjanjiannya, praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” perjanjian dilakukan secara tertulis, dan pengaturannya menurut Hukum Islam perjanjian dapat dilakukan secara tertulis maupun secara lisan bahkan Islam memberikan kemudahan dengan menggunakan bahasa isyarat bagi orang bisu. Sehingga sudah sesuai dengan Hukum Islam.
2. Rukun dan syarat perjanjiannya, praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” adanya pekerja dan pemberi kerja, kontrak dilaksanakan pada saat berakhirnya masa percobaan kerja. pekerja diminta menelaah isi kontrak dan memutuskan apakah disepakati atau tidak, dan pengaturannya menurut Hukum Islam, rukun perjanjian *adanya subyek akad, obyek akad, dan sighat akad*. Syarat-syarat perjanjian diantaranya sukarela (*ikhtiyari*) dan kesetaraan

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

15 Khoirul Hidayah, *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang*. Dejure. Vol. 7 No. 2, 2015, hlm. 101-115

- (*taswiyah*). Sehingga sudah sesuai dengan Hukum Islam.
3. Jenis perjanjiannya, praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” pekerjaan yang sekali selesai seperti: administrasi keuangan dan manajer. Pekerjaan yang bersifat tetap seperti: kasir, pembantu umum, fotocopy dan konter, dan pengaturannya menurut Hukum Islam, perjanjian ini disebut dengan *ijarah* dan didalamnya ada pembagian *ajir khas* dan *ajir musytarak*. Sehingga sudah sesuai dengan Hukum Islam.
 4. Jangka waktu perjanjiannya, praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” jangka waktu yang diperjanjikan terdiri dari 1 atau 3 tahun. Sesuai kesepakatan kedua belah pihak, dan pengaturannya menurut Hukum Islam, tidak ada batasan pasti namun lebih mengutamakan kepada ukuran besarnya jasa yang diinginkan jadi lebih *fleksibel*.. Sehingga sudah sesuai dengan Hukum Islam.
 5. Masa percobaan kerjanya, praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” 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, dan pengaturannya menurut Hukum Islam, dapat dilaksanakan dan dianggap sah apabila berdasarkan dan kerelaan kedua belah pihak (*antaradin*). Sehingga sudah sesuai dengan Hukum Islam.
 6. Pembayaran upahnya, praktek pada Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” upah dibayarkan paling lambat tanggal 5, dan pengaturannya menurut Hukum Islam, bayarlah upah sebelum keringatnya kering dan bjangsan menundanya karena itu adalah kedholiman. Sehingga sudah sesuai dengan Hukum Islam. Sebagaimana hadits Rasulullah SAW bersabda:

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelumkeringatnya kering.” (H.R.Ibnu Majah).

“Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kedholiman.” (H.R. Bukhari dan Muslim).

Berdasarkan beberapa poin diatas bahwasanya Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” sudah sesuai dengan aturan Hukum Islam. Namun alangkah leboh baik jika Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” mengikuti aturan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Simpulan

Setelah melakukan analisis terhadap data, dapat disimpulkan bahwa (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*).

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. Dan 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 *zarrab* serta mengikuti apa yang diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

Buku

- Chairuman Pasaribu Dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Al-Ma’rifat, 1987.
- Fajar ND, Mukti.& Yulianto Ahmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Hidayah, Khoirul. *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang*. Dejure. Vol. 7 No. 2 , 2015.
- H.S, Salim. *Teori Dan Prektek Penyusunan Kontrak*. Mataram: PT.Rajawali, 2002.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Perikatan*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Nasution, Bahder Johan *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: CV Mandar Maju, 2008.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh As sunnah 13*, Alih Bahasa oleh Kamaluddin A Marzuki. Bandung: Al-Ma’rifat, 1987.

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.

Peraturan Khusus.

Peraturan karyawan Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Perjanjian atau Kontrak kerja Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.