

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA  
PT. SATYA AGUNG KABUPATEN ACEH UTARA MENURUT  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN DAN *MAQĀSĪD AL-SYARĪ'AH***

**SKRIPSI**



Diajukan Oleh:

**NOVA RINA LEGSA**

**NIM. 170102194**

**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Hukum Ekonomi Syariah**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
2021 M/1442 H**

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA  
PT. SATYA AGUNG KABUPATEN ACEH UTARA MENURUT  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN DAN *MAQĀSĪD AL-SYARĪ'AH***

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)  
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Diajukan Oleh:

**NOVA RINA LEGSA**  
**NIM. 170102194**

**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Hukum Ekonomi Syariah**

Disetujui untuk Diuji/Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I

  
**Dr. Faisal, S.Th., M.A.**

NIP. 198207132007101002

Pembimbing II

  
**Aulil Amri, M.H.**

NIP. 199005082019031016


**ANALISIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA  
PT. SATYA AGUNG KABUPATEN ACEH UTARA MENURUT  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN DAN *MAQĀṢID AL-SYARĪ'AH***

**SKRIPSI**

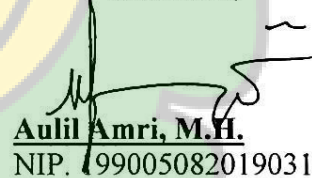
Telah Diuji oleh Panitia Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Program Sarjana (S-1)  
Dalam Ilmu Hukum  
Ekonomi Syariah  
Pada Hari/Tanggal: Selasa, 26 Oktober 2021 M  
19 Rabi'ul Awal 1443 H

Di Darussalam, Banda Aceh  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

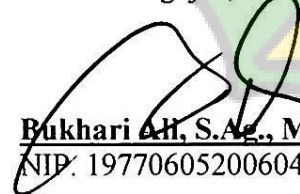
Ketua,

  
**Dr. Faisal, S.Th., M.A.**  
NIP. 198207132007101002

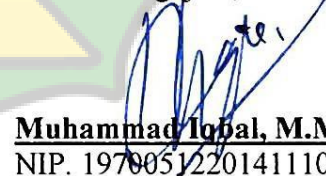
Sekretaris,

  
**Aulil Amri, M.H.**  
NIP. 199005082019031016

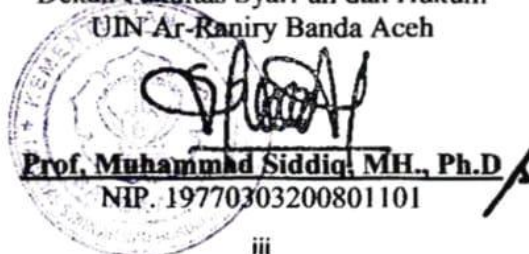
Penguji I,

  
**Bukhari Ah, S.Ag., M.A.**  
NIP. 197706052006041004

Penguji II,

  
**Muhammad Iqbal, M.M.**  
NIP. 197805122014111001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

  
**Prof. Muhammad Siddiq, MH., Ph.D.**  
NIP. 19770303200801101



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp./ Fax. 0651-7557442 Email :fsh@ar-raniry.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Nova Rina Legsa  
NIM : 170102194  
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.**
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.**
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.**
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.**
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.**

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 26 Oktober 2021  
Yang Menyatakan



METERAI  
TEMPEL  
85AJX376251870

(Nova Rina Legsa)

## ABSTRAK

Nama : Nova Rina Legsa  
NIM : 170102194  
Fakultas/ Prodi : Syari'ah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syari'ah  
Judul : Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Satya Agung Kabupaten Aceh Utara Menurut Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan *Maqāṣid Al-Syarī'ah*  
Tanggal Sidang :  
Tebal Skripsi :  
Pembimbing I : Dr. Faisal, S.Th., M.A.  
Pembimbing II : Aulil Amri, M.H.  
Kata Kunci : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Maqāṣid Al-Syarī'ah*

Dalam Undang-Undang pengusaha dan pekerja/buruh memiliki kedudukan yang sama, namun dalam praktiknya pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi disebabkan pengusaha kuat secara modal dan pengetahuan. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu ada beberapa hal yang belum berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, melalui pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi. Pada penelitian ini, penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana konsep perjanjian kerja yang diterapkan PT. Satya Agung terhadap karyawannya, bagaimana penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung dan bagaimana tinjauan *maqāṣid al-syarī'ah* terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pelaksanaan dan penerapan PKWT di PT. Satya Agung masih ditemukan beberapa hal yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku seperti diterapkannya masa percobaan terhadap calon karyawan selama 3 (tiga) bulan. Jika dianalisis melalui konsep *maqāṣid al-syarī'ah* ada beberapa hal yang tidak memenuhi unsur-unsur dalam *maqāṣid al-syarī'ah* seperti tidak terpenuhinya perlindungan terhadap agama (*hiḏ al-din*) bagi karyawan yang bekerja dilapangan, ketidakpastian masa kerja yang suatu saat akan terjadi pemutusan hubungan kerja menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja dan keluarga hal ini menyebabkan tidak terpenuhinya perlindungan terhadap keturunan (*hiḏ al-nasb*).

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله و على اله و اصحابه و من والاه اما بعد

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayat, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Satya Agung Kabupaten Aceh Utara Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan *Maqāṣid Al-Syarī’ah*”**.

Shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW serta para sahabat, tabi’in dan para ulama yang senantiasa berjalan dalam risalah-Nya, yang telah membimbing umat manusia dari alam kebodohan ke alam pembaharuan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari tanpa adanya dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulis tidak akan mampu berbuat banyak dalam penyelesaian skripsi ini. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada bapak Dr. Faisal, S.Th., M.A. sebagai pembimbing I dan bapak Aulil Amri, M.H. sebagai pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, bantuan, pengarahan, dan waktu yang tak terhingga dari sejak awal penulisan skripsi ini sampai dengan selesai.

Penghargaan yang luar biasa penulis sampaikan kepada pimpinan Fakultas Syari’ah dan Hukum Bapak Prof. Muhammad Siddiq, M.H.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum, Bapak Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si dosen mata kuliah Metodologi Penelitian Hukum, Bapak Arifin Abdullah, S.H.I, M.H. selaku ketua prodi Hukum Ekonomi Syariah, dan seluruh dosen beserta staf Akademik yang telah banyak memberikan bantuan dalam pengurusan pelengkap dokumen yang berhubungan dengan skripsi ini. Ucapan terimakasih juga kepada PT. Satya Agung beserta para responden dan informan yang telah banyak memberikan data dan informasi kepada penulis.



Ungkapan terimakasih yang sadalam-dalamnya penulis ucapkan kepada dua pintu syurga Ayahanda Legimin dan Ibunda Sarmiani yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang dan cinta yang tiada henti, dan selalu memberikan dukungan baik secara materi maupun doa. Serta terimakasih kepada Abang dan Kakak tercinta Dicky Gunawan, Zahrul Husna, Mai Sarah, Akmaluddin yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan kuliah.

Terimakasih yang setulusnya penulis ucapkan kepada sahabat terbaik Adinda Fitria Syarwina, Cut Dara Sari Mulia, Putri Helma, Ummul Layyinah, Wira Afrina, yang selalu memberi semangat, dukungan, dan telah banyak membantu penulis dalam segala hal, serta seluruh sahabat seperjuangan Hukum Ekonomi Syari'ah angkatan 2017.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan atau bahkan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini akan penulis terima dengan rasa senang hati dan terbuka. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pribadi dan bagi pembaca lain pada umumnya. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 08 September 2021  
Penulis,

Nova Rina Legsa  
NIM. 170102194

## TRANSLITERASI

Keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan  
No: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

### 1. Konsonan

Fonen konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
ث	Ṣā'	Ṣ	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	g	Ge
ج	Jīm	J	Je	ف	Fā'	f	Ef
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	q	Ki
خ	Khā'	Kh	ka dan ha	ك	Kāf	k	Ka
د	Dāl	D	De	ل	Lām	l	El
ذ	Ẓāl	Ẓ	zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	m	Em



ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	n	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	w	We
س	Sīn	S	Es	ه	Hā'	h	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	ء	Hamzah	'	Apostrof
ص	Ṣād	Ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	y	Ye
ض	Ḍād	Ḍ	de (dengan titik di bawah)				

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### 1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>Fathāh</i>	a	A
ِ	<i>Kasrah</i>	i	I
ُ	<i>Ḍammah</i>	u	U

### 2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
ي...ي	<i>fathah</i> dan <i>yā'</i>	Ai	a dan i
و...و	<i>fathah</i> dan <i>wāu</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَبَب	-	<i>kataba</i>
فَعَل	-	<i>fa'ala</i>
ذَكَر	-	<i>żukira</i>
يَذْهَب	-	<i>yazhabu</i>
سَأَلَ	-	<i>su'ila</i>
كَيْفَ	-	<i>kaifa</i>
هَوَّلَ	-	<i>Haula</i>

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ...أ...إ...	<i>fathah</i> dan <i>alīf</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ي...ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و...و	<i>d'ammah</i> dan <i>wāu</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ	-	<i>qāla</i>
رَمَى	-	<i>ramā</i>
قِيلَ	-	<i>qīla</i>
يَقُولُ	-	<i>yaqūlu</i>

#### 4. Ta' marbutah

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua:

- a. *Ta' marbutah* hidup *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah 't'.
- b. *Ta' marbutah* mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah 'h'.
- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan *tā' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	-	raud'ahal-atfāl
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	-	raud'atul atfāl
طَلْحَةُ	-	al-Madīnah al-Munawwarah
	-	al-Madīnatul-Munawwarah
	-	ṭalhah

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Samad ibn Sulaimān.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Miṣr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

#### 5. Syaddah (Tasydīd)

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا	-	rabbanā
نَزَّلَ	-	nazzala

الْبِرُّ -al-birr

الْحَجَّ -al-ḥajj

نُعْمٌ -nu‘ ‘ima

## 6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyahi* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ -ar-rajulu

السَّيِّدَةُ -as-sayyidatu

الشَّمْسُ -asy-syamsu

القَلَمُ -al-qalamu

البَدِيعُ -al-badī‘u

الْخَلَالُ -al-jalālu

## 7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	-ta' khuzūna
التَّوَاء	-an-nau'
شَيْئٍ	-syai'un
إِنَّ	-inna
أُمِرْتُ	-umirtu
أَكَلٌ	-akala

## 8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	-Wa inna Allāh lahuwakhairar-rāziqīn
	-Wa innallāhalahuwakhairurrāziqīn
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	-Fa aufal-kailawa al-mīzān
	-Fa auful-kailawal- mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ	-Ibrāhīm al-Khalīl
	-Ibrāhīmul-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	-Bismillāhimajrahāwamursāh
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ	-Walillāhi 'ala an-nāsi hijjul-baiti
مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	-man istaṭā'ailahisabīla

## 9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila mana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	- <i>Wa mā Muhammadun illā rasul</i>
إِنَّ أَوْلَىٰ بَيْتٍ وَضِعَ لِلنَّاسِ	- <i>Inna awwalabaitin wuḍi 'a linnāsi</i>
لِلَّذِي بِيَكَّةَ مُبَارَكَةٌ	- <i>lallaẓībibakkatamubārakkan</i>
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	- <i>Syahru Ramaḍān al-laẓi unzila fih al-</i>
	<i>Qur'ānu</i>
	- <i>Syahru Ramaḍ ānal-laẓiunzila</i>
فِيهِ الْقُرْآنُ	<i>fihilqur'ānu</i>
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَفُقِ الْمُبِينِ	- <i>Wa laqadra 'āhubil-ufuqal-mubīn</i>
	<i>Wa laqadra 'āhubil-ufuqil-mubīni</i>
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	- <i>Alhamdu lillāhi rabbi al-'ālamīn</i>
	<i>Alhamdu lillāhi rabbil 'ālamīn</i>

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan

dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرُ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ -*Nasrunminallāhiwa fathun qarīb*  
لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا -*Lillāhi al-amru jamī'an*  
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ -*Wallāha bikullisyai'in 'alīm*

## 10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

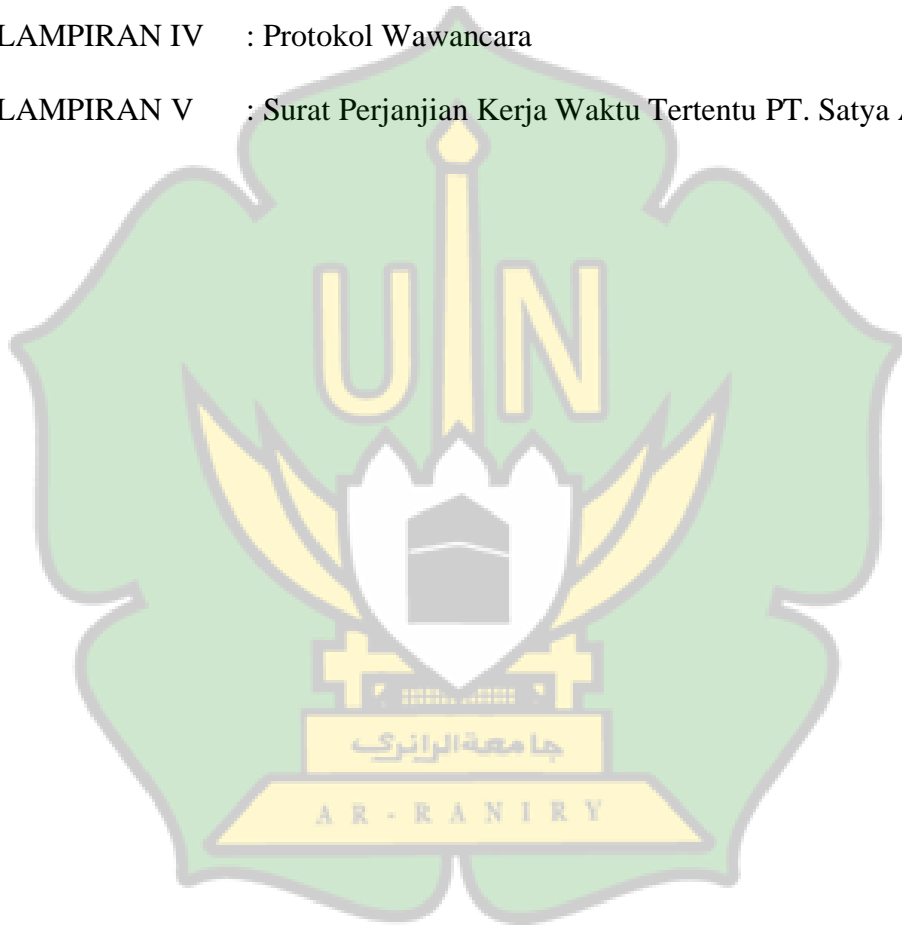
Modifikasi

- 1) Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan.  
Contoh: Şamad Ibn Sulaimān.
- 2) Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan *Misir*; Beirut, bukan *Bayrūt*; dan sebagainya.
- 3) Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tidak ditransliterasikan. Contoh: *Tasauf*, bukan *Tasawu*.



## DAFTAR LAMPIRAN

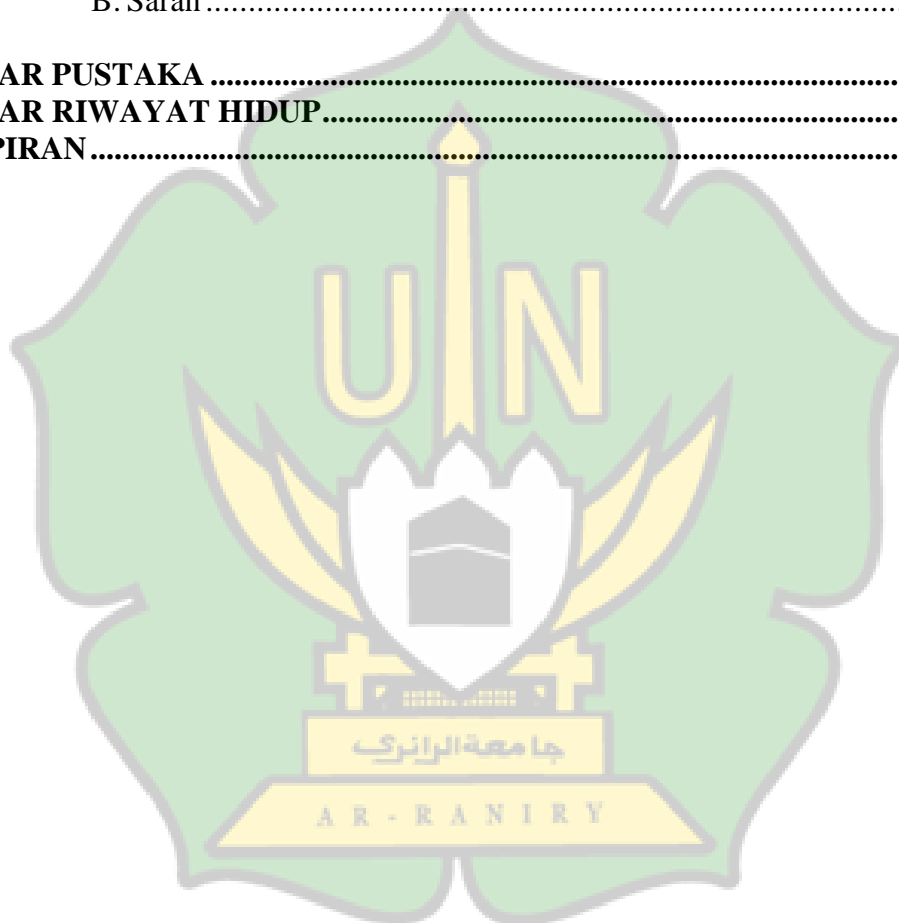
- LAMPIRAN I : SK Bimbingan Skripsi
- LAMPIRAN II : Lembar Permohonan Melakukan Penelitian
- LAMPIRAN III : Lembar Bimbingan Skripsi
- LAMPIRAN IV : Protokol Wawancara
- LAMPIRAN V : Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Satya Agung



## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB SATU PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Penjelasan Istilah.....	8
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Metode Penelitian.....	12
G. Sistematika Pembahasan.....	16
<b>BAB DUA TEORI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN MAQĀŠID AL-SYARĪ'AH.....</b>	<b>17</b>
A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	17
1. Pengertian perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	17
2. Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	18
3. Perpanjangan atau Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	21
B. <i>Maqāšid Al-Syarī'ah</i> .....	22
1. Pengertian <i>Maqāšid Al-Syarī'ah</i> .....	22
2. Pembagian <i>Maqāšid Al-Syarī'ah</i> .....	24
3. Unsur-Unsur <i>Maqāšid Al-Syarī'ah</i> .....	27
<b>BAB TIGA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. SATYA AGUNG KABUPATEN ACEH UTARA.....</b>	<b>31</b>
A. Gambaran Umum PT. Satya Agung.....	31
B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Satya Agung.....	34
C. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan PT. Satya Agung .....	38

D. Analisis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Satya Agung Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	44
E. Analisis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Satya Agung Menurut <i>Maqāṣid Al-Syarī'ah</i> .....	48
<b>BAB EMPAT PENUTUP .....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>61</b>



## **BAB SATU PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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

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

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan dengan perusahaan dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja

---

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

Waktu Tertentu. Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 dan lebih lanjut dijabarkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Adanya pengaturan tersebut bertujuan agar pihak pekerja maupun pihak pengusaha sama-sama memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu

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

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

---

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

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

Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, sedangkan pembaharuan PKWT hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.<sup>4</sup> Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 3 Ayat (2) KEMENAKER nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Jika pelaksanaan perjanjian dilakukan melebihi waktu 3 (tiga) tahun, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

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

---

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

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

Tentang objek pekerjaan yang boleh dikerjakan oleh pekerja berstatus PKWT terdapat dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menerangkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dapat disimpulkan bahwa jenis pekerjaan yang dibolehkan adalah pekerjaan yang sifatnya tidak tetap atau sementara sifatnya, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, produk tambahan atau dalam masa penajakan. Tidak dapat dipungkiri dalam praktek PKWT masih banyak penyimpangan dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003, menurut Fitriatus Shalihah dalam pelaksanaan PKWT terletak pada dua hal. Pertama, faktor aturan tentang pelaksanaan perjanjian yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Kedua, perusahaan tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan. Sebagian jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan adalah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap.<sup>5</sup>

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

Hubungan antara *maqāṣid al-syarī'ah* dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat melalui telaah konsep syariah dalam bekerja.

---

<sup>5</sup> Fitriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia", Jurnal Selat, Vol.8 No.1, (Oktober, 2016), 71.



Perlindungan terhadap tenaga kerja harus memperhatikan unsur-unsur *maqāṣid al-syarī'ah* dalam mencapai kebaikan (masalah). Bukan hanya sekedar perlindungan terhadap tenaga kerja inti namun juga terhadap tenaga kerja yang berstatus kontrak harus diperhatikan. *Maqāṣid al-syarī'ah* sering dipahami dengan maksud atau tujuan dan sasaran syariat,<sup>6</sup> Menurut al-Syathibi tujuan utama syariat islam terletak pada perlindungan terhadap lima pokok kemaslahah-an, kelima pokok tersebut merupakan suatu hal yang harus selalu dijaga dalam kehidupan ini untuk mencapai kemaslahatan, yaitu:

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

*Hifz al-nafs* merupakan salah satu dari tujuan diadakannya syariat Islam *hifz al-nafs* secara literal bermakna menjaga jiwa/ruh. Sementara secara terminologi, makna *hifz al-nafs* adalah mencegah melakukan hal-hal buruk terhadap jiwa dan memastikannya tetap hidup.<sup>7</sup> Jaminan keselamatan jiwa sendiri merupakan jaminan keselamatan atas hak hidup yang terhormat dan mulia bagi setiap manusia. Dimana termasuk dalam cakupan pengertian umum atas jaminan ini ialah jaminan keselamatan nyawa, anggota badan, dan terjaminnya kehormatan manusia.<sup>8</sup> Salah satu bentuk perlindungan terhadap jiwa adalah pemberian Jaminan Sosial berupa BPJS kepada para karyawan tujuannya agar keselamatan para karyawan terjamin. Selain

---

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

<sup>7</sup> Nuruddin Al-Mukhtar Al-Khadimi, *Al Munasabah Al-Syar'iyah wa Tatbiqaha Al-Mu'asirah*, (Beirut: Dar Ibn Hazm, 2006). hlm. 77.

<sup>8</sup> Muhammad Abu Zahrah, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: PT. Pustaka Firdaus, 2010), hlm. 425.

mengenai jaminan sosial, juga mengenai pekerjaan yang berbeda-beda setiap harinya yang membuat pekerjaan melebihi jam kerja yang ditetapkan.

Dalam hal ini penerapan kerja dengan sistem kontrak perlu dilakukan peninjauan dalam konsep *maqāṣid al-syarī'ah* dalam bekerja seta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Agar tujuan penerapan kerja dengan sistem kontrak sesuai dengan tujuan syariah serta peraturan perundang-undangan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang di buat oleh PT. Satya Agung kepada para karyawannya dengan judul, **“ANALISIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PT. SATYA AGUNG KABUPATEN ACEH UTARA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MAQĀṢID AL-SYARĪ’AH”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan fokus kajian dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Konsep Perjanjian Kerja Yang Diterapkan PT. Satya Agung Terhadap Karyawannya?
2. Bagaimana Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Satya Agung Kabupaten Aceh Utara?
3. Bagaimana Tinjauan *Maqāṣid Al-Syarī'ah* Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Satya Agung Kabupaten Aceh Utara?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulisan karya ilmiah ini, berdasarkan rumusan masalah diatas adalah :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Konsep Perjanjian Kerja Yang Diterapkan PT. Satya Agung Terhadap Karyawannya?
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Satya Agung Kabupaten Aceh Utara?
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Tinjauan *Maqāsid Al-Syarī'ah* Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Satya Agung Kabupaten Aceh Utara?

### D. Penjelasan Istilah

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan riset dan tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami kata kunci dalam penulisa karya ilmiah ini, maka perlu dijelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab, musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya), penguraian suatu pokok atau berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antara bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.<sup>9</sup>

#### 2. Perjanjian

R. Wirjono Prodjodikoro mengemukakan bahwa perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk

---

<sup>9</sup> Team Pustaka Phoenix, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Pustaka Pheonix, 2007), hlm. 45.

melakukan sesuatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.<sup>10</sup>

### 3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Merujuk pada KEMENAKER Nomor 100 tahun 2004 dalam Pasal 1 menyebutkan bahwa, perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Menurut Payman Simanjuntak perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang lebih pendek yang jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya.

### 4. *Maqāṣid Al-Syarī'ah*

*Maqāṣid al-syarī'ah* terdiri dari dua kata, *maqāṣid* dan *syarī'ah*. Kata *maqāṣid* merupakan bentuk jama' dari *maqashad* yang berarti maksud dan tujuan, sedangkan *syarī'ah* mempunyai pengertian hukum-hukum Allah yang ditetapkan untuk manusia agar dipedomani untuk mencapai kebahagiaan dunia akhirat. Maka dengan demikian, *maqāṣid syarī'ah* berarti kandungan nilai yang menjadi tujuan pensyariatian hukum.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, (Bandung: CV. Mndar Maju, 2011), hlm. 9.

<sup>11</sup> Asafri Jaya, *Konsep Maqāṣid Al-Syarī'ah Menurut al-Syathibi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996).

#### 5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan undang-undang yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Menurut Adi Dwi Jayanto Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah undang-undang yang mengatur tentang tata cara menjalankan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja.

#### **E. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka diperlukan dalam penulisan skripsi sehingga tidak terjadi plagiasi dan duplikasi dalam penelitian ini, kajian pustaka juga dibutuhkan untuk melakukan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya sehingga otentitas penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Dalam tulisan ini penulis meriset penelitian yang telah dilakukan berhubungan dengan objek kajian tentang perjanjian kerja waktu tertentu. Secara spesifik penulis telah memuat peneliti dalam bentuk judul "*Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Satya Agung Kabupaten Aceh Utara Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Maqāṣid Al-Syarī'ah*". Berikut penulis memaparkan kajian pustaka yang telah dilakukan sebelumnya agar tidak terjadi persamaan didalamnya. Pertama "Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta", yang ditulis oleh Muhammad Jaduk Chusana, pada tahun 2017. Hasil kesimpulan dari kajian ini yaitu perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta sudah sesuai dengan hukum kontrak Indonesia (KUHPperdata) yang melihat dari asas optional (pelengkap) bahwa suatu perjanjian dapat mengesampingkan undang-undang dengan syarat para pihak bersepakat. Namun, apabila dilihat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian

kerja tersebut tidak sesuai, hal tersebut dilihat dari pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan.<sup>12</sup>

Kedua, “Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Cahya Indah Madya Pratama, Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, yang ditulis oleh Rizka Amalia M pada tahun 2016. Kesimpulan dari penelitian tersebut bahwa pada PT. Cahya Indah Madya Pratama tidak menerapkannya peraturan yang telah diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana sistem kerja PKWT yang seharusnya dilakukan dengan perjanjian tertulis malah menggunakan perjanjian secara lisan. Jika dilihat dalam perspektif hukum islam mengenai perjanjian secara lisan boleh diterapkan dikarenakan islam tidak memandang isi dalam perjanjian itu sendiri, apakah perjanjian secara tertulis maupun lisan.<sup>13</sup>

Ketiga, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperusahaan PT. WH Telekomunikasi dan Pengawasannya oleh Dinaskertrans DIY Menurut Hukum Islam”, yang ditulis oleh Ana Riana pada tahun 2019. Hasil dari analisis ini dapat disimpulkan bawa pelaksanaan PKWT dalam perspektif hukum islam disebut dengan ijarah. Ijarah yang dilakukan PT. WH Telekomunikasi secara formil sudah sesuai rukun dan syarat ijarah. Praktik ijarah yang dilakukan PT. WH Telekomunikasi melanggar perjanjian kerja yang disepakati bersama dan melanggar ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga ijarah yang dibuat tersebut menimbulkan kerugian kepada salah satu pihak maupun keduanya.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Muhammad Jaduk Chusana, Skripsi, “Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta”, (Yogyakarta, UIN Sunan Kalijaga, 2017).

<sup>13</sup> Rizka Amalia M, Skripsi, “Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Cahya Indah Madya Pratama: Kajian Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, (Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016).

<sup>14</sup> Ana Riana, Skripsi “Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperusahaan PT. WH Telekomunikasi dan Pengawasannya oleh Dinaskertrans DIY Menurut Hukum Islam”, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017).

Keempat, yaitu skripsi yang ditulis Amelia Hayatilingga pada tahun 2019 yang berjudul “Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Studi pada Tenaga Kerja Alih Daya PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematangsiantar”. Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis bahwa upaya yang dilakukan oleh PT. Bank Sumut Syariah dalam mensejahterakan para karyawannya dapat dikatakan sudah sesuai dengan prinsip ekonomi Islam yaitu berupa upah yang adil serta pemberian jaminan sosial, walaupun upah yang diberikan belum sesuai dengan UMK Pematang Siantar tahun 2019.<sup>15</sup>

## **F. Metode Penelitian**

Metodologi penelitian merupakan seperangkat upaya dan cara sistematis yang diterapkan untuk mendapatkan masalah oleh peneliti dalam suatu riset sehingga masalah tersebut dapat dianalisis secara ilmiah. Didalam penelitian ini diperlukan metode yang paling relevan untuk mengkaji permasalahan yang telah diformat untuk menghasilkan solusi yang telah ditetapkan pada tujuan penelitian. Untuk mencapai tujuan tersebut penulis mengumpulkan beberapa data dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian pada karya ilmiah ini adalah penelitian yuridis empiris, pendekatan yuridis adalah suatu pendekatan yang dilakukan atau yang digunakan untuk menjadi acuan dalam menyoroiti permasalahan aspek-aspek hukum yang berlaku. Pendekatan yuridis empiris digunakan untuk memberikan gambaran secara kualitatif tentang efektifitas hukum terhadap perjanjian kerja Waktu Tertentu

---

<sup>15</sup> Amelia Hayatilingga, Skripsi “Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Studi pada Tenaga Kerja Alih Daya PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematangsiantar”, (Medan: UIN Sumatera Utara, 2019).



(PKWT) antara pengusaha dan karyawan. Jenis penelitian ini merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mendapatkan kebenaran, yakni dengan membandingkan aturan yang ada dengan pelaksanaannya atau kenyataan dalam masyarakat (dasollen dan dassein) pertimbangan dalam penggunaan jenis penelitian ini dikarenakan objek kajian yang akan diteliti terdapat kesenjangan antara peraturan yang ada (dasollen) dengan pelaksanaan dari peraturan tersebut di masyarakat (dassein).<sup>16</sup>

## 2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian lapangan dan metode penelitian kepustakaan.

### a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan suatu penelitian yang mana penulis akan langsung mengamati objek kajian yang akan dibahas, dengan mendatangi kantor PT. Satya Agung secara langsung dan mengumpulkan informasi yang terkait dengan penelitian ini agar data yang dikumpulkan akurat dan kesesuaian terhadap teori yang ada.

### b. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan pengumpulan data skunder, yaitu dengan cara mengumpulkan, membaca dan mengkaji buku-buku bacaan, jurnal, makalah, artikel internet, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penulisan untuk

---

<sup>16</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2012), hlm. 126.

memperoleh konsep yang akan digunakan sebagai bahan analisis terhadap permasalahan penelitian ini.<sup>17</sup>

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang penulis gunakan agar mendapatkan data yang sesuai dengan permasalahan dan memperoleh semua informasi yang merupakan variabel penelitian, penulis menggunakan dua teknik pengumpulan data, *interview* (wawancara), dan dokumentasi.

#### a. *Interview* (wawancara)

Wawancara adalah cara untuk mendapatkan data melalui dialog atau mengajukan pertanyaan kepada narasumber terkait. Menurut Sugiono, wawancara atau *interview* merupakan dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interview*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara.<sup>18</sup> Untuk mendapatkan informasi yang objektif dalam penyusunan karya ilmiah ini peneliti akan melakukan wawancara secara langsung kepada pimpinan PT. Satya Agung berkenaan dengan masalah yang diteliti dan terutama pada objek penelitian yaitu karyawan kontrak.

#### b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diambil oleh penyusun, metode dokumentasi merupakan metode yang digunakan dengan mencari data atau tulisan seperti arsip, pendapat, buku, jurnal dan bahan lain yang berkaitan dengan kepentingan penelitian. Data dokumentasi yang dibutuhkan penulis dalam penelitian ini adalah surat perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan pengusaha.

---

<sup>17</sup> Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 96.

<sup>18</sup> Sugiona, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet. Ke-8 (Bandung: Alfabeta, 2009).

#### 4. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan primer maupun data sekunder, baik pada pengumpulan data pustaka maupun pengumpulan data empirik. Dengan adanya instrumen pengumpulan data dapat mempengaruhi kebenaran dari data yang penulis dapatkan dan dapat dipertanggung jawabkan baik dari sisi *validitas* (kesahihan) dan *realibilitas* (keandalan).

Adapun instrumen pengumpulan data yang dibutuhkan dan digunakan dalam penelitian ini yaitu: pulpen, kertas, alat rekam serta dokumen yang terkait.

#### 5. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang mana dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti dan pembaca.<sup>19</sup> Analisis data ini dilakukan setelah seluruh data yang dibutuhkan telah diperoleh semuanya. Untuk melakukan analisis data dibutuhkan tahapan-tahapan sebagai berikut:

##### a. Klasifikasi Data

Klasifikasi data dilakukan untuk memilih dan mengelompokkan data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara, penelusuran lapangan serta dokumentasi sehingga diketahui sumber data primer dan data sekunder.

---

<sup>19</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 89.

b. Penilaian Data

Seluruh data yang telah dikumpulkan harus dilakukan evaluasi dan penilaian terhadap tingkat akurasi dan objektivitasnya sehingga lebih memudahkan dalam proses analisis data.

c. Interpretasi Data

Interpretasi data merupakan tahap akhir yang penulis lakukan dari analisis data, pada interpretasi data ini penulis melakukan penafsiran dan pembahasan terhadap semua informasi yang telah dikumpulkan, sehingga data yang termuat tidak menyimpang dari objek penelitian.

### G. Sistematika Pembahasan

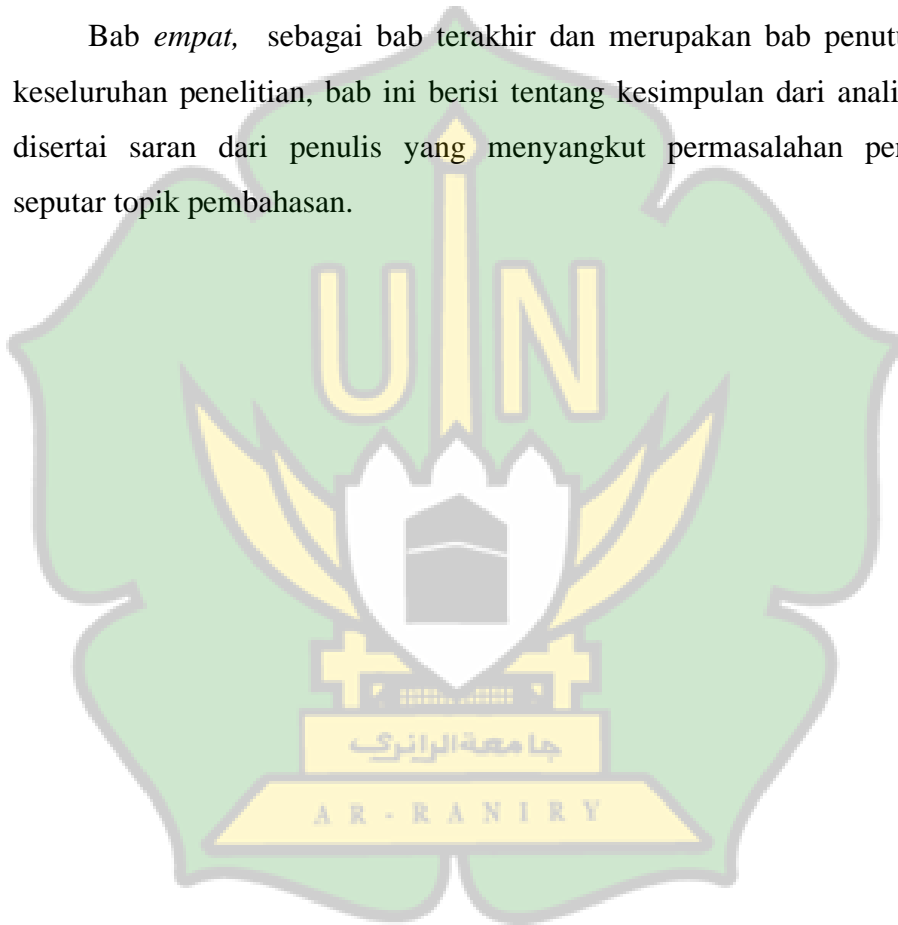
Sistematika pembahasan merupakan suatu upaya untuk memudahkan para pembaca dalam melihat dan memahami isi dari pembahasan yang dilakukan peneliti. Secara garis besar, penelitian ini terdiri dari 4 (empat) bab dimana setiap bab memiliki hubungan satu sama lain. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, penulis menguraikan secara singkat mengenai sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab *satu* adalah pendahuluan, yang terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan. Secara umum, bab ini berisi uraian yang bersifat universal, sebagai pengantar memahami bab-bab berikutnya.

Bab *dua*, bab ini menguraikan mengenai teori yang terkait dengan judul pembahasan diantaranya: pengertian perjanjian kerja waktu tertentu, ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, pengertian *maqāṣid al-syarī'ah*, pembagian *maqāṣid al-syarī'ah*, unsur-unsur *maqāṣid al-syarī'ah*.

Bab *tiga*, bab ini membahas mengenai analisis perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung, yang mana berisi mengenai: gambaran umum PT. Satya Agung, sistem dan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu, pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu menurut *maqāṣid al-syarī'ah*, serta analisis perjanjian kerja waktu tertentu menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan *maqāṣid al-syarī'ah*.

Bab *empat*, sebagai bab terakhir dan merupakan bab penutup dari keseluruhan penelitian, bab ini berisi tentang kesimpulan dari analisis dan disertai saran dari penulis yang menyangkut permasalahan penelitian seputar topik pembahasan.



**BAB DUA**  
**TEORI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN**  
**MAQĀṢID AL-SYARĪ'AH**

**A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

**1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Menurut Payman Simanjuntak perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang lebih pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang disebut dengan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>1</sup> Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004, mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 1 ayat (1) adalah: “Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, *Hukum...*, hlm. 48.

## 2. Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis, ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya hubungan kerja. Sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 54 PKWT harus memuat, yaitu:

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

Ketentuan PKWT diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 4 yang berbunyi: “Perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”. PKWT dibuat berdasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja harus dibuat tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, tidak boleh lisan. PKWT yang dibuat tidak tertulis secara hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm. 69.



Juga mengenai syarat-syarat materil yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

- 1) Dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
- 2) Adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
- 3) Yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.<sup>3</sup>

Maksud dari ketentuan diatas adalah jika kesepakatan tidak memenuhi syarat subjektif, yaitu dibuat atas kemauan bebas dan/atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan atau perjanjian, maka kesepakatan tersebut dapat dibatalkan melalui permohonan atau gugatan kepada pengadilan. Selanjutnya jika kesepakatan kerja tersebut tidak memenuhi syarat objektif, yaitu yang disepakati ternyata dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan, maka kesepakatan tersebut dianggap batal demi hukum.

Adapun syarat-syarat formal yang harus dipenuhi oleh suatu kesepakatan kerja tertentu adalah sebagai berikut:

- 1) Kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga);
- 2) Kesepakatan - kerja N harusY didaftarkan pada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat;
- 3) Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu, semuanya ditanggung pengusaha;
- 4) Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan...*, hlm.67.

<sup>4</sup>*Ibid.*, hlm. 67.

PKWT dibuat dalam 3 (tiga) rangkap, masing-masing untuk pekerja, kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dan pengusaha. Selanjutnya perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak harus didaftarkan pada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat selambat-lambatnya dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak kesepakatan kerja dibuat.

Dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang syarat-syarat mengenai PKWT sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis.
- 2) Tidak ada masa percobaan.

Maksud dari ketentuan diatas adalah jika PKWT yang dibuat tidak tertulis secara hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), selanjutnya dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha dilarang menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak atau yang terkait dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Jika pengusaha mengadakan masa percobaan maka perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi PKWTT dan akan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada.

Jenis pekerjaan yang berlaku dalam PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat 1 UU No.13 tentang Ketenagakerjaan, 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; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau peninjauan.

Dengan adanya ketentuan seperti disebutkan diatas jelas sudah tentang jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan apa saja yang bisa

diselenggarakan berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja waktu tertentu.

### **3. Perpanjangan atau Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diadakan untuk pertama kalinya paling lama dua tahun kemudian boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun Pasal 59 ayat 4 undang-undang ketenagakerjaan. Kata “diperpanjang” mengandung arti penambahan jangka waktu berlakunya suatu perjanjian tanpa mengubah syarat-syarat dalam pemberian perjanjian tersebut. Dalam Pasal 5 Kepmenaker nomor 100 tahun 2004 disebutkan, pada PKWT yang didasarkan pada jangka waktu tertentu pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir.<sup>5</sup> Jika jangka waktu perpanjangan berakhir dan pengusaha ingin tetap melanjutkan pekerjaan maka dilakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu.

Maksud dari kata “pembaharuan” adalah, perjanjian yang sudah ada dihapuskan dan sekaligus diadakan suatu perikatan/perjanjian baru. Pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan setelah melalui masa jeda dengan tenggang waktu sekurang-kurangnya 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan pembaharuan ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.<sup>6</sup>

Jika lamanya suatu hubungan kerja tidak ditentukan dengan perjanjian maupun dengan suatu aturan undang-undang atau

---

74.

<sup>5</sup> Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: Usu Press, 2011), hlm.

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. 74.

kebiasaan dan perjanjian tersebut bertentangan dengan suatu ketentuan pasal maka hubungan kerja itu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau disebut pekerja tetap.<sup>7</sup>

## B. *Maqāshid Al-Syarī'ah*

### 1. Pengertian *Maqāshid Al-Syarī'ah*

Secara etimologi, *maqāshid al-syarī'ah* merupakan istilah gabungan dari dua kata: *al-maqāshid* dan *al-syarī'ah*. *Maqāshid* adalah bentuk plural dari *maqāshid*, *qāshid*, *maqāshid* atau *qūshid* yang merupakan derivasi dari kata kerja *qāshada yaqshudu*, dengan beragam makna seperti menuju suatu arah, tujuan, tengah-tengah, adil dan tidak melampaui batas, jalan lurus, tengah-tengah maqaddasah (teks-teks suci) dari al-Qur'an dan al-Sunnah yang *mutawatir* yang sama sekali belum dicampuri oleh pemikiran manusia. Muatan syari'ah dalam arti ini mencakup *aqidah*, *amaliyyah*, dan *khuluqiyyah*.<sup>8</sup> Secara terminologi, *maqāshid al-syarī'ah* dapat diartikan sebagai nilai dan makna yang dijadikan tujuan dan hendak direalisasikan oleh pembuat Syariah (Allah SWT) dibalik pembuat syariat dan hukum, yang diteliti oleh ulama mujtahid dari teks-teks syariah.<sup>9</sup>

Pemakaian kata *al-syarī'ah* dengan arti tempat tumbuh dan sumber air bermakna bahwa sesungguhnya air merupakan sumber kehidupan manusia, binatang, dan tumbuh-tumbuhan. Begitu pula dengan agama Islam merupakan sumber kehidupan setiap muslim, kemaslahatan, kemajuan, dan keselamatannya, baik didunia maupun diakhirat. Tanpa syariat manusia tidak akan mendapatkan kebaikan,

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 75.

<sup>8</sup> Asafi Jaya bakri, *Konsep Maqāshid al-syarī'ah Menurut al-Syatibi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 61.

<sup>9</sup> Jasser Auda, *Fiqh al-Maqāshid Inat al-Ahkam bi Maqāshidiha*, (London: IIIT, 2007), hlm. 15.

sebagaimana ia tidak mendapatkan air untuk diminum.<sup>10</sup> Dengan demikian, *maqāṣid al-syarī'ah* secara bahasa adalah upaya manusia untuk mendapatkan solusi yang sempurna dan jalan yang benar berdasarkan sumber utama ajaran Islam, Al-Qur'an dan Hadits.<sup>11</sup>

Beberapa pengertian tentang *maqāṣid syarī'ah* yang dikemukakan oleh beberapa ulama terdahulu antara lain;

Menurut Al-Imam al-Ghazali *maqāṣid syarī'ah* yaitu penjagaan terhadap maksud dan tujuan syariah sebagai upaya mendasar untuk bertahan hidup, menahan faktor-faktor kerusakan dan mendorong terjadinya kesejahteraan.<sup>12</sup> Menurut Al-Imam al-Syathibi *maqāṣid syarī'ah* merupakan tujuan syariah yang lebih memperhatikan kepentingan umum. *Al-Maqāṣid* terbagi menjadi dua: yang pertama, berkaitan dengan tujuan Tuhan selaku pembuat *syarī'ah*; dan kedua, berkaitan dengan tujuan *mukallaf*. Kembali kepada maksud syari' (Allah) adalah kemaslahatan untuk hamba-Nya didalam dua tempat; dunia dan akhirat. Dan kembali kepada *mukallaf* (manusia) adalah ketika hamba-Nya dianjurkan untuk hidup dalam kemaslahatan didunia dan diakhirat. Yaitu dengan menghindari kerusakan-kerusakan yang ada di dalam dunia. Maka dari itu haruslah ada penjelasan antara kemaslahatan (*maslahah*) dan kerusakan (*mafsadah*).<sup>13</sup>

Menurut Muhammad Abu Zahrah *maqāṣid syarī'ah* adalah tujuan hidup yang harus diwujudkan. Adapun kemaslahatan yang hakiki menurut Abu Zahrah dikembalikan kepada lima hal yaitu

---

<sup>10</sup> Ibn Mukhtar al-Khadimiy, *‘Ilm al-Maqashid..*, hlm. 14.

<sup>11</sup> Busyro, *Maqashid al-Syariah Pengetahuan Mendasar Memahami Masalah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm. 9.

<sup>12</sup> Abdul Kadir dan Ika Yunia. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqāṣid al-syarī'ah*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014) hlm. 41.

<sup>13</sup> Al-Syathibi, *al-Muwafaqat Fi Ushul al-Syari'ah*, (Beirut: Maktabah al-Ashyritah, 2003), hlm.5.

agama, jiwa, akal, keturunan dan harta benda.<sup>14</sup> Pemeliharaan terhadap lima hal ini merupakan tujuan (*maqāṣid*) yang harus diwujudkan, baik oleh undang-undang agama maupun undang-undang dunia.

Menurut Abdul Wahhab Khallaf *maqāṣid syarī'ah* merupakan tujuan ketika Allah menetapkan hukum-hukum-Nya adalah untuk mewujudkan kemaslahatan manusia dengan terpenuhinya kebutuhan yang daruriyah, hajiyah dan tahsiniyah.<sup>15</sup> Menurut Ahmad al-Raysuni *maqāṣid al-syarī'ah* merupakan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh syariah untuk dicapai demi kemaslahatan manusia.<sup>16</sup>

Jadi dapat disimpulkan dari definisi-definisi diatas, bahwa *maqāṣid al-syarī'ah* merupakan tujuan pencetusan hukum syariat dalam rangka memberi kemaslahatan bagi kehidupan manusia didunia dan akhirat, baik secara umum atau khusus.

## 2. Pembagian *Maqāṣid al-Syarī'ah*

Menurut Al-Syathibi kemaslahatan yang menjadi inti dari *maqāṣid syarī'ah* dapat dilihat dari dua sudut pandang:

- 1) *Maqāṣid al-Syar'i* (Tujuan Tuhan)
- 2) *Maqāṣid al-Mukallaf* (Tujuan hamba-Nya).<sup>17</sup>

Al-Syathibi membaginya menjadi empat point untuk memperjelas konsep tersebut. Pertama, *al-ḍaruriyyat* (keperluan primer/asas) merupakan tingkatan tertinggi dari *maqāṣid syarī'ah* yang menentukan adanya kemaslahatan dunia dan akhirat. Kedua, syariah sebagai sesuatu yang harus dipahami hal ini berkaitan dengan suatu dimensi pemahaman bahwa syariah bisa dipahami atas masalah

---

<sup>14</sup> Muhammad Abu Zahrah, *Tarikh Madzahib al-Fiqhiyyah*, (Kairo: Mathba'ah al-Madani, t.th), hlm. 93-96.

<sup>15</sup> Abdul Kadir dan Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqāṣid al-Syarī'ah*, (Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri), hlm. 43.

<sup>16</sup> *Ibid.*, 43.

<sup>17</sup> *Ibid.*, 88.

yang ada didalamnya. Ketiga, syari'ah sebagai hukum *taklif* (pembebanan) yang harus dikerjakan yaitu dalam rangka untuk mewujudkan kemaslahatan. Keempat, tujuan syari'ah yaitu membawa manusia dibawah naungan hukum hal ini berkaitan dengan kepatuhan manusia sebagai *mukallaf* terhadap hukum-hukum Allah yaitu untuk membebaskan manusia dari kekangan hawa nafsu.

Menurut al-Syathibi kemaslahatan manusia dapat terealisasi apabila lima unsur pokok kehidupan manusia dapat diwujudkan dan dipelihara, yaitu agama, jiwa, keturunan, akal, dan harta. Dalam usaha mewujudkan dan memelihara lima unsur pokok itu, Al-Syathibi membagi kepada tiga tingkatan *maqāsid* atau tujuan syari'ah. Tujuan dari ketiga kategori tersebut adalah untuk memastikan bahwa kemaslahatan kaum muslim, baik didunia maupun diakhirat terwujud dengan cara yang terbaik karena Tuhan berbuat demi kebaikan hamba-Nya.<sup>18</sup>

a) *Maqāsid al-Darūriyah*

*Maqāsid* ini merupakan landasan dalam menegakkan kesejahteraan manusia didunia dan diakhirat yang mencakup pemeliharaan lima unsur pokok dalam kehidupan manusia yaitu agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Pada tujuan hukum Islam dalam memelihara kemaslahatan, dharuriyat yaitu segala sesuatu yang harus ada untuk ditegakkan bagi kehidupan manusia baik didunia maupun diakhirat. Apabila dharuriyat ini tidak ada maka rusaklah kehidupan manusia baik dalam dunia maupun akhirat. Kebutuhan dharuriyat juga diartikan sebagai

---

<sup>18</sup> Wael B. Hallaq, *Sejarah Teori Hukum Islam Pengantar untuk Ushul Fiqh Mazhab Sunni*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada . 2001). hlm. 248.

kemaslahatan yang menjadi dasar tegaknya kehidupan asasi manusia baik yang berkaitan dengan agama maupun dunia.<sup>19</sup>

b) *Maqāsid al-Hājiyah*

*Maqāsid* ini dimaksudkan untuk memudahkan kehidupan, menghilangkan kesulitan atau menjadikan pemeliharaan yang lebih baik terhadap lima unsur pokok kehidupan manusia. Contoh jenis *maqāsid* ini antara lain mencakup kebolehan untuk melaksanakan akad mudharabah, musaqah, muzara'ah, dan bai' salam, serta berbagai aktivitas ekonomi lainnya yang bertujuan untuk memudahkan kehidupan atau menghilangkan kesulitan manusia didunia.<sup>20</sup>

c) *Maqāsid al-Tahsīniyah*

Tujuan *maqāsid* ini agar manusia dapat melakukan yang terbaik untuk menyempurnakan pemeliharaan lima unsur pokok kehidupan manusia. Tujuan ini tidak dimaksudkan untuk menghilangkan atau mengurangi berbagai kesulitan, tetapi hanya bertindak sebagai pelengkap, penerang dan penghias kehidupan manusia.<sup>21</sup>

*Maqāsid al-darūriyah* dimaksudkan untuk memelihara kelima unsur pokok tersebut. *Maqāsid al-hājiyah* dimaksudkan untuk menghilangkan kesulitan atau menjadikan usaha pemeliharaan tersebut menjadi lebih baik. Sedangkan *maqāsid al-tahsīniyah* dimaksudkan agar dapat dilakukan yang terbaik untuk penyempurnaan pemeliharaan lima unsur pokok tersebut.<sup>22</sup> Demikianlah tingkatan *maqāsid* berdasarkan pada skala prioritas dari

---

<sup>19</sup> Muhammad Syukri Albani Nasution dan Rahmad Hidayat Nasution, *Filsafat Hukum Islam dan Maqāsid Syarī'ah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), hlm. 43.

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> Al-Syathibi, *al-Muwafaqat...*, hlm. 5.

<sup>22</sup> Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqāsid...*, hlm. 71-72.



yang primer (*al-Darūriyah*), skunder (*al-Hājiyah*) dan tertier (*al-Taḥsnīyah*).

### 3. Unsur-Unsur *Maqāṣid al-Syarī'ah*

Menurut Al-Syathibi, kemaslahatan dapat diwujudkan apabila terpeliharanya lima unsur, yaitu perlindungan terhadap agama (*hifẓ al-din*), perlindungan terhadap jiwa (*hifẓ al-nafs*), perlindungan terhadap akal (*hifẓ al-'aql*), perlindungan terhadap keturunan (*hifẓ al-nasb*), dan perlindungan terhadap harta (*hifẓ al-mal*). Kelima pokok tersebut merupakan suatu hal yang harus dijaga dalam kehidupan untuk mencapai kemaslahatan.<sup>23</sup>

#### 1) Perlindungan terhadap agama (*hifẓ al-din*)

Agama merupakan tujuan pertama hukum islam, sebab agama merupakan pedoman hidup manusia dan didalam Agama Islam selain komponen-komponen akidah yang merupakan sikap hidup seorang muslim, terdapat juga syariat yang merupakan sikap hidup seorang muslim dalam hubungan dengan Tuhannya maupun hubungan dengan manusia lain. Perlindungan terhadap agama dilakukan dengan memelihara dan melaksanakan kewajiban agama, serta menjalankan ketentuan atau petunjuk agama guna menjunjung martabat manusia sekaligus melengkapi pelaksanaan kewajiban terhadap Allah SWT.

#### 2) Perlindungan terhadap jiwa (*hifẓ al-nafs*)

Pemeliharaan terhadap jiwa seperti memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan dan minuman untuk mempertahankan hidup sangatlah diperlukan. Apabila pemenuhan terhadap kebutuhan pokok terabaikan maka akan membahayakan

---

<sup>23</sup> Fathurrahman Djamil, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), hlm. 129.

kelangsungan hidup dan mengancam eksistensi jiwa. Perlindungan terhadap jiwa merupakan tujuan dari syariat Islam. Dalam diri manusia ada ruh atau jiwa yang harus dijaga agar perbuatan yang dilakukan manusia sesuai dengan ketentuan agama Islam. Secara etimologi *hifz al-nafs* artinya menjaga jiwa atau ruh. Sementara secara etimologi, *hifz al-nafs* adalah mencegah terjadinya hal-hal buruk dan memastikannya agar tetap hidup.<sup>24</sup>

### 3) Perlindungan terhadap akal (*hifz al-‘aql*)

Pemeliharaan terhadap akal/pikiran sangatlah diperlukan guna pengembangan ilmu pengetahuan kearah yang lebih baik (masalah). Dan tidak dianjurkan untuk menuntut ilmu yang bertentangan dengan aturan syariah karena hal tersebut akan merusak pemikiran seseorang dan akan berakibat fatal terhadap akal dan kejiwaan seseorang. Syariat memandang akal manusia sebagai karunia Allah Swt yang sangat penting, Untuk itulah maka syariat mengharamkan khamar, narkoba dan seluruh yang dapat membunuh aktifitas akal dan gairah kerja manusia. Sehingga dalam ekonomi Islam khamar dan sejenisnya dipandang tidak punya nilai mulai dari memproduksi, mendistribusi sampai dengan mengkonsumsi.<sup>25</sup> Dalam surah Al-Imran ayat 190-191 Allah SWT berfirman:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ  
 ١٩٠ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ  
 السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَطْلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ١٩١

<sup>24</sup> Nuruddun Al-Mukhtar Al-Khadimi, *Al-Munasabah Al-Syar'iyah Wa Tatbiqaha al-Mu'asiroh*, (Beirut: Dar Ibn Hazm, 2006). hlm. 77.

<sup>25</sup> Agil Bahsoan, “Masalah Sebagai Maqāsid al-Syarī’ah (Tinjauan dalam Perspektif Ekonomi Islam)”. Inovasi. Vol.8 No.1, Maret 2011, hlm. 117.

Artinya : Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan pergantian malam dan siang terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri, duduk atau dalam keadaan berbaring, dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata), “Ya Tuhan kami, tidaklah Engkau menciptakan semua ini sia-sia; Mahasuci Engkau, lindungilah kami dari azab neraka.”<sup>26</sup>

4) Perlindungan terhadap keturunan (*hifz al-nasb*)

Perlindungan terhadap keturunan dapat dilakukan dengan menganjurkan segala hal yang baik sesuai dengan aturan syariah dalam setiap perbuatan, menghindari dari hal-hal yang dapat membahayakan kelangsungan keturunan dan melanggar aturan agama serta melindungi keturunan dari segala ancaman terhadap eksistensi keturunan.

5) Perlindungan terhadap harta (*hifz al-mal*)

Perlindungan terhadap harta yaitu mengenai tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak halal. Apabila aturan ini dilanggar maka berakibat terancamnya eksistensi harta. Perlindungan terhadap harta juga dapat dilakukan dengan menghindari dari perbuatan pencurian serta penipuan harta dan juga dianjurkan untuk menggunakan harta agar tetap berada dijalan Allah SWT. Dalam Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 188 Allah SWT berfirman:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْخِلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ  
أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

<sup>26</sup> Wilda Nafila Sofia, Interpretasi Imam Al-Maraghi Dan Ibnu Katsir Terhadap QS. Ali Imran Ayat 190-191, *Journal of Islamic Education*, Vol. 2, No.1, 2021, hlm. 41.

Artinya: Dan janganlah kamu makan harta diantara kamu dengan jalan yang batil, dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim, dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui.<sup>27</sup>



---

<sup>27</sup> Ismi Wakhidatul Hikmah, *Suap Dalam Q.S. Al-Baqarah: 188*, Jurnal Studi Al-Quran dan Pemikiran Islam, Vol. 4, No. 1, 2022, hlm. 83.

## **BAB TIGA**

### **PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. SATYA AGUNG KABUPATEN ACEH UTARA**

#### **A. Gambaran Umum PT. Satya Agung**

Objek penelitian ini adalah PT. Satya Agung yang berlokasi di Kecamatan Geureudong Pase Kabupaten Aceh Utara. PT. Satya Agung merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan khususnya perkebunan kelapa sawit yang berada dibawah naungan Bahruny Group, perusahaan yang berada di Kabupaten Aceh Utara dan berlokasi diantara lima Kecamatan yaitu, Kecamatan Meurah Mulia, Kecamatan Syamtalira Bayu, Kecamatan Simpang Keuramat, Kecamatan Geureudong Pase, dan Kecamatan Paya Bakong. PT. Satya Agung telah dikenal dengan komoditas kelapa sawit yang unggul serta industri minyak kelapa sawit mentah (CPO), perusahaan ini memiliki luas area sekitar 10.669,32 Ha sesuai peta IUP-B (Izin Usaha Perkebunan Budidaya).<sup>1</sup>

#### **1. Visi dan Misi PT. Satya Agung**

Visi :

- 1) Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit berkelas internasional dengan senantiasa memberikan kontribusi positif bagi kehidupan sosial dan ekonomi bagi masyarakat dimana perusahaan beraktifitas.
- 2) Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berkomitmen memproduksi minyak kelapa sawit lestari dengan mutu yang diterima pasar dan memperhatikan kelestarian lingkungan.

Misi :

- 1) Secara aktif melakukan promosi dan fasilitas perdagangan, pekerjaan dan pengembangan masyarakat untuk meningkatkan

---

<sup>1</sup>Dokumen PT. Satya Agung.

standart hidup, kesejahteraan ekonomi, kesehatan dan pendidikan;

- 2) Menaati hukum dan peraturan yang berlaku baik dalam negara maupun dalam komunitas dimana kami berada;
- 3) Melakukan pengelolaan lingkungan dan sumber daya secara berkelanjutan untuk meminimalkan dampak lingkungan dengan terus melakukan praktek-praktek terbaik secara berkelanjutan.<sup>2</sup>

## 2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sebuah garis hierarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau SDM yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. PT. Satya Agung memiliki beberapa divisi diberbagai wilayah, organisasi PT. Satya Agung dipimpin oleh seorang estate manager yang membawahi asisten kepala, kepala tata usaha, asisten perawatan, asisten panen, mandor panen, mandor perawatan.<sup>3</sup>

## 3. Deskripsi Jabatan PT. Satya Agung

Uraian pekerjaan (*Job Description*) merupakan pelaksana kegiatan operasional secara terperinci dan jelas agar kegiatan tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan.

### 1) Manajer Kebun (*Estate Manager*)

Jabatan ini merupakan level tertinggi yang ada diperkebunan kelapa sawit, tugas manajer adalah memastikan semua operasional yang ada dikebun berjalan dengan baik dan lancar. Hal yang biasa diurus oleh seorang manajer adalah: Menyusun anggaran dan rencana seluruh kegiatan operasional teknis kebun dilapangan, memeriksa kegiatan produksi dilapangan agar berjalan dengan

---

<sup>2</sup> *Ibid*

<sup>3</sup> *Ibid*

maksimal, mengendalikan biaya operasional agar efisien dan sesuai target yang ditetapkan, bertanggung jawab atas seluruh pembukuan dan kegiatan administrasi, membina kerukunan antara pekerja dan masyarakat diareal kebun, memberikan semangat/motivasi kepada pekerja diperkebunan yang berada dibawah tanggung jawabnya.

## 2) Asisten Kebun (ASKEP)

Tugas seorang asisten kebun yaitu mengenai hal-hal teknis dilapangan, diantaranya: mengatur dan merencanakan pembagian kerja petugas panen, petugas pemeliharaan dengan cepat, efektif dan efisien untuk merealisasikan target produksi. Merencanakan dan merealisasikan strategi pemeliharaan tanaman yang sesuai dengan medan perkebunan. Menyusun rencana kerja tahunan, bulanan, dan harian dan merealisasikannya sesuai anggaran yang ditetapkan perusahaan. Mengevaluasi hasil pekerjaan lapangan yang telah dilakukan dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada. Mengeksekusi seluruh rencana kerja dan membuat laporan kepada manajer kebun.

## 3) Kepala Tata Usaha (KTU)

Tugas seorang kepala tata usaha antara lain: Menyusun, mengevaluasi, dan membuat laporan anggaran tahunan dan bulanan untuk seluruh operasional kebun, termasuk kebutuhan kantor, gudang, transportasi, perjalanan dinas, acara-acara perkebunan. Memastikan pemakaian keuangan perkebunan sesuai dengan anggaran yang ditetapkan. Memegang kendali rekening bank perkebunan dan pemakaiannya dengan efisien dan tepat guna.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Darmiaty, Kerani Tata Usaha, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

## B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Satya Agung

### 1. Proses perekrutan karyawan di PT. Satya Agung

Semua karyawan kontrak yang bekerja di PT. Satya Agung telah direkrut melalui proses eksternal yakni SDM yang direkrut (diterima) adalah berasal dari luar perusahaan/lembaga itu sendiri. Khusus untuk perekrutan ini pihak PT. Satya Agung bekerja sama dengan pihak luar untuk mencari bibit-bibit SDM yang baik dan berpotensi untuk ditempatkan pada posisi tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan.<sup>5</sup>

Sistem perekrutan sumber daya manusia:

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

Khusus untuk perekrutan karyawan yang berpendidikan sarjana (S1) dan diploma tiga (D3) penempatan dibagian kantor dan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (CPO) pada PT. Satya Agung bisa dengan cara mendaftar langsung dan mengirim surat lamaran ke e-mail perusahaan.<sup>6</sup>

### 2. Pemberlakuan masa percobaan (*probation*)

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak atau yang terkait dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Apabila

---

<sup>5</sup> Wawancara denga Risa, Kerani Chekrol & Personalialia, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>6</sup> *Ibid*



perusahaan menerapkan masa percobaan terhadap karyawan kontrak maka perjanjian kerja tersebut otomatis akan batal demi hukum.

Khusus untuk karyawan kontrak yang bekerja di kantor dan pabrik CPO, PT. Satya Agung menerapkan masa percobaan selama 3 bulan untuk melihat potensi yang dimiliki calon karyawan, jika karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik dan kinerjanya dianggap tidak layak maka perusahaan tidak akan melanjutkan kontraknya.<sup>7</sup> Jika dalam masa percobaan karyawan memberikan kinerja yang memuaskan maka pihak PT. Satya Agung akan memperpanjang masa kerja.<sup>8</sup>

### 3. Perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa PKWT dapat diadakan pertama kalinya paling lama 2 (dua) tahun kemudian boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT harus memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir. Setelah kontrak pertama selama dua tahun akan berakhir, PT. Satya Agung akan menawarkan kepada seluruh karyawan untuk ingin melanjutkan kontrak atau tidak.<sup>9</sup>

Selanjutnya mengenai pembaharuan PKWT dapat diperbaharui 1 (satu) kali dengan waktu maksimal 2 (tahun), sehingga bila dihitung masa PKWT dan pembaharuannya dalam 4 (empat) tahun. Pembaharuan PKWT ini baru dapat dilakukan setelah melewati masa 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama dan selama

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Darmiaty, Kerani Tata Usaha, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>8</sup> Wawancara dengan Faradila, Kerani Afdeling, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>9</sup> Wawancara dengan Ulis Setiawan, Karyawan Perkebunan, pada tanggal 25 Februari 2021 di Aceh Utara.

tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Setelah kontrak pertama selama 2 (dua) tahun dan dengan perpanjangan selama satu tahun, PT. Satya Agung tidak melakukan pembaharuan PKWT, setelah berakhirnya perpanjangan selama satu tahun perusahaan memanggil karyawan untuk menandatangani surat berakhirnya kontrak.<sup>10</sup>

#### 4. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja kontrak dengan PT. Satya Agung telah diatur melalui sebuah perjanjian sebagaimana yang ditentukan dalam undang-undang yang mengatur mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yang wajib ditaati. Perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan perusahaan ini terbagi menjadi 2 perjanjian kerja yang pertama PKWT SKU berisi 10 Pasal dan PKWT PKS yang berisi 10 Pasal.

Isi dari PKWT SKU adalah sebagai berikut:<sup>11</sup>

- Pasal 1 Kesehatan Karyawan
- Pasal 2 Hubungan Kerja
- Pasal 3 Pengupahan Dan Jam Kerja
- Pasal 4 Kewajiban Yang Harus Dilaksanakan Dan Dipatuhi Karyawan
- Pasal 5 Larangan-Larangan Yang Harus Ditaati Karyawan
- Pasal 6 Fasilitas Perusahaan
- Pasal 7 Kewajiban Pemberi Kerja
- Pasal 8 Kewajiban Pemberi Kerja
- Pasal 9 Jangka Waktu Perjanjian Kerja

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Subagiok, mantan karyawan perkebunan PT. Satya Agung, pada tanggal 26 Februari 2021 di Aceh Utara.

<sup>11</sup> Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu SKU PT. Satya Agung.

- Pasal 10 Ketentuan Lainnya

Isi dari PKWT PKS diantaranya adalah sebagai berikut:<sup>12</sup>

- Pasal 1 Hubungan Kerja
- Pasal 2 Pengupahan
- Pasal 3 Hari dan Jam Kerja
- Pasal 4 Tempat dan Lokasi Kerja
- Pasal 5 Kewajiban Pemberi Kerja
- Pasal 6 Kewajiban Penerima Kerja
- Pasal 7 Pemutusan Perjanjian Kerja
- Pasal 8 Ketentuan Lainnya
- Pasal 9 Keadaan Memaksa/Force Majeure
- Pasal 10 Penyelesaian Perselisihan

Adapun yang menjadi hak dan kewajiban dari perusahaan sebagai pihak pertama dalam perjanjian kerja ini antara lain:

- 1) Pihak pertama berkewajiban melaksanakan hal-hal sebagai berikut mematuhi peraturan perundang-undangan dibidang hukum ketenagakerjaan.
- 2) Pihak pertama tetap akan memenuhi ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku seperti halnya; jam kerja, jam istirahat, hari libur, pemutusan hubungan kerja (PHK), program Jamsostek, hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan dan perawatan tenaga kerja, pihak pertama akan memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang berlaku, pihak pertama tidak memberikan kompensasi berupa bonus atau bentuk lain.

Sedangkan yang menjadi hak dan kewajiban dari pekerja sebagai pihak kedua dalam perjanjian kerja adalah:

---

<sup>12</sup> Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKS PT. Satya Agung.

- 1) Pihak kedua berhak menerima upah, tunjangan dan fasilitas yang berlaku bagi pekerja kontrak dari pihak pertama.
- 2) Pihak kedua harus mematuhi dan menaati hal-hal yang dibuat oleh perusahaan seperti kewajiban dan larangan.

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

#### 1. Ketentuan mengenai pemberian upah

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

Dalam Pasal 88 ayat 1 menyatakan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan dan pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja/buruh serta keluarganya meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua.

Guna memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat 1, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat 3 dan ayat 4, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah

---

<sup>13</sup> Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm. 80.

terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu yang di buat oleh PT. Satya Agung Pasal 2 mengenai Pengupahan menyebutkan pihak kedua diberikan upah perbulan sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP Aceh).<sup>14</sup>

Upah yang diberikan PT. Satya Agung terhadap karyawan konrak sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), namun menurut para karyawan terkadang pemberian upah terlambat beberapa hari dari jadwal yang telah ditentukan.<sup>15</sup> Menurut Ulis Setiawan (sebagai Karyawan Perkebunan) meskipun upah yang diberikan PT. Satya Agung sudah sesuai dengan UMP Aceh namun dengan kondisi penempatan kerja yang jauh dari permukiman sehingga biaya hidup untuk sehari-hari menjadi mahal, dalam hal ini upah yang didapat sangat pas-pasan apalagi untuk pemenuhan kebutuhan hidup bagi karyawan yang telah berkeluarga tidak sepenuhnya dapat terpenuhi.<sup>16</sup>

## 2. Ketentuan mengenai jam kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

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

---

<sup>14</sup> Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Satya Agung.

<sup>15</sup> Wawancara dengan Riko, Bayu dan Rizki, Pengawas Alat Berat, pada tanggal 10 Mei 2021 di Aceh Utara.

<sup>16</sup> Wawancara dengan Ulis setiawan, Karyawan Kebun, pada tanggal 25 Februari 2021 di Aceh Utara.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. Dalam surat perjanjian kerja di PT. Satya Agung Pasal 3 menyebutkan hari dan jam kerja sesuai dengan kebutuhan dan diatur oleh pemberi kerja.<sup>17</sup>

- 1) Untuk karyawan lapangan jam kerja mulai dari pukul 07:00 WIB, dimulai dengan apel pagi setiap hari lalu dilanjutkan bekerja sampai dengan pukul 16:00 WIB hal ini berlaku dalam 6 (enam) hari kerja dengan libur pada hari jum'at.<sup>18</sup>
- 2) Untuk karyaw kantor berlaku 6 (enam) hari kerja senin-sabtu dimulai pukul 08:00 WIB sampai dengan pukul 16:00 WIB.<sup>19</sup>
- 3) Untuk karyawan SKU 6 (enam) hari kerja senin-sabtu, jam kerja pukul 05:45 WIB dimulai dengan mengikuti apel pagi setiap hari dan pekerjaan selesai pada pukul 13:00 WIB.<sup>20</sup>

Setelah buruh melaksanakan pekerjaan selama 4 jam secara terus menerus maka ada waktu istirahat (*mangso*) minimal 30 menit. Waktu istirahat ini dimaksudkan untuk memulihkan kembali tenaga pekerja agar dapat menjalankan pekerjaan kembali dengan maksimal.<sup>21</sup> Jam kerja terhitung dari pukul 08:00 WIB maka

---

<sup>17</sup> Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Satya Agung.

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

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

<sup>20</sup> Wawancara dengan Ulis Setiawan, karyawan Perkebunan, pada tanggal 10 Mei 2021 di Aceh Utara.

<sup>21</sup> Ahmad Rahmat, *Problematika...*, hlm. 21.

karyawan diberikan waktu istirahat 2 (dua) jam dimulai dari pukul 12:00 WIB - 14: 00 WIB.<sup>22</sup>

### 3. Ketentuan mengenai upah lembur

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

- 1) Persetujuan buruh/pekerja yang bersangkutan; dan
- 2) Waktu kerja lembur paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) minggu.<sup>23</sup>

Apabila masih terdapat pekerjaan yang masih belum terselesaikan dan masih harus dikerjakan diluar jam kerja yang ditetapkan, maka itu sudah termasuk lembur dan atas kelebihan jam kerja tersebut karyawan akan diberikan upah lembur.<sup>24</sup> Upah lembur perjam yang diberikan Rp18.086 dan dibayarkan saat gaji.<sup>25</sup>

Dalam Pasal 85 ayat (3) pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur. Di PT. Satya Agung pada tanggal merah atau hari libur nasional jika atasan menyuruh tetap bekerja maka bekerja, jika arahan

---

<sup>22</sup> Wawancara dengan Hasan, Kerani Pembukuan, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>23</sup> Ahmad Rahmat, *Problematika...*, hlm. 20.

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

<sup>25</sup> Wawancara dengan Bayu, Pengawas Alat Berat, pada tanggal 10 Mei 2021 di Aceh Utara.

dari atasan libur maka karyawan baru akan libur, dan menurut karyawan jika tetap bekerja pada hari libur nasional maka upah yang diberikan bukan upah lebur melainkan upah harian biasa.<sup>26</sup>

#### 4. Ketentuan mengenai hari libur dan cuti

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

Selain waktu istirahat dan cuti yang diatur oleh undang-undang, maka pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, bila pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan dengan kewajiban pengusaha untuk membayar upah kerja lembur.<sup>27</sup> Dalam Pasal 3 surat perjanjian kerja di PT. Satya Agung hari kerja dan termasuk hari libur diatur sesuai dengan kebutuhan dan diatur oleh pemberi kerja.<sup>28</sup>

Untuk hari libur setelah 6 (enam) hari kerja dari hari Senin-Sabtu apabila hari minggu ada pekerjaan mendesak maka atasan akan menyuruh bekerja dan dihitung dengan upah lembur, dan untuk izin

---

<sup>26</sup> Wawancara dengan Maulana, karyawan pembangunan pabrik, pada tanggal 12 Mei 2021 di Aceh Utara.

<sup>27</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011). hlm. 85.

<sup>28</sup> Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertetnu PT. Satya Agung.



libur yang tidak beralasan maka akan dipotong gaji.<sup>29</sup> Jika hari libur atau tanggal merah nasional namun ada perintah mendesak dari perusahaan maka karyawan akan masuk kerja. Lalu mengenai cuti sakit, perusahaan akan memberikan izin jika ada surat keterangan dari dokter. Mengenai cuti untuk pekerja/buruh kontrak yang masa kerjanya belum satu tahun maka belum mendapatkan cuti tetapi dapat mengajukan izin apabila ada hal mendesak, apabila pekerja/buruh sudah melewati masa kerja selama setahun akan mendapatkan cuti tahunan sebanyak 12 (dua belas) hari.<sup>30</sup>

#### 5. Ketentuan mengenai jaminan sosial

Dalam rangka melindungi tenaga kerja dari resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja perlu adanya upaya perlindungan pekerja dengan jaminan sosial. Pasal 99 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja buruh berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, dalam pasal tersebut tidak mengklasifikasi status dari pekerja melainkan semua pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja termasuk juga pekerja PKWT.

Pemberian jaminan sosial terhadap karyawan PKWT di PT. Satya Agung disebutkan dalam surat PKWT SKU Pasal 7 yaitu pihak pertama akan memenuhi ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku seperti halnya program Jamsostek,<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Wawancara dengan Risa, Kerani Chekrol & Personalia, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>30</sup> Wawancara dengan Romi, Kerani Produksi, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>31</sup> Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu SKU PT. Satya Agung.

sedangkan dalam surat PKWT PKS tidak ada pengaturan mengenai Jaminan Sosial bagi karyawan.<sup>32</sup>

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

Uang kompensasi diberikan saat kontrak berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu. Dalam undang-undang ketenagakerjaan Pasal 61 dan Pasal 62 menyebutkan dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud Pasal 61 ayat (1) huruf b dan c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh.

Dalam surat perjanjian kerja PKWT SKU Pasal 8 menyebutkan pihak pertama tidak memberikan kompensasi berupa bonus atau bentuk lain.<sup>33</sup> Sedangkan dalam PKWT PKS tidak ada isi perjanjian yang mengatur mengenai uang kompensasi. Dengan tidak adanya penerapan pemberian uang pesangon ini, karyawan yang telah menyelesaikan kontrak harus mencari pekerjaan lain untuk biaya kembali ke kampung halaman.<sup>34</sup>

#### **D. Analisis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Satya Agung Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

PKWT yang dibuat oleh pengusaha pada hakikatnya bertujuan untuk melindungi perusahaan dan juga pekerja, dimana PKWT memiliki peran yang cukup besar baik terhadap perusahaan maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena PKWT tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang

---

<sup>32</sup> Wawancara dengan Romi, Kerani Produksi, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>33</sup> Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu SKU PT. Satya Agung.

<sup>34</sup> Wawancara dengan Ulis Setiawan, karyawan perkebunan, pada tanggal 2 Januari 2021 di Aceh Utara.

bersifat mengikat, isi dari perjanjian tersebut telah mengatur ketentuan-ketentuan tentang hal yang berhubungan dengan pekerja dan perusahaan berupa hak dan kewajiban.<sup>35</sup> Namun pelaksanaan isi dari PKWT kerap tidak dijalankan dengan semestinya, dimana pelaksanaan isi perjanjian tersebut berjalan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, akibatnya hak-hak dari pekerja dilanggar dan tidak terpenuhi.

Menurut penulis, berdasarkan ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan karena dibuat dalam bentuk tertulis. Perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Satya Agung terdiri dari subjek perjanjian yaitu para pihak dalam perjanjian kemudian objek perjanjian berupa pekerjaan yang diberikan oleh pihak pertama kepada pihak kedua, jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak, ketentuan mengenai wanprestasi dan perbuatan melawan hukum.

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

---

<sup>35</sup> Soedarji, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009). hlm. 37.

perjanjian dan tidak menandatangani surat perjanjian maka karyawan tersebut akan digantikan dengan yang lain.<sup>36</sup>

Berkaitan dengan ketentuan mengenai subjek perjanjian, yang menjadi subjek perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Satya Agung adalah pekerja yang memiliki kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum atau melakukan perjanjian. Menurut analisis penulis, ketentuan mengenai objek perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung telah memenuhi syarat yang termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam hal ini objek perjanjian berupa melakukan sesuatu yaitu melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan. Untuk jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu ada yang dibuat dalam waktu 2 (dua) tahun dan 1 (satu) tahun. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh atau tidak bisa mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, hal tersebut tertuang dalam Pasal 56 dan Pasal 58 angka (1) UU Ketenagakerjaan. Syarat-syarat mengenai PKWT yaitu:

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

Nyatanya berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapat dari karyawan PT. Satya Agung penerapan masa percobaan diterapkan kepada calon karyawan kontrak yang bertugas dikantor dan pabrik CPO, alasanya untuk melihat kinerja yang dimiliki calon karyawan, sedangkan untuk pekerja yang bertugas dilapangan tidak menerapkan masa percobaan.<sup>37</sup> Menurut analisis penulis mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung bertentangan dengan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan dalam mensyaratkan masa percobaan kerja, perjanjian

---

<sup>36</sup> Dokumen PT. Satya Agung.

<sup>37</sup> Wawancara dengan Darmiaty, sebagai Kerani Tata Usaha, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

kerja tersebut sudah jelas batal demi hukum karena melanggar syarat-syarat materil yang harus dipenuhi yang diatur dalam Pasal 52 ayat 1-3 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja.

Selanjutnya pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat 3 dan 4, adanya ketentuan mengenai upah minimum ditujukan untuk pencapain kebutuhan hidup yang layak. Menurut analisis penulis, kebijakan dalam penetapan UMP adalah dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada pekerja agar terpenuhi kebutuhan dasar bagi pekerja. UMP yang didasarkan kepada komponen kebutuhan hidup layak dari pekerja ini tidak dapat diganggu gugat, karena jika seorang pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia tidak mungkin bisa menjalankan kehidupan secara layak. UMP diperuntukan hanya bagi pekerja lajang dan konsekuensinya apabila ada pekerja yang sudah menikah pengusaha harus memberikan lebih dari UMP. Dalam penerapannya PT. Satya Agung tidak menjalankan kebijakan seperti itu, dampaknya akan semakin sulit bagi pekerja mencapai tujuan hidup sejahtera yang diharapkan karena pekerja hidup dibawah standar kelayakan. Dalam hal ini, perusahaan hendaknya dapat berbuat adil terhadap pemberian upah pekerjanya, jangan hanya memberikan upah sebesar standar minimal yang ditetapkan pemerintah, tapi memberikan lebih tinggi dari UMP apabila diperoleh hasil yang lebih dalam suatu pencapaian keuntungan dari hasil kerja pekerjanya.

Berdasarkan analisis penulis mengenai upah lembur atas suatu kelebihan jam kerja yang ditentukan PT. Satya Agung telah menerapkan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 yaitu perhitungan upah lembur untuk jam lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1.5 (satu setengah) kali upah satu jam dan untuk jam kerja lembur berikutnya harus dibayar sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

### **E. Analisis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Satya Agung Menurut Konsep *Maqāṣid Al-Syarī'ah***

Tujuan dari konsep *maqāṣid syarī'ah* ada tiga, yaitu membina setiap individu agar menjadi sumber kebaikan bagi orang lain, menegakkan keadilan dalam masyarakat baik sesama muslim maupun nonmuslim, dan merealisasikan kemaslahatan.<sup>38</sup> Masalah atau kemaslahatan adalah segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia, yang dapat diraih oleh manusia dengan cara memperolehnya maupun dengan cara menghindarinya.<sup>39</sup> Dalam analisis ini penulis menggunakan konsep *maqāṣid al-syarī'ah* dari segi *darūriyah* yaitu untuk memelihara kebutuhan-kebutuhan yang bersifat esensial (pokok) bagi kehidupan manusia. Kebutuhan yang esensial itu meliputi agama, jiwa, akal, keturunan, harta.

Peninjauan melalui konsep *maqāṣid syarī'ah* ini ditunjukkan untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu telah mencapai kemaslahatan bagi pekerja. Untuk mencapai kemaslahatan tersebut terdapat unsur-unsur yang harus dicapai yaitu:

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

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

---

<sup>38</sup> Sapiudin Shidiq, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 223-225.

<sup>39</sup> Abdul Kadir dan Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqāṣid Al-Syarī'ah*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), hlm. 47.

terhadap agama dilakukan dengan memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan, serta menjalankan ketentuan atau petunjuk agama guna menjunjung tinggi martabat manusia sekaligus melengkapi pelaksanaan kewajiban terhadap Allah SWT.

Setiap bulan suci ramadhan PT. Satya Agung mengadakan buka bersama dan santunan anak yatim, karyawan juga mendapatkan libur hari raya keagamaan, serta mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan isi perjanjian PKWT SKU Pasal 8 yaitu pihak pertama akan memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.<sup>40</sup> Menjaga agama (*hifz al-din*) dalam *maqāsid al-syarī'ah* juga bisa dimaknai sebagai upaya untuk menjaga amalan ibadah seperti shalat, zikir dan sebagainya. Karyawan yang bekerja dilapangan tidak bisa melaksanakan ibadah shalat dzuhur karna kondisi penempatan kerja yang jauh dari fasilitas tempat ibadah.<sup>41</sup>

Dalam hal ini perlindungan terhadap agama di PT. Satya Agung terhadap karyawan yang bekerja dilapangan belum sepenuhnya terpenuhi. Untuk saat ini belum ada solusi untuk pemenuhan hak dalam beribadah dikarenakan kondisi pekerjaan yang berada jauh dari fasilitas ibadah.

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

Secara etimologi *hifz al-nafs* artinya menjaga jiwa atau ruh. Sementara secara etimologi, *hifz al-nafs* adalah mencegah terjadinya hal-hal buruk dan memastiknnya agar tetap hidup.<sup>42</sup> Perlindungan terhadap jiwa merupakan tujuan dari syariat Islam. Dalam diri manusia ada ruh atau jiwa yang harus dijaga agar perbuatan yang

---

<sup>40</sup> Wawancara dengan Darmiaty, Kerani Tata Usaha, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>41</sup> Wawancara dengan Darmiaty, sebagai Kerani Tata Usaha, pada tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

<sup>42</sup> Nuruddin Al-Mukhtar Al-Khadimi, *Al-Munasabah Al-Syar'iyah...*, hlm. 77.

dilakukan manusia sesuai dengan ketentuan agama Islam.

Salah satu contoh perlindungan terhadap jiwa yaitu dengan adanya program Jamsostek/BPJS yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan guna melindungi atau menjamin terjadinya hal-hal buruk terhadap karyawan. Berdasarkan hasil analisis penulis perlindungan terhadap jiwa karyawan yang dilakukan oleh PT. Satya Agung adalah dengan memberikan program BPJS kesehatan. Mengenai status pekerja sebagai pegawai kontrak tidak menutup kemungkinan akan terjadinya pemutusan hubungan kerja dari pihak perusahaan, dalam hal ini jiwa seorang pekerja merasa terancam karena mereka merasa ketidakamanan dari status kerja dalam bentuk kontrak.

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

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



sejenisnya dipandang tidak punya nilai mulai dari memproduksi, mendistribusi sampai dengan mengkonsumsi.<sup>43</sup>

Menurut analisis penulis perlindungan terhadap akal para karyawan PT. Satya Agung terpenuhi karena berdasarkan peraturan dalam kontrak kerja Pasal 6 yaitu, penerima kerja dilarang membawa/meminum, memakai, menyimpan, memperjual belikan alkohol, narkoba dan sejenisnya.<sup>44</sup> Apabila ada karyawan yang melanggar maka akan dikenakan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini perlindungan terhadap akal telah terpenuhi dengan baik karena perusahaan tidak ingin akal para karyawan rusak sehingga dapat mengganggu aktifitas dalam bekerja.

#### 4. Perlindungan terhadap keturunan (*hifz an-nasb*)

Perlindungan terhadap keturunan atau harga diri dari segi keberadaanya (*min nahiyat al-wujud*) yaitu dengan menganjurkan untuk melakukan pernikahan dan menjaga keturunan atau dari segi ketidak adaanya (*min nahiyat al-'adam*) yaitu dengan memberikan sanksi *had al-zina* (sanksi perzinahan) bagi yang melakukan hubungan intim diluar pernikahan.<sup>45</sup>

Perlindungan terhadap keturunan dapat dilakukan dengan menganjurkan segala hal baik yang sesuai dengan aturan syariah dalam setiap perbuatan, menghindarkan dari hal yang dapat membahayakan kelangsungan keturunan dan melanggar aturan agama, serta melindungi keturunan dari segala ancaman terhadap eksistensi keturunan dan juga menjamin kelangsungan hidup keturunan.

---

<sup>43</sup>Agil Bahsoan, "Masalah Sebagai...", hlm. 117.

<sup>44</sup> Surat perjanjian kerja waktu tertentu PT. Satya Agung.

<sup>45</sup> Suhendi, "Pandangan Maqāsid Syari'ah Dalam Mencapai Kesempurnaan Konsepsi Ekonomi Islam", Jurnal Ilmiah Ekonomi, Vol. 2 No. 2 (Desember 2013), 568.

Status pekerja yang bersifat kontrak dan ketidak pastian masa kerja yang suatu saat akan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan kata lain PHK. Hal tersebut tentulah akan mengancam dan memberikan rasa tidak aman bagi pekerja. Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan maka mereka tidak akan bisa memenuhi kebutuhan hidup anak dan isteri.<sup>46</sup>

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

#### 5. Perlindungan terhadap harta (*hifz al-mal*)

Perlindungan terhadap harta mengenai tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak benar. Menjaga harta dari segi keberadaanya (*min nahiyat al-wujud*) yaitu dengan menganjurkan untuk bekerja dan mencari rizki yang halal, dan menjaga harta dari segi ketidak adaanya yaitu dengan melarang untuk melakukan pencurian dan penipuan terhadap harta orang lain dan memberi sanksi bagi yang melakukannya.<sup>47</sup>

Dalam hal perlindungan terhadap harta, karyawan mendapat hak mereka dalam bekerja berupa pemberian upah/gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja, pekerja juga mendapatkan upah lembur dari kelebihan jam kerja.<sup>48</sup>

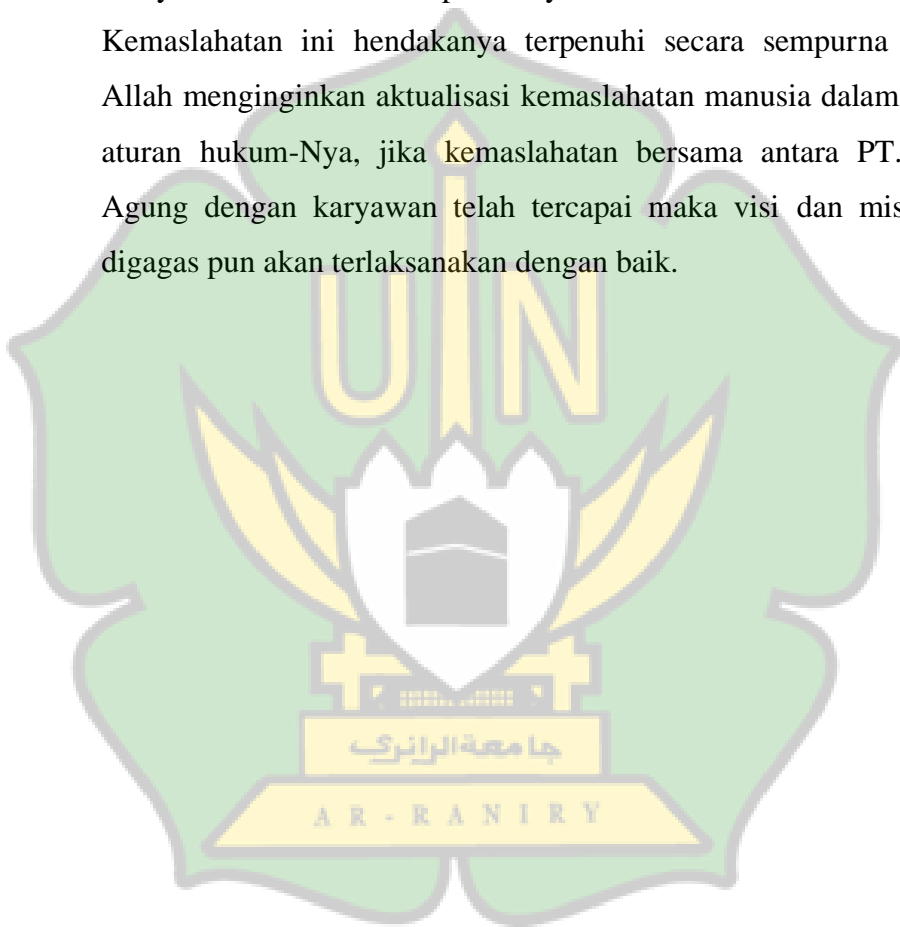
---

<sup>46</sup> Wawancara dengan Subagiok, mantan karyawan perkebunan PT. Satya Agung, pada tanggal 26 Februari 2021 di Aceh Utara.

<sup>47</sup> Suhendi, "*Pandangan Maqāṣid Syarī'ah...*", hlm. 568.

<sup>48</sup> Wawancara dengan Suluh, *Supervisor Sortasi*, pada tanggal 10 Mei 2021 di Aceh Utara.

Setelah dilakukan penganalisisan berdasarkan konsep *maqāṣid syarī'ah* terhadap pelaksanaan PKWT di PT. Satya Agung terdapat beberapa hal yang menyalahi konsep *maqāṣid syarī'ah*, yaitu penyalahan terhadap perlindungan agama, jiwa, keturunan. Penyalahan beberapa konsep *maqāṣid syarī'ah* tersebut menyebabkan tidak terpenuhinya kemaslahatan secara utuh. Kemaslahatan ini hendaknya terpenuhi secara sempurna karena Allah menginginkan aktualisasi kemaslahatan manusia dalam semua aturan hukum-Nya, jika kemaslahatan bersama antara PT. Satya Agung dengan karyawan telah tercapai maka visi dan misi yang digagas pun akan terlaksanakan dengan baik.



## **BAB EMPAT**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

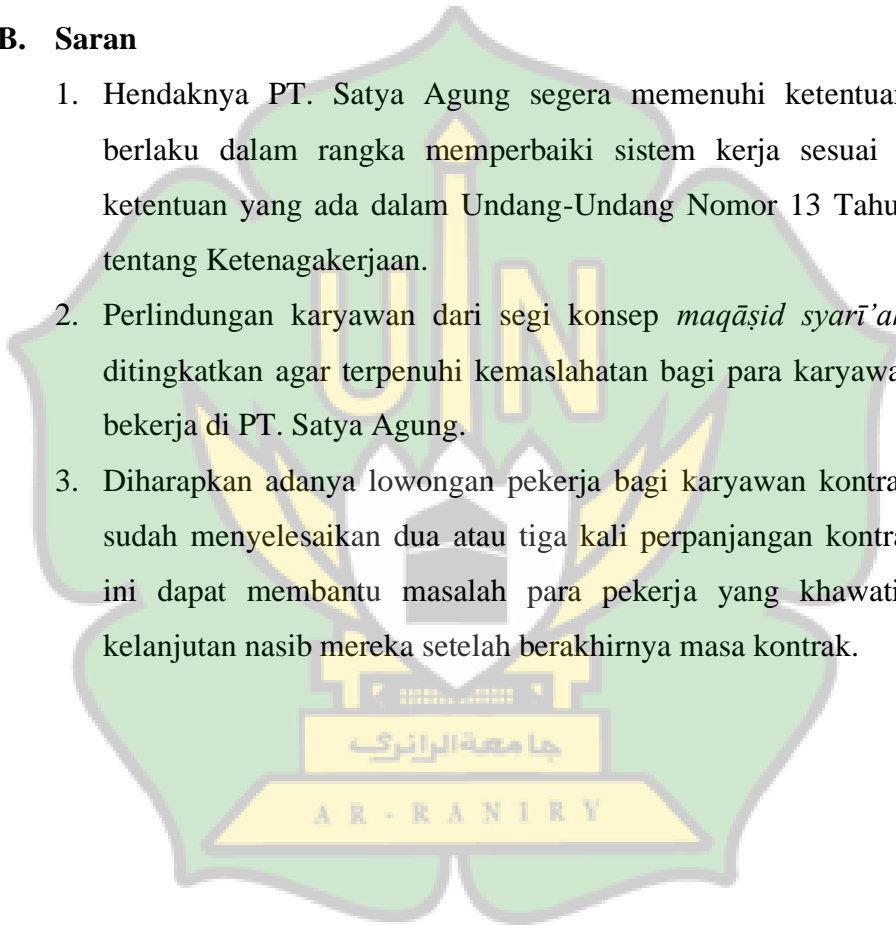
Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung dilakukan selama 2 tahun dengan perpanjangan selama 1 tahun, selanjutnya perusahaan melakukan masa percobaan selama 3 bulan untuk calon karyawan yang bekerja di kantor, ada dua pemberlakuan jam kerja yang diterapkan yaitu:
  - a. 7 jam kerja dalam 1 hari untuk 6 hari kerja dalam seminggu,
  - b. 8 jam kerja dalam 1 hari untuk 6 hari kerja dalam seminggu.
2. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Satya Agung sebagian besar telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun masih ditemukan beberapa pelaksanaan yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur mengenai PKWT, adapun ketidaksesuaian tersebut adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang seharusnya tidak boleh dilakukan masa percobaan dalam pelaksanaannya malah menjalankan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.
3. Dalam penerapan PKWT jika dilihat menurut konsep *maqāsid syarī'ah* telah menyalahi beberapa konsep yaitu, tidak terpenuhinya akan perlindungan terhadap agama (*hifz al-din*) seperti hak beribadah karyawan yang bekerja dilapangan tidak terlaksanakan karena kondisi pekerjaan yang berada jauh dari fasilitas ibadah, penyalahan akan perlindungan terhadap jiwa (*hifz al-nafs*) ketidakpastian masa kerja yang suatu saat akan terjadi pemutusan hubungan kerja menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja terlebih bagi pekerja

yang sudah berkeluarga hal ini perlindungan terhadap keturunan (*hifz al-nasl*) juga sepenuhnya belum terpenuhi. Penyalahan beberapa konsep tersebut menjadi tidak terciptanya kemashatan secara utuh dan juga menjadi penghalang terwujudnya efesiensi untuk jangka panjang.

## B. Saran

1. Hendaknya PT. Satya Agung segera memenuhi ketentuan yang berlaku dalam rangka memperbaiki sistem kerja sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan karyawan dari segi konsep *maqāsid syarī'ah* perlu ditingkatkan agar terpenuhi kemaslahatan bagi para karyawan yang bekerja di PT. Satya Agung.
3. Diharapkan adanya lowongan pekerja bagi karyawan kontrak yang sudah menyelesaikan dua atau tiga kali perpanjangan kontrak. Hal ini dapat membantu masalah para pekerja yang khawatir akan kelanjutan nasib mereka setelah berakhirnya masa kontrak.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1990.
- Abdul Kadir dan Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqāshid al-syari'ah*, Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri, 2009.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Grafika, 2014.
- Asafri Jaya, *Konsep Maqāshid Al-Syari'ah Menurut al-Syathibi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Al-Syathibi, *al-Muwafaqat Fi 'Asbr al-Risalah*, Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1992.
- Busyro, *Maqāshid al-Syariah Pengetahuan Mendasar Memahami Masalah*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, M. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2015.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011.
- Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019).

- Lulu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, Jakarta: Rajawali Press, 2003.
- Mustaf Edwin Nasution, M. Arief Mufraeni, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Muhammad Syukri Albani Nasution dan Rahmad Hidayat Nasution, *Filsafat Hukum Islam dan maqāṣid syarī'ah*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2020.
- Nuruddin Al-Mukhtar Al-Khadimi, *Al-Munasabah Al-Syar'iyah Wa Tatbiqaha al-Mu'asiroh*, Beirut: Dar Ibn Hazm, 2006.
- Sapiudin Shidiq, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.
- Sugiona, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet. Ke-8, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: Usu Press, 2011.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 1994.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 2012.
- Wael B. Hallaq, *Sejarah Teori Hukum Islam Pengantar untuk Ushul Fiqh Mazhab Sunni*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001.
- Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Bandung: CV. Mndar Maju, 2011.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Press, 2012.

### Jurnal dan Artikel :

- Agil Bahsoan, *“Masalah Sebagai Maqāshid al-Syarī’ah (Tinjauan dalam Perspektif Ekonomi Islam)”*. Inovasi. Vol.8 No.1, Maret 2011.
- Fathurrahman Djamil, *Filsafat Hukum Islam*, Jilid I, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997.
- Fitriatus Shalihah, *“Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia”*. Jurnal Selat, Vol.4 No.1, Oktober 2016.
- Jasser Auda, *Fiqh al-Maqāshid Inat al-Ahkam bi Maqāshidiha*, London: IIIT, 2007.
- Muhammad Abu Zahrah, *Tarikh Madzahib al-Fiqhiyyah*, Kairo: Mathba’ah al-Madani, t.th.
- Suhendi, *“Pandangan Maqāshid Syarī’ah Dalam Mencapai Kesempurnaan Konsepsi Ekonomi Islam”*, Jurnal Ilmiah Ekonomi, Vol.2 No.2 Desember 2013.
- Ana Riana, Skripsi *“Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperusahaan PT. WH Telekomunikasi dan Pengawasannya oleh Dinaskertrans DIY Menurut Hukum Islam”*, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017.
- Amelia Hayatilingga, Skripsi *“Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Studi pada Tenaga Kerja Alih Daya PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematangsiantar”*, UIN Sumatera Utara, Medan, 2019.
- Muhammad Jaduk Chusana, Skripsi, *“Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta”*, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta 2017.
- Rizka Amalia M, Skripsi, *“Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Cahya Indah Madya Pratama: Kajian Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2016.
- Ismi Wakhidatul Hikmah, *Suap Dalam Q.S. Al-Baqarah: 188*, Jurnal Studi Al-Quran dan Pemikiran Islam, Vol. 4, No. 1, 2022.



Wilda Nafila Sofia, *Interprestasi Imam Al-Maraghi Dan Ibnu Katsir Terhadap QS. Ali Imran Ayat 190-191*, Journal of Islamic Education, Vol. 2, No.1, 2021.

**Peraturan Perundang-Undangan :**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

**Wawancara :**

Wawancara dengan Darmiaty, tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Faradila, tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Ulis Setiawan, tanggal 25 Februari 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Subagiok, tanggal 26 Februari 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Rizki, tanggal 10 Mei 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Ulis setiawan, tanggal 25 Februari 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Bayu, tanggal 10 Mei 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Sulaiman, tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Hasan, tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Maulana, tanggal 12 Mei 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Dika, tanggal 10 Mei 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Risa, tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Romi, tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Arief, tanggal 2021 di Aceh Utara.

Wawancara dengan Putra, tanggal 12 April 2021 di Aceh Utara.

Lampiran I : SK Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. SyekhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7557442 Email :fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH  
Nomor: 2242/Un.08/FSH/PP.00.9/4/2021

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;  
b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;  
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;  
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS Adilungkungan Departemen Agama RI;  
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :  
Pertama : Menunjuk Saudara (i) :  
a. Dr. Faisal, S.Th., M.A.  
b. Aulil Amri, M.H.  
Sebagai Pembimbing I  
Sebagai Pembimbing II  
untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :

Nama : Nova Rina Legsa  
NIM : 170102194  
Prodi : HES  
Judul : Analisis Kemenaker Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Konsep Maqashid Al-Syari'ah (Studi Pada PT. Satya Agung Kabupaten Aceh Utara)

Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021;

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada tanggal : 29 April 2021  
D e k a n

Muhammad Siddiq

*Lampiran II : Lembar Permohonan Melakukan Penelitian*



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 1690/Un.08/FSH.I/PP.00.9/03/2021

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
Pimpinan PT. Satya Agung

Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **NOVA RINA LEGSA / 170102194**  
Semester/Jurusan : VIII / Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)  
Alamat sekarang : SP1, Desa Suka Damai, Kec. Geureudong Pase, Kab. Aceh Utara

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **ANALISIS KEMENAKER NOMOR 100 TAHUN 2004 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DITINJAU DARI KONSEP MAQASHID AL-SYARIAH (Studi pada PT. Satya Agung Kabupaten Aceh Utara)**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 24 Maret 2021

an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,



*Berlaku sampai : 24 Juni 2021*

Dr. Jabbar, M.A.

## PROTOKOL WAWANCARA

Judul Skripsi : Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Satya Agung Kabupaten Aceh Utara Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan *Maqāsid Al-Syarī'ah*

Waktu Wawancara : Pukul 10:00-18:00 WIB

Hari/Tanggal : Senin s/d Minggu 2020

Tempat : Dikondisikan

Orang Yang diwawancarai : Karyawan PT. Satya Agung

Tujuan dari wawancara ini untuk memenuhi syarat penyusunan skripsi, berdasarkan data yang terkumpulkan dari lapangan, data tersebut akan terlindungi kerahasiaannya, akan dibuka di khalayak ramai apabila ada persetujuan dari orang yang diwawancarai.

### Daftar Pertanyaan Wawancara

1	Apakah perjanjian kerja kontrak yang dilakukan oleh PT. Satya Agung dibuat secara tertulis?
2	Apakah diterapkan masa percobaan?
3	Selama masa percobaan berapa gaji yang diberikan?
4	Apakah gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMP Aceh?
5	Kerja dilakukan hari apa saja dan dimulai dari jam berapa?
6	Apakah ada upah lembur dari kelebihan jam kerja?
7	Apakah ada upah lembur jika tetap melaksanakan kerja dihari libur?

8	Bagaimana ketentuan jika ingin mengambil cuti atau izin sakit?
9	Jika izin libur atau sakit adakah pemotongan terhadap upah?
10	Berapa upah lebur yang diberikan oleh PT. Satya Agung dan kapan dibayarkannya?
11	Apakah ada jaminan sosial bagi karyawan kontrak?
12	Saat telah menyelesaikan kontrak selama yang ditentukan apakah PT menawarkan kembali untuk melanjutkan kontrak?
13	Saat kontrak telah selesai apakah PT memberikan uang penghargaan masa kerja?



**PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU  
No. 01/SAG/PKWT/XII/2018**

---

Yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : BAKTIONO  
Jabatan : Estate Manager  
Perusahaan : PT. Satya Agung  
Alamat : Desa Uram Jalan Kec. Geureudong Pase Kab. Aceh  
Utara

Dalam Perjanjian kerja ini bertindak untuk dan atas nama PT. Satya Agung  
Selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA.

2. Nama : ABDUL GANI  
Umur : 52 Tahun  
Status : K2  
ALamat : Dusun Beringin, Blang Andam Madat – Aceh Timur

Dalam perjanjian kerja bertindak sebagai pekerja, untuk dan atas nama sendiri,  
selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA DAN PIHAK KEDUA sepakat untuk mengadakan  
perjanjian kerja untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, terhitung mulai tanggal 01  
Januari 2019 dan berakhir tanggal 31 Desember 2019, dengan ketentuan  
sebagai mana dinyatakan dalam pasal-pasal sebagai berikut :

Pasal 1

PIHAK KEDUA telah diuji kesehatanya oleh dokter perusahaan atau yang  
ditunjuk oleh perusahaan dan telah dinyatakan lulus untuk melaksanakan  
pekerjaan yang diberikan oleh PIHAK PERTAMA.

## Pasal 2

PIHAK PERTAMA memberikan pekerjaan kepada PIHAK KEDUA di PT.Satya Agung, yang berlokasi di Kabupaten Aceh Utara Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

1. PIHAK KEDUA disertai dengan istri dan anak  
Nama istri : Ainul Mardiah Umur : 42 Tahun  
Nama anak ke 1 : Muzakkir Umur : 22 Tahun  
Nama anak ke 2 : Suci Rahmadani Umur : 9 Tahun  
Nama anak ke 3 : Akif Umur : 3 tahun
2. PIHAK PERTAMA berhak untuk memindahkan, memutasi PIHAK KEDUA ke daerah lain di wilayah Perusahaan demi kepentingan Perusahaan dan pemutasian ini tanpa mengurangi pendapatan, upah yang diterima oleh PIHAK KEDUA (Sesuai Dengan Perjanjian Kerja).

## Pasal 3

PIHAK KEDUA diberikan upah Per bulan sesuai dengan Upah Minimum Propinsi (UMP Aceh).

Dengan ketentuan 7 (tujuh) jam kerja sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu, 6 (enam) hari kerja dalam seminggu. Setiap pekerja tidak masuk kerja karena mangkir atau ijin pribadi maka akan dikenakan potongan sebesar upah satu bulan dibagi 25 untuk tiap hari mangkir atau ijin pribadi tersebut. Dan hari minggu berikutnya.

## Pasal 4

### KEWAJIBAN YANG HARUS DILAKSANAKAN DAN DIPATUHI KARYAWAN

- a. Mematuhi peraturan perusahaan dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
- b. Hadir ditempat kerja sebelum jam kerja dimulai.
- c. Mengikuti apel pagi setiap hari mulai pukul 05.45 s/d selesai.
- d. Mematuhi dan menjalankan intruksi serta petunjuk atasan/pimpinan perusahaan yang berwenang untuk itu.

- e. Libur disesuaikan dengan hari libur nasional dan hari libur yang ditentukan oleh perusahaan.
- f. Libur hari besar lainnya disesuaikan dengan hari libur nasional. apabila diluar hari libur nasional karyawan tidak masuk kerja maka dianggap mangkir dan akan dipotong upah/gaji dibagi 25 hari kerja.
- g. Menjaga serta memelihara dengan baik semua milik perusahaan dan segera melaporkan kepada atasan/pimpinan perusahaan apabila mengetahui hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya atau kerugian bagi perusahaan.
- h. Memeriksa dan mengamankan semua peralatan kerja sebelum mulai bekerja atau sewaktu akan meninggalkan tempat kerja, sehingga tidak akan menimbulkan kerusakan, bahaya atau kehilangan.
- i. Memegang teguh rahasia perusahaan terhadap siapapun mengenai segala hal yang diketahuinya mengenai perusahaan.
- j. Memelihara ketenangan, kerukunan dan keharmonisan dilingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja.
- k. Menghormati atasan dan 67sesama karyawan.
- l. Turut menjaga, memelihara keamanan dilingkungan pekerjaan.
- m. Memelihara kebersihan dan keindahan dilingkungan perumahan tempat tinggal.

#### Pasal 5

#### LARANGAN – LARANGAN YANG HARUS DITAATI KARYAWAN

- a. Membawa senjata api atau senjata tajam dalam lingkungan perusahaan, terkecuali peralatan – peralatan yang saat itu memang diperlukan untuk pelaksanaan tugas perusahaan.
- b. Membawa, mengkonsumsi, memperjual belikan narkoba jenis apapun, minuman keras, mabuk ditempat kerja, berjudi, bertengkar, berkelahi, yang dapat mengganggu ketertiban umum dan perusahaan Apa bila kedapatan dan terbukti, maka perusahaan menyerahkan kepada pihak yang berwajib kepolisian dan diberhentikan dari pekerjaan .
- c. Menerima uang suap atau uang sogok ataupun meminta apapun dari relasi perusahaan.
- d. Melakukan tindak pidana kejahatan, tindak pidana yang berhubungan dengan keamanan Negara seperti : membunuh, mencuri, menipu, menggelapkan barang milik orang lain, menganiaya, separatisme, terorisme, memperdagangkan barang-barang yang dilarang oleh



- peraturan per undang-undangan yang berlaku dan semua hal yang bertentangan dan melanggar peraturan hukum dan perundang-undangan.
- e. Menghina ataupun mengancam pimpinan, keluarga dan sesama rekan kerja.
  - f. Membujuk pengusaha atau rekan kerja untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan perusahaan dan hukum.
  - g. Melakukan tindakan asusila dalam lingkungan perusahaan.
  - h. Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pimpinan perusahaan dan keluarga yang seharusnya dirahasiakan, Kecuali untuk kepentingan Negara.

#### Pasal 6

PIHAK PERTAMA menyediakan perlengkapan-perengkapan sebagai berikut:

- a. Fasilitas umum dan fasilitas social standar perusahaan.
- b. Setiap karyawan dilarang membawa keluar barang inventaris tanpa izin tertulis dari petugas yang berwenang.

Setiap karyawan dilarang untuk menggunakan barang inventaris untuk kepentingan pribadi atau lainnya, kecuali untuk kepentingan perusahaan.

Inventaris barang diatas termasuk barang bekas atau barang yang tidak digunakan lagi.

- c. Selama karyawan sakit, upah tetap dibayarkan sesuai dengan UU Nomor. 13 tahun 2003.

Dengan ketentuan apa bila karyawan tidak hadir pada hari kerjanya karena sakit maka secepatnya yang bersangkutan/keluarga wajib memberitahu atasan langsung dan bagian sumber daya manusia secara lisan atau secara tertulis, karyawan yang tidak hadir pada hari kerjanya karena sakit diwajibkan membawa surat keterangan dari dokter, mantri, bidan,( petugas kesehatan /medis) Pengobatan hanya diberikan kepada pekerja yang berada dilokasi kerja beserta keluarga (istri dan anak maksimal 2 anak yang dibawa).

#### Pasal 7

PIHAK PERTAMA tetap akan memenuhi ketentuan perundang-undangan ketenaga kerjaan yang berlaku seperti halnya :

- a. Jam Kerja
- b. Jam Istirahat

- c. Hari Libur
- d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- e. Program Jamsostek
- f. Hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan dan perawatan tenaga kerja

#### Pasal 8

- a. Pihak pertama akan memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Pihak pertama tidak memberikan konfensasi berupa bonus atau bentuk lain.

#### Pasal 9

Setelah berakhirnya perjanjian kerja ini, maka hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA DAN PIHAK KEDUA putus demi hukum.

- a. Kontrak dapat diperpanjang jika pihak pertama mendapat penilaian yang baik terhadap kinerja PIHAK KEDUA.
- b. Apa bila terjadi perselisihan antara perusahaan dan karyawan maka akan diselesaikan secara kekeluargaan, dan apabila tidak tercapai kesepakatan di kedua belah pihak maka akan dilanjutkan menurut kaedah hukum yang berlaku.
- c. Pekerja yang menyatakan persetujuan dengan menandatangani surat perjanjian kerja ini, bila menolak bekerja atau berhenti sebelum batas waktu yang diperjanjikan ini akan dikenakan sangsi.
- d. Jika istri bekerja maka seluruh ketentuan dalam perjanjian kerja ini yang menyangkut hak dan kewajiban untuk menanggung anak dan istri adalah hanya menjadi kewajiban pihak suami.

#### Pasal 10

Perjanjian kerja ini berlaku selama 1 (satu) tahun sejak dilakukan penandatanganan oleh kedua belah pihak sesuai dengan keputusan Menakertrans Nomor : KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

- a. Perjanjian kerja ini akan diperpanjang apabila sudah berakhir masa berlakunya, tetapi apabila PIHAK KEDUA masih ingin tetap melanjutkan hubungan kerja dengan PIHAK PERTAMA, maka akan diadakan Perjanjian Kerja baru.
- b. Apabila selama berlangsungnya hubungan kerja terjadi perselisihan antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA maka penyelesaian

pertama PIHAK KEDUA dapat berkonsultasi dengan PIHAK PERTAMA dan bilamana tidak tercapai persesuaian paham, maka PIHAK KEDUA dapat melimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja setempat melalui unit Perusahaan.

- c. Hal-hal yang belum diatur dalam Surat Perjanjian Kerja ini diatur oleh PIHAK PERTAMA dengan persetujuan kedua belah pihak dan menyatakan tunduk kepada Peraturan Pemerintah serta ketentuan lainnya mengenai Ketenagakerjaan.
- d. Hal-hal yang belum diatur dalam Surat Perjanjian Kerja ini akan diatur oleh PIHAK PERTAMA dengan persetujuan kedua belah pihak dan menyatakan tunduk kepada Peraturan Perintah serta ketentuan lainnya mengenai Ketenagakerjaan.

Demikian Surat Perjanjian Kerja ini dibuat dan ditandatangani / cap jempol oleh kedua belah pihak diatas kertas bermaterai dengan sadar, sehat jasmani maupun rohani tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Perjanjian kerja ini dibaca dan diterangkan kepada PIHAK KEDUA dalam bahasa Indonesia yang disaksikan oleh pejabat / petugas dari dinas tenaga kerja yang berwenang untuk itu dan setelah masing-masing pihak membubuhkan tanda tangan / cap jempol diatas perjanjian kerja ini, maka perjanjian kerja ini disetujui.

Disetujui / dibuat di Krueng Jawa

Pada Tanggal 01 Januari 2018

PIHAK KEDUA

**ABDUL GANI**

Pekerja

PIHAK PERTAMA

**BAKTIONO**

Estate Manager