



Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam

Deni Iskandar

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Alwafa Bogor

Nurul Amalia

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Alwafa Bogor

Muhammad Misbakul Munir

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Alwafa Bogor

Koresponden penulis : deniiskandar0204@gmail.com

ABSTRACT. *This research explores the Specific Time Work Agreement (PKWT) between workers and PT. Astra Autoparts. Using qualitative methods and a normative juridical approach, this research not only refers to regulations and related literature, but also involves observations and interviews with HRD and contract workers at the company. From an Islamic legal perspective, research emphasizes that PKWT must fulfill the principles of justice, equality and protection of workers' rights. The concept of "fair" ('adl) is in focus, where respect for workers' rights and prevention of exploitation are key. It is hoped that the PKWT is in accordance with Law No. 6/2023 to create a fair work environment. The research results show that PT. Astra Otoparts has implemented PKWT in accordance with Government Regulation Number 35 of 2021 and Law no. 6/2023 concerning Job Creation. However, there are obstacles such as incompatibility of worker qualifications, lack of understanding of work contracts, lack of understanding of labor laws, and lack of understanding of government regulations regarding PKWT. Therefore, efforts are needed to increase understanding and conformity in the implementation of PKWT in order to create a fairer work environment.*

Keywords: *Specific Time Work Agreement, Company, Labor*

ABSTRAK. Penelitian ini menggali tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pekerja dan PT. Astra Otoparts. Dengan metode kualitatif dan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini tidak hanya mengacu pada peraturan dan literatur terkait, tetapi juga melibatkan observasi serta wawancara dengan HRD dan pekerja kontrak di perusahaan tersebut. Dalam perspektif hukum Islam, penelitian menekankan bahwa PKWT harus memenuhi prinsip keadilan, kesetaraan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Konsep "adil" ('adl) menjadi fokus, di mana penghargaan terhadap hak-hak pekerja dan pencegahan eksploitasi menjadi kunci. Adanya kesesuaian PKWT dengan UU No 6/2023 diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Astra Otoparts telah menerapkan PKWT sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan UU No. 6/2023 tentang Cipta Kerja. Meskipun demikian, terdapat hambatan seperti ketidaksesuaian kualifikasi pekerja, kurangnya pemahaman terhadap kontrak kerja, ketidakpahaman terhadap undang-undang ketenagakerjaan, dan kurangnya pemahaman terhadap peraturan pemerintah terkait PKWT. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kesesuaian dalam implementasi PKWT agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perusahaan, Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Negara Indonesia, sebagai negara hukum, diakui berdasarkan konstitusi, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945, yang diterbitkan pada 18 Agustus 1945. Dalam pembukaannya, konstitusi tersebut menyatakan tujuan utama negara adalah melindungi seluruh bangsa Indonesia dan tumpah darahnya serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan turut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Lebih lanjut, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan bahwa negara bertujuan untuk menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Implementasinya tercermin dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan, terutama di bidang ketenagakerjaan.

Dalam konteks kehidupan sehari-hari, kebutuhan manusia yang beragam menuntut keterlibatan dalam dunia kerja. Bekerja menjadi metode bagi individu untuk memperoleh pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini dapat dilakukan melalui pekerjaan di bawah supervisi orang lain atau melalui upaya mandiri.

Pekerja, sebagai bagian integral dari Hukum Ketenagakerjaan, memiliki peran krusial dalam tujuan pembangunan nasional. Sebagai penggerak utama dalam proses produksi, pekerja memiliki peran vital dalam menghasilkan produk, menjadikan mereka faktor penting dalam keseluruhan proses produksi, berbeda dari sumber daya lainnya seperti bahan mentah, tanah, dan air. Dengan demikian, perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja menjadi aspek penting yang mendukung tujuan negara Indonesia.

Ketenagakerjaan memiliki peran integral dalam pembangunan nasional Indonesia, sesuai dengan konstitusi, khususnya Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (2), dan Pasal 281 ayat (4) Undang-Undang Dasar 1945. Konstitusi menegaskan hak warga negara atas pekerjaan dan perlindungan hak asasi manusia, terutama bagi pekerja. Negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk memberikan perlindungan terhadap warga negara yang menginginkan pekerjaan yang layak.

Hak-hak tenaga kerja diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, yang bertujuan untuk menjamin hak dasar pekerja dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha nasional dan internasional. Peraturan ini kemudian mengalami perubahan melalui Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja pada tahun 2020, yang diusulkan sebagai bagian dari skema Omnibus Law untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan menarik investasi.

Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, mendapat penolakan dari berbagai klaster masyarakat, termasuk akademisi,

buruh/pekerja, mahasiswa, guru, dan ulama. Mereka menyampaikan keprihatinan terkait regulasi jaminan hak-hak pekerja yang dianggap belum memberikan keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja di Indonesia. Konsep Omnibus Law sendiri merupakan sistem baru dalam perundang-undangan Indonesia, sering disebut sebagai "Undang-Undang sapu jagat," yang menggabungkan beberapa norma undang-undang ke dalam satu peraturan.

Namun, kontroversi muncul karena beberapa klaster masyarakat berpendapat bahwa pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja cenderung mendukung kepentingan para majikan atau pemilik perusahaan, merugikan kepentingan pekerja. Oleh karena itu, persepsi masyarakat terhadap Undang-Undang Cipta Kerja masih menjadi perdebatan, mencerminkan kompleksitas dalam mencapai keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan hak pekerja.

Terdapat sebelas klaster di dalam RUU Cipta Kerja yang salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi 3 undang-undang yang dilebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial, serta Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada klaster ketenagakerjaan ini Pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri (Kurniawan, 2020).

UU Cipta Kerja pada akhirnya resmi disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang pada tanggal 21 maret 2023. Sejak awal proses perancangan RUU Cipta Kerja hingga saat setelah disahkannya UU No 6 Tahun 2023 tersebut terdapat banyak opini-opini dari masyarakat yang memuat kontra. Adapun opini-opini publik ini sejak awal perancangan RUU Omnibus law tidak lain disebabkan karena pengerjaannya yang di-deadline hanya 100 (seratus) hari oleh Presiden Jokowi dan juga tidak melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya (Ansori, 2015). Ada beberapa hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam Undang-undang Cipta Kerja ini, diantaranya adalah permasalahan pengaturan terkait Pengupahan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Permasalahan UU Cipta Kerja khususnya dalam kluster Ketenagakerjaan dalam penelitian terdahulu telah dianalisis mengenai jaminan hak bagi pekerja pada muatan pasal-pasal tentang Ketenagakerjaan yang termaktub dalam UU Cipta Kerja. Selain itu juga mengkaji konsep filosofis yang menjadi dasar karakteristik pasal-pasal ketenagakerjaan pada undang-

undang ini. Penelitian ini membahas bagaimana pasal-pasal terkait upah, pesangon, dan PHK belum memberikan jaminan hak pekerja (Sjaiful, 2021). Pasal-pasal tersebut dinilai mengandung unsur ketidakpastian hukum yang dapat merugikan pekerja. Selain itu, penelitian tersebut menyebutkan bahwa secara filosofis substansi dalam UU Cipta Kerja ini berdasar pada orientasi investasi ekonomi sehingga tampak bahwa spirit undang-undang tidak menyentuh upaya untuk peningkatan kompetensi kerja. Dalam penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa permasalahan PKWT ini juga menjadi momok bagi pekerja karena substansi pasal-pasal yang mengandung ketidakpastian hukum sehingga perlu lebih lanjut diatur dalam peraturan pelaksanaannya (Dewa Gede Giri Santosa, 2021).

Meskipun begitu pro dan kontra yang meramaikan rencana pemerintah tersebut, dikalangan yang mendukung rencana pemerintah menyatakan bahwa Omnibus Law ini sebagai solusi yang tepat untuk menjawab persoalan tumpang tindihnya beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia. Tetapi kalangan penentang atau kontra menganggap bahwa rencana Omnibus Law tersebut dianggapnya sebagai upaya mendeligitimasi hak-hak setiap sektor kehidupan bangsa terutama menyangkut tentang ketenagakerjaan dan sektor lain yang dapat terpengaruh akibat keberlakuannya (Anjas Pratama Mokoginta dkk, 2021).

Menurut Bivitri Susanti penyusunan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja tidak cukup diselesaikan dalam 9 bulan. Bivitri menjelaskan harusnya metode penyusunan undang-undang omnibus law ini memakan waktu cukup lama. Selain itu, penyusunan Undang-Undang Omnibus Law juga merupakan sesuatu yang baru dipraktikan di Indonesia, sehingga menimbulkan kebingungan, termasuk dikalangan legislatif sendiri. Hal tersebut menjadi pertimbangan DPR agar tidak terburu-buru dalam mengesahkan RUU Cipta Kerja yang ramai ditolak publik melalui aksi unjuk rasa di sejumlah daerah (Anjas Pratama Mokoginta dkk, 2021). Dalam penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa permasalahan PKWT ini juga menjadi momok bagi pekerja karena substansi pasal-pasal yang mengandung ketidakpastian hukum sehingga perlu lebih lanjut diatur dalam peraturan pelaksanaannya.

Pada dua penelitian terdahulu tersebut, dijelaskan bahwa kebijakan dalam UU Cipta Kerja khususnya di bidang ketenagakerjaan memang sangat jauh dari harapan untuk dapat melindungi pekerja/buruh sebagai pihak yang berperan besar terhadap pembangunan nasional. Dalam penelitian-penelitian tersebut terdapat kesamaan dengan menyebutkan bahwa masih terdapat problematika normatif terkait ketenagakerjaan secara umum dalam pemberian jaminan kepastian hukum bagi jaminan hak-hak pekerja.

Namun, sudut pandang dalam penelitian yang penulis lakukan ini hanya akan terfokus terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) saja. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan

dengan mengacu pada tujuan pembangunan ketenagakerjaan pada Pasal 4 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menilai apakah memang substansi atau muatan pasal pada UU Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan ini memang saling bertentangan secara normatif. Lebih lanjut, penulis melakukan analisis lebih mendalam untuk menguatkan fakta bahwa peraturan sebelumnya, yaitu UU Ketenagakerjaan, dalam mengatur substansi yang sama dengan UU Cipta Kerja, merupakan bentuk peraturan yang lebih baik dan tidak bertentangan secara normatif dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan.

Memang belum banyak penelitian terkait substansi dari UU Cipta Kerja ini, karena undang-undang ini baru disahkan dan berlaku selama kurang lebih satu tahun dan juga karena perkembangannya cukup lambat. Namun, hal-hal tersebutlah yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang sudah pernah dilakukan (Ansori, 2015).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Jenis kualitatif, Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian yuridis normatif yaitu penelitian kepustakaan yang menganalisa bahan-bahan kepustakaan dan menghasilkan suatu kesimpulan. Dengan demikian, maka yang menjadi objek utama dalam penelitian ini adalah buku-buku kepustakaan yang berkaitan dengan pokok pembahasan ini. Selanjutnya penulis melakukan perbandingan dari hasil data-data tersebut mengenai Perlindungan hukum tenaga kerja dan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 dan Hukum Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip hubungan kerja mencakup interaksi antara buruh dan majikan setelah terbentuknya Perjanjian Kerja. Perjanjian ini adalah kesepakatan di mana buruh berkomitmen untuk bekerja dan menerima upah dari majikan, yang pada gilirannya bersedia mempekerjakan dan memberikan upah sesuai kesepakatan. Di PT Astra Otoparts, hubungan kerja pekerja PKWT diatur melalui perjanjian tertulis, yaitu surat perjanjian kesepakatan kerja untuk jangka waktu tertentu. Sesuai dengan regulasi, perjanjian tersebut harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia serta huruf Latin. Menurut HRD PT Astra Otoparts, proses penandatanganan dokumen ini melibatkan pihak terkait, seperti HRD Manager, dan mengikuti standar yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan. Melalui perjanjian ini, kepastian hukum terkait hak dan kewajiban pekerja dapat terjamin, menegaskan komitmen perusahaan terhadap perlindungan hukum bagi pekerja PKWT.

Dalam surat perjanjian kerja yang disampaikan oleh Staf Accounting Administrator, dijelaskan bahwa PT. Astra Otoparts memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Salah satu bentuk perlindungan hukum tersebut adalah melibatkan tenaga kerja dalam program Jaminan Sosial yang menjadi kewajiban perusahaan, sehingga hak-hak tenaga kerja terlindungi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Surat Perjanjian kerja PT.AOP, 2023).

Dalam proses penerimaan karyawan, PT. Astra Otoparts telah menetapkan persyaratan umum yang diatur sesuai dengan peraturan perusahaan. Perusahaan mengacu pada ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan selama proses rekrutmen dan seleksi. Tujuan dari persyaratan ini adalah untuk memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut memenuhi standar dan kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan. Wewenang penerimaan karyawan secara umum diatur sebagai berikut: Persyaratan umum karyawan meliputi kewarganegaraan Indonesia, usia minimum 18 tahun pada saat penerimaan, kesehatan baik fisik maupun mental, memenuhi persyaratan jabatan yang dibutuhkan, bersedia mentaati peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan, tidak terlibat dalam kegiatan/keanggotaan partai/organisasi terlarang, memiliki perilaku baik sesuai dengan surat keterangan yang berwenang, dan tidak terikat hubungan kerja dengan pihak lain. Selain itu, ditegaskan bahwa calon karyawan tidak boleh memiliki hubungan suami/istri atau hubungan darah di dalam perusahaan pada saat penerimaan di bidang pekerjaan tertentu, guna mencegah potensi pertentangan kepentingan.

Persyaratan umum ini sebagai panduan bagi tim rekrutmen dalam memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Persyaratan umum ini membantu memastikan bahwa calon karyawan memenuhi standar perusahaan dan memiliki kemampuan yang sesuai untuk menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan. (PP AOP, 2012).

Dalam hukum islam perjanjian kerja digolongkan dalam sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah* ‘amal yang merupakan perjanjian sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. Orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir khas* dan *ajir musytarak*. *Ajir khas* merupakan pekerja tertentu dalam waktu tertentu bagi seseorang ataupun beberapa orang tertentu yang mencari upah dengan syarat yaitu bekerja dengan mereka saja. *Ajir musytarak* yaitu dapat menerima pekerjaan dari orang banyak dalam waktu tertentu. Dengan adanya pembagian *ajir* tersebut, dalam islam mengenal adanya pekerja kontrak atau pekerja dalam waktu tertentu yaitu *Ajir khas*, dengan kata lain perjanjian kerja waktu tertentu diperbolehkan dalam Hukum Islam (Sri Imaniyati, 2011).

Syarat perjanjian kerja menurut islam juga telah tercakup dalam Pasal 1320 KUHPerdara dan dan lebih sepfikasikan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Pasal 59 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam prakteknya pihak PT. Astra Otoparts dalam melakukan sebuah perjanjian kerja tidak pernah ada unsur paksaan kepada pekerjanya dalam tercapainya kesepakatan. Semua kesepakatan kerja yang terjadi di PT. Astra Otoparts murni berdasarkan kesepakatan ke dua belah pihak.

“Pekerja yang bekerja disini dalam perjanjian kerja didasarkan atas persetujuan kedua belah pihak dan kesepakatan bersama, jadi tidak ada unsur pemaksaan di perusahaan kami”.

Maka sesuai dengan asas ikhtiyari/sukarela dan Taswiyah/kesetaraan, yaitu dimana setiap akad harus dilakukan atas kehendak para pihak dan terhindar dari unsur paksaan, serta kedua belah pihak dalam setiap akad memiliki kedudukan yang sama atau seimbang dan mempunyai kewajiban yang setara pula. Dalam suatu hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pekerja tentunya pemenuhan hak dan kewajiban harus diperhatikan oleh ke 2 (dua) belah pihak. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan pun telah mengatur mengenai keharusan untuk mencantumkan hak dan kewajiban para pihak dalam sebuah perjanjian kerja dan hal tersebut tentunya telah selaras dengan hukum islam. Salah satunya mengenai hak mendapatkan upah setelah pekerja melakukan kewajibannya yaitu mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan pihak pengusaha. Dalam hal ini pihak pengusaha/perusahaan selaku pemberi kerja haruslah bersikap adil kepada pekerjanya termasuk dengan pekerja kontrak/ perjanjian kerja waktu tertentu karena seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan Pasal 6, yaitu:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Maka dari itu pihak perusaha harus berlaku adil dalam memenuhi hak para pekerjanya dengan memperhatikan apa yang telah dikerjakan oleh pekerja tersebut. Secara umum ketentuan Al-Quran yang memiliki keterkaitan dengan penentuan upah kerja dalam firman Allah SWT:

تَذَكَّرُونَ لَكُمْ لَعَلَّكُمْ يَعِظُكُمْ وَالْبَغْيِ وَالْمُنْكَرِ الْفَحْشَاءِ عَنِ وَيُنْهَى الْقُرْبَى ذِي وَإِنْتَأَى وَالْإِحْسَانَ بِالْعَدْلِ يَأْمُرُ ۗ أَلَّا إِنَّ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan

permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajarannya. (QS. An-Nahl:90).

Ayat diatas menyeru kepada pihak pengusaha untuk dapat berlaku adil serta dapat bersikap baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata kerabat pada ayat diatas menurut penulis dapat diartikan sebagai pekerja/tenaga kerja, karena pekerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya pekerja yang bekerja disebuah perusahaan akan membuat perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Maka dari itu pemberian upah/gaji pekerja diwajibkan untuk diberikan sesegera mungkin ketika pekerja tersebut menyelesaikan kewajibannya yaitu pekerjaan yang dikerjakannya sesuai yang telah dituliskan dalam perjanjian kerja mengenai upah/gaji yang akan diberikan dan waktu pemberian upah tersebut. Mengenai anjuran untuk memberikan upah kepada pekerja sesegera mungkin juga selaras dengan hukum islam. Sebagaimana hadits Rasulullah SAW bersabda:

عَرَفَهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرُ أُعْطُوا

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah).

Maksud hadits ini adalah untuk sesegera mungkin menunaikan hak pekerja yaitu pemberian upah setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Hasil wawancara dengan HRD PT. Astra Otoparts yaitu sebagai berikut:

“Pembayaran upah/ gaji pekerja disini dilakukan setiap akhir bulan tanggal 27 (dua puluh tujuh) yang pembayrannya akan ditransfer ke rekening tenaga kerja yang bersangkutan”.

Upah haruslah dibayarkan tepat pada waktunya, karena pekerja juga tentunya sangat mengharapkan atas pembayaran upah tersebut sebagaimana yang telah disebutkan dalam perjanjian kerja dan melalui upah tersebut pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah penting nya pemberian upah tepat waktu karena pekerja sudah melakukan kewajibannya, maka pihak pengusaha/perusahaan diharapkan agar menyegerakan pembayaran upah tersebut agar tidak ada kedholiman.

Dalam islam tidak menyebutkan batasan jangka waktu perjanjian waktu tertentu karena di dalam islam melihat dari tercapainya target seorang pekerja. Jika dalam melakukan suatu pekerjaan seorang pekerja/buruh memerlukan waktu selama 3 (tiga) tahun bahkan lebih maka perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak) tetap dapat dilaksanakan. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 5 ayat (1) perjanjian kerja waktu tertentu dibatasi dalam jangka waktu maksimal 5 (lima) tahun.

Dalam perjanjian kerja yang tertuju pada ajir khas yang ditujukan kepada pekerja yang bekerja untuk satu individu dalam periode tertentu, fokusnya adalah pada layanan yang diberikan selama periode yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, penting untuk menyebutkan dan menjelaskan jangka waktu dalam perjanjian kerja tersebut. Jika jangka waktu tidak disebutkan dalam perjanjian kerja untuk pekerjaan dengan waktu tertentu, perjanjian tersebut dianggap tidak sah (rusak). Hal ini dikarenakan jangka waktu dalam perjanjian kerja menjadi parameter untuk layanan yang diinginkan oleh perusahaan dari pekerja tersebut. Jika jangka waktu kerja tidak dijelaskan, maka obyek perjanjian kerja tersebut menjadi tidak jelas. Perjanjian kerja hanya berlaku selama jangka waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian. Namun, jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat diperpanjang dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Hal ini dipertegas dalam firman Allah SWT sejalan dengan ajaran yang ditegaskan dalam Firman Allah SWT berikut ini:

اللَّهُ إِنَّ دَتَّهِمْ إِلَىٰ عَهْدِهِمْ فَاتِمُّوا أَحَدًا عَلَيْكُمْ يُظَاهِرُوا وَلَمْ شَيْئًا يَنْفُسُوكُمْ لَمْ تُمْ الْمُشْرِكِينَ مِّنْ عَاهِدْتُمْ الَّذِينَ إِلَّا الْمُتَّقِينَ يُجِبُّ

Artinya: “kecuali orang-orang musyrik yang telah mengadakan perjanjian dengan kamu dan mereka sedikit pun tidak mengurangi (isi perjanjian) dan tidak (pula) mereka membantu seorang pun yang memusuhi kamu, maka terhadap mereka itu penuhlah janjinya sampai batas waktunya. Sungguh, Allah menyukai orang-orang yang bertakwa”. (QS. At-Taubah: 4).

Seperti yang telah dijelaskan pada wawancara dengan HRD PT. Astra Otoparts sebagai berikut: “Dalam surat perjanjian kerja, durasi kontrak telah dijelaskan mengenai berapa lama masa kontrak tersebut, umumnya selama satu tahun tetapi ada juga yang mencapai tiga tahun. Jika dalam periode tiga tahun kontrak belum berakhir, biasanya akan diperpanjang lagi melalui kesepakatan kedua belah pihak” (Wawancara HRD PT. AOP, 2023).

Pemberitahuan mengenai jangka waktu kepada karyawan dengan status kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu sangatlah penting. Hal ini bertujuan agar karyawan tersebut memiliki pemahaman yang jelas mengenai jenjang karir mereka, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam konteks hukum Islam, pekerja dengan status kontrak atau waktu tertentu dinilai berdasarkan jasa yang telah diberikan dalam pekerjaan tersebut, namun tetap harus memperhatikan prinsip keadilan bagi kedua belah pihak.

Perlindungan terhadap pekerja menjadi kewajiban setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja di Indonesia. Aspek perlindungan ini mencakup perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis, yang sejalan dengan hak-hak dan kewajiban pekerja. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perlindungan hukum

terhadap pekerja adalah hak yang harus diberikan oleh pemberi kerja. Pasal 86 ayat 1 mengamanatkan hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan, kesejahteraan kerja, moral, kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan martabat, nilai-nilai manusia, serta nilai-nilai agama.

Prinsip ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya menjaga kebutuhan dasar dalam kehidupan manusia. Dalam Konteks Hukum Ekonomi Syariah, Pasal 273 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah memuat ketentuan perlindungan hak-hak pekerja, khususnya terkait waktu kerja dalam perjanjian ijarah. Jika terjadi kelebihan waktu, pihak penyewa wajib membayar sesuai kesepakatan atau kebiasaan yang berlaku.

Selain itu, Peraturan Pemerintah tentang Cipta Kerja menegaskan pentingnya pengaturan waktu kerja untuk efisiensi dan kemampuan tenaga kerja. Pasal 77 Ayat (1) Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengatur secara rinci jam kerja, mencakup 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, serta 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja. Dengan ketentuan ini, diharapkan tercipta suasana kerja yang seimbang dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah serta nilai-nilai kemanusiaan.

Dalam lingkup hukum ketenagakerjaan, pengaturan waktu kerja, pembayaran upah lembur, dan pemberian cuti menjadi aspek penting dalam perlindungan pekerja. Apabila seorang pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi batas waktu kerja yang ditetapkan, kewajiban membayar lembur kepada pekerja muncul, dengan syarat harus ada persetujuan dari pekerja sebelum melaksanakan lembur. Durasi lembur yang diizinkan dibatasi maksimal 3 jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu.

Tak hanya membayar uang lembur, pengusaha juga diwajibkan memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sesuai dengan Pasal 79 Peraturan Pemerintah No 2 Tahun 2022. Ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak hanya berfokus pada aspek ekonomi, melainkan juga kesejahteraan dan keselamatan kerja.

Dalam konteks Hukum Ekonomi Syariah, perlindungan hukum bagi pekerja buruh kontrak harus sejalan dengan prinsip amar ma'ruf nahi munkar, yaitu melakukan yang benar dan meninggalkan yang dilarang. Prinsip ini diterapkan untuk menciptakan ekonomi yang seimbang dan adil, menjaga hak individu dan masyarakat tanpa menindas mereka yang lemah atau mengabaikan hak individu dalam sistem sosialis.

Sistem Ekonomi Syariah hadir dengan konsep komprehensif dan seimbang dalam semua aspek kehidupan. Perlindungan terhadap pekerja harus mengikuti prinsip hukum Islam, seperti al-umur al-daruriyah, yang menjaga kebutuhan dasar dalam kehidupan manusia seperti melindungi keselamatan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dengan demikian, para

pekerja dapat merasakan perlindungan terhadap kesejahteraan dan keselamatan kerja sebagai hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah dan nilai-nilai Islam.

KESIMPULAN

Penelitian terhadap perlindungan hukum pekerja PKWT di PT. Astra Otoparts menunjukkan beberapa aspek kunci. Hubungan kerja terbentuk melalui Perjanjian Kontrak yang dicatat dan ditandatangani, sesuai definisi Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ada dua bentuk perjanjian kerja umum, yakni PKWT dan PKWTT, diatur dalam UU Cipta Kerja Pasal 81 angka 12. Terdapat perubahan signifikan dalam PKWT, termasuk jangka waktu, perpanjangan, pembatalan, masa percobaan, jenis pekerjaan, dan uang kompensasi pekerja. Dari perspektif hukum Islam, penerapan PKWT di PT. Astra Otoparts mematuhi prinsip Hukum Islam, mencerminkan asas ikhtiyari/sukarela dan taswiyah/kesetaraan, sejalan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan prinsip Hukum Ekonomi Syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Munawwir Kamus Arab (1984) "Asas-Asas Muamalat Tentang Fungsi Akad Dalam Masyarakat," Hal. 1023.
- Amala, A. (2018) *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing*.
- Anjas Pratama Mokoginta Dkk (2021) "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," (3),
- Ansori (2015) Analisis Pengaturan Pengupahan Dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Ditinjau Dari Tujuan Hukum Ketenagakerjaan, Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents.
- Busroh, F.F. (2020) "Konseptualisasi Omnibus Law Dalam Menyelesaikan," *Arena Hukum*, 10,
- Darmayanti, E. (2021) "Tinjauan Yuridis Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law Dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Lex Justitia*, 3(2),
- Dewa Gede Giri Santosa (2021) "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta," *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta*, 3(1),
- Diana Kusumasari, S.H., M.. (2011) *Addendum Atau Perpanjangan Kontrak*.
- Faizatun Adawiyah (2023) "Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Di Story Co. Malang Tinjauan Undang- Undang Cipta Kerja Dan Hukum Islam," *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), Hal. 10–27.

- Giovaldie, M.S., Hukum, F. Dan Riau, U.I. (2022) “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Pt. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”
- Hana Saraswati (2019) “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Pt Haleris Karya Mandiri Perspektif Uu No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam,” 1(13)
- Hidayat Fahrul, D. (2023) “Tinjauan Yuridis Terhadap Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Npmor 6 Tahun 2023,”
- Islam, U. Dan Banda, N.A. (2021) “Analisis Maqa S Id Al-Syari ’Ah Dan Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Bagi Keluarga Karyawan Aulil Amri 1 , Nova Rina Legsa 2,” 10(1), Hal. 75–96. Doi:10.14421/Sh.V10i1.2343.
- Izzaty, Rita Eka, D. (2021) “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru,” *Angewandte Chemie International Edition*, 10,
- Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (2016) “Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah,” Mahkamah Agung [Preprint].
- Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja (2020) “Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja,” *Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja*, 5(1), Hal. 22–29. Doi:10.52429/Rn.V5i1.14.
- Kurniawan, F. (2020) “Problematika Pembentukanruu Cipta Kerja Dengan Konsepomnibus Lawpada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangonkepada Pekerja Yang Di Phk,” *Jurnal Panorama Hukum*, 5(1),
- Metodelogi Penelitian (2020) “Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Pkn Di Sekolah Dasar,” *Dikdas Matappa: Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar*, 3(2), Doi:10.31100/Dikdas.V3i2.693.
- Miftahul Reski Putra Nasjum (2020) “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Menerima Haknya Pada Saat Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.Pdf,” 8(75),
- Miftahul Riski Putra Nasjum (2020) “Perlindungan Hukum Menurut Uu No.13 Tahun 2003 Perspektif Fiqh Muamalah.,” *Kaos G1 Dergisi*, 8(75),.
- Nandang Purnama (2020) “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Pakuan Justice Journal*, 02,
- Pembukaan Uud 1945 (1945) “Undang-Undang Dasar 1945,” 105(3),
- Prabowo, A.S., Triputra, A.N. Dan Junaidi, Y. (2020) “Politik Hukum Omnibus Law Di Indonesia,” *Pamator Journal*, 13(1), Hal. 1–6. Doi:10.21107/Pamator.V13i1.6923.

- Shalihah, F. (2017) “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham,” *Uir Law Review*, 1(2),
- Sjaiful, M. (2021) “Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Media Iuris*, 4(1), Hal. 37. Doi:10.20473/Mi.V4i1.22572.
- Sri Imaniyati, N. (2011) “Asas Dan Jenis Akad Dalam Hukum Ekonomi Syariah: Implementasinya Pada Usaha Bank Syariah,” *Mimbar*, Xxvii(2),
- Ulvah, W.N. (2018) “Perlindungan Hukum Buruh Kontrak Dalam Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pt . Central Pertiwi Bahari Bratasena Kecamatan Dente Teladas , Tulang Bawang , Lampung) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama,” (13).
- Yolanda, N. (2020) “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia,” *Solusi*, 18(2), Hal. 198–217. Doi:10.36546/Solusi.V18i2.286.
- Zubi, Marzuki, Hlm 1177 (2021) “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law),” *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(3),