**BAB IV**

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

1. **Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau**

Tenaga kerja kontrak atau tidak tetap untuk selanjutnya digunakan istilah pekerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT inilah uang mendasari adanya tenaga kerja kontrak. Kebalikan dari PKWT adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT merupakan perjanjian kerja yang menjadi dasar bagi tenaga kerja atau karyawan tetap[[1]](#footnote-2).

 PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau bergerak dibidang pembiayaan yang beroperasi di wilayah Sumatera Selatan, merupakan salah satu perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja kontrak pada sub-sub bagian kerja di perusahaan tersebut. Hubungan kerja antara pihak perusahaan dan tenaga kerja kontrak, diikat oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang mengikatkan diri[[2]](#footnote-3).

“Hak-hak yang didapat dari tenaga kerja kontrak di PT.Artha Prima Finance Lubuklinggau, sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh masing-masing pihak antara lain yaitu upah atau gaji yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan jabatan dan insentif. Bonus tahunan yang diterima oleh karyawan yang mempunyai masa kerja minimal 1 tahun pada tahun yang berjalan, dan besarnya bonus ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan kepada prestasi kerja masing-masing karyawan. Perusahaan juga memberikan Tunjangan Hari Raya pada semua karyawan yang telah bekerja pada perusahaan selama minimal 3(tiga) bulan secara terus menerus. Bila perusahaan memerlukan karyawan dapat diminta kerja lembur dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.”

(hasil wawancara dengan bapak ismail fahmi selaku branch manager PT. artha Prima Finance Lubuklinggau)

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa hak-hak yang di dapat oleh tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau sesuai dengan apa yang telah di sepakati oleh masing-masing pihak dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dan sesuai dengan peraturan yang dibuat perusahaan lain yang memenuhi syarat.

“Selain gaji pokok, tunjangan jabatan dan insentif, PT. Artha Prima Finence juga memberikan hak-hak kepada karyawan berupa jaminan kesehatan yaitu Jaminan Sosial Tenaga Kerja, program yang diikuti perusahaan antara lain adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT). PT. Artha Prima Finance juga memberikan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan kepada karyawan dan keluarganya besaran dan manfaatnya diatur dalam Surat Keputusan Direksi. Biaya perjalanan dinas dan tunjangan pernikahan (Uang Suka Cita) juga diberikan kepada karyawan besar tunjangan pernikahan juga ditentukan dengan Surat Keputusan Direksi. Apabila karyawan meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, bukan karena bunuh diri, atau bukan sebagai akibat melakukan kejahatan, maka perusahaan akan memberikan sumbangan uang duka dan biaya penguburan kepada ahli warisnya yang berhak, dan apabila keluarga karyawan (istri/suami/anak sah) meninggal dunia, perusahaan akan memberikan uang duka kepada karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan, diluar keluarga inti, yaitu orang tua, mertua, kakak/adik kandung, perusahaan akan mengirimkan tanda turut berdukacita berupa karangan bunga atau bantuan uang sesuai kebijakan perusahaan.”

(hasil wawancara dengan bapak ismail fahmi sebagai branch manager PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau)

Berdasarkan hasil wawancara diatas tentang hak-hak yang didapat oleh tenaga kerja kontrak, maka dari hasil penelitian penulis di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau bahwa dapat diketahui terlaksana atau belum terlaksananya mengenai hak-hak yang didapat oleh tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau.

Beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja kontrak di PT Artha Prima Finance Lubuklinggau, sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui Oleh masing-masing pihak menurut buku peraturan perusahaan Artha Prima Finance adalah [[3]](#footnote-4):

1. Tenaga kerja kontrak wajib tunduk pada intruksi-intruksi, pemerintah-pemerintah, petunjuk dan atau peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan yang dikeluarkan dan diberlakukan oleh perusahaan, baik lisan maupun tertulis untuk memenuhi persyaratan-persyaratan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu termasuk penugasan ke setiap wilayah Negara Kesatuan Indonesia.
2. Tenaga kerja kontrak wajib bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, jam kerja untuk tenaga kerja kontrak adalah sebagai berikut :
3. Senin s/d kamis : - Pukul 08:30 WIB sampai dengan 12:00 WIB

 : - Pukul 13:00 WIB sampai dengan 16:30 WIB

1. Jum’at : - Pukul 08:30 WIB sampai dengan 11:30 WIB

 : - Pukul 13:00 WIB sampai dengan 16:30 WIB

1. Sabtu : - Pukul 08:30 WIB sampai dengan 12:30 WIB
2. Tenaga kerja kontrak harus merahasiakan semua keterangan yang didapat salama masa hubungan kerja, dan tidak mempergunakan keterangan-keteraangan dimaksud atau menyebarluaskan tanpa persetujuan tertulis terlebih dahulu dari perusahaan.
3. Karyawan wajib untuk memelihara dengan baik peralatan, perlengkapan dan sarana kerja perusahaan sesuai dengan petunjuk pemakaian/operasionalnya dan dilarang memakainya untuk kepentingan pribadi, kecuali dengan izin dari atasannya yang berwenang.
4. Tenaga kerja kontrak berkewajiban memberikan atau menyerahkan kepada perusahaan setiap hasil penemuannya dan menyerahkan dokumen-dokumen yang diperlukan guna mengurus dan memperoleh hak oktroi. Hak oktroi adalah hak istimewa yang diberikan pemerintah kepada orang atau badan yang menghasilkan suatu penemuan baru untuk melindunginya dari peniruan oleh pihak lain, disebut juga dengan hak paten.

Mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau yang telah diuraikan diatas, tertuang secara tertulis pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, walaupun dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh perusahaan untuk disepakati oleh masing-masing pihak tidak dijelaskan secara terperinci, namun semua hak dan kewajiban dari tenaga kerja kontrak tertulis dalam bentuk poin-poin penting mengenai hak dan kewajiban dari tenaga kerja kontrak tersebut. Berikut tabel daftar nama-nama serta jabatan tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau.

Daftar Nama Tenaga Kerja Kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau[[4]](#footnote-5):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **NAMA KARYAWAN** | **JABATAN** |
| **1** | Erik Ariansyah | Surveyor |
| **2** | Widdas Astuti | Costumer Service |
| **3** | Siti Nurhayati | Teller |
| **4** | Heriyanto | Collector |
| **5** | Neulia Susanti | ADM Collector |

 Beberapa ketentuan-ketentuan terkait dengan hak dan kewajiban dari tenaga kerja kontrak menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab IX tentang hubungan kerja pasal 59 ayat 1 sampai 4[[5]](#footnote-6).
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Bab X tentang perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan pasal 86 ayat 1 dan 2, pasal 88 ayat 1 dan 2, pasal 99 ayat 1 dan 2[[6]](#footnote-7).

 Berdasarkan uraian diatas tentang beberapa ketentuan mengenai hak dan kewajiban bagi tenaga kerja kontrak menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka dari hasil penelitian penulis di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau berupa wawancara dengan pihak terkait, yaitu tenaga kerja kontrak dan pihak perusahaan serta data yang didapat yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dapat dianalisis terlaksana atau belum terlaksananya ketentuan mengenai hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau.

 menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

Mengacu pada pasal 59 mengenai jangka waktu kontrak kerja, di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat dalam jangka waktu satu tahun, dan hanya diperpanjang satu kali masa kontrak satu tahun setelah habis masa kontrak sebelumnya. Batas maksimal masa kontrak kerja yaitu selama dua tahun, untuk selanjutnya dapat ditentukan oleh perusahaan bagi tenaga kerja kontrak yang berkinerja baik akan dijadikan pegawai tetap dan tenaga kerja kontrak yang menurut perusahaan masih belum sesuai kinerjanya akan diputus hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan. Sampai saat ini di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau tenaga kerja kontrak yang bagus kinerjanya selalu diangkat menjadi pegawai tetap setelah melewati masa kontrak maksimal dua tahun. Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59, hal ini berarti sejalan dan sesuai dengan undang-undang tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 tentang pengupahan, tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau memperoleh upah atau gaji yang terdiri dari item-item berupa gaji pokok sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Tunjangan jabatan diberikan kepada karyawan yang menempati jabatan Struktural dalam perusahaan. Besar tunjangan jabatan ditentukan menurut tingkat dan jenis jabatan yang ditetapkan tersendiri dengan SK direksi. Intensif yaitu unsur balas jasa berupa uang atau bentuk lain yang diberikan kepada karyawan didasarkan atas pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam Program Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Program JAMSOSTEK yang diikuti perusahaan adalah: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT). Dan upah lembur dihitung sesuai aturan depnaker.

Mengacu pada pasal 99 tentang kesejahteraan, di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau, tenega kerja kontrak diberikan fasilitas penggantian biaya pengobatan dan biaya perawatan dari program jaminan kesehatan serta mendapat tunjangan pernikahan dan uang duka.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beberapa ketentuan yang menyangkut hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja kontrak yang telah dijalankan di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1. **Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau**

Penggunaan jasa tenaga kerja kontrak oleh suatu perusahaan dengan mengikatkan diri dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dalam Ekonomi Islam termasuk kedalam teori *ijarah* (sewa-menyewa). Dalam teori *ijarah* (sewa-menyewa), disamping sewa-menyewa barang, maka ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuhan.

 Buruh adalah orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan, dalam hal ini adalah tenaga kerja kontrak yang menyewakan tenaga dan *skill* nya pada suatu perusahaan yang dalam penelitian ini adalah PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau.

Perburuhan termasuk kegiatan mu’amalah yang dapat dilakukan dalam setiap sector kehidupan manusia yang perlu tunjang-menunjang dan topang-menopang antara satu dengan yang lainnya, misalnya dalam industri, pertanian, peternakan, pengangkutan dan sebagainya. Dalam hubungan kerja antara tenaga kerja kontrak dan perusahaan ini, syari’at Islam memikulkan tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak tenaga kerja yang telah terikat kontrak, wajib meleksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontak kerjanya.

 Isi pokok dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Artha Prima Finance adalah berisi tentang beberapa pasal antara lain mengenai hubungan kerja yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja berlaku selama 12 (dua belas) bulan atau sampai waktu yang disepakati bersama oleh karyawan dan perusahaan.

 Berikut isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau berisi tentang upah bagi tenaga kerja kontrak, yaitu upah atau gaji diberikan kepada karyawan setiap bulannya adalah terdiri dari gaji pokok : sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Tunjangan jabatan diberikan kepada karyawan yang menempati jabatan Struktural dalam perusahaan. Besar tunjangan jabatan ditentukan menurut tingkat dan jenis jabatan yang ditetapkan tersendiri dengan SK direksi. Intensif yaitu unsur balas jasa berupa uang atau bentuk lain yang diberikan kepada karyawan didasarkan atas pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Jaminan sosial tenaga kerja : sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam Program Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Program JAMSOSTEK yang diikuti perusahaan adalah: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT). Dan upah lembur dihitung sesuai aturan depnaker.

 Isi pokok Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Artha Prima juga berisi mengenai jaminan sosial bagi tenaga kerja kontrak yang menyebutkan bahwa perusahaan akan memberikan fasilitas penggantian biaya pengobatan dan biaya perawatan bagi karyawan dengan Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

 Dari isi pokok Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di atas, ditarik kesimpulan dari segi ekonomi Islamnya, isi kontrak yang menyebutkan masa kontrak kerja salama satu tahun. Dalam Islam membenarkan bahwa sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap, biasanya para karyawan menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan sampai 2 tahun. Bila dalam masa kontrak tersebut karyawan mampu menunjukan kinerja dan kemampuannya secara optimal dalam menjalankan tugas, maka karyawan tersebut bias diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun, jika kinerjanya jelek dan tidak optimal, karyawan tersebut bisa dipecat. Konsep ini pernah dijalankan pada masa Khalifah Umar r.a[[7]](#footnote-8).

 Isi pokok selanjutnya yang menyebutkan nominal gaji serta tunjangan-tunjangan yang menjadi item-item gaji secara keseluruhan dalam kontrak juga sesuai dengan Ekonomi Islam, yaitu Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum Muslimin setelahnya, yakni penentuan upah bagi para karyawan sebelum mereka menjalankan pekerjaannya. Rasulullah bersabda : “*Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya*” (HR. Abu Daud). Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Selanjutnya kontrak kerja yang berisi tentang fasilitas dan jaminan sosial juga merupakan salah salah satu kebijaksanaan perusahaan yang sesuai dengan syari’at Islam, yakni upah yang diberikan haruslah berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat.

 Berdasarkan bentuk isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau, ditinjau dari rukun dan syari’at *ijarah* yaitu bahwa rukun *ijarah* ada empat[[8]](#footnote-9):

1. Orang yang berakal
2. Sewa/imbalan
3. Manfaat
4. *Sighah* (ijab Kabul).

 Sedangkan syarat-syarat sewa-menyewa meliputi hal-hal sebagai berikut[[9]](#footnote-10):

1. Kedua belah pihak yang melakukan persetujuan sewa-menyewa haruslah *baligh* dan berakal (waras)
2. Ridha kedua belah pihak
3. Obyek sewa-menyewa haruslah jelas manfaatnya
4. Obyek sewa-menyewa haruslah dapat dipenuhi (dilaksanakan) baik secara rill maupun formil
5. Barang sewaan haruslah dapat diserahkan dan dapat dimanfaatkan.
6. Obyek sewa-menyewa itu haruslah barang yang halal, bukan yang diharamkan dan bukan pula ibadah, yang ibadah misalnya menyewa orang untuk mengerjakan shalat dan *shaum,* sewa-menyewa macam ini batal karena ibadah tersebut merupakan *fardlu’ain* yang harus dikerjakan sendiri dan tidak dapat digantikan oleh orang lain.
7. Pembayaran (uang) sewa itu haruslah bernilai dan jelas.

 Maka dapat disimpulkan dengan melihat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau telah memenuhi rukun dan syarat *ijarah.* Terutama dari salah satu rukun *ijarah* yaitu *sighah* (ijab kabul) berupa kontrak kerja yang tertulis dengan segala ketentuan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang telah disepakati oleh kedua belah pihak tersebut dan juga terutama dari salah satu syarat *ijarah* yaitu pembayaran uang sewa haruslah bernilai dan jelas. Sesuai dengan yang tertulis di Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Artha Prima Finance disebutkan dengan jelas gaji atau upah serta tunjangan-tunjangan lainnya yang menjadi hak daari tenaga kerja kontrak yang telah dipekerjakan di perusahaan tersebut.

 Dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Ismail Fahmi sebagai Branch Manager, tehnik ijab Kabul yang dilalui tenaga kerja kontrak dengan pihak perusahaan untuk melakukan ijab Kabul guna mencapai kesepakatan kerja, dalam hal ini berupa persetujuan masing-masing pihak terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah *pra contractual* (negosiasi), melakukan negosiasi untuk mencapai kata sepakat. Negosiasi adalah suatu proses untuk mencapai kesepakatan dengan saling memberikan kosensus satu sama lain (*give and take*), yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan pihak tenaga kerja kontrak.

 Pertama-tama pihak perusahaan memberikan copy kontrak kerja kepada masing-masing tenaga kerja kontrak untuk mempelajari isi kontrak tersebut. Kontrak kerja tersebut dibawa pulang untuk dipelajari. Pihak perusahaan memberikan waktu kepada tenaga kerja kontrak untuk mempelajari isi kontrak kerja sampai akhirnya dapat disepakati.

 Langkah selanjutnya adalah *contractual*, yaitu para pihak sudah terikat kontrak melalui kesepakatan yang sudah tercapai sampai dengan akhir dari suatu perjanjian. Setelah tenaga kerja kontrak diberi waktu selama tiga hari untuk mempelajari isi kontrak yang telah diberikan oleh perusahaan, tenaga kerja kontrak bersama pihak perusahaan berkumpul dalam satu ruangan untuk melakukan kesepakatan kerja, dalam forum itu apabila ada tenaga kerja kontrak yang masih belum sepakat dengan isi kontrak kerja setelah mempelajari isi kontrak kerja, maka diberi waktu untuk berunding dengan Branch Manager, demi mencapai usaha kata sepakat, setelah semua tenaga kerja kontrak setuju dengan isi kontrak tersebut, maka barulah terlaksana ijab dan Kabul antara tenaga kerja kontrak dan perusahaan dengan masing-masing pihak menandatangani kontrak kerja yang telah dibuat dua rangkap dan bermaterai sebagai tanda pihak perusahaan dan tenaga kerja kontrak sepakat untuk meningkatkan diri dalam suatu hubungan kerja[[10]](#footnote-11).

 Penggajian atau pengupahan tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau terdiri dari item-item sebagai berikut gaji pokok sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Tunjangan jabatan diberikan kepada karyawan yang menempati jabatan Struktural dalam perusahaan. Besar tunjangan jabatan ditentukan menurut tingkat dan jenis jabatan yang ditetapkan tersendiri dengan SK direksi. Intensif yaitu unsur balas jasa berupa uang atau bentuk lain yang diberikan kepada karyawan didasarkan atas pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Jaminan sosial tenaga kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam Program Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Program JAMSOSTEK yang diikuti perusahaan adalah: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT). Dan upah lembur dihitung sesuai aturan depnaker.

 Berdasarkan uraian diatas dapat kita analisis dari segi tinjauan ekonomi Islam. Dalam Islam, penetapan upah atau gaji bagi para tenaga kerja yaitu [[11]](#footnote-12): (Ahmad,2006)

1. Penentuan upah bagi para tenaga kerja haruslah sebelum mereka memulai pekerjaannya dengan memberikan informasi gaji atau upah yang akan diterima.
2. Membayarkan upah pada tenaga kerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Pemberi kerja diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara tenaga kerja dan pemberi kerja, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.
3. Jenis pekerjaan, upah atau gaji yang dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.
4. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima tenaga kerja. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya dua kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang.
5. Upah atau gaji yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.
6. Penentuan gaji tenaga kerja proposional, tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit, juga sebaiknya para pemberi kerja adil dalam memberikan gaji dan tetap dalam pengawasan.

“Jika dilihat dari tinjauan ekonomi Islam, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian mengenai tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau yaitu dari penetapan upah tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau, telah ditetapkan sebelum tenaga kerja tersebut memulai pekerjaannya, yaitu dengan telah ditetapkannya nilai nominal gaji pokok sekaligus tunjangan-tunjangan kerja lainnya serta hak dan kewajiban dari tenaga kerja kontrak yang harus dipatuhi sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak sebelum tenaga kerja kontrak tersebut mulai melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pemberian upah atau gaji kepada tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau diberikan setiap satu bulan kerja, sesuai dengan ketentuan dari perusahaan, yang menetapkan pemberian upah atau gaji kepada tenaga kerja kontrak perbulan. Upah atau gaji tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau diberikan kepada masing-masing tenaga kerja kontrak berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Upah atau gaji tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau tidak dibedakan antara tenaga kerja yang telah berkeluarga dengan yang masih berstatus lajang.”

(hasil wawancara dengan bapak Imail Fahmi selaku Branch Manager PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau)

Dari hasil penelitian diatas jika ditinjau dari segi ekonomi Islam dalam penggajian dan pengupahan tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklingau, ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut telah sesuai dengan syari’at Islam. Namun masih ada yang belum sesuai dengan syari’at Islam yaitu pemberian upah atau gaji kepada tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau tidak dibedakan antara yang berstatus sudah berkeluarga dengan yang berstatus masih lajang, seperti yang telah disyari’atkan dalam Islam yaitu sebaiknya pemberian upah atau gaji kepada tenaga kerja ditentukan berdasarkan tanggungan nafkah keluarga, jumlah gaji yang diterima tenaga kerja yang sudah berkeluarga 2 kali lebih besar dari tenaga kerja yang masih lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak. Rasulullah bersabda: *“barang siapa mempekerjakan seseorang, sedang ia tidak memiliki rumah, maka ia harus diberi rumah, dan jika ia tidak memiliki isteri, maka nikahkanlah, dan jika ia tidak memiliki kendaraan, maka berikanlah kendaraan”* (HR. Abu Daud)[[12]](#footnote-13).

 Dengan tidak dibedakannya antara gaji tenaga kerja kontrak yang berstatus sudah berkeluarga dan yang berstatus masih lajang, maka pemberian upah atau gaji dapat dikatakan menjadi tidak proposional sesuai dengan masing-masing kebutuhan para tenaga kerja.

 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau berlaku selama satu tahun, apabila dalam masa kerja dua tahun tenaga kerja kontrak mampu memperlihatkan kinerja yang baik kepada perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing tenaga kerja kontrak, maka perusahaan akan mengganti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan otomatis tenaga kerja kontrak diangkat menjadi karyawan tetap. Bila perusahan merasa dalam waktu dua tahun masa kontrak, tenaga kerja tersebut belum cukup memenuhi kriteria untuk menjadi karyawan tetap, maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja kontrak yang bersangkutan.

 Pembatasan masa kerja kontrak tersebut, bila ditinjau dari segi ekonomi Islam tidak bertentangan. Sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap, biasanya para karyawan menjalani kontrak kerja selama rentang waktu enam bulan sampai dengan dua tahun. Jika dalam masa kontrak tersebut karyawan mampu menunjukkan kinerja dan kemampuannya secara optimal dalam menjalankan tugas, maka ia bisa diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun, jika kinerjannya jelek dan tidak optimal, karyawan tersebut bisa dipecat.

 Konsep tersebut pernah dijalankan pada masa khalifah Umar r.a. diriwayatkan bahwa khalifah Umar r.a, berkata kepada pegawainya ; *“Sesungguhnya aku memilihmu, untuk mengujimu. Jika engkau mampu menunjukan kinerja yang optimal dan baik, maka akan aku tambahkan tanggung jawabmu. Namun, jika kinerja engkau jelek, aku akan memecatmu.”* [[13]](#footnote-14).

1. PSYCHOLOGYMANIA, *Pengertian Karyawan Kontrak,* www.psychologymania.com/2013/04/16 [↑](#footnote-ref-2)
2. PT. Artha Prima Finance, Jurnal, [www.arthaprima.co.id/](http://www.arthaprima.co.id/) *home,* Dibuka Tanggal 03 Januari 2015 [↑](#footnote-ref-3)
3. PT. Artha Prima Finance, 2014, *Peraturan Perusahaan,* BAB V, Pasal 25, hal.17 [↑](#footnote-ref-4)
4. Sumber: *PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau.* 05 Januari 2015 [↑](#footnote-ref-5)
5. Pasal 59

	1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu
	2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
	3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
	4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. [↑](#footnote-ref-6)
6. Pasal 86

	1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
	2. Keselamatan dan kesehatan kerja;
	3. Moral dan kesusilaan; dan
	4. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
	5. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.Pasal 88

	1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
	2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
	3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
	4. Upah minimum;
	5. Upah kerja lembur;
	6. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
	7. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
	8. Upah karena melakukan hak waktu istirahat kerjanya;
	9. Bentuk dan cara pembayaran upah;
	10. Denda dan potongan upah;
	11. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
	12. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
	13. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
	14. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.Pasal 99

	1. Setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
	2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. [↑](#footnote-ref-7)
7. Ahmad, Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah.* Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal.112 [↑](#footnote-ref-8)
8. Hasan, Ali. 2003. *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam.* Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal.65 [↑](#footnote-ref-9)
9. Ya’cub, Hamzah. 1999. *Kode Etik Dagang Menurut Islam.* Bandung: CV. Diponegoro, hal.78 [↑](#footnote-ref-10)
10. Hasil Wawancara dengan Bapak Ismail Fahmi (Branch Manager) Pada Tanggal 06 Januari 2015 [↑](#footnote-ref-11)
11. Ahmad, Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah.* Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal.50 [↑](#footnote-ref-12)
12. Ahmad Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah.* Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal.114 [↑](#footnote-ref-13)
13. Ahmad Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah.* Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal.112 [↑](#footnote-ref-14)