**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan bab sebelumnya, maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut:

1. **Kesimpulan**
2. Hak-hak kewajiban dari tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau telah tertuang dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berlaku selama satu tahun masa kontrak, walaupun ada sebagian hak-hak yang tidak terlalu prinsip tidak tertulis dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, seperti *extra fooding* atau makanan tambahan dan tunjangan hari raya yang didapat setiap satu tahun sekali bagi tenaga kerja kontrak yang telah melewati masa pecobaan selama tiga bulan. Namun poin-poin penting dari hak-hak dan kewajiban dari tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Luuklinggau telah tertulis dan di jelaskan dalam pasal-pasal di dalam kontrak kerja.
3. Tinjauan Ekonomi Islam tentang tenaga kerja kontrak di PT. Artha Prima Finance Lubuklinggau termasuk dalam teori *ijarah*, dilihat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tinjauan teori *ijarah* terhadap tenaga kerja kontrak telah memenuhi rukun dan syarat *ijarah,* terutama dari salah satu rukun *ijarah* yaitu *sighat* (ijab dan Kabul) berupa kontrak kerja yang tertulis dengan segala ketentuan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Pemberian gaji atau upah kepada tenaga kerja kontrak dan lamanya masa kontrak kerja, bila tenaga kerja kontrak yang memenuhi syarat diangkat sebagai pegawai tetap di tinjau dari ekonomi Islam telah sesuai dengan syari’at Islam, namun masih ada yang belum sesuai yaitu pemberian gaji yang besarnya sama antara tenaga kerja kontrak yang bestatus berkeluarga dan tenaga kerja kontrak yang masih lajang.
4. **Saran**
5. Pasal-pasal mengenai hak-hak dan kewajiban dari tenaga kerja kontrak yang tertulis pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu perlu lebih diperjelas poin-poinnya dan lebih lengkap dari poin-poin penting sampai poin yang tidak terlalu prinsip, sehingga semua jelas tertulis dalam kontrak kerja untuk disepakati oleh masing-masing pihak dan dapat dijadikan acuan dan pertanggungjawaban dari masing-masing pihak yang terkait.
6. Pemberian upah atau gaji terhadap tenaga kerja kontrak yang berstatus sudah berkeluarga dan berstatus masih lajang sebaiknya dibedakan sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing yang berbeda, tentunya tenaga kerja yang sudah berkeluarga tingkat kebutuhan dan tanggungan nafkah yang harus diberikan lebih besar dari tenaga kerja kontrak yang masih lajang, sehingga pemberian upah atau gaji sebaikny harus lebih proposional.