

PERJANJIAN KONTRAK KERJA KARYAWAN KONTRAK PADA PT. KEPID TECHNOLOGY DALAM PERSPEKTIF ETIKA BISNIS SYARIAH

Humaidi¹, Arie Syantoso², Zakiyah³.

Universitas Islam Kalimantan Muhamamd Arsyad Al Banjari
Fakultas Studi Islam Program Studi Ekonomi Syariah

E-mail: dedi.humaidi05@gmail.com/No. 0853-4870-0095¹
ariesyantoso@yahoo.co.id²
kikiayoenani.yahoo.com³

ABSTRAK

Kontrak kerja dalam hukum Islam artinya upah, sewa, jasa atau imbalan. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam muamalah adalah sewa-menyewa, kontrak, menjual jasa dan lain- lain. Fenomena maraknya sikap kesewenang-wenangan perusahaan dalam membuat Perjanjian Kerja terhadap pekerjanya. Dalam Penelitian penulis berusaha menelusuri bagaimana penerapan kontrak kerja karyawan kontrak pada PT. Kepid Technology dalam perspektif etika bisnis syariah. Pendekatan penelitian dilakukan peneliti adalah Normatif dan Sosiologis. Peneliti melakukan pendekatan normatif karena berupa teks-teks Al-Qur'an yang menyangkut tentang isi penelitian, dan sosiologis karena peneliti melakukan interaksi lingkungan sesuai dengan unit sosial, individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat. Kesimpulan dari penelitian ini, karyawan kontrak akan mendapatkan gaji pokok Rp.2.500.000,- dan diberikan kepada karyawan kontrak perbulan, apabila karyawan tidak masuk kerja maka karyawan kontrak tidak menerima upah sepenuhnya karena dilakukan pemotongan. dalam penerapan kontrak kerja yang berkaitan dengan jam lembur penyusun mendapati adanya temuan mengenai hari libur nasional, hari libur biasa dan hari keagamaan yang tetap di hitung sebagai jam kerja biasa bukan menjadi perhitungan jam tambahan atau lembur. Dalam perjanjian tersebut adanya tenaga manusia sebagai pekerja. Maka dalam hal ini, berarti sesuai dengan syariat Islam, yakni obyek sewa menyewa itu haruslah barang yang halal bukan yang diharamkan, dalam menjalankan perjanjian tersebut sesuai dengan syari"at Islam.

Kata Kunci: Etika bisnis syariah, Karyawan, Perjanjian, Kontrak Kerja, Sungai Puting,

ABSTRACT

The employment contract in Islamic law that means wages, rent, services or rewards. One form of human activity in the tenancy contract is muamalah, sell services and others. The phenomenon of the attitude of the arbitrariness of the company in making the Treaty Work against workers. In the research the author berusaha tracing how the implementation of the employment contract of the employee contract at PT. Kepid Technology in the perspective of business ethics. Approach to the research undertaken researchers are Normative and sociological. Researchers conducting a normative approach because of text-the text of the Quran that concerns about the content of sociological research, and because the researchers doing the

environmental interaction in accordance with the social unit, individual, group, institution, or society. The conclusions of this research, contract employees will get the principal of Rp. 2,500,000 lard,-and given to employee contracts per month, if the employee does not work then entered the contract employees do not receive wage completely because cutting . in the application of the employment contract relating to overtime hours compiling the findings found on national holidays, public holidays and religious days remain in the regular hours of work count as not being the calculation of additional hours or overtime. In the presence of human labor as a worker. So in this case, means in accordance with the Islamic Shari'a, namely the lease object it must be halal goods is not prohibited, in accordance with the agreement running syari " at Islam.

Keywords: Islamic business ethics, employee agreement, employment contract, sungai puting,

PENDAHULUAN

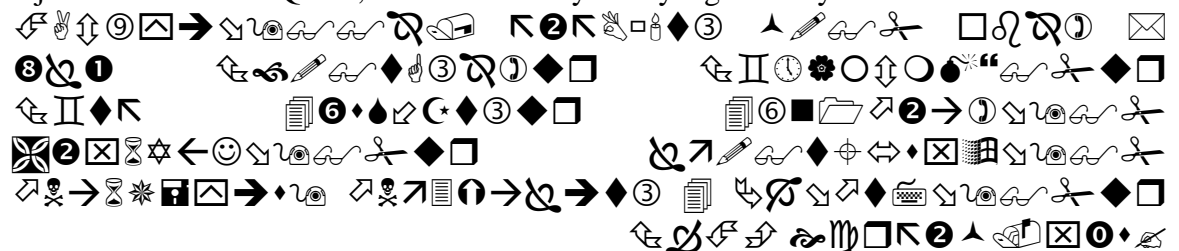
Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan juga harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil ataupun spiritual.¹

Dalam rangka memberikan kepastian hukum dibidang ketenagakerjaan, pemerintah telah memperhatikan kemajuan dunia usaha, yaitu dengan mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sementara itu Islam merupakan agama yang lengkap (*shamil*). Islam mengatur seluk beluk kehidupan manusia, yang mencakup relasinya dengan Tuhan, relasinya dengan sesamanya, dan relasi manusia dengan alam.

Salah satu hal yang diberi perhatian dan diatur oleh Islam ialah menyangkut prinsip-prinsip muamalah. Seperangkat rangkaian aturan sosial yang berorientasi untuk mendapat ridha Allah swt (*mardhatil-Allah*). Orientasi tersebut merupakan inti dari dalam setiap gerak dalam Islam. Hal ini adalah salah satu ciri khas yang ada dalam konsep ekonomi Islam, yaitu aktivitas yang berkaitan dengan pencarian rezeki menjadi bagian dari amalan ibadah. Berbeda dengan konsep Barat, misalnya, yang menjadikan individu sebagai pusat, dalam Islam Tuhan menjadi pusat orientasi etis. Karena merupakan ibadah, maka praktek ekonomi atau bisnis dalam Islam sangat amat jauh dari praktek penghisapan atau penindasan terhadap kaum miskin atau lemah.

Agar tidak terjadi sikap sewenang-wenangan dan tidak merugikan kedua belah pihak hukum Islam juga mengatur tentang bagaimana seharusnya pengusaha bersikap, yang dijelaskan dalam Al-Quran, surat Al-Nahl ayat 90 yang berbunyi:



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 pelajaran.*

Tulisan ini hendak mengelaborasi konsep kontrak dalam ekonomi Islam. Elabarasinya mencakup konsep, syarat-syarat, rukun, dan hal-hal yang memungkinkan

¹ Harjuan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan*, h.1

pembatalan atau rusaknya (*al-faskh*) dari kontrak tersebut. Mengapa ini penting untuk didiskusikan, setidaknya terdapat dua alasan pokok.

Pertama, Indonesia merupakan negara dengan angkatan kerja yang tinggi. Meskipun tidak semuanya, setiap tahunnya terserap ratusan ribu angkatan kerja. Secara umum semua perusahaan atau lembaga baik swasta maupun pemerintah selalu memakai kontrak dalam menjalin hubungan kerja.

Kedua, dalam banyak kasus terlihat kesan posisi para pekerja di Indonesia sangat lemah. Hal ini dapat dilihat dari banyak PHK yang merugikan para buruh. Seperti kasus yang terjadi di PT Dirgantara Indonesia. Terjadi

Beberapa fakta dari kasus diatas dan fenomena maraknya sikap kesewenang-wenangan perusahaan dalam membuat Perjanjian Kerja terhadap para pekerjanya. Seperti dalam penentuan perjanjian kerja kontrak perihal perjanjian kerja yang berlaku selama 2 tahun berjalan di dapati adanya temuan peraturan yang dirasa merugikan pekerja karena dilakukan secara sepihak dan tanpa ada perjanjian pemagangan secara tertulis yang dilakukan oleh PT. Kepid Technology. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji suatu objek tentang perjanjian kerja kontrak di PT. Kepid Technology sebagai bahan penelitian guna menyusun skripsi dengan Judul: **“Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan kontrak pada PT. Kepid Technology dalam Perspektif Etika Bisnis Syariah”**

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang bersifat menggambarkan serta berusaha untuk menemukan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data, dengan cara menyajikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data.

Sifat dari jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari dan memahami secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuai dengan unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Proses dan Olah Data

1. Deskripsi Data

PT. KEPID Technology adalah anak perusahaan PT. KEPID Korea (Korean Electric Power Industrial Development) yang menyediakan layanan operasi dan perawatan menyeluruh pembangkit listrik untuk mencapai ketersediaan, keandalan, efisiensi, pengoperasian dan pemeliharaan layanan terapan untuk sistem penanganan batubara berdasarkan pengalaman panjang (lebih dari 23 tahun). PMA (Korea Selatan dan Indonesia) bergerak dibidang jasa operasional pelabuhan (batu bara) sungai dan danau. Berkantor pusat di daerah Pancoran Jakarta selatan, memiliki anak cabang di Kalimantan selatan dan sumatra selatan.

Cakupan dari pengoperasian dan jasa pemeliharaan fasilitas pelabuhan batubara PT. KEPID adalah:

1. Penjadwalan pengapalan batubara.
2. Mengatur tempat penumpukan batubara (diterima dari pelanggan dan pengaturan penyimpanan batubara di tumpukan.
3. Mengatur proses dari pengapalan batubara.
4. Menjaga tumpukan batubara dan segala sarana fasilitas pendukung.
5. Pengoperasian dan penjagaan proses bongkar muat pada ban berjalan dan semua fasilitas pendukung, termasuk penyediaan dari suku cadang

6. Pengoperasian dan penjagaan dari alat berat dan segala fasilitas pendukung, termasuk penyediaan suku cadang.
 7. Mengatur pengaruh lingkungan menurut AMDAL/RKL dan UPL.
 8. Kewajiban lainnya yang berhubungan dengan persyaratan dari konsumen yang terkait dengan kegiatan pelabuhan batubara dan pemeliharaan usaha
- Pengambilan data dilakukan bertahap dari tanggal 1 juni 2018 sampai dengan tanggal 30 juni 2018

TABEL 4.1
DATA RESPONDEN DAN WAKTU WAWANCARA

No	Nama Responden	Jabatan	Waktu Wawancara
1	Daniel krismantoro	Manager oprasional	1 Dan 3 juni 2018
2	Nono suhartono	HRD	4 Dan 5 juni 2018
3	Ibnu maruf	Staf HRD	6 Dan 7 juni 2018
4	Ariyadi	Karyawan Kontrak	8 Dan 9 juni 2018
5	Afin Widodo	Karyawan Kontrak	8 Dan 9 juni 2018
6	Mahyuni	Karyawan Kontrak	8 Dan 9 juni 2018
7	Raffi Hamli	Karyawan Kontrak	10 Dan 13 juni 2018
8	Ari Winarna	Karyawan Kontrak	10 Dan 13 juni 2018
9	Suprianto	Karyiawan Kontrak	10 dan 13 juni 2018
10	Fajrianor	Kariyawan kontrak	11 juni 2018
11	Refmi	Kariyawan Kontrak	12 juni 2018
12	Mursid	Kariyawan Kontrak	13 juni 2018
13	Irwan	Kariyawan Kontrak	14 juni 2018
14	Aulia Rahman	Kariyawan Kontrak	15 juni 2018
15	Abdul Hamid	Kariyawan Kontrak	16 juni 2018
16	Teguh Prastyo	Kariyawan Kontrak	17 juni 2018
17	Eko Surya Abadi	Kariyawan Kontrak	18 juni 2018
18	Sandy Purnama	Kariyawan Kontrak	19 juni 2018
19	M.Fahri	Kariyawan Kontrak	20 juni 2018
20	M .Sayuti	Kariyawan Kontrak	21 juni 2018

1. Kontrak kerja karyawan pada PT. Kepid Technology

Manusia adalah makhluk sosial yaitu makhluk yang berkodrat hidup dalam masyarakat. Sebagai makhluk sosial dalam hidupnya manusia memerlukan bantuan dari orang lain yang bersama-sama hidup dalam masyarakat. Dalam hal ini manusia selalu berhubungan satu sama lain, disadari atau tidak mencari penghidupan yang layak menjadi idaman bagi setiap manusia, yang memiliki hajat makan, minum dan lain sebagainya dalam memenuhi kebutuhan primer.

Maka hubungan antara manusia adalah tukar menukar kebutuhan hidup, untuk saling mengambil manfaat yang berguna dalam kehidupan manusia, misalnya jual beli, berdagang, pinjam meminjam, menjual hasil bumi, bantu membantu dalam menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan segala macam adalah wajar untuk mendapatkan rizki yang halal sebagaimana diperintahkan agama.

Adanya hubungan dan pergaulan manusia dengan orang lain, akan menimbulkan bermacam-macam ikatan alami yang mengikat masing-masing individu sebagai anggota masyarakat yang wajib ditunaikannya dalam rangka mempertahankan nilai-nilai kemanusiaan selaku makhluk yang mulia dan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya yang bersifat materiil.

Dalam rangka memenuhi hajat hidup yang bersifat materiil itulah maka masing-masing pihak mengadakan ikatan hubungan yang berupa perjanjian-perjanjian

atau akad-akad seperti sewa menyewa, jual beli dan lain- lain. Dalam fiqh Islam perjanjian kerja adalah suatu akad yang mengharuskan salah satu pihak untuk bekerja, dengan sendirinya dalam rangka memberi manfaat (jasa) kepada orang lain dalam waktu yang telah ditentukan dan pihak lain tersebut harus memberi upah kepadanya.

Dalam suatu hubungan kerja diperlukan adanya suatu kepercayaan satu sama yang lain jika suatu kepercayaan itu disepelkan maka pihak yang satu merasa di kecewakan karena suatu kepercayaan yang dijunjung malah disepelkan dan di sini yang merasa di kewakan adalah para pekerja karena pada awal untuk memulai pekerjaan sudah ada kesepakatan kedua belah pihak dalam suatu hubungan kerja.

Di dalam perjanjian kerja yang tidak tertulis di PT. Kupid Technology, pekerja berada di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang untuk memerintah. Akibatnya, seluruh kegiatan yang berada di lingkungan perusahaan, pengusahalah yang menentukan. Terutama mengenai jam kerja karyawan, Oleh Karena itu, dengan adanya peraturan perundang-undangan dapat membantu menuntaskan masalah yang ada saat ini.

Perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha adalah menandakan adanya ikatan antara kedua belah pihak. Hal itu sesuai dengan konsep Islam bahwa kontrak yang harus disertai ijab qabul yang merupakan rukun dari pada perjanjian. Terwujudnya kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan adalah setelah kesepakatan-kesepakatan telah terwujud di antara keduanya, atau apabila di antara keduanya telah saling setuju mengenai beberapa hal yang harus dipenuhi oleh keduanya.

Dengan melihat perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha di PT. Kupid Technology, serta melihat pengertian perjanjian kerja dalam konsep Islam maka dapat penulis katakan bahwa perjanjian tersebut termasuk dalam kategori *ijarah*. Seorang pekerja yang hendak bekerja di PT. Kupid Technology harus melalui prosedur-prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan dan prosedur pertama dan yang paling utama adalah mengajukan surat lamaran.

Surat lamaran adalah persyaratan utama yang harus dipenuhi oleh seseorang yang hendak bekerja di PT. Kupid Technology, yang berarti mereka telah menyatakan kehendaknya untuk bekerja sebelum akhirnya diwujudkan dalam catatan tertulis berupa kontrak kerja antara seorang pekerja dengan perusahaan.

2. Penerapan jam kerja karyawan kontrak pada PT. Kupid Technology dalam perspektif etika bisnis syariah

Dalam kesepakatan kerja bersama PT. Kupid Technology disebutkan mengenai waktu di mana buruh harus menjalankan kewajibannya, untuk bekerja yaitu selama 8 jam sehari atau selama 48 jam seminggu. Karena sudah ada kesepakatan tersebut, karyawan memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan. Hal itu sesuai dengan Islam bahwa kewajiban pekerja adalah melaksanakan kewajibannya untuk menyelesaikan pekerjaan

Pada produksi PT. Kupid Technology, karyawan kontrak yang melakukan lemburan akan mendapatkan upah bervariasi dari Rp.13.000,- s/d 15.000 sesuai dengan hitungan lembur dihitung dari jam 17.00 – 18.30 dan diberikan kepada karyawan kontrak perbulan, apabila karyawan tidak masuk kerja atau off maka karyawan kontrak akan mendapatkan pemotongam gaji sepihak oleh perusahaan. Sedangkan untuk hari libur nasional atau peringatan hari besar keagamaan karyawan kontrak bekerja tidak dihitung lembur melainkan disamakan dengan jam kerja biasa. Di mana seharusnya karyawan kontrak hanya 12 jam kerja saja dan 6 jam lainnya dapat di hitung sebagai lembur

Berdasarkan pengamatan penulis karyawan kontrak pada PT. Kupid

Technology mendapatkan upah standar UMR dimana sistem pengupahan tidak tergantung pada jenjang jabatan, yang membedakan adalah overtime dari masing-masing karyawan kontrak. Terbatasnya lapangan pekerjaan membuat masyarakat sekitar untuk menerima peluang kerja yang ditawarkan oleh perusahaan walaupun dengan gaji UMR. Akan tetapi hal tersebut tidak seharusnya dimanfaatkan perusahaan untuk memberikan upah yang dibawah UMP.

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa perjanjian kerja tersebut dibuat untuk dan atas nama perusahaan dan pekerja, maka yang melaksanakan perjanjian kerja tersebut haruslah orang yang sudah dewasa yakni telah bisa membedakan antara yang baik dan buruk sehingga tidak ada kekeliruan dan tidak merasa saling dirugikan dengan adanya perjanjian tersebut.

Untuk rukun yang kedua ini para ulama sepakat bahwa kedua belah pihak yang melakukan akad harus memenuhi syarat sebagai berikut, yaitu keduanya harus berkemampuan yaitu harus berakal dan dapat membedakan antara yang baik dan yang buruk atau antara yang hak dan yang bathil, maka akadnya menjadi sah jika itu terpenuhi. Jika salah satu yang berakal itu gila atau anak kecil yang belum dapat membedakan antara yang hak dan yang bathil, maka akadnya tidak sah.

Barang yang dijadikan objek perjanjian kerja adalah tenaga manusia, karena tanpa adanya objek maka tidak akan terwujud suatu perjanjian atau akad. Hal ini dijadikan rukun karena kedua belah pihak agar mengetahui wujud barangnya, sifat, keadaannya, serta harganya.

Dengan berbagai penjelasan di atas, tentang kontrak kerja PT. Kepid Technology dengan berbagai aspeknya penulis berpendapat bahwa perjanjian kontrak kerja yang dibuat antara pihak pekerja dengan pihak PT. Kepid Technology telah sesuai dengan ekonomi syariah Islam. Sebagai tambahan sehingga kontrak kerja karyawan berjalan efektif, hendaknya PT. Kepid Technology melakukan sebagai berikut :

1. Pekerja yang bekerja di PT. Kepid Technology tidak karena paksaan, maksudnya pekerja yang bekerja di PT. Kepid Technology tersebut karena mereka memang membutuhkan pekerjaan dan penghasilan, sedang pihak PT. Kepid Technology menerima karena memang memerlukan tenaga untuk kelangsungan hidup perusahaan.
2. Manfaat dari pekerja sudah diketahui yaitu tenaganya dapat digunakan untuk pengelolaan PT. Kepid Technology. Dalam konsep Islam tentang perjanjian kerja, salah satu syarat sahnya objek dari perjanjian haruslah jelas manfaatnya.
3. Dalam perjanjian tersebut adanya tenaga manusia sebagai pekerja. Maka dalam hal ini, tenaga manusia adalah bukan sesuatu yang diharamkan, karena objek tersebut bukan sesuatu yang diharuskan, itu berarti sesuai dengan syariat Islam, yakni obyek sewa menyewa itu haruslah barang yang halal bukan yang diharamkan, sehingga dalam menjalankan perjanjian tersebut sesuai dengan syariat Islam.

Penulis menyimpulkan bahwa kontrak kerja yang dilaksanakan di PT. Kepid Technology sebagian telah memenuhi syarat dan rukun perjanjian kerja yang ada dalam konsep Islam. Dan dalam Islam telah diatur sedemikian rupa dalam hal ini adalah menyewa tenaga manusia sebagai pekerja dibenarkan Profesi seorang pekerja juga merupakan bagian dari unsur tubuh manusia yang bersifat immaterial (bisa dirasakan namun tidak bisa diraba).

Untuk berjalan efektifnya kontrak kerja terkait dengan lembur, pihak PT. Kepid Technology yaitu terhitung apabila melebihi jam kerja yang telah ditetapkan

dalam kesepakatan kerja tersebut. Dan kerja lembur ini tidak ada unsur paksaan hanya bagi yang mau saja. Dengan adanya jam kerja lembur, para pekerja mendapatkan upah di luar gaji yang seharusnya dia terima.

Standarisasi upah minimum sampai kini masih diperdebatkan oleh para ekonom muslim, dan di dalam literatur Islam juga tidak tercantum rumus secara matematis yang dapat digunakan untuk menetapkan upah buruh. Di negara-negara Islam pun dalam memberikan standarisasi upah minimum berbeda satu dengan lainnya. Semisal seorang buruh di Malaysia akan mendapatkan upah yang jauh lebih besar di dibandingkan di Indonesia. Perbedaan standarisasi upah minimum itu disebabkan oleh beberapa faktor yang antara lain kondisi perekonomian negara, kondisi perusahaan, kondisi sosial kultural dan perkembangan harga bursa saham dan fluktuasi nilai mata uang nasional dan internasional.

Pemberian upah berjalan efektif di PT. Kepid Technology seharusnya disesuaikan dengan sifat pekerjaan, maka sistem pengupahan yang seharusnya di PT. Kepid Technology menggunakan golongan-golongan yang diperhitungkan menurut tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja dalam pabrik maupun di luar perusahaan, serta keahlian yang dimiliki.

Sistem pengupahan yang berlaku di PT. Kepid Technology adalah menggunakan sistem bulanan yang disertai dengan uang lembur jika ada (tetap). Untuk penetapan upah bagi seorang pekerja dipakai dasar penetapan upah bagi seorang buruh dipakai dasar peraturan yang berlaku di PT. Kepid Technology, adapun upah yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nominal UMR perbulan tahun 2018 Kalimantan Selatan sebesar Rp.15000 perjam sedangkan di perusahaan hanya sekitar Rp.14000 perjam .

Dalam Islam seorang pekerja dibebankan pekerjaan karena ia telah menerima upah sebagai keuntungannya. Mengenai pembayaran upah harus disesuaikan dengan pekerjaan karena terdapat perintah tentang hal tersebut. Sehingga dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan untuk kedepannya pemberian upah yang berlaku di PT. Kepid Technology sesuai dengan syariat Islam.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan pembahasan tentang sistem kontrak karyawan yang diterapkan pada PT. Kepid Technology dan analisisnya menurut perspektif Islam pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menguraikan beberapa kesimpulan berdasarkan batas rumusan masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. PT. Kepid Technology, karyawan kontrak akan mendapatkan gaji pokok Rp.2.500.000,- dan diberikan kepada karyawan kontrak perbulan, apabila karyawan tidak masuk kerja maka karyawan kontrak tidak menerima gaji sepenuhnya karena dilakukan pemotongan. Dalam proses produksi pekerja melakukan pekerjaannya dari proses awal sampai akhir tanpa adanya pembagian pekerjaan secara pasti. Jumlah gaji karyawan yang diterapkan pada PT. Kepid Technology sudah ditetapkan sebelumnya, dalam artian karyawan dan pemilik sudah menyepakati secara bersama berapa jumlah gaji pokok karyawan perhari dan perbulan sebelum karyawan mulai bekerja. Dan di sana semua karyawan mendapat gaji pokok yang sama besarnya baik itu gaji perhari maupun gaji perbulan. Dalam pemberian gaji belum mengikuti konsep adil. Karena, antara karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dengan karyawan biasa tidak ada perbedaannya. Semua diberi gaji yang sama. adil dalam

Islam yaitu seorang karyawan/pekerja akan memperoleh gaji sesuai dengan manfaat dan tenaga yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan.

2. PT. Kepid Technology, dalam penerapan kontrak kerja yang berkaitan dengan jam lembur penyusun mendapati adanya temuan mengenai hari libur nasional, hari libur biasa dan hari keagamaan yang tetap di hitung sebagai jam kerja biasa bukan menjadi perhitungan jam tambahan atau lembur. Dimana karyawan kontrak yang masuk bekerja di hari minggu berarti masuk 18 jam non stop tanpa ada lemburan, sedangkan seharusnya dalam kontrak kerja 12 jam saja dan 6 jamnya dihitung sebagai lembur

Dalam perjanjian tersebut adanya tenaga manusia sebagai pekerja. Maka dalam hal ini, tenaga manusia adalah bukan sesuatu yang diharamkan, karena objek tersebut bukan sesuatu yang diharuskan, itu berarti sesuai dengan syariat Islam, yakni obyek sewa menyewa itu haruslah barang yang halal bukan yang diharamkan, sehingga dalam menjalankan perjanjian tersebut sesuai dengan syari'at Islam.

B. Saran-saran

Adapun saran yang bisa penulis sampaikan pada PT. Kepid Technology melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Kepid Technology mempertimbangkan kembali penerapan prosedur kerjasama yang telah ada saat ini guna mempertahankan eksistensi PT. Kepid Technology agar karyawan juga merasa dihargai jerih payahnya
2. Penelitian ini diharapkan jadi literatur bagi peneliti selanjutnya dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas bahasan mengenai kontrak kerja karyawan dalam perspektif etika bisnis syariah .Dengan demikian menjadi jelas, kontrak kerja dipandang sesuatu yang suci, yang harus ditaati bersama. Kontrak kerja tidak dapat diganggu gugat tanpa alasan syar'i. Kebijakan pensiun dini yang dilakukan secara sepihak tanpa melibatkan kesepakatan pegawai atau pekerja termasuk salah satu bentuk pengingkaran terhadap kontrak kerja. Bila ini dilakukan dan tanpa kerelaan yang tulus, maka kebijakan tersebut memiliki dampak kezaliman tertentu terhadap pegawai yang terkena kebijakan. Secara teologis, pegawai yang diputuskan termasuk mazlum. Dan setiap kebijakan yang melanggar syariah mustahil memiliki berkah, apalagi dilakukan oleh lembaga yang mendasarkan diri dan memiliki pusat orientasi keislaman.

REFERENSI

Buku :

al-Husayn ibn , Ahmad ibn 'Ali ibn Mūsā Abī Bakr al-Bayhaqiyy. tt. *Sunan al-Bayhaqiyy al-kubrā*. (Makkah Mukarramah: Maktabah Dar al-Baz). Juz.7. hlm. 248.

Badrun , Faisal, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta : Kencana, 2006), hlm. 15.

Burhanuddin S., *Hukum Kontrak Syariah*, (Yogyakarta:BPFE-YOGYAKARTA, 2009), 11.

Fayrūz Abādiyy Majd al-Din Muhammad ibn Ya'qūb. *al-Qāmūs al-Muhīt*. (Beirut : Dār al-Jayl). Jld. 1. hlm. 327.

- Hasbi al-Shidieqiyy. 1974. H.M. *Pengantar fiqh mu'amalah*. (Jakarta: Bulan Bintang). hlm. 34.
- J, Lexy. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 190.
- Keraf, A. Sony, *Etika Bisnis : Membangun Citra Bisnis Sebagai Profesi Luhur (Pustaka Filsafat)*, (Yogyakarta : Kanisius, 1991), hlm. 70-76.
- Mahmasāniyy, Subhiyy. 1948. *al-Nazāriyyat al-'āmmah li al-mūjibāt wa al-'uqūd fi al-Sharī'ah al-Islāmiyyah*. (Mesir: Dār al-Kitāb al-'Arābiyy). hlm. 210.
- Milles, Matthew B. & A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis*, Terjemahan Tjejep Rohendi Rohidi, (Jakarta: UI Press, 1992), h. 20
- Muhamad Mūsā, Yūsuf. 1952. *al-Amwāl wa nazāriyat al-'aqd fi al-fiqh al-Islāmiyy*. (Mesir: Dār al-Kitāb al-'Arābiyy). hlm. 251.
- Muhammad Salām, Madkūr. 1963. *al-Madkhal al-fiqh al-Islāmiyy*. (tt: Dār al-Nahdah al-'Arābiyyah). hlm. 506.
- Munīr al-Ba'labakiyy. 1990. *Qāmūs al-Mawrīd*. (Beirut: Dār al-'Ilm al-Malāyyin). hlm. 770.
- Muthahhari, Murtada. 1981. *Keadilan Ilahi asas pandangan dunia Islam*. (Bandung: Mizan. hlm. 56.
- Pasal 59 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Winrni, F., *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), h. 89
- Zuhaily, Wahbah. tt. *al-Fiqh al-Islamiyy wa Adillatuh*. (Beirut: Dar al-Fikr). Juz 4. hlm: 276.

Artikel :

- Bungin, M. Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Format Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), Cet.II, h. 128
- Rusli, Harjuan, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan*, h.1
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 412.
- Sulaiman, Abi Dawud Abi al-Ash'as al-Sajastaniyy. tt. *Sunan Abi Dawud*. (tt: Dar Ihya' al-Turath al-'Arabiyy). Juz. 2.
- Wawancara HRD PT.K epid Technology, staf HRD dan karyawan lapangan, pada tgl. 10 Juni 2018

Wawancara dengan bpk. Nono Suhartono (HRD) PT.Kepid Technology . pada tgl. 23 Juni 2018

Wawancara tanggal 1 juni 2018

Wawancara Tanggal 1 juni 2018

Wawancara tanggal 3 juni 2018

Wawancara tanggal 3 juni 2018, data diolah kembali

Wawancara tanggal, ibnu maruf staff HRD , hasil wawancara diolah kembali

Internet :

<http://beritahotkekinian.blogspot.co.id/2016/04/ternyata-perusahaan-yang-menahan-ijazah.html> (diakses tanggal 21 Juni 2018)