

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
TERHADAP PEMBERIAN UANG PESANGON BAGI KARYAWAN KONTRAK
DI PT. TUNAS DWIPA MATRA KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum(S.H)
Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh.

NURFADILLAH TAHIR
NIM 17030300095

IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
TERHADAP PEMBERIAN UANG PESANGON BAGI KARYAWAN KONTRAK
DI PT. TUNAS DWIPA MATRA KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh.

NURFADILLAH TAHIR
NIM 17030300095

Pembimbing

- 1. Dr. Abdain, M.HI.**
- 2. Nirwana Halide, S.HI., M.H.**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERSYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Nurfadillah Tahir

NIM: 17.0303.0095

Fakultas: Syariah

Program Studi: Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiat atau dijiplak dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari Skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan dan atau kesalahan yang terdapat didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Halaman dikecualikan dari temyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif dan gelar akademik yang saya peroleh kemudian hasil. Demikian pernyataan ini dibuat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 18 November 2021


NURFADILLAH TAHIR
NIM. 17.0303.0095

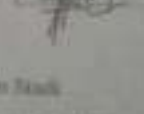
IAIN PALOPO

PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi berjudul: "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemberian Uang Penangon bagi Karyawan Kontrak Di PT. Tunas Dwi Pametra Kota Palopo", yang ditulis oleh Nurfaidillah Tahir, Nomer Induk Mahasiswa (NIM) 1703030043, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Hukum Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Telah dipaparkan dan di persahatkan dalam sidang Mumpaqar yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 23 November, Tahun 2021, yang bertempat pada tanggal 18 Rabiul Akhir 1443 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Hukum (SH) Pada Fakultas Syariah dan Hukum IAIN Palopo dengan beberapa perubahan.

Palopo, 23 November 2021

TIM PENGUJI

- | | | |
|---------------------------------|-------------------|---|
| 1. Dr. Sholahudin S. Ag., M.H. | KETUA SIDANG |  |
| 2. Dr. Helmi Kamul, M.H. | SEKRETARIS SIDANG |  |
| 3. Dr. Rahmatul, S. Ag., M. Ag. | PENGUJI I |  |
| 4. Saharudin, S.H., M.H. | PENGUJI II |  |
| 5. Dr. Aldus, S. Ag., M.H. | PENYIMPUNG I |  |
| 6. Nurwana Hafid, S.H., M.H. | PENYIMPUNG II |  |

Mengesahkan

AKSIKOR IAIN PALOPO

Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Sholahudin S. Ag., M.H.
Nip. 1961-07-20-19803 1 004

Kamus Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Helmi Kamul, S. Ag., M.H.
Nip. 19701211 312001 3 20

PRAKATA

Puji syukur senantiasa kita panjatkan atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan penelitian dengan judul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemberian Uang Pesangon bagi Karyawan Kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo” Setelah melalui proses dan perjalanan yang panjang.

Shalawat serta salam dipanjatkan kepada Nabi Muhammad Saw, kepada para keluarga dan sahabat yang telah memperjuangkan serta menyebarkan ajaran agama Islam sehingga membawa peradaban perkembangan Ilmu Pengetahuan. Penelitian ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penyusunan penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun dalam penulisan penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Peneliti dengan penuh ketulusan dan keikhlasan hati menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta kepada Ayahanda Tahir dan Ibunda Rabiah, yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, serta kepada H. Jamiluddin dan Hj. Burhan yang telah memberikan semangat dan kasih sayang sampai maut memisahkan. Seluruh keluarga yang tak pernah lelah memberikan dukungan dan doa kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan pendidikan dengan baik.

2. Rektor IAIN Palopo Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag. beserta Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, SH., M. H., Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan Dr. Ahmad Syarief, M. M., dan Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Muhaimin, MA.

3. Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo Dr. Mustaming, S. Ag, M. HI. beserta Wakil Dekan I Bidang Akademik Dr. Helmi Kamal, M. HI. Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Dr. Abdain, S. Ag., M. HI. Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Rahmawati, M. Ag.

4. Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo Muh. Darwis, S. Ag., M. Ag. beserta Staf Hukum Ekonomi Syariah Erin, SE. Sy yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi.

5. Pembimbing I Dr. Abdain, M. HI dan Pembimbing II Nirwana Halide, S. HI., M. H. yang telah memberikan banyak bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian Skripsi.

6. Penguji I Dr. Rahmawati, M. Ag dan Penguji II Sabaruddin, S. HI, M. H. yang telah memberikan arahan untuk menyelesaikan Skripsi.

7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan Skripsi ini.

8. Kepala Unit Perpustakaan H. Madehang, S. Pd., M. Pd beserta Karyawan Perpustakaan Khaedir Al-Masakti, S. Pd., M. Pd. yang telah banyak membantu,

khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan penelitian peneliti.

9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa program studi Hukum Ekonomi Syari'ah IAIN Palopo khususnya Kelas C Angkatan 2017 dan teman pengurus HMPS-HES, yang telah memberikan bantuan dan semangat serta saran dalam penyusunan penelitian

10. Kepada para sahabat seperjuangan Ummul, Nita, Cumma, Feli, Ica, Astrid, Rosa, Irma, Asya, Sarna, Cindong, Irma, Kiki, Hikma yang telah membantu, memberikan motivasi dan semangat dalam proses penyusunan penelitian ini.

11. Kepada semua pihak terkhusus PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu telah mengeluarkan surat izin meneliti kepada peneliti.

Semoga bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt. Aamiin Allhumma Aamiin.

Palopo, 25 Oktober 2021

Peneliti,

IAIN PALOPO

Nurfadillah Tahir

NIM. 17 0303 0095

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambang	tidak dilambangkan
ب	Ba		Be
ت	Ta		Te
ث	ša		es (dengan titik di atas)
ج	Jim		Je
ح	ḥa		ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha		ka dan ha
د	Dal		De
ذ	Žal		zet (dengan titik di atas)
ر	Ra		Er
ز	Zai		Zet
س	Sin		Es
ش	Syin		es dan ye
ص	šad		es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad		de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa		te (dengan titik di bawah)
ظ	ža		zet (dengan titik di bawah)
ع	' ain		apostrof terbalik
غ	Gain		Ge
ف	Fa		Ef
ق	Qaf		Qi

ك	Kaf		Ka
ل	Lam		Ei
م	Mim		Em
ن	Nun		En
و	Wau		We
ه	Ha		Ha
ء	Hamzah		Apostrof
ي	Ya		Ye

Hamzah (ء) (yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau ,./di akhir, maka ditulis dengan tanda (')).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokaltunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	a
	<i>Kasrah</i>	I	i
	<i>Dammah</i>	U	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antaha rakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
نَئِ	<i>Faṭḥahdanyā'</i>	Ai	a dani
نَوُ	<i>Faṭḥahdanwau</i>	Au	a danu

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

هَوَلَ : haula

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا... ا... ..	<i>fathahdanalifatauyā'</i>	Ā	Adangarisdiatas
ي	<i>Kasrahpanyā'</i>	Ī	Idangarisdiatas
وُ	<i>ḍammahdanwau</i>	ū	Udangarisdiatas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk *tā'marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā'marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan ḍammah, transliterasinya

adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atf ā'l*
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-maḍīnah al-fa ā'dilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*
نَجَّيْنَا : *najjainā*
الْحَقُّ : *al-haqq*
نُعَم : *nu'ima*
عُدُّوْ : *'aduwwun*

Jika huruf ى ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

عَلِي : *'Alī* (bukan *'Aliyy* atau *'Aly*)
عَرَبِي : *'Arabī* (bukan *'Arabiyy* atau *'Araby*)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalزالah</i> (<i>az-zalزالah</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh :

Syarḥ al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maṣlaḥah

9. *Lafz al-Jalālah (الله)*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللهِ dīnullāh

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُفِيَرَحْمَةِاللهِ hum fī raḥmatillāh

10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang

penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata san

dang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīhi al-Qur'ān

Naṣr Hāmid Abū Zayd

Al- Tūfī

Al-Maṣlaḥah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

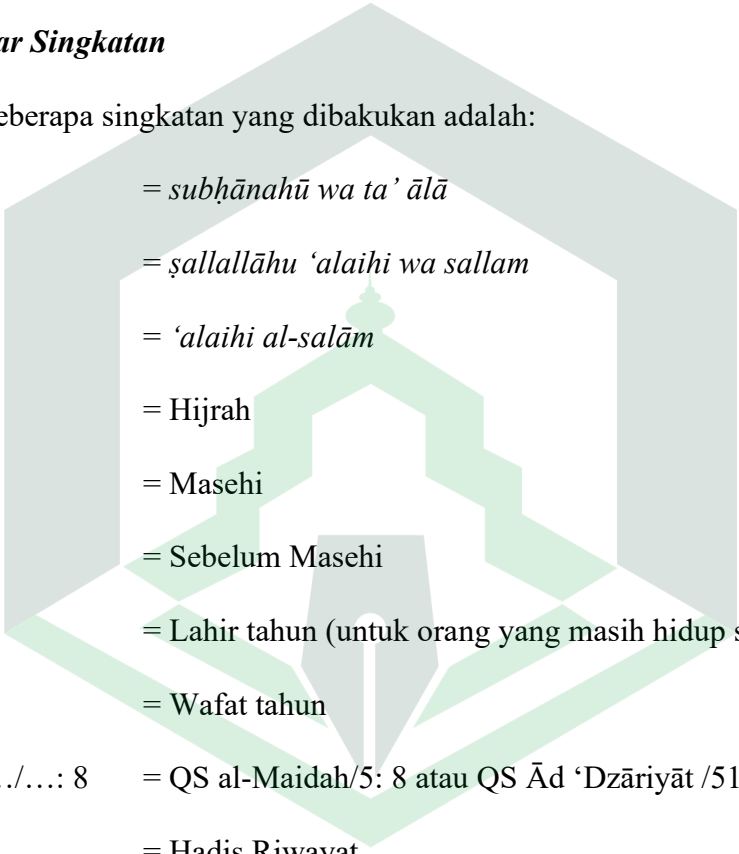
Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyud, ditulismenjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad ibnu)

Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulismenjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Ḥamīd Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:



swt.	= <i>subḥānahū wa ta' ālā</i>
saw.	= <i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salām</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS .../...: 8	= QS al-Maidah/5: 8 atau QS Ād 'Dzāriyāt /51: 56
HR	= Hadis Riwayat

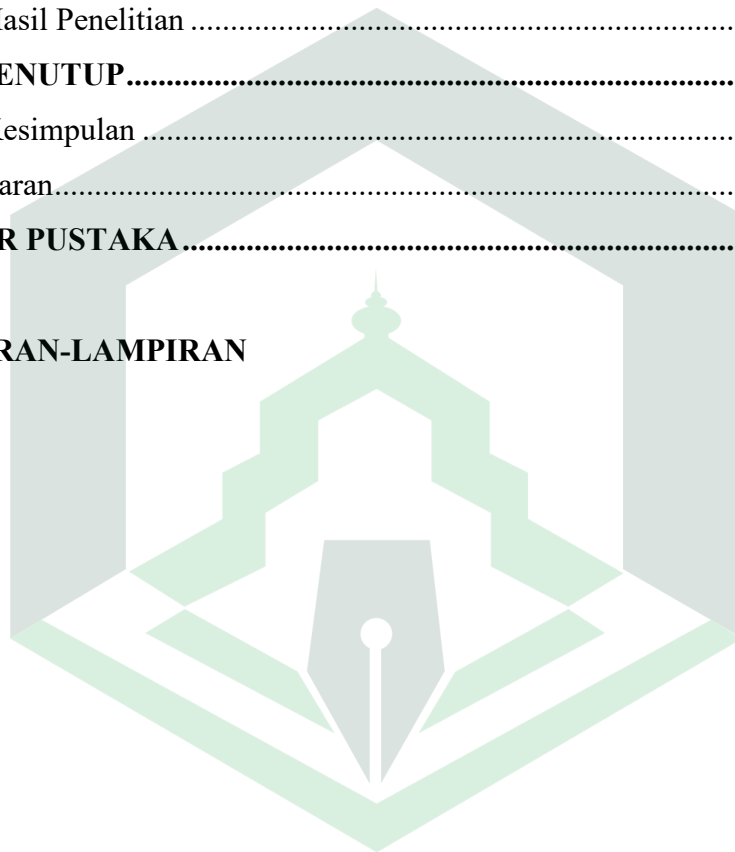
IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
PRAKATA.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR AYAT.....	xiv
DAFTAR HADIS	xv
DAFTAR BAGAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN TEORI.....	6
A. Penelitian yang Relevan.....	6
B. Deskripsi Teori.....	10
1. Uang Pesangon.....	10
2. Karyawan Kontrak	17
3. Hukum Ekonomi Syariah.....	20
C. Kerangka Fikir	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Metode Penelitian.....	27
1. Jenis Penelitian.....	27
2 Waktu dan Lokasi Penelitian	28
3 Defenisi Istilah	29
4 Teknik Pengelolah Data	31
5 Teknik Analisis Data.....	32

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	34
A. Deskripsi Data.....	34
B. Sistem Pemberian Uang Pesangon bagi Karyawan Kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo.....	52
C. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemberian Uang Pesangon bagi Karyawan Kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo.....	56
D. Hasil Penelitian	63
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	67

LAMPIRAN-LAMPIRAN



IAIN PALOPO

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS at-thalaq/65:6.....	15
Kutipan Ayat 2 QS al-Qasas/28:26.....	16
Kutipan Ayat 1 QS An-Naml/ 18.....	61
Kutipan Ayat 1 QS An-nahl/97.....	62
Kutipan Ayat 1 QS Asy-Syu'ara/183.....	57



IAIN PALOPO

DAFTAR HADIS

Hadis Riwayat Ibnu Majah dan al-Baihaqi tentang upah.....	16
Hadis Riwayat Rasulullah SAW tentang transaksi jual beli	20
Hadis Riwayat Bukhari tentang pemberian upah.....	59



IAIN PALOPO

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Berpikir.....	25
Bagan 1.2 Struktur Organisasi PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo.....	37



IAIN PALOPO

ABSATRAK

Nurfadillah Tahir, 2021. *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemberian Uang Pesangon bagi Karyawan Kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Dr. Abdain, S.HI. dan Nirwana Halide, S.HI, M.H.*

Skripsi ini membahas Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Pemberian Uang Pesangon bagi Karyawan Kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian uang pesangon bagi karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo, untuk mengetahui tinjauan hukum ekonomi syari'ah terhadap pemberian uang pesangon bagi karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo.

Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang berfokus pada tinjauan hukum ekonomi syari'ah terhadap pemberian uang pesangon bagi karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo. Data diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Selanjutnya data penelitian ini dianalisa melalui teknik induktif, deduktif dan komperatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo dikontrak selama 2 Tahun dan dapat memperpanjang kontrak apabila mempunyai kinerja yang baik dalam perusahaan, serta dapat melakukan resign dengan mendapatkan uang kompensasi sebagai uang pengganti hak selama bekerja di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pandangan hukum Islam terhadap pemberian uang pesangon bagi karyawan kontrak dikaitkan dengan *ijarah*, Akad *ijarah* ini termasuk dalam akad permanen sehingga ditegaskan bahwa pemutusan akad *ijarah* tidak boleh dilakukan dalam bentuk tindakan sukarela tetapi berupa imbalan atau uang pengganti hak apabila berakhirnya masa kerja yang dilakukan oleh karyawan kontrak sesuai dengan perjanjian kerja antara PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo.

Kata Kunci : Uang Pesangon, Karyawan Kontrak.

ABSTARCT

Nurfadillah Tahir, 2021. *Sharia Economic Law Review on Provision of Severance Pay for Contract Employees at PT. Tunas Dwipa Matra, Palopo City, Faculty of Sharia, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Dr. Abdain, S.HI. Dan Nirvana Halide, S.HI, M.H.*

This thesis discusses the Sharia Economic Law Review on the Provision of Severance Pay for Contract Employees at PT. Tunas Dwipa Matra Palopo City. This study aims to determine how the system of giving severance pay for contract employees at PT. Tunas Dwipa Matra Palopo City, to find out the review of sharia economic law on the provision of severance pay for contract employees at PT. Palopo city dwipa matra shoots.

The research method used in this study is a qualitative research that focuses on the review of sharia economic law on the provision of severance pay for contract employees at PT. Tunas Dwipa Matra Palopo City. Data obtained through interviews, observation, and documentation. Furthermore, the research data were analyzed through inductive, deductive, and comparative techniques.

The results of this study indicate that contract employees at PT. Tunas Dwipa Matra Palopo City is contracted for 2 years and can extend the contract if it has good performance in the company, and can resign by getting compensation money as a substitute for rights while working at PT. Tunas Dwipa Matra Palopo City in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. In Islamic law, may be carried out in action but voluntarily in the form of an imbalance or form of replacement money if the end of the work period carried out by contract employees in accordance with the work agreement between PT. Tunas Dwipa Matra Palopo City.

Keywords: *Severance Pay, Contract Employees.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan kontrak termasuk salah satu makhluk sosial yang mempunyai banyak kebutuhan hidup baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder, Demi memenuhi kebutuhan hidupnya manusia dituntut untuk bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya. Sebelum bekerja salah satu syarat pekerja dapat diterima di perusahaan dengan melakukan perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja baik itu secara tertulis maupun lisan.

Perusahaan yang melakukan perjanjian kerja dengan sistem tertulis dikarenakan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara karyawan kontrak dan perusahaan ini akan menjadi bukti-bukti yang menjadi pegangan bagi karyawan kontrak apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh perusahaan yang merugikan karyawan kontrak, salah satu isi perjanjian tersebut mengenai uang pesangon bagi karyawan kontrak.

Uang pesangon adalah sejumlah dana yang diberikan kepada karyawan kontrak ketika berakhirnya masa kerja atau pemutusan kerja.¹ Uang pesangon diberikan sebagai penghargaan dari perusahaan atas masa kerja selama bekerja di perusahaan atau sebagai pengganti cuti tahunan dan Tunjangan Hari Raya (THR). Mekanisme pemberian uang pesangon dari perusahaan kepada karyawan kontrak tidak hanya diatur dalam Undang-Undang tetapi diatur juga didalam hukum Islam.

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 197.

Pemberian uang pesangon diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 1 yang berbunyi:

Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.²

Peraturan yang mengatur berbagai hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia dalam peraturan ini memuat dasar, asas dan pengembangan ketenagakerjaan. Pemberian uang pesangon kepada karyawan kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan karyawan kontrak kehilangan pekerjaannya.

Peneliti ingin melakukan penelitian karena adanya kasus dari salahsatu karyawan kontrak yang bekerja di PT. Dwipa Matra Kota Palopo yang tidak diberikan uang pesangon itulah mengapa peneliti tertarik untuk meneliti masalah sistem pemberian uang pesangon dan dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Prespektif Hukum Ekonomi Syari'ah.

Tanggal 20 Maret 2020, Eka Saptarina diterima bekerja di PT. Tunas Dwipa Matra sebagai karyawan kontrak. Dampak wabah Covid-19 tampaknya dirasakan oleh PT Tunas Dwipa Matrakarena pada Tanggal 10 April 2020 Eka Saptarina diberhentikan dari perusahaan dengan alasan tidak memenuhi target penjualan motor tapi Eka Saptarina mengatakan, bahwa didalam perjanjian kontraknya tidak dicantumkan langsung di PHK apabila tidak mencapai target penjualan dalam satu

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 1.

bulan pertama tetapi hanya diberikan teguran. Kontrak kerja Eka Saptarina baru berjalan 1 Bulan dari 3 Bulan kontrak dan harus di PHK tanpa uang pesangon.³

Hukum ekonomi syariah, Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak termasuk kedalam kontrak *ijarah*. *Ijarah* adalah akad pemindahan atas barang atau jasa (manfaat) tanpa diikuti dengan perpindahan kepemilikan atas benda yang dimanfaatkan, melalui pembayaran sewa. Manfaat (jasa) yang disewakan adalah sesuatu yang dibolehkan menurut ketentuan syariat dan dapat dimanfaatkan. Transaksi *ijarah* didasarkan pada adanya pengalihan hak manfaat pada suatu objek yang disewakan.⁴

Konsep pemberian uang pesangon bagi karyawan kontrak dalam Islam dikaitkan dengan *ijarah*, apabila dihadapkan pada permasalahan karyawan kontrak saat ini, *ijarah* yang dimaksud di sini adalah akad yang berisi pertukaran manfaat dengan membeli sejumlah imbalan tertentu yang dapat dibayarkan. dikategorikan sebagai kontrak kerja antara perusahaan dengan karyawan kontrak.

IAIN PALOPO

³Tekape.co, “Karyawan Dealer Honda TDM Palopo di-PHK Tanpa Pesangon”, 28 April 2020, 08 Juli 2021.

⁴Andi Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah*, (Jakarta Timur: Prenada Media Group, 2019), 115.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah berisi pernyataan-pernyataan tentang indikator dan faktor-faktor yang akan dipelajari secara lebih rinci. Rincian aspek-aspek yang akan diteliti berguna dalam memberikan arah dan memperjelas jalinan fenomena yang diteliti⁵ sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian uang pesangon di PT. Dwipa Matra Kota Palopo?
2. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pemberian uang pesangon di PT. Dwipa Matra Kota Palopo ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi atau menggambarkan suatu konsep atau untuk menjelaskan, memprediksi suatu situasi dan solusi dari suatu situasi yang menunjukkan jenis penelitian yang akan dilakukan⁶ diantaranya:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian uang pesangon di PT. Dwipa Matra Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pemberian uang pesangon di PT. Dwipa Matra Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah narasi objektif yang menggambarkan hal-hal yang diperoleh setelah suatu tujuan penelitian terpenuhi. Manfaat penelitian dapat

⁵ Sarifuddin.com, "Definisi Operasional Variabel Fokus Penelitian", 13 Januari 2020, 2 November 2021.

⁶ Merdeka.com, "Tujuan Penelitian", 13 Oktober 2021, 2 November 2021.

bersifat teoritis atau praktis, misalnya memecahkan masalah pada objek yang diteliti.⁷ ini terdapat dua aspek, yaitu manfaat dari teoritis dan praktis, Adapun manfaat tersebut adalah :

1. Manfaat Teoritis; Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan maupun wawasan bagi penulis dan masyarakat mengenai sistem pemberian uang pesangon dan tinjauan hukum ekonomi syari'ah terhadap pemberian pesangon di PT. Dwipa Matra Kota Palopo
2. Manfaat Praktis; Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan kesadaran hukum bagi para pihak dalam mempertimbangkan dan menerapkan kebijakan terhadap karyawan kontrak yang ditinjau pada sistem pemberian uang pesangon dan tinjauan hukum ekonomi syari'ah terhadap pemberian uang pesangon kepada karyawan kontrak di PT. Dwipa Matra Kota Palopo.

IAIN PALOPO

⁷ Raharja.ac.id, "*Manfaat Penelitian*", 23 Oktober 2020, 2 November 2021.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian yang Relevan

Sebagai bahan pendukung penelitian, peneliti melakukan penelaahan terhadap penelitian terdahulu. Hal ini memberikan kejelasan dalam informasi yang sedang dikaji dan diteliti, kemudian dimanfaatkan untuk mendukung temuan penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan.

Wahyu Nurmalia Nulvah (2018) Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro dengan judul skripsi *“Perlindungan Hukum Buruh Kontrak dalam Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah Studi Kasus PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena, Kecamatan Dente Teladas, Tulang Bawang, Lampung”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 sebenarnya sudah diterapkan di PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena Kecamatan Dente TeladasTulang Bawang, namun implementasi terhadap pekerja belum sepenuhnya dirasakan.⁸

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan, fokus penelitian ini terlihat pada perlindungan hukum buruh kontrak yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Prespektif Hukum Ekonomi Syariah. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan

⁸Wahyu Nurmalia Nulva, *“Perlindungan Hukum Buruh Kontrak dalam Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah”* dalam skripsi (lampung : IAIN Metro, 2020).

berfokus pada sistem pemberian uang pesangon kepada karyawan kontrak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Presfektif Hukum Ekonomi Syariah.

Okta Rita (2018) Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo dengan judul skripsi *“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin”* Hasil penelitian menunjukan bahwa sistem pemutusan hubungan kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Bayuwangis telah sesuai dengan Hukum Ekonomi Syariah karena sudah ada perjanjian tertulis (Al-Ijarah) tetapi dalam praktiknya tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang dilakukan, fokus penelitian ini terlihat pada permasalahan dari skripsi diatas berfokus pada sistem pemutusan hubungan kerja ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada sistem pemberian uang pesangon kepada karyawan kontrak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Presfektif Hukum Ekonomi Syariah.

Isti Wahyiunigsih (2019) dengan judul artikel *“Tinjauan Hukum Islam terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Studi Kasus Pemberian Pesangon pada Karyawan PHK Di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat”*. Hasil peneilitian menunjukan bahwa

yang dilakukan oleh peneliti bahwa PT. Bumi Waras akan mem-PHK karyawan yang tidak mau dimutasikan dan memotong 5% uang pesangon yang seharusnya mereka terima. Hal ini dinilai tidak sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 pasal 156 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.⁹

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan, fokus penelitian ini berfokus pada kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja ditinjau dari hukum islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada sistem pemberian uang pesangon kepada karyawan kontrak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Presfektif Hukum Ekonomi Syariah.

Angga Saputra (2019) Prodi Ilmu Hukum UNTAN, dengan judul jurnal *“Pelaksanaan Pembayaran Uang Pesangon oleh Pengusaha kepada Pekerja yang telah Memasuki Usia Pensiun pada PT. Kurnia Jaya Raya di Kabupaten Kubu Raya”*. Hasil pelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang telah memasuki usia pensiun sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 167 tentang Ketenagakerjaan tentang Usia Pensiun yang merupakan hak pekerja dalam beraktivitas di perusahaan. Karena banyaknya ketentuan yang harus dipatuhi oleh perusahaan swasta dan karena turunnya

⁹Isti Wahyuningsih, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja*” dalam jurnal (lampung, 2019).

tingkat keuntungan perusahaan, dimungkinkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 tentang Usia Pensiun tidak dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat dari perusahaan swasta yang ada di Kabupaten Kubu Raya yaitu PT. Kurnia Jaya Raya. Sebagaimana halnya dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1233 KUHPdata yang menyatakan bahwa pada dasarnya suatu perjanjian dapat lahir karena perikatan dan karena hukum dalam hubungan dengan perseroan tertutup telah ada hubungan hukum yang lahir karena dari sebuah pertunangan. Hukum mana yang dilanggar dapat dikatakan telah melakukan perbuatan yang melanggar kesepakatan atau melanggar hak-hak pekerja.¹⁰

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan, fokus penelitian ini pada pemberian uang pesangon kepada pekerja yang ingin memasuki usia pensiun ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada sistem pemberian uang pesangon kepada karyawan kontrak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Presfektif Hukum Ekonomi Syariah.

Ari Hernawan (2018), Fakultas Hukum Universitas Gaja Mada, dengan judul jurnal *“Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun”*, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya uang pesangon disamakan dengan jaminan pensiun yang preminya dibayar lunas oleh perusahaan,

¹⁰Angga Saputra, “Pelaksanaan Pembayaran Uang Pesangon oleh Pengusaha kepada Pekerja yang telah Memasuki Usia Pensiun pada PT. Kurnia Jaya Raya di Kabupaten Kubu Raya”, Jurnal.Untan.Ac.Id Vol.1, No. 3,(10 Maret 2019), 2.

dengan ketentuan besarnya tidak boleh kurang dari uang pesangon yang seharusnya diterima pekerja saat memasuki masa pensiun.¹¹

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang ingin dilakukan, fokus penelitian ini pada keberadaan uang pesangon dan jaminan pensiun di suatu perusahaan yang harus diberikan secara merata. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada sistem pemberian uang pesangon kepada karyawan kontrak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Presfektif Hukum Ekonomi Syariah.

B. Deskripsi Teori

1. Uang Pesangon

a. Pengertian Uang Pesangon

Uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja pada pemutusan hubungan kerja atas dasar penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang seharusnya diterima.¹² Setelah pemutusan hubungan kerja, baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak berhak atas uang pesangon sebagaimana tercantum dalam perjanjian yang dibuat antara pemberi kerja dan pekerja kontrak.

Menurut Fatwa DSN MUI NO:09/DSN-MUI/IV/2000 dan No.

112/DSN-MUI/IX/2017 uang pesangon atau *ijarah* adalah:

¹¹ Ari Hernawan, "Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun", Kertha Patrika Vol 38, Nomor 1, Januari-April 2016, 5.

¹² Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

Akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan itu sendiri.¹³

Redaksi kalimat di atas adalah dalam menggunakan jasa atau tenaga seseorang harus ada timbal baliknya dengan melakukan pembayaran atas jasa karyawan kontrak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Menurut Ulama Hanafiah rukun pemberian pesangon (*ijarah*) hanya terdiri atas *ijab dan qabul*. Dikarenakan akad *ijarah* sudah dianggap sah dengan adanya *ijab-qabul*. Sedangkan menurut Jumhur Ulama, rukun *ijarah* ada 4 yaitu:

Pertama *Aqidatau Mujiro* yang menyewakan dan mustajir orang yang disewakan, kedua *Shiqhat* yaitu: *ijab dan qabul*, ketiga *Ujrah*: uang sewa atau upah, keempat Manfaat baik itu manfaat dari barang yang disewakan atau jasa dari orang yang bekerja.¹⁴

Rukun *ijarah* menurut Jumhur Ulama diatas dianggap sah untuk sewamenyewa karena sebelumnya apa yang dimaksud dalam harmoni adalah segala sesuatu yang termasuk dalamsifat terdiri dari orang yang menyewakan dan orang yang disewakan, dan sifat sewa adalah karakteristik yangdengan itu tergantung pada kebenaran sewa, sama seperti pelaksana kontrakdan objek kontrak. Jadi itu termasuk dalam syarat sah untukrealisasi esensi sewa.

¹³Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan Syariah dan Bisnis Kontenporer*, (Jakarta Timur: Prenadamedia Group,2019), 25.

¹⁴Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah Komprehensif Hukum EkonomiSyariah*, (Jawa Timur: Duta Media, 2018), 10.

Menurut Edytus Adisu didalam bukunya yang berjudul hak karyawan atas gaji dan menghitung: gaji pokok, uang lembur, gail sundulan, infensif bonus, tunjangan hari raya, pajak atas gaji, iuran pensiun, pesangon, iuran jamsostek dan dana sehat. Uang pesangon adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kapada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Jumlah uang diberikan sebagai uang pesangon bergantung dari jenis pemutusan hubungan kerja.¹⁵

Peneliti menganalisis pendapat dari Edytus Adisu bahwa uang pesangon bagi karyawan kontrak diberikan pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja yang kriteria pemutusan hubungan kerja salahsatunya adalah karyawan kontrak melakukan resign, pemberian uang pesangon sudah dijelaskan didalam buku Edytus Adius yang salahsatunya membahas mengenai auang pesangon.

a. Macam-Macam Uang Pesangon

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 157 Ayat (1) yang berbunyi komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- 1) Upah pokok.
- 2) Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara Cuma-Cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisi antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

¹⁵ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gail Sundulan, Insentif Bonus, THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek, Dana Sehat*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 15.

- 3) Dalam hal penghasilan pekerja atau buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- 4) Dalam hal upah pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan atau borongan, atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- 5) Dalam hal pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca dan upahnya didasarkan atas upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 bulan terakhir.¹⁶

Komponen upah yang dibahas di atas adalah tentang pemberian uang pesangon kepada karyawan dan dasar perhitungan biaya jasa dan kompensasi yang seharusnya diterima. Upah pokok merupakan salahsatu hal utama dalam uang pesangon karena merupakan komponen penting, masa kerja majikan termasuk dalam 30 Hari dikalikan dengan penghasilan sehari, inilah yang dimaksud dengan kerja kontrak harian.

b. Kewajiban Bayar Uang Pesangon

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (1) yang berbunyi:

“Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Kutipan paragraf diatas dapat disimpulkan bahwa uang pengggantian hak yang seharusnya diterima oleh karyawan kontrak adalah sebagai berikut:
Pertama cuti tahunan yang belum diambil atau gugur, Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja ketempat dimana bekerja, Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 157 Ayat 1.

uang penghargaan masa kerja yang telah ditetapkan, Hal-hal yang ditetapkan didalam perjanjian, peraturan perusahaan, atau peraturan kerja bersama.

Uang penggantian hak yang dapat diterima oleh karyawan kontrak saat terjadi pemutusan hubungan kerja termasuk cuti tahunan yang belum diambil, cuti tahunan ini dapat menguntungkan karyawan kontrak dalam melanjutkan hidupnya dan beberapa pengantian hak yang ada pada perjanjian atau peraturan perusahaan yang dapat menguntungkan karyawan kontrak.

Adapun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 Tentang PKWT, ahli daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja Pasal 40 Ayat (2) berdasarkan masa kerja karyawan konrak yang berbunyi :

- 1) Masa kerja kurang dari 1 tahun: akan mendapatkan 1 bulan gaji.
- 2) Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 1 tahun: mendapatkan pesangon 2 bulan gaji.
- 3) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun: mendapatkan pesangon 3 bulan gaji.
- 4) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun: mendapatkan pesangon 5 bulan gaji.
- 5) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: mendapatkan pesangon 6 bulan gaji.
- 6) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun: mendapatkan pesangon 7 bulan gaji.
- 7) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun: mendapatkan pesangon 8 bulan gaji masa kerja 8 tahun atau lebih: mendapatkan pesangon 9 bulan gaji.¹⁷

Berdasarkan kutipan di atas, dapat dipahami bahwa uang pesangon diatur dalam peraturan perundang-undangan. Uang Pesangon adalah hak bagi pegawai kontrak sebagai imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan karena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Uang pesangon dapat

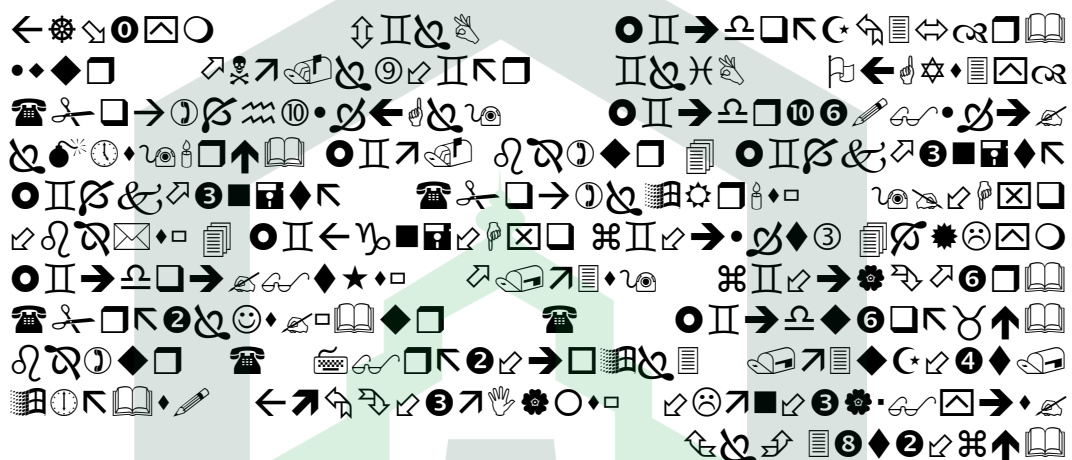
¹⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 tentang PKWT Pasal 40 Ayat 2.

berimplikasi pada karyawan kontrak, baik digunakan sebagai modal usaha atau untuk memenuhi kebutuhan hidup sebelum kembali bekerja atau sebelum membuka usaha sendiri.

c. Dasar Hukum Uang Pesangon

1) al-Qur'an

al-Qur'an Surat at-Thalaq (6)



Terjemahnya:

“Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”.¹⁸

Berdasarkan ayat di atas, ketika mempekerjakan seseorang atau memerintahkan seseorang untuk memberikan upah sesuai dengan kesepakatan. Hubungan ayat di atas dengan penelitian ini adalah apabila

¹⁸ Kementerian Agama RI, *al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan al-Qur'an: Bogor, 2018), 559.

perusahaan yang mempekerjakan karyawan kontrak harus memberikan uang pesangon apabila pekerjaan telah selesai atau masa kontrak telah berakhir sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

al-Qur'an surat al-Qasas (26)



Terjemahnya:

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”¹⁹

Berdasarkan ayat di atas, pekerja adalah orang yang dipercaya, dengan melakukan perjanjian, lebih khusus lagi perjanjian berburu dengan menggunakan tenaga manusia sebagai bentuk yang diperbolehkan dalam ajaran Islam. Dengan timbal balik, berarti ada imbalan bagi pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang disebut dalam Islam sebagai *ijarah*.

2) Hadist

Hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu majah dan al-Baihaqi :

أَنَّه صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَتَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرَقُهُ²⁰

Artinya:

¹⁹ Kementerian Agama RI, *al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan al-Qur'an: Bogor, 2018), 388.

²⁰ Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Muqaddimah, Juz 2, No. 2443, (Darul Fikri: Bairut-Libanon, 1981 M), 817.

“Sesungguhnya Rasulullah saw bersabda: berikanlah upahnya buruh sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Majah dan al-Baihaqi).

Berkaitan dengan hadist diatas Andri Soemitra mengatakan bahwa hukum memperkerjakan orang dan memberikan upah untuk mengajarkan al-Qur'an, Hadist dan fiqh menurut pendapat yang kuat adalah boleh jika ada kebutuhan dan membawa kemaslahatan bagi individu dan umat dalam menyebarkan kebaikan. Apabila pekerja telah menyelesaikan pekerjaannya atau kontrak kerjanya telah berakhir, maka pekerja berhak menerima imbalan atas apa yang telah dilakukannya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja.

2. Karyawan Kontrak

a. Pengertian Karyawan Kontrak

Karyawan Kontrak adalah karyawan yang bersifat sementara dengan sistem perjanjian kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dengan demikian, perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Di samping itu perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jika ada, masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.²¹

a. Persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

²¹ Fitriah Pratiwi, Lis Sutinah, *Pekerja Melek Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, (Jakarta: Visimedia, 2016),39.

Sesuai ketentuan Pasal 56-Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pembuatan PKWT harus memenuhi syarat-syarat berikut:

Pertama didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, kedua harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia, ketiga tidak boleh ada masa percobaan, keempat hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, kelima tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.²²

Persyaratan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu sangat penting untuk dimiliki karyawan kontrak sebagai pegangan apabila terjadi hubungan industrial sebagaimana point kedua dari persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu yang harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia memudahkan karyawan kontrak dalam melakukan perjanjian kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Pasal 52 ayat (2) :

Diterangkan bahwa yang dimaksud pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak dibatasi waktu, dan pekerjaan yang bukan termasuk musiman.

Pekerjaan non musiman yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah pekerjaan yang tidak bergantung pada cuaca atau kondisi tertentu. Apabila pekerjaan

²² Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), 6.

tersebut dilakukan secara terus menerus, tidak sebentar-sebentar, tidak dibatasi oleh waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung pada cuaca dan kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga menjadi pekerjaan tetap objek perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

Pasal 57 ayat (2) :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dimaksud dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 57 Ayat 2 di atas adalah apabila suatu perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dengan tidak tertulis maka bertentangan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang mengharuskan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan bentuk tertulis menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin, apabila ketentuan itu tidak dilaksanakan maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

b. Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 Tahun (PKWT I) dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 Tahun

(perpanjangan PKWT I dan PKWT II) yang diatur dalam Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²³

Pembaruan PKWT (PKWT III) hanya boleh dilakukan 1 kali paling lama 2 Tahun dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini baru dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 Hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Apabila pengusaha ingin memperpanjang perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, maka selambat-lambatnya 7 Hari sebelum PKWT berakhir, perusahaan telah memberikan pemberitahuan tertulis mengenai maksud perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu kepada pekerja yang bersangkutan di Pasal 59 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam masa tenggang waktu tiga puluh hari ini tidak boleh ada hubungan kerja apapun antara pengusaha dan pemberi kerja Pasal 59 Ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.²⁴

3. Hukum Ekonomi Syari'ah

a. Pengertian Hukum Ekonomi Syari'ah

Hukum ekonomi syariah adalah kumpulan peraturan yang berkaitan dengan perniagaan, perdagangan dan jual beli berdasarkan hukum Islam. Khusus untuk perniagaan yang membahas tentang uang pesangon (*ijarah*) dalam perspektif hukum ekonomi syari'ah.

²³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat 4.

²⁴ Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), 7.

Konsep hukum ekonomi syari'ah prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuan adalah akad yang terjadi antara pekerja dan perusahaan. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dulu besaran upahnya dan bagaimana sistem pemberian upah. Sesungguhnya pekerja berhak atas upahnya apabila telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan oleh perusahaan, karena umat Islam berikan syarat-syarat diantaranya kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.²⁵

Berdasarkan pendapat di atas, maka timbulnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan yang pada dasarnya bersifat mengikat dengan arti kata perjanjian kontrak antara kedua belah pihak yang telah disepakati. Intinya, perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan perusahaan tidak boleh melanggar aturan, baik peraturan perundang-undangan maupun hukum Islam, terutama dalam membahas masalah pesangon.

b. Adapun fungsi dari Hukum Ekonomi Syari'ah yaitu:

1. Menyediakan dan menciptakan peluang yang sama dan luas bagi semua orang yang turut berperan dalam kegiatan ekonomi merupakan tanggung jawab keagamaan.
2. Mempertahankan stabilitas ekonomi dan pertumbuhan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

²⁵ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), 874.

3. Menegakkan keadilan sosial dan ekonomi dalam masyarakat. Kegiatan ekonomi yang berteraskan kepada keselarasan serta menghapus penindasan dan penipuan adalah merupakan suatu sistem sosial dan ekonomi didalam masyarakat, atas dasar inilah transaksi jual beli dan mengharamkan berbagai jenis penipuan dan pelanggaran transaksi yang tidak diperbolehkan dalam hukum syara.²⁶

Fungsi hukum ekonomi syariah di atas memiliki peran besar dalam meningkatkan, menjamin segala sesuatu yang berkaitan dengan ekonomi sesuai dengan Al-Qur'an dan hadits. Kegiatan ekonomi juga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menjaga stabilitas ekonomi khususnya dalam transaksi jual beli dalam kehidupan sehari-hari dengan ketentuan syariat Islam.

c. Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah

1. Ketuhanan (*ilahiyah*) yaitu, bahwa dalam setiap kegiatan, hukum ekonomi harus didasarkan pada nilai-nilai ketuhanan. Semua kegiatan ekonomi yang meliputi: permodalan, proses produksi, konsumsi, distribusi, pemasaran dan kepuasan manusia harus selalu terikat dengan ketentuan dan nilai-nilai ilahi serta harus sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Allah Swt. Dapat kita simpulkan bahwa asas ketuhanan ini menggambarkan, bahwa hukum ekonomi syari'ah merupakan aturan atau hukum yang memegang nilai-nilai ketuhanan yang mempercayai segala sesuatu terjadi didasarkan pada segala bentuk kegiatan ekonomi manusia.

²⁶ Asih Suyadi, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jawa Barat:CV Jejak,2020), 33.

2. Amanah, yaitubahwa semua kegiatan ekonomi harus dilakukan atas dasar saling percaya, kejujuran dan tanggung jawab. Dunia beserta isinya merupakan amanah dari Allah Swt kepada manusia. Manusia adalah khalifah Allah Swt yang ditugaskan untuk mengurus dan mensejahterakan sesuai dengan amanah pemilik mutlaknya, yaitu Allah Swt.

3. *Maslahat*, yaitu berbagai kegiatan ekonomi harus dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan tidak merugikan manusia. *Maslahat* adalah sesuatu yang ditujukan kepada dalil-dalil hukum tertentu yang membenarkan atau membatalkan segala perbuatan manusia dalam rangka mencapai tujuan syara', yaitu memelihara agama, jiwa, akal, harta bendadan keturunan. Semua kegiatan ekonomi harus menjadi sesuatu yang berdampak positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar serta mampu menjaga keberlanjutan generasi mendatang.

4. Keadilan, yaitu terpenuhinya nilai-nilai keadilan yaitu adil tanpa ada pihak yang dieksploitasi, ditindas atau dirugikan. Terpenuhinya nilai-nilai keadilan dalam suatu kegiatan ekonomi. Keadilan adalah sesuatu yang mendekatkan seseorang kepada ketakwaan. Hak dan kewajiban para pihak dalam berbagai kegiatan ekonomi harus dipenuhi secara hukum

5. *Ibahah*, yaitu pada prinsipnya berbagai kegiatan ekonomi masuk dalam kategori *muamalah* yang hukum dasarnya adalah *mubah* (boleh). Hal ini sesuai dengan kaidah fiqh al-ashul ad-muamalah ad-ibahah ila ma dalla 'ala tahrihi (hukum asal dalam muamalah adalah boleh sampai ada dalil yang melarangnya). Selama bentuk, jenis, dan kegiatan yang dilakukan dan

dikembangkan sejalan dengan prinsip dan kaidah syari'ah, maka segala bentuk perekonomian dapat terwujud. Kebebasan bertransaksi, yaitu para pihak bebas menentukan objek, cara, waktu dan tempat transaksinya dalam bidang ekonomi sepanjang dilakukan dengan prinsip dan kaidah syari'ah.

Kebebasan bertransaksi ini sejalan dengan hadist Rasulullah SAW:

حَدَّثَنَا كَثِيرٌ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو بْنِ عَوْفٍ الْمُزَنِيُّ عَنْ أَبِيهِ عَنْ جَدِّهِ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الصُّلْحُ جَائِزٌ بَيْنَ الْمُسْلِمِينَ إِلَّا صُلْحًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا وَالْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا. (رواه الترمذي).²⁷

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Katsir bin Abdullah bin Amru bin 'Auf Al Muzani dari ayahnya dari kakeknya bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Perdamaian diperbolehkan di antara kaum muslimin kecuali perdamaian yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Dan kaum muslimin boleh menentukan syarat kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram."

Hal ini dapat peneliti simpulkan, bahwa makna dari kalimat tersebut adalah setiap manusia diberikan kebebasan bertransaksi apa saja dengan cara apa saja sepanjang dilakukan dengan hal-hal *mubah*.

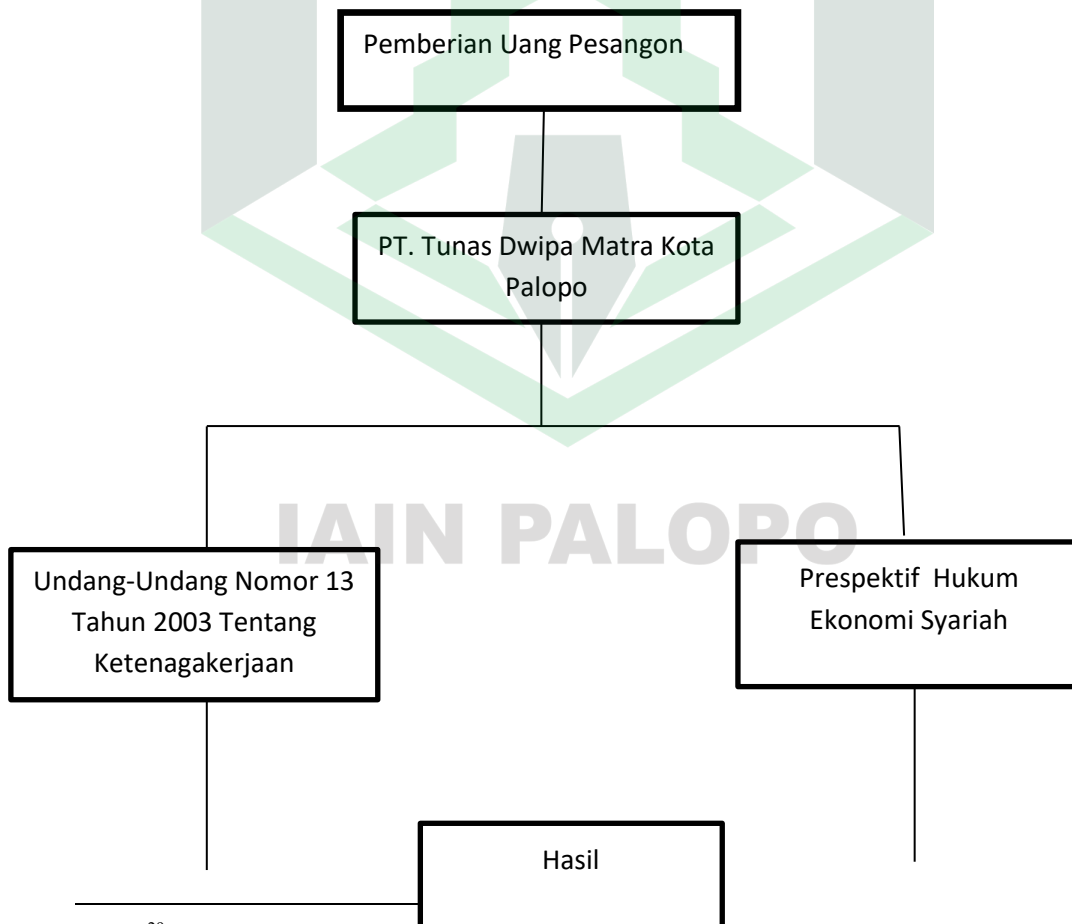
6. Halal dan terhindar dari haram baiknya zatnya, baik itu secara perolehan maupun secara pemanfaatannya.²⁸

²⁷ Abu Isa Muhammad bin Isa bin Saurah, *Sunan At-Tirmidzi*, Kitab. Al-Ahkaam, Juz.3, No. 1357, (Darul Fikri: Bairut- Libanon, 1994), 73.

²⁸ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan Syariah dan Bisnis Kontenporer*, (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019), 8.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu model atau gambaran umum yang dibuat dalam bentuk gambar atau diagram berupa suatu konsep yang berisi penjelasan tentang suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.²⁹ Kerangka berpikir ilmiah selalu dikaitkan dengan logika dan filsafat karena ketiga komponen ini masih saling berhubungan.



²⁹ Salma Awwabin, "Kerangka Berpikir: Pengertian, Cara Membuat, dan Contoh Lengkap", (Bandung: Pustaka Setia, 2018), 20.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas mengilustrasikan bahwa objek penelitian pada pemberian uang pesangon di berikan kepada karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo dengan cara melakukan kontrak kerja antara karyawan kontrak dan pihak PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo selama 2 Tahun apabila karyawan kontrak memiliki kinerja yang baik selama bekerja di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo maka pihak dari perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan kontrak untuk melakukan perpanjangan kontrak selama 2 Tahun dan apabila telah berakhirnya kontrak kerja maka diberikan uang pesangon.

Pemberian uang pesangon diatur di dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 156 ayat 1 dan presfektif hukum ekonomi syari'ah yang menjadi titik fokus dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini bahwa karyawan kontrak yang telah mencapai masa kerja kerja selama 2 Tahun dan tidak melakukan perpanjangan kontrak maka diberikan uang pesangon berupa uang kompensasi atau uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh karyawan kontrak.



IAIN PALOPO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan *field reserch* (Penelitian lapangan) yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, deskripsi, gambaran, atau makna secara sistematis, mendalam, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara variabel yang diteliti.³⁰ Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Berupa kata-kata baik yang menunjukkan peneliti memiliki sifat toleransi baik itu dilakukan secara tertulis maupun lisan, adapun dokumen jumlah karyawan kontrak yang diperoleh peneliti dari informan lapangan.

Penelitian ini mendeskripsikan tentang sistem pemberian uang pesangon kepada karyawan kontrak di PT. Dwipa Matra Kota Palopo. Kemudian dari data-data yang peneliti temukan dilapangan, peneliti menyangkutpautkan dengan hukum ekonomi syari'ah yang bersumber dari al-Qur'an dan Hadist.

2. Pendekatan dalam penulisan penelitian ini menggunakan 3 pendekatan yaitu normatif, empiris dan yuridis.

a. Normatif

Pendekatan normatif merupakan bentuk pendekatan berdasarkan data sekunder seperti konsep apa yang tertulis dalam perundang-undangan atau

³⁰ Mohammad Mulyadi, "Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya", dalam *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, Vol, 15 Nomor 1 (6 April 2011).

sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia serta yang diterapkan di masyarakat serta disangkutpautkan dengan kaidah norma yang berlaku³¹ dilingkungan masyarakat dan dianggap pantas untuk diterapkan bersumber dari Al-Qur'an dan hadis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti. Pendekatan dalam penulisan penelitian ini menggunakan 3 pendekatan yaitu normatif, empiris dan yuridis.

b. Pendekatan Empiris

Pendekatan ini merupakan pendekatan nyata yang digunakan untuk melihat kondisi nyata di lapangan yang akan mendukung penelitian.

c. Pendekatan Yuridis

Pendekatan yuridis adalah pendekatan yang diidentifikasi berdasarkan norma peraturan dan serta Undang-Undang yang berlaku.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini kurang lebih 3 (tiga) bulan terhitung sejak bulan september 2021 sampai dengan desember 2021 dengan lokasi penelitian dilakukan di Kota Palopo yaitu tepatnya pada PT. Dwipa Marta Kota Palopo berada di jalan DR. Ratulangi No. 128, Salobulo, Wara Utara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

C. Devinisi Istilah

Definisi istilah adalah yang didasarkan pada sifat-sifat yang dapat diamati dari sesuatu yang didefinisikan. Secara tidak langsung, pengertian

³¹Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris* (Depok: Prenadamedia Group, 2018).124

istilah merujuk pada alat pengumpulan data yang masih digunakan untuk mengamati bagaimana mengukur suatu variabel.

Tinjauan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata pemberian adalah pandangan.

1. Hukum Ekonomi Syariah adalah ilmu yang mempelajari tentang suatu hukum atau aturan yang mengatur tentang hubungan manusia dengan manusia lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Pemberian Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata pemberian adalah sesuatu yang diberikan.
3. Uang Pesangon adalah sejumlah dana yang diberikan kepada karyawan ketika berakhirnya masa kerja atau pemutusan kerja.
4. Karyawan Kontrak adalah perjanjian yang jangka berlakunya telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian variabel tersebut, maka yang dimaksud dengan judul ini yaitu Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemberian Uang Pesangon bagi Karyawan Kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo.

D. Sumber Data

Data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yakni ada 2 sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dapat diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian wawancara difokuskan pada karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra

Kota Palopo. kegiatan wawancara, observasi dan dokumentasi ini dilakukan guna untuk mendapatkan informasi terkait dengan apa yang diteliti oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai literature baik berupa buku-buku, al-Qur'an, Hadis, serta hasil penelitian Jurnal dan Skripsi, yang berhubungan dengan objek penelitian

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan sehari-hari manusia yang menggunakan panca indra untuk mengamati tingkah laku manusia terkhusus karyawan kontrak dalam megumpulkan data penelitian dengan menatap kejadian, gerak, dan proses. Dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format dan blangko pengamatan secara instrumen.³²

Penelitian ini, observasi merupakan langka awal peneliti di PT. Dwipa Matra Kota Palopo di jalan DR. Ratulangi No. 128, Kelurahan Salobulo, Kecamatan Wara Utara, Kota Palopo. Mewawancarai beberapa pihak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo mengenai sistem pemberian uang

³² Sandu Suyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 77.

pesangon terhadap karyawan kontrak dan terkhusus mewawancarai karyawan kontrak sebagai fokus penelitian ini.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah interaksi antara dua orang atau lebih, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dilakukan oleh orang yang bertugas mengumpulkan data penelitian dan orang yang menjadi sumber data penelitian. Wawancara ini dilakukan secara langsung dengan subjek penelitian yaitu karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan dokumen atau tulisan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan. Seperti jumlah karyawan kontrak yang bekerja di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo yang dibutuhkan dalam penelitian ini terkait dengan karyawan kontrak.

3. Kepustakaan

Kepustakaan yaitu Suatu metode dalam mengumpulkan data dengan cara mencari, mengumpulkan, menyimpulkan dan mempelajari tentang uang pesangon dan karyawan kontrak menyangkut masalah yang ingin diteliti yang bersumber pada buku-buku, jurnal, artikel dan skripsi.³³

F. Teknik Pengelola Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *editing*, *organizing* dan *analizing* yang dilakukan peneliti dalam pengolahan data sesuai dengan hasil penelitian yang telah dikumpulkan.

³³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 49.

1. *Editing* yaitu peneliti memeriksa atau meneliti kembali mengenai kelengkapan data yang dilakukan oleh peneliti dan dianggap sudah cukup serta dapat diproses lebih lanjut.³⁴
2. *Organizing* yaitu peneliti menyusun semua data-data hasil editing kemudian dipilah sehingga dapat menghasilkan data yang mudah difahami.
3. *Analizing* yaitu peneliti menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian guna untuk memperoleh suatu kesimpulan yang sesuai dengan fakta yang ditemukan.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian kualitatif, data diambil dari buku, jurnal, artikel dan skripsi yang dapat dipercaya, berbagai teknik dilakukan secara terus menerus dengan menunjukkan variasi data yang sangat tinggi.³⁵ Menurut Bogdan, pernyataan bahwa analisis data adalah suatu proses dan mengorganisasikan secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara dan catatan lapangan. Setelah data terkumpul, dianalisis menggunakan teknik pengolahan data induktif berdasarkan fakta-fakta tertentu, kemudian ditarik kesimpulan umum, deduktif berlawanan dengan induktif dan membandingkan secara komparatif pendapat ahli yaitu Sugiono didalam bukunya yang dimaksud dengan tehnik analisi data adalah proses mencari data, menyusun data secara sistematis dari hasil wawancara dan melakukan dokumentasi kemudian menarik kesimpulan. Teknik analisis data di atas adalah apabila data telah

³⁴Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2017). 175

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Alfabeta cv : Bandung , 2011), 400-401.

terkumpul dalam penelitian ini maka peneliti akan melakukan pengelolaan data dengan membandingkan fakta-fakta yang ada di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo dengan teori tehnik analisi data.



IAIN PALOPO

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Profil PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo

PT. Tunas Dwipa Matra merupakan anak perusahaan PT. Astra Honda Motor merupakan pionir dalam industri sepeda motor di Indonesia. Didirikan pada tanggal 11 Juni 1971 dengan nama awal PT. Federasi Motor. Seiring dengan perkembangan kondisi ekonomi dan pertumbuhan pasar sepeda motor, terjadi perubahan komposisi kepemilikan saham di pabrik sepeda motor ini. pada Tahun 2001 PT. Fadera Motor dan beberapa anak perusahaan dilebur menjadi satu dengan nama PT. Astra Honda Motor yang komposisi kepemilikan sahamnya 50% dimiliki oleh Honda Motor Co. Jepang.

Saat ini PT. Astra Honda Motor memiliki 3 fasilitas pabrik perakitan, pabrik pertama berlokasi sunter, Jakarta Utara yang berfungsi sebagai kantor pusat, pabrik kedua berlokasi di Pengasaan Dua, Kelapa Gading, serta pabrik ketiga yang berlokasi di kawasan MM 2100 Cikarang Barat.pabrik ketiga merupakan fasilitas produk perakitan produk yang mulai beroperasi sejak Tahun 2005. Untung menunjang kebutuhan serta kepuasan pelanggan sepeda motor honda.

PT. Asra Honda Motor di dukung oleh 1.800 showroom penjualan, 3.600 layanan service atau bengkel AHASS, serta 7.550 gerai suku cadang, yang siap melayani jutaan sepeda motor honda di Indonesia. Karyawan PT. Astra Honda Motor saja saat ini berjumlah sekitar 20.00 orang, ditambah ratusan vendor dan suplier serta ribuan jaringan lainnya, yang ke semuanya ini merupakan dampak

ekonomi berantai yang luar biasa. Keseluruhan rantai perekonomian tersebut diperkirakan dapat memberikan kesempatan kerja kepada sekitar setengah juta orang. PT. Astra Honda Motor akan terus memberikan karya akan menghasilkan sarana transportasi roda dua, yang menyenangkan aman dan ekonomis sesuai harapan dan kebutuhan masyarakat Indonesia.

PT. Tunas Dwipa Matra merupakan perusahaan keluarga dengan nama Tunas Indonesia Motor yang berdiri pada Tahun 1967 yang didirikan oleh Anton Setiawan dan pada sejak 1974 di angkat sebagai dealer resmi Toyota, Daihatsu, BMW dan Peugeot untuk daerah Jakarta dan sekitarnya serta menjadi main dealer sepeda Motor Honda di Lampung, Sumatra Selatan pada tahun 2000. Kini telah menjadi Grup Otomotif Independen terbesar yang memiliki 124 outlets yang terbesar di seluruh Indonesia, pada Tahun 1990, grup mengintegrasikan seluruh bisnis kedalam satu perusahaan PT. Ridean. Perusahaan ini mendaftarkan di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 1995.

PT. Tunas Andalan Pertama dan Jardine Cycle & Carriage yang saat ini adalah pemegang saham utama dengan masing-masing 43,8% dari jumlah saham yang beredar grup Tunas Ridean mengoperasikan jaringan outlet penjualan dan layanan purna jual merek otomotif ternama melalui PT. Tunas Ridean Tbk., PT. Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas BMW) dan diler utama sepeda motor Honda untuk wilayah Lampung PT. Tunas Dwipa Marta. PT. Tunas Dwipa Marta semakin efektif dalam penjualan dan mengembangkan diler resmi sepeda motor Motor Honda diluar Lampung dibawah naungan main diler Honda PT. Tunas Ridean Tbk memperluas jaringan outlet penjualan dan layanan purna jual merek

otomotif dan Tunas Dwipa Matra sebagai main dealer penjualan motor Honda di Lampung menjadi regulator bagi 49 outletdealer, 35 outlet independen dengan jardiner yang dikelola langsung oleh Tunas Dwipa Matra retail. PT. Tunas Dwipa Marta sebagai main dealer juga membawahi 119 bengkel AHAS (Astra Honda Authorized Service Station). 12 bengkel dioperasikan langsung oleh PT. Tunas Dwipa Marta dan keunggulan teknologi Honda Motor diakui di seluruh dunia dan telah dibuktikan dalam berbagai kesempatan, baik di jalan raya maupun di lintasan balap.

Honda pun mengembangkan teknologi yang mampu menjawab kebutuhan pelanggan yaitu mesin bandel dan irit bahan bakar, sehingga menjadikannya sebagai pelopor kendaraan roda dua yang ekonomis. Tidak heran, jika harga jual kembali sepeda motor Honda tetap tinggi. PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo memiliki pengetahuan yang komprehensif tentang kebutuhan para pemakai sepeda motor di Indonesia, berkat jaringan pemasaran dan pengalamannya yang luas.

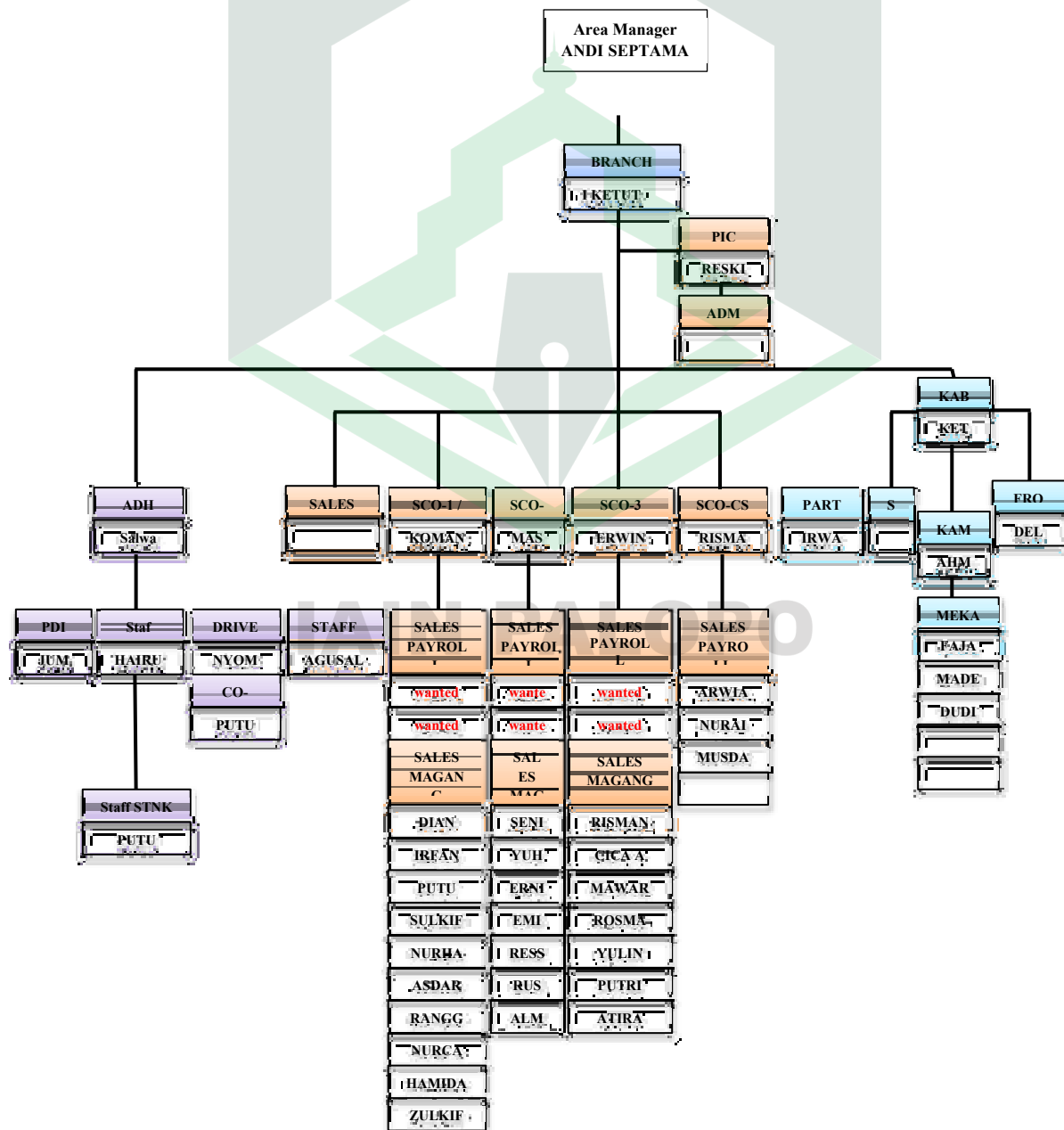
PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo juga mampu memfasilitasi pembelian dan memberikan pelayanan purna jual sedemikian rupa sehingga brand Honda semakin unggul. Pada Tanggal 15 Juli 2005 PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo mulai beroperasi di kota palopo sebagai salahsatu dealer honda yang terkemuka dan terpercaya dengan mengedepankan kepuasan konsumen dalam berbelanja di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo.

2. Visi dan Misi PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo

- A. Visi PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo yaitu menjadi group dealer otomotif terkemuka di Indonesia melalui pelayanan terbaik bagi pelanggan.

- B. Misi PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo yaitu memberi pelanggan pengalaman terbaik dalam pembelian dan kepemilikan kendaraan, tumbuh dan berkelanjutan dan menguntungkan bagi para pemegang saham melalui operasional yang efisien, budaya perusahaan yang dapat meningkatkan kreatifitas individu dan kerjasama tim, menjalin kerjasama yang saling menguntungkan dengan para mitra bisnis.

3. Struktur organisasi PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo



Pembagian tugas dan tanggung jawab dari jabatan struktur organisasi PT.

Tunas Dwipa Matra Kota Palopo yaitu :

a. Manager

Adapun kewajiban manager yaitu :

- 1) Perencanaan. Seorang manajer bersama jajaran di organisasi merencanakan bagaimana setiap divisi akan bekerja untuk mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan. Perencanaan dapat menyangkut banyak hal, dari soal rencana bisnis, kebutuhan tenaga kerja, target pertumbuhan, hingga penyusunan anggaran.
- 2) Pengaturan. Tugas manajer selanjutnya adalah mengatur dan mengelola tim agar sejalan dengan tujuan organisasi. Tanggung jawab ini meliputi perencanaan pekerjaan, pembagian dan pendistribusian tugas ke setiap staf, penetapan target, penyusunan prosedur operasional dan standar kinerja, serta penerapan proses kerja yang efisien.
- 3) Pengawasan. Manajer punya wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan tim untuk memastikan agar proses berjalan sesuai rencana. Manajer juga bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kendala dan hambatan tim serta membantu karyawan mengatasinya.
- 4) Evaluasi. Tugas manajer ini terkait dengan evaluasi dan penilaian terhadap proses dan hasil, apakah meleset atau melampaui target. Manajer bertanggung jawab mencari tahu di mana *bottleneck* dari keseluruhan proses dan apa yang harus diperbaiki. Manager juga mengevaluasi bagaimana kinerja setiap karyawan dan memberikan penilaian individual.

5) Kepemimpinan. Ini merupakan tugas manajer yang tak kalah penting. Manajer adalah pemimpin disetiap divisi, sehingga manajer harus mampu memotivasi seluruh anggota tim untuk bekerja mencapai tujuan bersama.

Manager merupakan pengatur sekaligus pengawas disuatu perusahaan yang bertugas mengawasi semua karyawan yang bekerja diperusahaan, karyawan tetap atau karyawan kontrak tetap dibawah pengawasan manager selama masih bekerja diperusahaan. Jika terjadi permasalahan maka manager dengan cepat menyelesaikan permasalahan agar tidak adanya konflik diperusahaan.

b. Branch Head

Adapun kewajiban branch head yaitu :

1) Mengawasi serta melakukan koordinasi kegiatan operasional

Manager bank harus melakukan koordinasi untuk pengawasan semua aktivitas yang dilakukan oleh staff perbankan di kantor cabang. Koordinasi ini dilakukan agar kegiatan operasional perbankan bisa berjalan dengan maksimal dan tidak ada kegiatan operasional yang dapat merugikan perusahaan.

2) Memimpin kegiatan pemasaran dalam perbankan

Pemasaran perbankan sangat penting dilakukan, pemasaran ini untuk memaksimalkan pendapatan bank. Manager bank harus bisa memimpin kegiatan pemasaran produk-produk perbankan dengan melakukan pencicilan kendaraan bermotor melalui bank. Kegiatan pemasaran tersebut bisa menggunakan dana yang seefektif dan seefisien mungkin agar program pemasaran yang direncanakan bisa dijalankan dengan baik.

3) Memonitor kegiatan operasional perusahaan

Monitoring kegiatan operasional perusahaan bisa dilakukan dengan menyusun Rencana Bisnis Bank atau RBB. Setelah penyusunan Rencana Bisnis Bank maka manager bank bisa menjalankan RBB yang sesuai bersama dengan staff-staffnya di kantor cabang. Penyusunan RBB bukan hanya disusun dan dijalankan saja, namun manager bank juga harus memonitor rencana tersebut apakah benar-benar dijalankan dengan baik oleh staffnya atautkah tidak.

4) Memantau prosedur operasional manajemen resiko

Sebagai seorang manager cabang, tugasnya bukan hanya mengawasi kegiatan operasional perbankan, namun manager juga harus memantau prosedur operasional dalam menjalankan manajemen resiko. Dalam kegiatannya, tentu banyak resiko yang harus diambil oleh manager selaku pimpinan, ini bisa diminimalkan dengan pemantauan manajemen resiko perbankan secara tepat.

5) Melakukan pengembangan kegiatan operasional

Kegiatan operasional kantor cabang juga harus dikembangkan, apakah itu pelayanannya ataupun produk-produk perbankan yang dimiliki. Pengembangan kegiatan dalam hal pelayanan bisa dilakukan manager cabang dengan mengadakan training secara rutin.

6) Observasi atas kinerja karyawan

Manager cabang bank bisa melakukan observasi langsung terhadap kinerja bawahannya. Manager bank penting untuk mengetahui sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh manager.

7) Memberikan solusi terhadap semua masalah

Manager cabang bukan hanya memerintah bawahannya saja, namun manager cabang juga wajib memberikan solusi terhadap semua masalah yang dihadapi karyawannya, baik masalah dengan nasabah ataupun masalah dengan sesama karyawan.

8) Memberi penilaian terhadap kinerja karyawan

Manager cabang bank berhak untuk memberikan penilaian terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawannya.

Branch hach memiliki peran penting di perusahaan, salahsatu peran penting branch hach adalah memimpin kegiatan pemasaran dalam perbankan inilah yang menjadi sasaran utama kemajuan perusahaan. Melalui pemasaran dalam perbankan dapat menarik minat konsumen dengan mencicil kendaraan sepeda motor melalui bank dengan mempermudah konsumen memiliki kendaraan bermotor khususnya merek honda.

c. PIC CRM

Adapun kewajiban PIC CRM yaitu :

Pertama melakukan update validasi nomor telepon konsumen, kedua melakukan proses follow up untuk data penjualan, ketiga membuat laporan hasil follow up pada lembar kerja yang telah disediakan, keempat aktif mengelola website perusahaan.

PIC CRM merupakan pengatur perusahaan dalam bidang teknologi informasi yang berhubungan dengan konsumen, serta yang berubungan dengan informasi penjualan dengan sistem online. Website perusahaan diatur

oleh PIC CRM yang memerlukan kehati-hatian dalam mengelolanya serta ketelitian dalam menjalankannya.

d. Admin CRM

Adapun kewajiban admin CRM yaitu :

Pertama mengumpulkan, mengkompilasi dan melakukan pengelolaan informasi mencakup metode dan teknologi menggunakan sistem yang sudah terhubung dengan pelayanan pelanggan., kedua mengawal dan melakukan analisis efektivitas CRM untuk memastikan sistem pelayanan pelanggan apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak, Melakukan update submit e-katalog, melakukan analisis efektivitas CRM dan e-katalog.

Admin CRM bertugas mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pelanggan menggunakan metode teknologi informasi dan komunikasi, admin CRM sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena memiliki peran pembuatan dan pembaharuan katalog yang dibutuhkan oleh konsumen dalam pengapdetan kendaraan bermotor terbaru.

e. Sales Wing

Adapun kewajiban sales wing yaitu :

- 1) Melakukan Penjualan setiap anggota penjualan harus berhasil menjual produk/jasa yang ditawarkan bisnis Anda. Mereka harus berusaha keras agar produk yang dijual sampai ke tangan konsumen. Dengan begitu bisnis memperoleh pendapatan
- 2) Memenuhi target atau KPI (*key performance indicator*) Harian sebagian besar bisnis beroperasi mengukur pencapaian KPI (*key performance indicator*)

sales yang tidak hanya sekedar berorientasi pada pendapatan saja, tapi juga kinerja *salesman* mereka. Hal ini bertujuan agar mereka dapat memastikan tim penjualan mereka memiliki kinerja yang baik. Selain itu juga dapat dihubungkan dengan perhitungan insentif dan evaluasi kinerja mereka.

3) Menggunakan aplikasi CRM (*customer relationship management*) untuk melacak aktivitas tenaga *sales*. Konsultasikan hal ini dengan perusahaan CRM (*customer relationship management*) lokal yang dapat mengatur hal ini untuk Anda. Aplikasi CRM (*customer relationship management*) terbaik dapat diatur dengan mudah dalam kurun waktu 2 jam sehingga seluruh sistem yang Anda miliki telah disesuaikan dengan kebutuhan Anda.

4) Komunikasikan aktivitas penjualan kepada para manajer melalui sistem CRM (*customer relationship management*). Tenaga penjualan terbaik akan selalu mengisi setiap titik data termasuk kontak, informasi perusahaan, informasi transaksi, tugas dan kegiatan. Selain itu tugas tenaga penjualan juga termasuk meningkatkan komunikasi dan budaya dalam sebuah Manajemen perusahaan harus selalu mempergiat kolaborasi dan kerjasama tim.

5) Menjalinkan Komunikasi Baik dengan Pelanggan adalah komponen paling penting bagi bisnis. Tim penjualan harus dapat membangun komunikasi baik dengan mereka. Caranya dapat dengan memanfaatkan aplikasi CRM (*customer relationship management*) yang terintegrasi dengan omnichannel yang menghubungkan berbagai saluran untuk memudahkan menghubungi Sales wing.

Sales wing mengatur sistematisa penjualan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Tidak hanya strategi dan perhitungan yang

diperlukan untuk meningkatkan jumlah permintaan, tetapi juga untuk perluasan wilayah, penetrasi wilayah, dan pelaksanaan program promosi. Daya analisa, jiwa kepemimpinan, dan daya tahan di bawah tekanan akan sangat membantu dalam menjalankan sales wing.

f. SCO

Adapun kewajiban SCO yaitu :

1) Mampu Mencapai Target

Sales counter dituntut untuk mampu mencapai target penjualan. Salahsatu caranya dengan meningkatkan pelayanan terhadap konsumen. Mereka juga harus mampu menerima dan memberikan solusi terhadap keluhan konsumen. Menjaga nama baik perusahaan merupakan salah satu tanggung jawabnya. Sales diposisi ini juga bertanggung jawab menjaga barang yang ada di konternya, jika perlu dirapikan agar terlihat menarik oleh konsumen.

2) Sales Counter Harus Memiliki Semangat Bekerja.

Semangat dalam bekerja harus selalu ditunjukkan. Ini akan mempengaruhi cara kerja. Jika seseorang semangat dalam bekerja, pasti akan mudah menyalurkan energi positif dalam dirinya. Akibatnya, bekerja pun terasa nyaman, sehingga dapat.

3) Sales Counter Haruslah Profesional

Sikap profesional terhadap pekerjaan perlu dilakukan. Sikap ini dapat ditunjukkan dari cara dia dalam menghadapi konsumen. Jangan sampai emosi mengganggu profesionalisme dalam bekerja. Hal ini dapat mengakibatkan terjadinya pengurangan pelanggan. Rasa profesional seorang sales counter juga diperlihatkan

ketika tengah mengalami permasalahan personal. Sales counter dituntut untuk selalu tersenyum dan ramah melayani konsumen tanpa memperdulikan permasalahan pribadi.

4) Rasa Percaya Diri & Pintar

Salah satu kemampuan yang harus dimiliki seorang sales counter adalah rasa percaya diri dan pintar juga diperlukan dalam melayani konsumen. Percaya diri perlu dimiliki oleh setiap orang, tidak hanya orang yang berprofesi sebagai yang disebutkan di atas. Melalui sikap percaya diri seseorang akan lebih mampu mengembangkan kemampuannya. Sehingga diharapkan mampu membuat konsumen untuk tertarik terhadap produk tersebut.

g. Admin ADH

Adapun kewajiban Admin ADH yaitu :

Pertama bertanggung jawab untuk mengelola semua kegiatan administrasi cabang, kedua mengontrol semua kegiatan yang bersifat administrasi, termasuk diantaranya adalah Finance, BPKB, Insurance dan administrasi ketenagakerjaan/HRD, ketiga Mengelola dan memelihara aset berupa fisik dan aset keuangan, keempat melakukan verifikasi dokumen yang ada kaitannya dengan administrasi keuangan, kelima membuat planning dan budget sesuai dengan estimasi penjualan, keenam meyakinkan seluruh administrasi keuangan dari internal maupun eksternal yang ada di cabang sesuai dengan SOP dan regulasi yang berlaku di perusahaan, ketujuh meyakinkan pekerjaan kasir dan A/R sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, kedelapan melaporkan hasil kegiatan dan operasional kepada departemen secara berkala.

Admin ADH adalah seseorang yang mempunyai tugas untuk mengelola semua kegiatan administrasi dalam suatu perusahaan dan memastikan bahwa setiap kegiatan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan. Kepala Tata Usaha juga diartikan sebagai kepala bagian tata usaha.

h. PDI

Adapun kewajiban PDI yaitu :

Pertama mengecek kondisi unit smH sesuai dengan cek list PDI yang telah ada, kedua memastikan bahwa unit smH dalam keadaan siap pakai dan dalam kondisi ready for sales, ketiga melakukan claim apabila diperlukan, keempat melakukan cek fisik dengan cara penggesekan nomor rangka mesin kendaraan dan memberikan ke bagian STNK, kelima menjaga dan merawat tools dan peralatan lainnya yang dipergunakan pada saat bekerja.

PDI (*Pre-Delivery Inspection*) bertugas apabila setiap kendaraan yang akan dikeluarkan oleh dealer wajib melalui berbagai pemeriksaan dan pengujian Pre-Delivery Inspection PDI. Jika ditemukan kerusakan pada bagian kendaraan, pengiriman/pengiriman kendaraan akan ditangguhkan. PDI menjamin kualitas kendaraan yang akan digunakan oleh pengguna kendaraan.

i. Staf Admin

Adapun kewajiban staf admin yaitu :

Pertama memilah pos, surat, paket kiriman, pemesanan, kedua menjawab dan menerima telepon, pengetikan, dokumen, surat menyurat offline ataupun online, ketiga memesan persediaan media tulis kantor, keempat menyapa dan menanggapi

klien, kelima membuat agenda kantor, keenam filling data entry / mengisi data entri perusahaan, keenam mengelola buku harian.

Staf admin bertugas membuat surat-surat kebutuhan kantor seperti surat perintah kerja, surat penawaran barang jasa, surat perpanjangan kontrak dan surat penjualan. Selain itu, staf admin juga menerima surat masuk diperusahaan.

j. Driver

Adapun kewajiban driver yaitu :

Pertama mempersiapkan bahan dan alat yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sopir, kedua menerima dari pimpinan kunci kontak dan surat-surat kendaran dinas yang akan dipakai, ketiga memeriksa keadaan kendaraan dinas sebelum dipakai, keempat memeriksa mesin dan menambah oli,air radiator dan bahan bakar yang diperlukan, kelima menghidupkan mesin untuk pemanasan selama 5 menit, keenam mengisi bahan bakar sesuai dengan keperluan, ketujuh mengemudikan kendaraan dinas sesuai dengan perintah pimpina, kedelapan menjaga keamanan kendaraan dinas yang menjadi tanggungjawabnya, kesembilan menyerahkan kembali kunci kontak dan surat-surat kendaran dinas setelah selesai dipakai.

Driver memilki tugas yang paling penting adalah mengantar mengantarkan barang agar selamat sampai tujuan. Driver juga sering diharapkan untuk membantu memuat dan menurunkan produk mereka, menyimpan catatan aktivitas mereka dan memastikan kendaraan akan dirawat dengan baik. Driver layanan pengiriman paket dan orang-orang yang pekerjaannya melibatkan penjualan sering kali harus

menerima pembayaran untuk layanan dan menangani dokumen lain yang terkait dengan pengiriman.

k. Staf Umum

Adapun kewajiban staf umum yaitu :

1) Menerima panggilan masuk

Bagian administrasi harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik pada saat melakukan kerjasama melalui panggilan telepon, Anda harus mampu memahami setiap apa yang diminta oleh pelanggan atau client. Jika Anda bekerja pada perusahaan menengah, Anda akan mengerjakan tugas ini, namun jika Anda bekerja pada perusahaan besar, biasanya yang menjawab telepon dari pelanggan adalah bagian customer service.

2) Membuat Agenda Kantor

Jika ada pelanggan atau client yang ingin bertemu dengan pimpinan perusahaan ataupun divisi lain, staf umum bertugas membuat tamu perusahaan agenda pertemuan. Untuk dapat membuat agenda yang baik, Anda harus melakukan komunikasi dengan pimpinan yang terkait agar tidak ada jadwal yang bertabrakan.

3) Melakukan Entry Data perusahaan

Entry Data dilakukan untuk menyusun dan merekap data transaksi pelanggan. Setiap divisi akan memberikan hasil rekap datanya, kemudian bagian administrasi yang akan membuat kesimpulan dari data yang diterima dari karyawan di perusahaan.

4) Melakukan Arsip Data

Untuk dapat mengelola data dengan baik, perlu dibuatkan arsip data. Dengan begitu setiap dokumen yang dimiliki oleh perusahaan akan terorganisir dengan baik.

Staf umum bertugas membantu pimpinan dalam perencanaan dan pengawasan yang dilakukan setiap saat, serta memberikan nasihat kepada pimpinan, baik diminta maupun tidak diminta. Staf umum mengetahui segala sesuatu yang bersangkutan dengan arsip perusahaan.

1. Sales Payroll

Adapun kewajiban sales payroll yaitu :

1) Menyiapkan dan Input Data Absensi Karyawan

Staf payroll bertugas menyiapkan data absensi karyawan secara teliti dan melakukan input ketika mempersiapkan gaji para karyawan menjelang akhir bulan. Data-data mengenai gaji pokok, porsi lembur pegawai, jam kerja, dan informasi karyawan lainnya kemudian akan diproses secara otomatis oleh software payroll.

2) Menyiapkan Berkas yang Berhubungan dengan Gaji Karyawan

Untuk menjaga ketertiban keuangan perusahaan, staff payroll juga perlu menyiapkan berkas yang berhubungan dengan gaji para karyawan. Berkas yang berhubungan dengan gaji karyawan bukan hanya gaji pokok saja. Ada pula berkas-berkas yang lain yang bisa digunakan untuk penambahan gaji karyawan,

misalnya nota biaya akomodasi yang diberikan kepada karyawan apabila ada tugas luar.

3) Menyiapkan Slip Gaji Karyawan

Di dalam slip gaji karyawan terdapat rincian mengenai gaji pokok, uang lembur, dan berbagai keterangan lainnya. Karyawan dapat memanfaatkan slip gaji tersebut untuk berbagai keperluan, misalnya mengambil cicilan kendaraan, kredit rumah, dan lain sebagainya.

4) Membuat Laporan Gaji Bulanan Karyawan

Payroll staff juga memiliki tugas untuk membuat laporan gaji bulanan karyawan. Dengan adanya software payroll, staff payroll tidak perlu lagi melakukan membuat laporan gaji bulanan secara manual. Sebab, program dalam software dapat memberi laporan akhir sesuai dengan input awal staf payroll dan mengolahnya secara otomatis.

5) Melakukan Penyesuaian Input Karyawan Baru dan yang Keluar

Tugas dari payroll staff yang semakin dimudahkan dengan hadirnya software payroll Indonesia adalah penyesuaian input karyawan baru dan yang keluar. Dalam payroll online telah terdapat subyek yang dimasukkan secara manual, seperti misalnya data-data yang terkait dengan data pribadi, serta berbagai keterangan pokok lainnya.

6) Membuat Formulir Pajak

Payroll staff juga bertugas membuat formulir pajak sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Dengan hadirnya software payroll, tugas tersebut menjadi lebih mudah terselesaikan. Selain waktu penyelesaian tugas semakin

efisien, payroll software juga dapat membantu meminimalisir penggunaan kertas karena semua telah dilakukan secara otomatis.

Sales payroll bertugas menyiapkan data kehadiran karyawan dengan cermat dan memberikan masukan saat menyiapkan gaji karyawan menjelang akhir bulan. Data mengenai gaji pokok, porsi lembur karyawan, jam kerja, dan informasi karyawan lainnya kemudian akan diproses secara otomatis oleh software payroll.

m. Sales Magang

Adapun kewajiban sales magang yaitu :

Pertama menawarkan barang atau jasa produksi perusahaan kepada konsumen, kedua menjelaskan spesifikasi produk yang dijual kepada konsume, ketiga memberikan simulasi hitungan biaya yang harus dikeluarkan dan menjelaskan manfaat yang akan diperoleh, keempat melakukan komunikasi dengan pelanggan, kelima memberi konsultasi barang dan jasa yang akan dijual kepada calon pembeli.

Sales magang merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan jangka waktu tertentu dengan adanya sales magang dapat meningkatkan penjualan kendaraan bermotor dengan cara melakukan promosi kepada konsumen tentang kendaraan bermotor terkhusus dealer honda.

n. Staff STNK

Adapun kewajiban staff STNK yaitu :

Pertama menangani proses pengajuan invoice untuk STNK dan BPKB pada unit kendaraan, kedua mengatur penyaluran STNK dan BPKB kepada Penyewaan atau konsumen, ketiga membuat laporan pembelian dan penjualan.

Staf STNK bertugas menerbitkan STNK kepada konsumen apabila kendaraan bermotor telah menjadi hak milik dari konsumen, staf STNK memiliki kinerja yang baik di perusahaan karena mengetahui segala sesuatu yang berkaitan dengan rekapan penjualan kendaraan bermotor terkhusus dealer honda.

o. Admin Stok/Pengiriman

Adapun kewajiban admin stock/pengirim yaitu :

Pertama menganalisis setiap permintaan sales order dari departemen pemasaran, kedua persediaan stok di gudang finish good, ketiga jadwal pengiriman sesuai dengan jadwal pengiriman, keempat pengawasi setiap proses pemuatan barang ke pelanggan, kelima keakuratan jumlah pengiriman dan item produk dengan pesan antar, keenam produk sebelum dikirim ke customer dalam keadaan baik bagus, ketujuh perbarui stok kartu penerimaan dan selesaikan kontes produk baik setiap hari.

Admin stok/pengirim bertugas mengatur kisaran jumlah penjualan dan jumlah kendaraan bermotor yang belum terjual, selain mengatur stok kendaraan bermotor admin mengatur bagaimana proses pengiriman kendaraan bermotor sampai ke konsumen.

B. Sistem Pemberian Uang Pesangon bagi Karyawan Kontrak di PT. Tunas

Dwipa Matra Kota Palopo

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156

Ayat 1 yang berbunyi :

Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.³⁶

Kutipan paragraf di atas dapat kita simpulkan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pemberi kerja atau perusahaan wajib memberikan uang pesangon sebagai bentuk penghargaan atas masa kerja yang telah dilakukan oleh karyawan kontrak. Pesangon dapat berimplikasi pada karyawan kontrak baik digunakan sebagai modal usaha atau untuk memenuhi kebutuhan hidup sebelum kembali bekerja atau sebelum membuka usaha sendiri.

PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor memiliki beberapa karyawan salahsatunya adalah karyawan kontrak. Setiap perusahaan memiliki peraturan mengenai karyawan kontrak yang di pekerjaan terkhusus pada peraturan tentang pemberian uang pesangon kepada karyawan kontrak yang terfokus pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (1). Setelah melakukan observasi ke PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo dan peneliti melakukan wawancara kepada pimpinan PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo sebagai berikut:

Sistem pemberian uang pesangon kepada karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo sudah memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia karena kita adalah perusahaan yang mengedepankan rasa solidaritas yang tinggi atas jasa karyawan kontrak yang telah diberikan untuk perusahaan, kemudian perusahaan memberikan

³⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 1.

penghargaan dalam bentuk uang pengganti hak atau uang kompensasi setelah karyawan kontrak melakukan resign.³⁷

Sebagaimana hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan Ibu Salwa Pimpinan PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo tentang sistem pemberian uang pesangon di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4):

Pertama cuti tahunan yang belum diambil atau gugur, kedua biaya atau ongkos pulang untuk pekerja ketempat dimana bekerja, ketiga penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja yang telah ditetapkan, keempat hal-hal yang ditetapkan didalam perjanjian, peraturan perusahaan, atau peraturan kerja bersama.³⁸

Berdasarkan ke empat point diatas dan hasil penelitian peneliti di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo bahwa uang pesangon yang diberikan kepada karyawan kontrak itu berupa uang kompensasi atau uang pengganti hak atas jasa yang telah karyawan kontrak berikan kepada perusahaan selama masa kontrak berlaku atau selama karyawan kontrak belum melakukan resign yang yang terkhusus disebutkan dalam yang terperinci dijelaskan mengenai uang kompenasasi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo terkait dengan sistem pemberian uang pesangon bagi karyawan kontrak :

³⁷ Salwa, Pimpinan cabang PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo, *wawancara* penulis diPTTunas DwipaMatra Kota Palopo, 28 september 2021.

³⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 4.

Uang pesangon yang diberikan oleh karyawan kontrak berupa uang kompensasi sebagai pengganti hak karyawan kontrak selama bekerja di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo yang sistem pemberiannya dilihat dari perjanjian kontrak, perjanjian kontrak yang dimaksud adalah melakukan perjanjian kerja selama dua tahun apabila karyawan kontrak memiliki kinerja yang bagus maka perjanjian kontrak bisa diperpanjang. Pemberian uang kompensasi kepada karyawan kontrak bisa diambil secara bertahap dan sekaligus tergantung dari perjanjian kontrak antara karyawan kontrak dan PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo.³⁹

Uang kompensasi adalah uang yang diberikan kepada karyawan kontrak sebagai pengganti hak karyawan kontrak yang belum diambil selama masa kerja. Karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo berhak mendapatkan santunan apabila mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan mendapatkan hak-hak yang belum diambil selama bekerja seperti gaji pokok, uang lembur, insentif bonus, THR, pajak gaji, iuran pensiun, uang pesangon, iuran jaminan sosial dan dana sehat.

Adapun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 Tentang PKWT, ahli daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja pasal 40 ayat (2) berdasarkan masa kerja karyawan kontrak yang berbunyi :

Pertama masa kerja kurang dari 1 tahun: akan mendapatkan 1 bulan gaji, kedua masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun: mendapatkan pesangon 2 bulan gaji, ketiga masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun: mendapatkan pesangon 3 bulan gaji, keempat masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun: mendapatkan pesangon 4 bulan gaji, kelima masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun: mendapatkan pesangon 5 bulan gaji, keenam masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: mendapatkan pesangon 6 bulan gaji, ketujuh masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun: mendapatkan

³⁹Riska, Karyawan kontrak PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo, wawancara peneliti diPTTunas DwipaMatra Kota Palopo, 28 september 2021

pesangon 7 bulan gaji, ketujuh masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun: mendapatkan pesangon 8 bulan gaji masa kerja 8 tahun atau lebih: mendapatkan pesangon 9 bulan gaji.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dimaksud di atas yang membahas pemberiaan pesangon sesuai dengan lamanya bekerja di perusahaan yang dapat memberikan keuntungan bagi karyawan kontrak apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau resign.

Uang pesangon yang diberikan oleh PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo terhadap karyawan kontrak yang mengundurkan diri sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 tentang PKWT, tenaga ahli, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja, pasal 40 ayat (2).

C. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemberian Uang Pesangon bagi Karyawan Kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo

Hukum Ekonomi Syari'ah adalah kumpulan peraturan yang berkaitan dengan perniagaan, perdagangan, dan jual beli yang berdasarkan pada hukum Islam.⁴⁰ Spesifik pada perniagaan yang membahas mengenai uang pesangon *ijarah* dalam perspektif hukum ekonomi Syari'ah. Dalam konsep hukum ekonomi syariah prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad transaksi dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuan adalah akad yang terjadi antara pekerja dan perusahaan. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dulu

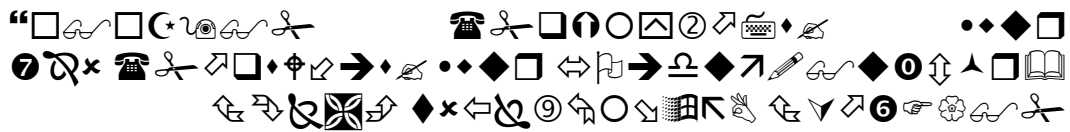
⁴⁰Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan Syariah dan Bisnis Kontemporer*, (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019), 2.

besaran upahnya dan sistem pemberian upah. Sesungguhnya pekerja berhak atas upahnya apabila telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan oleh perusahaan, karena umat Islam berikan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.⁴¹

Dalam hukum ekonomi syari'ah, ketentuan uang pesangon dipandang sebagai kontrak *Ijarah*. Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa akad *Ijarah* ini termasuk dalam akad permanen, sehingga salah satu pihak yang ikut serta di dalamnya tidak dapat membatalkan akad tanpa persetujuan pihak lainnya sebagaimana sebelum akad ada kesepakatan kedua belah pihak. Ditegaskan bahwa pemutusan akad *Ijarah* tidak boleh dilakukan dalam bentuk tindakan sukarela.

Secara etimologis, *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-Iwadh*/pengganti, oleh karena itu *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dikenal dengan *al-ajruh*/upah. *Al-Ijarah* dalam hukum ekonomi syari'ah dimaksudkan dalam bentuk sewa dan dalam bentuk upah, yang merupakan *muamalah* yang diatur dalam hukum Islam. Kemudian dapat didefinisikan bahwa *Ijarah* adalah akad pemindahan hak pakai atas barang dan jasa dalam waktu tertentu dengan imbalan sewa upah, yang kepemilikannya tidak berpindah. Salah satu dalil al-Qur'an yang membahas mengenai pengupahan al-Qur'an Surah Asy-Syuarah ayat 183:

⁴¹ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), 874.



Terjemahnya:

Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.⁴²

Ayat al-Qur'an di atas merupakan penjelasan dalam memberikan upah sesuai dengan hak-hak buruh dan berlaku adil tanpa adanya penganiayaan terhadap buruh. Termasuk dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan wajib memberikan uang pesangon kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada perusahaan. Khusus bagi karyawan kontrak dengan memberikan kompensasi atau uang pengganti atas pekerjaan yang telah dilakukan apabila pegawai kontrak mengundurkan diri atau masa kontrak telah berakhir.

Menurut Fatwa DSN MUI NO:09/DSN-MUI/IV/2000 dan No. 112/DSN-MUI/IX/2017 uang pesangon atau *ijarah* adalah:

Akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan itu sendiri.⁴³

Redaksi kalimat di atas adalah karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo, apabila telah membuat perjanjian kerja dengan waktu tertentu

⁴²Abu Isa Muhammad bin Isa bin Saurah, *Sunan At-Tirmidzi*, Kitab. Al-Ahkaam, Juz.3, No. 1357, (Darul Fikri: Bairut- Libanon, 1994), 33.

⁴³Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan Syariah dan Bisnis Kontenporer*, (Jakarta Timur: Prenadamedia Group,2019), 25.

dengan memberikan pelayanan, baik tenaga maupun pikiran untuk PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo dilanjutkan dengan pemberian upah, kemudian berakhirnya masa kerja 2 tahun sesuai dengan perjanjian kerja tanpa ada perpanjangan perjanjian kerja

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ. (رواه البخاري).

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya.” (HR. Bukhari).

Ayat di atas menjelaskan untuk berlaku adil apabila telah mempekerjakan seseorang hendaknya diberikan upah sesuai dengan apa yang dikerjakan. Salahsatu hal yang dapat mewujudkan kehidupan yang tentram dan adil agama Islam menekankan agar suatu perusahaan memenuhi hak-hak pekerja berdasarkan jasa dan tanggung jawab.

Jenis *al-Ijarah* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *al-Ijarah* yang bersifat manfaat atas pekerjaan jasa ialah dengan cara memperkerjakan seseorang dengan melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* seperti ini , menurut Ulama Hanafiah

hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya itu jelas seperti buruh bangunan, karyawan dan tukang jahit. *al-ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi seperti pembantu rumah tangga dan adapula yang bersifat serikat atau kelompok dengan cara menjual jasanya demi kepentingan orang banyak.⁴⁴

Ijarah yang bersifat pekerjaan (*al-ijarah ala al-a'mal*) , ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* seperti ini menurut Ulama Fikih, hukumnya boleh apabila jenis jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh pabrik. *Mu'ajjir* adalah orang yang memiliki keahlian, tenaga dan jasa. Kemudian *musta'jir* adalah orang yang membutuhkan keahlian , tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *mu'ajjir* mendapatkan upah atas tenaga yang dia keluarkan untuk *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'ajjir*.

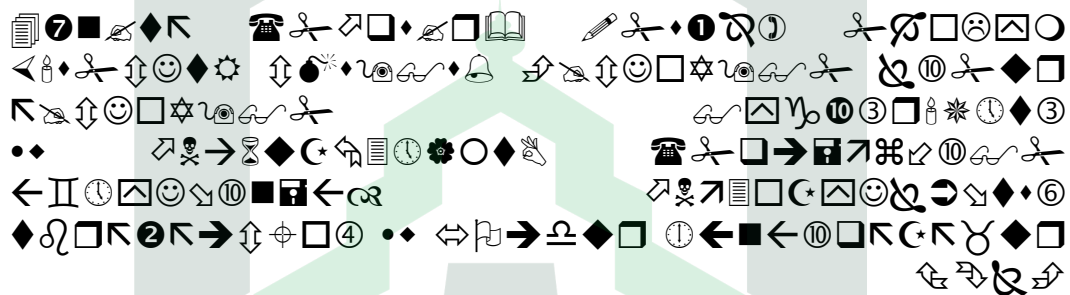
Penelitian ini apabila dikaitkan dengan *al-ijarah* yang bersifat manfaat atas jasa maka karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo memberikan jasanya kepada perusahaan dengan sebuah perjanjian kontrak sebagai salah satu akad dalam *Ijarah*. Kemudian karyawan kontrak diberikan uang kompensasi sebagai bentuk penghargaan semasa bekerja di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo.

Al-Ijarah mempunyai fungsi Hukum Ekonomi Syari'ah yang menjadi tolak ukur di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo sebagai berikut :

1. Memberikan dan menciptakan kesempatan yang sama dan seluas-luasnya bagi semua orang yang mengambil bagian dalam kegiatan ekonomi adalah tanggung jawab Agama. Jika dikaitkan dengan masalah tanggung jawab di PT. Tunas

⁴⁴ Harun, *Fiqh Muamalah*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), 125.

Dwipa Matra Kota Palopo, dalam menjalankan segala bentuk tanggung jawab, baik yang dilakukan oleh perusahaan yang memberikan uang pesangon kepada karyawan kontrak pada saat berakhirnya masa kontrak sesuai dengan isi kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan kontrak sebaliknya jika pegawai kontrak menjalankan tanggung jawabnya sebagai pegawai kontrak dengan tetap bekerja dengan baik sampai dengan berakhirnya perjanjian kontrak antara perusahaan dengan karyawan kontrak. Sifat tanggung jawab diatur di dalam al-Qur'an Surah an-Naml Ayat 18 :



Terjemahnya:

Hingga ketika mereka sampai di lembah semut, berkatalah seekor semut, “Wahai semut-semut! Masuklah ke dalam sarang-sarangmu, agar kamu tidak diinjak oleh Sulaiman dan bala tentaranya, sedangkan mereka tidak menyadari.”⁴⁵

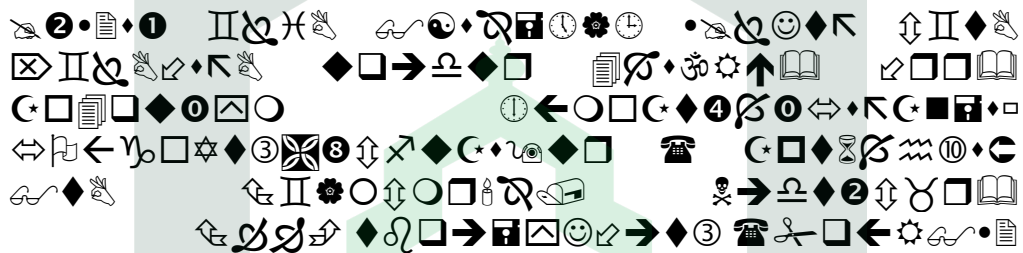
Ayat al-Qur'an diatas membahas mengenai seekor semut yang berseru kepada teman-temannya untuk berlindung dalam bahaya. Qur'an Surah an-naml Ayat 18 ini mengajarkan kepada kita tentang arti tanggung jawab terhadap sesama

⁴⁵Kementerian Agama, *al-Qur'an al-Karim*, (Unit Percetakan al-Qur'an: Bogor, 2018), 278.

manusia untuk serta-merta saling meningkatkan dalam kebaikan dan keselamatan.

2. Menjaga stabilitas dan pertumbuhan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kesejahteraan masyarakat merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan roda perekonomian PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo serta bagi karyawan kontrak yang sama-sama ingin memiliki kehidupan yang sejahtera baik di dunia maupun di akhirat sebagaimana tertuang dalam

Qs. an-Nahl Ayat 97 :



Terjemahnya:

Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁴⁶

Ayat diatas membahas mengenai kesejahteraan yang dilakukan oleh manusia baik itu laki-laki dan perempuan yang beriman dijanjikan kepada mereka kehidupan yang baik atas balasan kebaikan yang dilakukan sesamanya manusia. Apabila karyawan kontrak melakukan kebajikan selama menjalankan kontrak maka PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo diwajibkan untuk memberikan uang

⁴⁶Kementerian Agama, *al-Qur'an al-Karim*, (Unit Percetakan al-Qur'an: Bogor, 2018), 378.

pesangon sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang telah diberikan karyawan kontrak kepada perusahaan.

Menjunjung tinggi keadilan sosial dan ekonomi dalam masyarakat. Kegiatan ekonomi yang dilandasi kerukunan dan menghilangkan penindasan dan penipuan merupakan sistem sosial dan ekonomi di masyarakat, atas dasar ini transaksi jual beli dan melarang berbagai jenis penipuan dan pelanggaran transaksi yang tidak diperbolehkan dalam hukum syari'ah. Menurut hukum Islam, keadilan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam hidup, oleh karena itu PT. Tunas dwipa matra kota Palopo menjunjung tinggi rasa keadilan sosial dengan memberikan uang pesangon kepada karyawan kontrak dalam bentuk uang kompensasi atau imbalan jasa yang diberikan karyawan kontrak kepada perusahaan.

PT. Tunas Diwipa Matra Kota Palopo melakukan akad sesuai dengan ajaran agama Islam dan menerapkan prinsip-prinsip *ijarah* dalam pemberian uang kompensasi kepada karyawan kontrak apabila berakhirnya hubungan kerja. Kemudian disangkutpautkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, peran penting pemerintah sebagai gerbang utama dalam pembuatan peraturan perundang-undangan yang turut andil dalam perlindungan bagi pekerja yang merasa lemah dengan kekuasaan perusaha, agar kedudukan sosial sesama manusia layak ditempatkan beriringan.

D. Hasil Penelitian

Peneliti melakukan observasi di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo pada Tanggal 28 September 2021 dengan menanyakan beberapa pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kemudian dijawab oleh pimpinan dan karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo, dari beberapa pertanyaan peneliti kepada pimpinan dan karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo dapat menjawab rumusan masalah dari penelitian. Kegiatan observasi, wawancara dan dokumentasi digunakan peneliti dalam penelitiannya sehingga dapat menyempurnakan sebuah karya yang berbentuk Skripsi.

Rumusan masalah yang pertama membahas mengenai sistem pemberian uang pesangon bagi karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo dari hasil wawancara peneliti dengan pimpinan dan karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo bahwa pemberian uang pesangon bagi karyawan kontrak diatur didalam perjanjian kerja antara karyawan kontrak dan perusahaan dalam bentuk uang kompensasi atau uang pengganti hak. Pemberian uang kompensasi setelah terjadinya resign oleh karyawan kontrak yang bekerja selama 2 Tahun sesuai dengan jangka waktu tertentu.

Rumusan masalah kedua membahas mengenai tinjauan hukum ekonomi Syari'ah terhadap pemberian uang pesangon bagi karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo dari hasil analisis peneliti dalam sangkut pautnya dengan hukum ekonomi Syari'ah yaitu peraturan yang berkaitan dengan perniagaan, perdagangan dan jual beli. Ijarah merupakan bentuk sewa-menyewa atau dalam kata lain yang dibahas didalam *muamalah* yaitu upah-mengupah yang hukumnya boleh selama belum ada larangan yang melarangnya. Pembahasan hukum

ekonomi Syari'ah dengan uang pesangon di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo telah berjalan sesuai dengan baik karena pihak perusahaan dan karyawan kontrak tidak ada yang dirugikan tetapi sama-sama memiliki keuntungan.



IAIN PALOPO

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan berbagai penjelasan dari penelitian yang dilakukan di PT.

Tunas Dwipa Matra Kota Palopo, bahwa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Sistem pemberian uang pesangon bagi karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo sudah sesuai dengan ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 156 ayat (4) yaitu : Cuti tahunan yang belum diambil atau gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja ketempat dimana bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja yang telah ditetapkan, hal-hal yang ditetapkan didalam perjanjian, peraturan perusahaan, atau peraturan kerja bersama seperti gaji pokok, uang lembur, insentif bonus, THR, pajak atas gaji, iuran pensiun, pesangon, iuran jamsostek, dana sehat.
2. Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pemberian uang pesangon bagi karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo dalam konteks *ijarah* sudah sesuai karena pihak dari PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo telah memberika uang kompensasi kepada karyawan kontrak sebagai bentuk penghargaan selama bekerja. Seperti pada ketentuan akad *ijarah* yang apabila mempergunakan jasa atau tenaga seseorang harus memiliki timbal balik dengan cara melakukan pembayaran atas jasa seseorang sesuai dengan perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak

B. Saran

Berdasarkan penjelasan dari penelitian ini terdapat dua saran yang dikemukakan yaitu:

1. Sebaiknya pihak PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo tetap mempertahankan sistem pemberian uang pesangon terkhusus uang kompensasi bagi karyawan kontrak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Bagi para karyawan kontrak untuk memahami hak dan kewajibannya sebagai karyawan kontrak agar tidak terjadi perselisihan antara perusahaan.



IAIN PALOPO

Daftar Pustaka

Buku

- Adisu, Edytus, 2008, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gail Sundulan, Insentif Bonus, THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek, Dana Sehat*, Jakarta: Forum Sahabat.
- Agama, Kementrian *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018).
- Anggito, Albi dan Setiawan, Johan, 2018, *Metodologi Penelitian Kualitatis*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Jehani, Libertus, 2007, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Jakarta: Demedia Pustaka.
- Muharam, Hidayat, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Pratiwi, Fitriah dan Sutinah, Lis, 2016, *Pekerja Melek Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. Jakarta: Visimedia.
- Republik Indonesia, 2020, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jakarta: Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
- Republik Indonesia, 2020, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
- Rohidin, *Pengantar Hukum Islam*, Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books, 2016
- Soemitra, Andi, 2019, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah*. Jakarta Timur: Prenada Media Group.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Sholihin, Ahmad Ifham., 2010, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suyoto, Sandu, 2015, *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Suyadi, Ashi, 2015, *Hukum Ekonomi Syariah*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Yazid Alqazwani, Abdullah Muhammad, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Muqaddimah, Juz 2, No. 2443, (Darul Fikri: Bairut-Libanon, 1981 M).

Jurnal

Mulyadi Mohammad, “Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya”, Dalam Jurnal *Studi Komunikasi dan Media*, Vol, 15 Nomor 1 (6 April 2011), hal. 136
<https://Jurnal.Kominfo.Go.Id>

Skripsi

Wahyuningsih Isti, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja*” dalam skripsi (lampung : IAINMetro,2018),https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/478/1/SKRIPSI%20ISTI%20WAHYUNINGSIH_NPM.%2013112279.pdf.

Nulva Wahyu Nurmalia, “*Perlindungan Hukum Buruh Kontrak dalam Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah*” dalam skripsi (lampung : IAIN Metro, 2020),
<https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1716/>.

Weebbsite

Tekape.co, “*Karyawan Dealer Honda TDM Palopo di-PHK Tanpa Pesangon*”, 28 April 2020, <https://tecape.co/karyawan-dealer-honda-tdm-diphk-tanpa-diberi-pesangon/>, 08 juli 2021.

IAIN PALOPO

LAMPIRAN



Wawancara bersama karyawan kontrak di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Palopo

