

# **SKRIPSI**

## **DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARI'AH (Studi Kasus di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara)**

**Disusun Oleh :**

**A N I S A  
NPM. 13102244**



**Jurusan : Ekonomi Syari'ah (ESY)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
METRO LAMPUNG  
1439 H/ 2018 M**

# **SKRIPSI**

## **DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARI'AH (Studi Kasus di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara)**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E)**

**Oleh**

**A N I S A  
NPM. 13102244**

**Jurusan : Ekonomi Syari'ah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Pembimbing I : Drs. H. A. Jamil, M.Sy  
Pembimbing II : Siti Zulaikha, S.Ag., MH**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
METRO LAMPUNG  
1439 H/ 2018 M**



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 41296 website www.iametro.univ.ac.id. e-mail iain@metrouniv.ac.id.

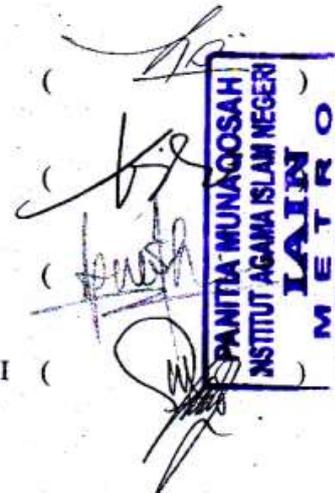
**PEGESAHAN SKRIPSI**

No. 0442/10.38.9/P/PP.009/02/2018

Skripsi dengan judul: DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARI'AH (Studi Kasus di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara), disusun oleh: Anisa, NPM. 13102244, Program Studi: Ekonomi Syari'ah telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam Pada Hari/Tanggal: Rabu, 7 Februari 2018

**TIM PENGUJI :**

Ketua : Drs. A. Jamil, M.Sy ( )  
Penguji I : Nizaruddin, S.Ag.,M.H ( )  
Penguji II : Hj. Siti Zulaikha, S.Ag.,M.H ( )  
Sekretaris : Wawan Trans Pujianto, M.Kom.I ( )



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



*[Signature]*  
**Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum**  
NIP. 19720923 200003 2 002

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF  
EKONOMI SYARI'AH (Studi Kasus di PT.  
Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara)

Nama : **Anisa**

NPM : 13102244

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

## MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam  
IAIN Metro.

Pembimbing I



Drs. H. A. Jamil, M.Sy  
NIP. 19590815 198903 1 004

Metro, Januari 2018  
Pembimbing II



Siti Zulakha, S.Ag., MH  
NIP. 19720611 199803 2 001

**NOTA DINAS**

Nomor :  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Prihal : **Pengajuan Skripsi Penelitian**

Kepada Yth  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Metro  
Di –  
Tempat

***Assalamu'alaikum Wr.Wb***

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi penelitian yang disusun oleh :

Nama : **Anisa**  
NPM : 13102244  
Fakultas : Syari'ah dan Ekonomi Islam  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah (Esy)  
Yang Berjudul : DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI  
SYARI'AH (Studi Kasus di PT. Nusantara Tropical  
Farm (NTF) Way Jepara)

Sudah kami setujui dan dapat diajukan keFakultas untuk dimunaqosyahkan.  
Demikian harapan kami dan atas penerimanya, kami ucapkan terimakasih.

***Wassalamu'alaikum Wr.Wb***

Pembimbing I



**Drs. H. A. Jamil, M.Sy**  
NIP. 19590815 198903 1 004

Metro, Januari 2018  
Pembimbing II



**Siti Zulaiha, S.Ag., MH**  
NIP. 19720611 199803 2 001

## **ABSTRAK**

### **DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARI'AH (Studi Kasus di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara)**

**Oleh:  
Anisa**

Perjanjian kerja merupakan suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dari perjanjian tertulis tersebut timbullah semua hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang lazim disebut dengan perikatan. Guna mewujudkan suatu perjanjian yang telah disepakati bersama, para pihak yang terikat dalam perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana dampak kontrak kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara dalam perspektif ekonomi Syari'ah ?. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dampak kontrak kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara dalam perspektif ekonomi Syari'ah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sumber data primer dan sumber data sekunder. Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan metode dokumentasi, Metode wawancara ini dilakukan guna mendapatkan informasi yang konkrit mengenai bagaimana pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif Ekonomi Syari'ah. Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah berdirinya PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara, jumlah karyawan dan struktur organisasi PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara.

Berdasarkan pembahasan dan analisis diketahui bahwa penerapan Sistem Kontrak kerja di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) sebagian besar telah disesuaikan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Semua hak-hak karyawan kontrak seperti hak atas upah/gaji, upah lembur, hak libur dan cuti, hak atas jaminan sosial tenaga kerja, dan hak untuk beribadah telah terpenuhi. Adanya kontrak kerja berdampak pada kinerja karyawan dan tidak memberikan keadilan menurut perspektif ekonomi Islam, karena kontrak kerja terhadap karyawan tidak dipastikan posisi pekerjaannya, sehingga karyawan disuruh mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaan mereka.

## ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Anisa**  
NPM : 13102244  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah asli prestasi penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang di rujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Januari 2018  
Yang Menyatakan

  
UMPEL  
0BAEF849135975  
000  
ANISIA  
**Anisa**  
NPM. 13102244

## MOTTO

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ اتَّقَى اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

*Artinya : “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal. (QS. Al-Hujarat : 13).<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2012), h. 237

## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur peneliti mengucapkan Alhamdulillahirobil'alamin, atas keberhasilan peneliti dalam menyelesaikan study hasil karya ini peneliti persembahkan kepada :

1. Kedua orangtua ku, Ayahanda Samsudin dan Ibunda Musri tercinta yang telah memberikan kasih sayang, dorongan moriil maupun imateriil, do'a tulus yang tiada henti-hentinya dan segalanya yang tak mungkin dapat dibalas oleh penulis, yang selalu menjadi pengobar semangat bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini, yang selalu menjadi "GURU" terbaik dalam hidup penulis. Semoga ada surga yang kelak menjadi balasan bagi kasih sayang, cinta dan pengorbanan Bapak dan Ibu. Amin.
2. Kakakku (Siswanto dan Dian Yunitasari) yang saya banggakan yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang telah berjuang bersama dalam suka maupun duka
4. Almamater IAIN Metro.

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar S.E.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, MA, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Negeri (IAIN) Metro
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
3. Ibu Rina Elmaza, S.H.I., M.S.I, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
4. Bapak Drs. H. A. Jamil, M.Sy, selaku pembimbing I yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga.
5. Ibu Siti Zulaikha, S.Ag., MH, selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan memberikan motivasi.
6. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Bapak dan Ibu Dosen / Karyawan IAIN Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data.

7. Kepada pihak PT. Nusantara Tropical Farm (NTF), terimakasih atas semua bantuannya dalam mengumpulkan data penelitian.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada.

Metro, 11 Februari 2018  
Penulis

**Anisa**  
NPM. 13102244

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR .....	viii
HALAMAN DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pertanyaan Penelitian .....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Penelitian Relevan .....	8
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Kontrak Kerja .....	11
1. Pengertian Kontrak Kerja .....	11
2. Syarat-Syarat Kontrak Kerja .....	14
3. Berakhirnya Kontrak Kerja .....	18
B. Kinerja Karyawan .....	19
1. Pengertian Kinerja.....	19
2. Faktor-faktor pendukung kinerja karyawan .....	20
3. Kinerja Perspektif Ekonomi Syari'ah .....	24
C. Prinsip-Prinsip Kinerja dalam Ekonomi Syari'ah.....	26

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	30
	B. Sumber Data .....	31
	C. Teknik Pengumpul Data .....	32
	D. Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	<b>A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....</b>	<b>37</b>
	<b>1. Sejarah Perusahaan.....</b>	<b>37</b>
	<b>2. Visi dan Misi Perusahaan.....</b>	<b>38</b>
	<b>3. Keadaan Umum Perusahaan .....</b>	<b>39</b>
	<b>4. Struktur Organisasi Perusahaan .....</b>	<b>40</b>
	<b>5. Tujuan Ekspor Buah PT NTF .....</b>	<b>42</b>
	<b>B. Implementasi Kontrak Kerja di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara .....</b>	<b>43</b>
	<b>C. Analisis Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan Persepsi Ekonomi Syari'ah .....</b>	<b>51</b>
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
	A. ....	Kesi
	mpulan .....	64
	B. ....	Saran
	.....	64
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. SK Bimbingan Skripsi
2. Surat Izin Pra Research
3. Out Line
4. Surat Izin Research
5. Surat Tugas Research
6. Surat Balasan Research
7. APD (Alat Pengumpulan Data)
8. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
9. Surat Keterangan Bebas Pustaka
10. Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan industri yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan dampak kinerja karyawan yang lebih baik.

Perusahaan memperkerjakan karyawan-karyawan yang jumlahnya cukup banyak. Dengan demikian dalam usaha tersebut timbul suatu kerjasama antara pekerja dengan pihak perusahaan demi kemajuan dan perkembangan perusahaan sehingga mengikatkan diri sesuai dengan isi perjanjian kerja. Masing-masing pihak yaitu perusahaan dan para karyawan mempunyai hak dan kewajiban tertentu yang telah ditetapkan dalam perjanjian. Salah satu bentuk perjanjiannya adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maksudnya

adalah jangka waktu yang telah ditentukan lebih dahulu, yang digantungkan pada jangka waktu sampai pekerjaan selesai.<sup>2</sup>

Kesepakatan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja yang lazim disebut kesepakatan, bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian.

Kinerja karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik perusahaan memberikan insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kepuasan kerja, insentif yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja dan suasana yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan

---

<sup>2</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999), h. 6-7

pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.<sup>3</sup>

Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan melalui pemberian insentif. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud. Proses terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Selain itu, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi dampak kinerja karyawan, diantaranya adalah tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, dan upah yang diterima dari perusahaan.<sup>4</sup>

Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja. Untuk pekerjaan informal, perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan biasanya dilakukan secara lisan sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang formal, seperti di pabrik atau perusahaan, perjanjian kerja pada umumnya dibuat secara tertulis. Pada dasarnya baik tertulis maupun tidak,

---

<sup>3</sup> Trianasari. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja." Skripsi S1 Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005.

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009), h. 78

perjanjian kerja tersebut sama-sama mempunyai kekuatan yang mengikat kedua belah pihak.

Perjanjian kerja merupakan suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dari perjanjian tertulis tersebut timbullah semua hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang lazim disebut dengan perikatan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh R. Subekti : “Hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.”<sup>5</sup>

Guna mewujudkan suatu perjanjian yang telah disepakati bersama, para pihak yang terikat dalam perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Dengan dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya. Demikian juga dalam bidang pekerjaan, orang melakukan perjanjian kerja sehingga menimbulkan perikatan. “Demikian pula dalam perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh haknya itu harus memberikan sesuatu kepada majikannya berupa pengarahannya jasa-jasanya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan.”<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian Cetakan kedua belas*, PT. Intermasa, Jakarta, 1987, hlm. 9

<sup>6</sup> G. Kartas Poetra, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 2005), h. 73

Namun di dalam perjanjian kerja, kedudukan para pihak sering tidak seimbang. Kedudukan yang tidak seimbang ternyata membawa konsekuensi. Pada perjanjian untuk waktu tertentu, kedudukan majikan dan karyawan tidak pernah seimbang. Ada kalanya majikan lebih kuat daripada karyawan sehingga karyawan berada dalam kategori golongan lemah. Sebaliknya apabila karyawan mempunyai dedikasi dan profesionalisme dalam bidangnya maka akan lebih kuat dibanding majikan dalam hal pengupahan.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembagian sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional. Sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, pembangunan bidang ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materil maupun spiritual.

Hukum seyogianya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Jadi, sudah semestinya bila hukum yang mengatur mengenai perjanjian kerja memberikan rasa keadilan bagi para pihak. Untuk memperoleh suatu kepastian hukum atau berupa penegasan mengenai hak dan kewajiban karyawan/tenaga kerja maupun pengusaha/majikan dalam hubungan kerja, pada umumnya para pihak membuat suatu perjanjian kerja.

Hubungan kerja antara buruh dan majikan diatur dalam Buku III Bab 7 a KUHPerduta, akan tetapi ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalamnya masih kurang. Dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Nomor 13 Tahun 2003), maka terciptalah salah satu solusi dalam dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. UU Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban, baik para tenaga kerja maupun para pengusaha dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya UU Nomor 13 Tahun 2003 yaitu mewujudkan kesejaterahan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil survey pada tanggal 11 November 2016 diperoleh keterangan bahwa PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan buah, pihak perusahaan selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada para konsumen. Banyaknya permintaan dari para konsumen maka PT. Tropical Farm (NTF) Way Jepara juga mempekerjakan karyawan dengan jumlah yang sangat banyak dengan sistem kerja kontrak.<sup>8</sup>

Sehubungan dengan uraian di atas maka penulis tertarik untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam tentang dampak dari kontrak kerja dalam satu tulisan karya ilmiah dengan judul “DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI

---

<sup>7</sup> *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, h. 12

<sup>8</sup> Wawancara dengan Bapak Tanwin selaku Pimpinan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara Lampung Timur pada tanggal 11 November 2016

SYARI'AH (Studi Kasus di PT. Tropikal Farm (NTF) Way Jepara Lampung Timur)".

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pernyataan dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana dampak kontrak kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara dalam perspektif ekonomi Syari'ah ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Setiap kegiatan yang dilakukan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah: “Untuk mengetahui dampak kontrak kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara dalam perspektif ekonomi Syari'ah”.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

#### **a. Secara teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang kontrak tenaga kerja menurut perspektif ekonomi Islam.

b. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan kejelasan kepada masyarakat tentang kontak kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi Islam.

#### D. Penelitian Relevan

Penelitian relevan adalah “penelitian terdahulu”. Seperti skripsi yang disusun oleh :

1. Prayuginingsih, meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).<sup>9</sup>
2. Ardianto, meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA). Penelitian ini menggunakan *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. PT. FUMIRA adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi pengolahan seng.

---

<sup>9</sup> Prayuginingsih, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember*. www google: Skripsi, diunduh pada tanggal 18 Juni 2017.

Hasil penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>10</sup>

3. Fondi, meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada tingkat korelasi yang tinggi dan terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>11</sup>

Setelah peneliti melakukan penelusuran terhadap skripsi di atas, maka dapat diketahui terdapat persamaan dan perbedaannya. Persamaan skripsi yang penulis garap dengan sekrip-skripsi sebelumnya yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Sedangkan yang membedakan skripsi yang penulis garap lebih menekankan kepada dampak kontrak kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi syari’ah.

---

<sup>10</sup> Ardianto, *Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA)*, www google: Skripsi, diunduh pada tanggal 18 Juni 2017

<sup>11</sup> Fondi, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru*, www google: Skripsi, diunduh pada tanggal 18 Juni 2017

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kontrak Kerja

##### 1. Pengertian Kontrak Kerja

Istilah kontrak berasal dari bahasa Inggris yaitu *contract* sedangkan dalam bahasa Belanda kontrak disebut dengan *overeenkomst*. Dalam beberapa literatur ada yang membedakan antara istilah perjanjian dengan kontrak namun ada juga yang menyebutkan bahwa perjanjian memiliki pengertian yang sama dengan kontrak. Salah satu ahli yang memberikan pengertian berbeda antara perjanjian dengan kontrak yaitu R. Subekti, menurut beliau ruang lingkup suatu kontrak lebih sempit karena ditujukan pada suatu persetujuan yang tertulis.<sup>12</sup>

Kontrak adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang pihak atau lebih mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.<sup>13</sup> Menurut Subekti, kontrak kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.<sup>14</sup> Menurut Wiwoho Soedjono perjanjian kerja

---

<sup>12</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2006), h. 1

<sup>13</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), h. 225

<sup>14</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 46.

adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.<sup>15</sup>

Perjanjian kerja (*Arbeidsoverenkoms*), menurut Pasal 1601 a KUH Perdata adalah : “Perjanjian kerja adalah : suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”<sup>16</sup>

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.<sup>17</sup>

Pasal 52

- a. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
  - 1) Kesepakatan kedua belah pihak
  - 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
  - 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan
  - 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- b. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dapat dibatalkan.
- c. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (c) dan (d) batal demi hukum.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: 2008), h. 9

<sup>16</sup> R. Soenarto Soerodibroto, *KUHP dan KUHP, Edisi Kelima*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 188

<sup>17</sup> *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, h. 12

<sup>18</sup> *Ibid*

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa perjanjian kerja di buat atas dasar kesepakatan antara kedua belah pihak, kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja harus mampu melakukan perbuatan hukum dan isi dari perjanjian adanya jenis pekerjaan yang diperjajikan.

Kemudian dalam pasal 54 undang-undang ketenagakerjaan disebutkan:

- a. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
  - 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis perusahaan
  - 2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerjaan/buruh
  - 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
  - 4) Tempat pekerjaan
  - 5) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerjaan/buruh
  - 6) Memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
  - 7) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan
  - 8) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- b. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (e) dan huruf (f) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.<sup>19</sup>

Menurut Salim H.S, Perjanjian atau Kontrak adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau persetujuan (contract or agreement) yang diatur dalam Buku III bab kedua KUH Perdata (BW) Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seorang atau lebih meningkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.<sup>20</sup>

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa kontrak kerja berisikan janji-janji yang sebelumnya telah disetujui yaitu berupa hak dan

---

<sup>19</sup> *Ibid*, 14

<sup>20</sup> Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2006), h. 3

kewajiban yang melekat pada para pihak yang membuatnya dalam bentuk tertulis maupun lisan. Jika dibuat secara tertulis, kontrak itu akan lebih berfungsi untuk menjamin kepastian hukum.

## 2. Syarat-Syarat Kontrak Kerja

Masalah kontrak atau perjanjian dalam Islam mempunyai syarat-syarat umum yang terbagi menjadi dua macam, yaitu :

- a. Syarat-syarat yang bersifat umum, yaitu syarat yang wajib sempurna wujudnya dalam segala macam akad, antara lain :
  - 1) Kecakapan kedua belah pihak.
  - 2) Obyek akad harus jelas status hukumnya.
  - 3) Dilakukan oleh orang yang mempunyai hak melakukannya dan melaksanakannya walaupun dia bukan si akid sendiri.
  - 4) Tidak dilarang oleh syara'.
  - 5) Adanya ijab dan qabul.
  - 6) Bersatunya majelis akad.
- b. Syarat-syarat yang sifatnya khusus, yaitu syarat-syarat yang disyaratkan wujudnya dalam sebagian akad tidak dalam sebagian yang lain. Syarat-syarat tersebut dita'birkan dengan istilah syarat-syarat idafiyah (syaratsyarat tambahan) yang harus ada di samping syarat-syarat pernikahan.<sup>21</sup>

Sementara itu ada syarat yang sangat penting yang semestinya dapat menjadi rujukan dalam melakukan kajian tentang kontrak, dalam masalah ini ayat-ayat Al-Qur'an juga memberi penegasan sehingga lebih memberikan gambaran terhadap sistem kontrak. Adapun firman atau ayat Al-Qur'an tersebut seperti tercermin dan dijelaskan Allah sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۗ اُحِلَّتْ لَكُمْ بَيِّمَةٌ اَلَا نَعْمَ اِلَّا مَا يُتَلٰى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مَحْلٰى الصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ تَحْكُمُ مَا يُرِيْدُ ﴿٥٨﴾

<sup>21</sup> Hasbi Ash-Shidqieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2005), h. 33-34.

*Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.”<sup>22</sup>*

Setiap mukmin berkewajiban menunaikan apa yang telah ia janjikan dan akad yang dilakukan, baik berupa perkataan maupun perbuatan, sebagaimana diperintahkan oleh Allah SWT, selagi ia janjikan dan akadkan itu tidak menghalalkan barang haram dan mengharamkan barang halal.<sup>23</sup> Jika waktu telah berakhir dan situasi dan kondisi telah berubah, ketentuan tentang jangka waktu tidak menjadi masalah ditetapkan untuk sebagai batas sebuah kontrak dalam pekerjaan.

Hal di atas dipertegas oleh ayat berikut:

إِلَّا الَّذِينَ عَاهَدْتُمْ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ثُمَّ لَمْ يَنْقُصُوكُمْ شَيْئًا وَلَمْ يُظَاهِرُوا عَلَيْكُمْ أَحَدًا فَأَتِمُّوا إِلَيْهِمْ عَهْدَهُمْ إِلَىٰ مُدَّتِهِمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ مُحِبُّ الْمُتَّقِينَ ﴿٤﴾

*Artinya : “Kecuali orang-orang musyrikin yang kamu telah Mengadakan Perjanjian (dengan mereka) dan mereka tidak mengurangi sesuatu pun (dari isi perjanjian)mu dan tidak (pula) mereka membantu seseorang yang memusuhi kamu, Maka terhadap mereka itu penuhilah janjinya sampai batas waktunya. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaqwa. (QS. At-Taubah : 4).<sup>24</sup>*

Dari ketentuan ayat di atas, khususnya dengan kalimat “penuhilah janji pada batas waktunya”, terlihat juga bahwa kewajiban untuk memenuhi perjanjian itu hanya sampai batas waktu yang telah diperjanjikan, dengan demikian setelah berlalunya waktu yang

<sup>22</sup> Al-Maidah (5): 1

<sup>23</sup> Ahmad Mustafa Al-Maragi, *Tafsir Al-Maragi*, Alih bahasa oleh Bahruin Abu Bakar, Hery Noer Aly dan Anshari Umar Sitanggal (Semarang: Toha Putra, 1993), VI: 81.

<sup>24</sup> At-Taubah (9): 4.

diperjanjikan maka perjanjian itu batal dengan sendirinya.<sup>25</sup> Dalam ayat yang lain Allah juga berfirman:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ  
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ  
رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

*Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (QS. An-Nisa’ : 29).<sup>26</sup>*

Hal ini juga berlaku pada perjanjian dalam suatu perniagaan. Perniagaan dapat pula diartikan perdagangan yang mempunyai arti sangat luas, yaitu semua transaksi yang menimbulkan peredaran uang. Pokok perniagaan itu adalah adanya saling rela antara kedua belah pihak,<sup>27</sup> artinya masing-masing pihak mempunyai kebebasan untuk menentukan pilihan dalam transaksi atau tanpa adanya sedikit pun paksaan dari pihak lain.

Menurut Sayyid Sabiq dalam kitabnya *Fiqh as-Sunnah*, beberapa syarat perjanjian dalam hukum Islam, dapat disederhanakan menjadi tiga syarat sebagai berikut: (1) Tidak menyalahi hukum syari’ah yang disepakati, (2) Harus sama rida dan ada pilihan, dan (3) Harus jelas dan gamblang.<sup>28</sup>

<sup>25</sup> Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian*, h. 5.

<sup>26</sup> An-Nisa’ (4): 29.

<sup>27</sup> Hamka, *Tafsir al-Azhar* (Jakarta : Pustaka Panjimas, tt), V-VI: 25-26.

<sup>28</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, alih bahasa oleh Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: Al-Ma’arif, 2005), h. 20.

Mengingat kajian tentang kontrak pekerjaan masuk dalam bidang muamalah maka perlu dirumuskan pengertian-pengertian awal sebelumnya. Dalam hukum muamalah mempunyai prinsip-prinsip yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah mubah kecuali apabila ada dalil al-Qur'an dan sunah rasul yang melarangnya.
- b. Muamalah dilakukan atas dasar suka rela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan.
- c. Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari madarat (bahaya) dalam kehidupan masyarakat.
- d. Muamalah dilaksanakan dengan memelihara nilai-nilai keadilan, menghindari unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempatan.<sup>29</sup>

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa pada dasarnya mu'amalah dihukumi mubah apabila ada dalil yang melarangnya. Bermua'malah diperbolehkan jika atas dasar suka sama suka arinya antara pembeli dan penjual saling rela dalam akadnya dan tidak ada paksaan dari salah satu pihak, dalam bermua'amalah memperhatikan manfaat dan menghindari mudharatnya, dalam bermua'amalah juga harus bersifat adil tidak mengambil kesempatan mengambil untung sebesar-besarnya.

### **3. Berakhirnya Kontrak Kerja**

Mengenai berakhirnya kontrak kerja dalam kesepakatan kerja dapat terjadi karena :

- a. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit

---

<sup>29</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Mumalah (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), h, 15-16.

- b. Demi hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau obyek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau
- c. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>30</sup>

Selanjutnya pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin pengadilan, bila:

- a. Pemberhentian karyawan atau pemutusan hubungan kerja dilakukan masih dalam masa percobaan kerja.
- b. Pemberhentian karyawan atau pemutusan hubungan kerja itu didasarkan atas persetujuan pekerja yang bersangkutan.
- c. Masa kerja yang diperjanjikan memang telah berakhir.
- d. Pekerja yang bersangkutan sudah memasuki masa pensiun.
- e. Pemutusan hubungan kerja tersebut telah disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan
- f. Pemutusan hubungan kerja dilakukan karena keadaan darurat yang memang tidak memungkinkan lagi untuk terus dilangsungkannya hubungan kerja, misalnya perusahaan yang bersangkutan jatuh pailit, majikan meninggal dunia dan tidak ada ahli waris yang dapat meneruskan hubungan kerja tersebut, dan sebagainya.<sup>31</sup>

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa perusahaan dapat memberhentikan karyawan dari perusahaan tanpa izin terlebih dahulu dari pengadilan apabila karyawan masih dalam masa percobaan kerja, karyawan menyetujui pemberhentian kerja tersebut, masa kerja yang telah diperjanjikan memang benar-benar telah berakhir dan pemberhentian karyawan dengan alasan darurat yang sudah tidak mungkin lagi dilanjutkan karena perusahaan mengalami kebangkrutan.

---

<sup>30</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2007), h. 60.

<sup>31</sup> *Ibid*

## B. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>32</sup> Menurut Sulistiyani ”kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.<sup>33</sup> Kemudian menurut pendapat Simamora yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.<sup>34</sup>

Simamora berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan sebuah pekerjaan.<sup>35</sup> Menurut pendapat Rivai dan Basri pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005) h. 9

<sup>33</sup> Ambar Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 224

<sup>34</sup> Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 409

<sup>35</sup> *Ibid*

<sup>36</sup> Veithzal Rivai dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Raja grafindo Persada, 2005), h. 123

Berdasarkan kutipan-kutipan di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siagan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.<sup>37</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis terdiri dari:

- a. Faktor intrinsik
 

Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor ekstrinsik
  - 1) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
  - 2) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
  - 3) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
  - 4) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 23

<sup>38</sup> Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), h. 153.

Gibson mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Atribut individu  
 Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari:
  - 1) Karakteristik demografi. Misalnya: umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
  - 2) Karakteristik kompetensi. Misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.
  - 3) Karakteristik psikologi. Misalnya: nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.
- b. Kemauan untuk bekerja  
 Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.
- c. Dukungan organisasi  
 Dalam mencapai tujuan karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Misalnya: perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.<sup>39</sup>

Berdasarkan kutipan di atas dapat penulis jelaskan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti umur seseorang, pengalaman dalam bekerja, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sikap dan perilaku karyawan, dan yang tidak kalah pentingnya kemauan kerja keras dari karyawan tersebut dan kelengkapan peralatan dalam pekerjaan.

---

<sup>39</sup> Gibson, *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*, (Jakarta: Prenhalindo, 2002), h. 56

Sedangkan menurut Wirawan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- c. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.<sup>40</sup>

Menurut pendapat yang lain, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu :

- a. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya
- b. Faktor eksternal antarlain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.<sup>41</sup>

Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Nawawi mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu :

---

<sup>40</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 6

<sup>41</sup> Mohammad Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 122

- a. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya
- b. Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu
- c. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/ keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.<sup>42</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi dan sarana prasarana.

### **3. Kinerja Perspektif Ekonomi Syari'ah**

Kinejer menurut Ekonomi Syari'ah pada hakikatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasil pekerjaannya belum dapat dimanfaatkan olehnya, oleh keluarganya, atau oleh masyarakatnya, juga meskipun tidak satupun dari makhluk Allah, termasuk hewan, dapat memanfaatkannya. Ia tetap wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatinya. Allah berfirman:

---

<sup>42</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*, (Yogyakarta: UGM Press, 2006), h. 65

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*Artinya: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri alasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (An-Nahl: 97).<sup>43</sup>*

Norma penting dalam memproduksi setelah wajib bekerja adalah ketekunan dalam bekerja. Islam tidak meminta penganutnya sekedar bekerja, tetapi juga meminta agar mereka bekerja dengan tekun dan baik. Dengan pengertian lain, bekerja dengan tekun dan menyelesaikannya dengan sempurna. Menurut Islam, tekun dalam bekerja merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim. Terdapat dua fondasi untuk mencapai ketekunan dalam bekerja yaitu amanat dan ikhlas.<sup>44</sup> Allah berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya : “Dan katakanlah, “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105).<sup>45</sup>*

<sup>43</sup> QS. An-Nahl (16) : 97

<sup>44</sup> Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 1997), h. 115.

<sup>45</sup> QS. At-Taubah (9) : 105

Bekerja diwajibkan demi terwujudnya keluarga sejahtera. Islam mensyariatkan seluruh manusia bekerja, baik laki-laki ataupun wanita, sesuai dengan profesi masing masing. “Laki-laki penjaga bagi keluarganya dan ia bertanggung jawab atas asuhannya”.<sup>46</sup>

Oleh karena itu, individu didorong untuk bekerja keras, untuk selanjutnya mengusahakan kemampuan terbaiknya. Akan tetapi, pemerintah islam dan organisasi islam harus memberi kesempatan kerja kepada kaum muslim yang memiliki kemampuan atau memberi para pengangguran bantuan dana, sehingga pekerjaan tersedia bagi mereka. Mereka juga harus membuat kondisi kerja yang bagus sehingga pekerja dapat termotivasi untuk bekerja dan harus membayar gaji secara adil dan memberikan bantuan kesejahteraan. Islam tidak sekedar mengandalkan efek agama pada kesadaran manusia, namun memberi imbalan dan keamanan, sehingga individu puas dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya.<sup>47</sup>

### **C. Prinsip-Prinsip Kinerja dalam Ekonomi Syari’ah**

Menurut perspektif Syari’ah, iman, ilmu dan amal merupakan serangkaian yang saling mensyaratkan dan saling menyempurnakan. Jadi tidak berlebihan jika dikatakan Islam adalah agama ilmu disamping agama amal, iman sendiri baru dapat menjadi aqidah dan berfungsi dengan baik bila sudah didukung oleh ilmu minimal tentang iman atau aqidah, menyebabkan lahirnya

---

<sup>46</sup> Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika.*, h. 109.

<sup>47</sup> Thaha Jabir, *Bisnis Islam*, (Yogyakarta: AK Group, 2005), h. 129.

kesadaran dan niat harus beramal saleh. Iman yang diceraikan oleh pemahaman ilmiah bolistik proporsional terhadap ajaran-ajaran agama, memang berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi internal maupun eksternal bagi kemampuan kerja islami, disamping menjadi sumber ilmu dan nilai.<sup>48</sup>

Dari konsep iman, ilmu dan amal saleh ini, maka dapat digali dan dirumuskan prinsip-prinsip kinerja berlandaskan perspektif ekonomi syari'ah sebagai berikut:

#### 1. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Kemampuan kerja dalam Islam merupakan pancaran keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah.<sup>49</sup>

Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu katrakteristik penting bekerja secara Islami yang tergal dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda kemampuan kerja Islami dari kemampuan kerja lainnya.<sup>50</sup>

#### 2. Kerja Dilandasi Ilmu

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan sistem keimanan

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, h. 102-103.

<sup>49</sup> Nurcholis Majid, *Islam Agama Kemanusiaan*, (Jakarta: Paramadina, 1995), h. 216.

<sup>50</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), h. 110.

yang pada gilirannya dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya kerja islami sekaligus menjadi sumber nilai.<sup>51</sup>

Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan urgen bagi yang lain.<sup>52</sup>

### 3. Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya.

Orang yang mempunyai kemampuan kerja islami menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (Islam) yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan *sunatullah* di alam ini.<sup>53</sup> Seperti dalam : QS. Al-Isya' : 26-27 yang mengandung ajaran tentang

---

<sup>51</sup> *Ibid.*, h. 113.

<sup>52</sup> *Ibid.*, h. 112.

<sup>53</sup> *Ibid.*, h. 121.

sikap hidup hemat. QS. An-Nahl: 93 mengajarkan agar orang Islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja. QS. Al-Hasyr : 18 mengandung pendidikan agar mereka mengembangkan visi ke depan dan belajar dari pengalaman. Dan QS. Al-Imran: 159 memerintahkan sikap tawakkal.<sup>54</sup>

Dari meneladani sifat-sifat Ilahi dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, kerja didukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri, dan mandiri.<sup>55</sup>

Bagi seorang muslim yang bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridho Allah itulah kinerja yang islami, dimana kinerja islami merupakan semangat dan sikap kerja yang total dan dilandasi dengan niatan *Lillahita'ala* sehingga pekerjaannya tersebut selain mendatangkan materi juga menjadi amal.

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, h. 128.

<sup>55</sup> *Ibid.*, h. 129.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Sifat Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian *field research* (lapangan). Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau dilokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk laporan ilmiah.<sup>56</sup>

Penelitian lapangan ini merupakan metode untuk menemukan realita yang terjadi di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara. Khususnya dalam hal yang berkaitan dengan dampak kontrak kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi Syari'ah.

##### **2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bersifat kualitatif yaitu hanya semata-mata melukiskan keadaan atau peristiwa tanpa untuk mengambil suatu kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum. Kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk

---

<sup>56</sup> Abdurrahmad Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: RinekaCipta, 2006), h. 96

meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>57</sup>

Penulis akan mengungkap fenomena atau kejadian dengan cara menjelaskan, memaparkan/menggambarkan dengan kata-kata secara jelas dan terperinci melalui bahasa yang tidak berwujud nomor/angka. Dengan jenis penelitian deskriptif dan menggunakan pendekatan fenomenologi maka dapat diasumsikan bahwa sifat dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif lapangan. Sifat penelitian ini akan mendeskripsikan bagaimana pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif Ekonomi Syari'ah.

## **B. Sumber Data**

*Sumber data merupakan bagian paling urgen dalam penelitian. Karena dengan data inilah seseorang dapat menganalisis suatu masalah, menarik kesimpulan dan mencari solusi-solusi atas permasalahan yang sedang diteliti. Berdasarkan derajat sumbernya, data dikelompokkan menjadi yakni data primer dan sekunder.*<sup>58</sup>

### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Dalam hal ini, maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan objek

---

<sup>57</sup> Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2010), h. 347.

<sup>58</sup> Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h. 11

penelitian.<sup>59</sup> Data yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu Manajer dan karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara.

## 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder ialah jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber kedua/sekunder atau bahan-bahan pelengkap.<sup>60</sup> Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data sekunder yaitu melalui buku milik pribadi dan buku-buku yang ada di perpustakaan tentang *Pokok-pokok Hukum Perburuhan* (Kartasapoetra). Gibson, R, *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Abdullah Zaky Al-Kaaf: Ekonomi dalam Perspektif Islam. *Manajemen Sumber Daya Manusia* serta buku-buku lain yang dapat menunjang dalam penulisan penelitian ini.

## C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian skripsi ini adalah:

### 1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>61</sup>

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah bebas terpimpin, yaitu wawancara dengan menggunakan kerangka pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebagai bahan pertanyaan. Hal ini dimaksudkan

---

<sup>59</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h.103.

<sup>60</sup> Ibid, h. 27.

<sup>61</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian.*, h. 186.

agar arah wawancara tidak menyimpang dari pokok permasalahan. Dengan metode ini peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada Bapak Tanwir selaku Manajer PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara dan Bapak Rahma, Arif dan Tika selaku karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara. Hal ini dilakukan guna mendapatkan informasi yang konkrit mengenai bagaimana pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif Ekonomi Syari'ah.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode yang digunakan untuk penelitian sosial, untuk menelusuri data historis.<sup>62</sup> Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, kenang-kenangan, laporan, dan sebagainya.<sup>63</sup> Penggunaan metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah berdirinya PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara, jumlah karyawan dan struktur organisasi PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara.

### **D. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah “Upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, menemukan pola, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan

---

<sup>62</sup> M Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013), h. 153.

<sup>63</sup> *Ibid*, h. 154

memutuskan apa yang dapat diceritakan orang lain”.<sup>64</sup> Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif lapangan adalah “dilakukan secara interaktif melalui *data reduction* (Reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing/verification* (kesimpulan)”.<sup>65</sup>

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>66</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, teknik analisa adalah suatu usaha untuk memproses data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti baik dengan alat pengumpul data yang berupa interview, observasi maupun dokumentasi, dan ada tiga tahap teknik analisis data yaitu:

*Proses pertama dengan data reduction* (reduksi data) yaitu pada tahap ini, data yang diperoleh dari lokasi penelitian (data lapangan) dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Laporan lapangan oleh peneliti akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya dengan cara: diedit atau disunting, yaitu diperiksa atau dilakukan pengecekan tentang kebenaran responden yang menjawab, kelengkapannya, apakah ada jawaban yang tidak sesuai atau tidak konsisten. Kemudian, dilakukan coding atau pengkodean, yaitu pemberian tanda atau simbol atau kode bagi tiap-tiap jawaban yang termasuk dalam ketegori yang sama. Dan selanjutnya, tabulasi

---

<sup>64</sup> Lexy J.Moleong., *Metodelogi Penelitian.*, h. 248

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet. 16, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 246.

<sup>66</sup>*Ibid.*

atau pentabelan, yaitu jawaban-jawaban yang serupa dikelompokkan dalam suatu table. Reduksi data ini dilakukan secara terus menerus selama proses penelitian berlangsung.<sup>67</sup>

*Proses kedua* yaitu dengan *data display* (penyajian data) yaitu dengan bentuk uraian singkat, bagan, maupun naratif dimaksudkan *untuk memudahkan peneliti dalam melihat gambaran secara keseluruhan* atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Dengan kata lain merupakan pengorganisasian data ke dalam bentuk tertentu sehingga kelihatan dengan sosoknya lebih utuh.<sup>68</sup>

*Proses ketiga* yaitu dengan *conclusion drawing/verification* (penarikan kesimpulan) yaitu dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian kualitatif, penarikan kesimpulan dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Sejak awal memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan yaitu dengan cara mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, maka akan diperoleh kesimpulan yang bersifat grounded.<sup>69</sup>

Analisis data dalam penelitian ini adalah kualitatif lapangan, artinya analisis data yang bukan menggunakan angka-angka melainkan dalam bentuk kata-kata, kalimat, ataupun paragraf yang dinyatakan dalam bentuk deskriptif. Adapun kaitannya dengan analisis yang penulis lakukan dalam penelitian ini yaitu semua data yang telah penulis kumpulkan melalui dokumentasi dan wawancara penulis baca, pelajari dan ditelaah secara seksama yang kemudian

---

<sup>67</sup> *Ibid*

<sup>68</sup> *Ibid*

<sup>69</sup> *Ibid*

merangkum dan memilih pokok-pokok penting dan disusun secara deskriptif, sistematis sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang dampak kontrak kerja terhadap kinerja karyawan perspetif ekonomi syari'ah.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Perusahaan

PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) merupakan perusahaan agribisnis di Lampung yang berdiri pada tahun 1992 dengan komoditas utama pisang segar. Perusahaan ini memiliki nomor badan hukum No. C28979Hi.01.01 tahun 1992 dan langsung mengekspor hasil produksinya ke beberapa Negara. PT. Nusantara Tropikal Farm (NTF) bekerja sama dengan Del Monte, perusahaan *consumers goods* tingkat dunia sampai akhir tahun 2000. Pada tanggal 25 Agustus 1997 PT. Nusantara Tropikal Farm (NTF) mengalami perubahan akta perusahaan dengan nomor akta 271. Permodalan perusahaan mengalami perubahan menjadi PT. Humas Jaya Agroindustri sebesar 42%, *Easton Investments Holdings Limited* sebesar 40% dan PT GGPC sebesar 18%. Pada awal tahun 2001 perusahaan untuk sementara beralih ke pasar lokal karena adanya penurunan produksi. Sejak Februari 2011 seiring dengan pergantian direktur, perusahaan ini berganti nama menjadi PT Nusantara Tropical Farm yang sebelumnya bernama PT Nusantara Tropical Fruit. PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) memiliki sumber modal meliputi PTHumas Jaya sebesar 51% dan *Easton Investments Holdings Limited* sebesar 49%.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Dokumentasi PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) diambil pada tanggal 18 Desember 2017

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

PT Nusantara Tropical Farm (NTF) memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

Visi Perusahaan:

PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) sebagai produsen hortikultural segar tropis terkemuka di Indonesia yang memberikan produk berkualitas tinggi kepasar global dengan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Misi yang dijunjung perusahaan:

a. Produk

Kami menghadirkan produk hortikultura tropis segar berkualitas tinggi yang meningkatkan kesejahteraan konsumen.

b. Manusia.

Kami menghargai atau orang-orang dan membangun tim berkinerja tinggi dengan komitmen untuk melindungi pertumbuhan profesional dan kualitas hidup yang lebih baik.

c. Pemangku Kepentingan

Kami terus memaksimalkan nilai pemangku kepentingan dan menjadi asset bagi bangsa dengan memberdayakan masyarakat, ekonomi lokal dan menghasilkan cadangan devisa bagi negara. (NTF, tidak dipublikasikan).<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Wawancara dengan Bapak Tanwir selaku Manajer PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) pada tanggal 18 Desember 2017

### 3. Keadaan Umum Perusahaan

PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) terletak di Jl. Taman Nasional Way Kambas Rajabasa Lama I Kecamatan Labuhan Ratu, Lampung Timur. Berdasarkan sumber dari PT Nusantara Tropikal Farm (NTF), pada bulan Agustus 2017 luas lahan yang dimiliki adalah sekitar 3757,2 Ha. Adapun luas lahan PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) dan komoditas buah tertera pada tabel 1.

**Tabel 1**  
Luas Lahan Buah-buahan Skala Komersial  
PT Nusantara Tropikal Farm (NTF)<sup>72</sup>

<b>Komoditas</b>	<b>Area (ha) 2017</b>
Cavenish Banana	1400
Crystal Guava	150
Pineapple Fresh Friut	300
Dragon Fruit	6
Jujube Fruit	5
Pepaya	20
Mangga Cokanan	8
Jambu Citra	1.5
Sweet Corn	<i>Intercropping with banana</i>

Tanaman pisang toleran akan ketinggian dan kekeringan. Tanaman pisang dapat tumbuh di dataran rendah sampai pegunungan setinggi 1000. Produktivitas pisang yang optimum akan dihasilkan pisang yang ditanam pada tanah datar pada ketinggian dibawah 500 m (Cahyono, 2002). Lokasi PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) terletak pada koordinat Garis Lintang 5.07° dan Garis Bujur 105.69° dengan ketinggian ± 50 mdpl, dan curah hujan 2.237 mm/tahun. PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) memiliki luas

---

<sup>72</sup> Dokumentasi PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) diambil pada tanggal 18 desember 2017

lahan 3.757,28 ha, topografi rata. Wilayah utara dan timur berbatasan dengan Hutan Suaka Taman Nasional Way Kambas. Sedangkan wilayah selatan dan barat berbatasan dengan pedesaan di Kecamatan Labuhan Ratu dan Sukadana Kabupaten Lampung Timur.<sup>73</sup>

#### **4. Struktur Organisasi Perusahaan**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari suatu perencanaan yang terorganisasi. Maka untuk menunjang suatu kegiatan operasional perusahaan sangat dibutuhkan struktur organisasi. Fungsi dari struktur organisasi adalah untuk menentukan seorang tenaga kerja yang bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan kepada siapa ia harus melaporkan hasil kegiatannya. Hal ini sangat diperlukan agar setiap tenaga mengetahui hak dan kewajibannya.

PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) memiliki struktur organisasi yang terdiri dari presiden direktur, direktur oprasional, assiten direktur produksi, manajer, kepala bagian dan kepala divisi. Presiden direktur sebagai pemimpin pusat perusahaan yang berkedudukan di Jakarta, sedangkan perusahaan ini dipimpin oleh seorang direktur yang dibantu oleh manajer serta beberapa kepala bagian dan kepala divisi. Struktur organisasi PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) adalah bentuk pelimpahan wewenang yang berlangsung secara vertical dan sepenuhnya dari pimpinan tertinggi kepada unit di bawahnya.

---

<sup>73</sup> Dokumentasi PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) diambil pada tanggal 18 desember 2017

**Gambar 1**  
Struktur Organisasi PT Nusantara Tropikal Farm (NTF)

## 6. Tujuan Eksport Buah PT NTF

PT Nusantara Tropical Farm (NTF) merupakan perusahaan agribisnis di Lampung yang berkomitmen menjaga mutu buah. Residu bahan kimia dalam buah yang diproduksi PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) tergolong rendah sehingga dapat diterima hingga mancanegara. Keunggulan buah-buahan PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) terletak pada citarasa sehingga mudah diterima pasar domestic dan mancanegara. Tujuan ekspor utama buah segar dari PT NTF adalah China, Arab Saudi, Jepang, Malaysia dan Korea Selatan (*leaflet* PT Nusantara Tropikal Farm (NTF), 2017). Adapun tujuan ekspor dan merk dagang PT. NTF dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
Tujuan ekspor dan merk dagang PT Nusantara Tropikal Farm (NTF)<sup>74</sup>

<b>Tujuan Eksport</b>	<b><i>Merk Dagang</i></b>
Korea Selatan	Bali Fresh
Singapore	Shopres
Jepang	Bali Fresh
Saudi Aarabia	Oriji
Kuwait	Oriji
China	Bali Fresh
Malaysia	-

---

<sup>74</sup> Dokumentasi PT Nusantara Tropikal Farm (NTF) diambil pada tanggal 18 desember 2017

## **B. Implementasi Kontrak Kerja di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF)**

### **Way Jepara**

Suatu perjanjian memang memiliki asas kebebasan berkontrak, namun dalam hal perjanjian kerja, hal tersebut menyesuaikan, seiring dengan bertambah banyaknya kepentingan-kepentingan yang mengikat, dan hal tersebut membuat posisi tawar dari pekerja lebih kecil dari pemberi kerja. Namun, dalam hal pembuatan perjanjian, pekerja juga seharusnya dibekali dengan pemikiran yang cerdas akan isi perjanjian dan memperhatikan hal-hal inti dalam perjanjian kerja yang akan ditandatanganinya, sehingga pekerja tidak ada hal hal yang membuat pekerja merasa tertindas.

Proses pembuatan perjanjian kerja biasanya memiliki dua cara, yaitu secara lisan maupun tulisan, tapi biasanya kalau perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan dalam proses pembuktian apabila terjadi pelanggaran agak sulit, karena hanya dilakukan secara lisan, sementara itu, perjanjian lisan menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian tersebut sah. Perusahaan juga masih banyak yang melakukan penerimaan pekerja melalui perjanjian secara lisan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) diperoleh keterangan bahwa penerapan kontrak kerja antara perusahaan dengan karyawan dilakukan sesuai dengan akad, kedua belah pihak menyetujui kontrak kerja saling rela dalam akadnya dan tidak ada paksaan dari salah satu pihak.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Bapak Tanwir selaku Manajer PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) pada tanggal 18 Desember 2017

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti pahami bahwa dalam perjanjian kontrak kerja yang dibuat antara pihak PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) dengan karyawan dilaksanakan berdasarkan kesepakatan bersama tidak ada unsur paksaan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kembali terkait masalah syarat-syarat dalam perjanjian kontrak kerja. Dari hasil wawancara diperoleh penjelasan bahwa dalam perjanjian kontrak kerja yang diterapkan di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) sama dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya, di dalam kontrak kerja tidak terdapat syarat-syarat khusus yang diminta oleh pihak perusahaan, dalam isi kontrak kerja hanya mencakup tidak menyalahi hukum syari'ah yang disepakati, harus sama rida dan ada pilihan, dan harus jelas dan gamblang. Seperti kontrak kerja untuk karyawan tetap harus melalui masa training selama 3 bulan, namun untuk karyawan kontrak tidak ada masa training. Masalah pemberian upah (gaji dan tunjangan yang lain) dibuat berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak.<sup>76</sup>

Terkait dengan hasil wawancara di atas dapat peneliti pahami bahwa dalam penerapan kontrak kerja yang dibuat oleh pihak perusahaan tidak terdapat syarat-syarat khusus yang diminta oleh pihak perusahaan, isi perjanjian kontrak kerja yang dibuat berdasarkan kesepakatan bersama tidak menyalahi hukum syari'ah, kedua belah pihak saling ridho dan isi perjanjiannya juga jelas. Isi dari perjanjian kontrak kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang membedakan hanya, pada karyawan tetap

---

<sup>76</sup> Wawancara dengan Bapak Tanwir selaku Manajer PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) pada tanggal 18 Desember 2017

harus melalui training terlebih dahulu, sedangkan untuk karyawan kontrak tidak ada masa training, jadi bagi karyawan kontrak yang telah menyepakati perjanjian kontrak kerja langsung bekerja sesuai dengan bidang keahliannya.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kembali dengan manajer PT. Nusantara Tropical Farm (NTF), dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dengan dibuatnya perjanjian kontrak kerja bertujuan agar agar pihak perusahaan dapat memperoleh manfaat/keuntungan dari pekerjaan karyawan dan karyawan dapat memperoleh upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan rumahtangganya.<sup>77</sup>

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu saja, bagi karyawan kontrak dalam kontrak kerja hanya terbatas selama masa kontrak. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan manajer diperoleh keterangan bahwa kontrak kerja antara pihak perusahaan dengan karyawan dapat berakhir apabila habis waktu masa kontrak, selain itu kontrak kerja dapat berakhir jika karyawan melakukan kesalahan ringan maupun kesalahan berat dalam bekerja dan jika dari pihak perusahaan mengalami kepailitan pendapatan juga dalam memberhentikan karyawan.<sup>78</sup>

Bentuk isi kontrak kerja antara PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) dengan karyawan sebagaimana yang dijelaskan dibawah ini adalah :

---

<sup>77</sup> Wawancara dengan Bapak Tanwir selaku Manajer PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) pada tanggal 18 Desember 2017

<sup>78</sup> Wawancara dengan Bapak Tanwir selaku Manajer PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) pada tanggal 18 Desember 2017

## SURAT PERJANJIAN KONTRAK KERJA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : \_\_\_\_\_  
 Alamat : \_\_\_\_\_  
 Jabatan : \_\_\_\_\_

Dan dalam hal ini bertindak selaku dan atas nama:

PT. ....  
 Beralamat di .....  
 Jenis Usaha .....

Yang selanjut akan disebut sebagai pihak pertama

2. Nama : .....  
 Jenis Kelamin : .....  
 Tempat & Tanggal Lahir : .....  
 Umur : .....  
 Agama : .....  
 Pendidikan terakhir : .....  
 Alamat : .....  
 No.KTP : .....  
 Telepon/HP/e-mail : .....  
 Status Perkawinan : .....

Dalam hal ini bertindak atas nama diri sendiri, dan selanjutnya disebut sebagai Pihak Kedua (karyawan).

Kedua belah pihak sepakat untuk membuat perjanjian kerja dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

### **Pasal 1**

Pihak Pertama dengan ini menyatakan menerima Pihak Kedua sebagai karyawan/pekerja perusahaan PT....., yang Beralamat di....., dan menjabat sebagai....., dan Pihak kedua dengan ini menyatakan bersedia menjadi karyawan Pihak Pertama sebagai.....

**Pasal 2**

Masa Percobaan ditetapkan selama 3 bulan dihitung sejak tanggal masuk diterima bekerja (perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh disyaratkan dalam masa percobaan), yakni sejak tanggal..... Dengan upah yang diberikan secara (bulanan, harian, mingguan), besarnya upah pokok Rp....., dengan waktu kerja sehari selama 8 jam, atau 48 jam seminggu.

**Pasal 3**

Tunjangan-tunjangan diluar upah adalah:

Tunjangan makan	: Rp.....,- untuk 1 hari kerja
Tunjangan transport	: Rp.....,- untuk 1 hari kerja
Lembur libur	: Rp.....,- untuk 1 hari kerja
Lembur tambah waktu kerja	: Rp.....,- untuk 1 hari kerja
Bonus	: Kebijakan kantor

**Pasal 4**

Apabila perusahaan atau pekerja mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebelum waktunya berakhir, maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar sisa upah pekerja sampai waktu atau pekerjaan seharusnya selesai, kecuali apabila putus nya hubungan kerja karena alasan memaksa/kesalahan berat pekerja.

**Pasal 5**

Pihak Pertama dan Kedua bersedia mentaati isi peraturan perusahaan, dan pihak kedua akan patuh pada tata tertib perusahaan.

**Pasal 6**

Hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian kerja ini, berlaku ketentuan isi KKB dan/atau peraturan perusahaan (jika perusahaan belum memiliki KKB atau peraturan perusahaan, perjanjian kerja ini dibuat lebih rinci lagi dengan mengacu pada pedoman pembuatan peraturan perusahaan)

### Pasal 7

Segala perselisihan yang timbul akibat perjanjian kerja ini akan diselesaikan secara musyawarah dan mufakat, dan apabila tidak dapat diselesaikan para pihak akan menyelesaikannya melalui Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri.

Demikian Surat Perjanjian Kerja ini dibuat, setelah para pihak membaca dan memahami isinya kemudian dengan sukarela tanpa paksaan atau tekanan dari siapapun bersama-sama menandatangani diatas kertas bermaterai yang berlaku.

Pihak Pertama  
Manajer PT.....

Way Jepara,.....  
Pihak Kedua

---

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan hasil wawancara diperoleh penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan pada PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) diantaranya seperti pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya, peralatan yang lengkap, gaji dan tunjangan yang sesuai, pemberian insentif dan pengawasan.<sup>79</sup>

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kembali dengan manajer, dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa penerapan kerja pada karyawan kontrak sudah cukup memenuhi standar kinerja, akan tetapi

---

<sup>79</sup> Wawancara dengan Bapak Tanwir selaku Manajer PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) pada tanggal 18 Desember 2017

terkadang ada sebagian karyawan kontrak yang di pindah tugaskan sementara untuk mengerjakan pekerjaan yang lain, namun dengan dipindahkannya pada pekerjaan yang lain kinerja karyawan kurang maksimal.<sup>80</sup>

Selain peneliti melakukan wawancara dengan Manajer PT. Nusantara Tropical Farm (NTF), peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dengan dibuatnya kontrak kerja antara karyawan dengan pihak perusahaan dapat memberikan jaminan terhadap karyawan.<sup>81</sup>

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan karyawan yang lain terkait dengan masalah syarat-syarat khusus yang diterapkan oleh pihak perusahaan, dari hasil wawancara diperoleh penjelasan bahwa perjanjian kontrak kerja dari pihak PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) tidak terdapat syarat-syarat khusus yang dapat memberatkan calon karyawan. Syarat kontrak kerja bagi karyawan hanya sebatas biodata calon karyawan.<sup>82</sup>

Dibuatnya kontrak kerja dan disepakati oleh kedua belah pihak dapat memberikan jaminan perusahaan maupun kepada karyawan, karena dengan adanya kontrak kerja ini karyawan merasa terlindungi dari pekerjaannya, namun karyawan masih khawatir jika kontrak kerja telah berakhir apakah mereka masih bisa bekerja atau tidak.<sup>83</sup>

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kembali dengan salah satu karyawan yang lain. Dari hasil wawancara diperoleh penjelasan bahwa dengan

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Bapak Tanwir selaku Manajer PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) pada tanggal 18 Desember 2017

<sup>81</sup> Wawancara dengan Bapak Rahma selaku Karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) pada tanggal 18 Desember 2017

<sup>82</sup> Wawancara dengan Bapak Arif selaku Karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) pada tanggal 18 Desember 2017

<sup>83</sup> Wawancara dengan Ibu Tika selaku Karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) pada tanggal 18 Desember 2017

adanya kontrak serta penempatan karyawan kontrak sesuai dengan keahliannya ataupun pada bidangnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peralatan yang lengkap juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan penetapan posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan dan peralatan yang mendukung, kinerja karyawan dapat dipastikan sangat baik. Namun jika karyawan sering dipindahkan pada pekerjaan yang lain, yang bukan pada bidangnya kinerja karyawan dapat menurun.<sup>84</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti pahami bahwa jika penempatan karyawan kontrak sesuai dengan jenis keahliannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, selain dari penempatan yang tepat, kelengkapan fasilitas juga mendukung kinerja karyawan. Apabila karyawan kontrak sering dipindah tugaskan pada pekerjaan yang lain, yang bukan pada keahliannya juga mempengaruhi hasil kerjanya, hal ini bisa disebabkan karena karyawan yang menempati bukan pada keahliannya, karyawan terlebih dahulu harus menyesuaikan diri dan mempelajari kembali pekerjaannya.

### **C. Analisis Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan Persepsi Ekonomi Syari'ah**

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama

---

<sup>84</sup> Wawancara dengan Bapak Arif selaku Karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) pada tanggal 18 Desember 2017

tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Jika diperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan pekerjaan dengan sistem kontrak bukanlah hal yang dilarang, karena dalam kenyataannya ada 2 (dua) bentuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dipraktekkan, yaitu ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dimana pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah *outsourcing*, diman pekerja/buruh yang berada di bawah Perusahaan *Outsourcing*/Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja akan dipekerjakan kepada perusahaan lain yang memberikan pekerjaan kepada Perusahaan *Outsourcing*/Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja. Meskipun bekerja di perusahaan pemberi pekerja, namun semua tanggung jawab terhadap pekerja berada di Perusahaan *Outsourcing*/Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja.

Dengan kata lain pekerja/buruh yang ada di Perusahaan *Outsourcing* dipekerjakan atas nama Perusahaan *Outsourcing* untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada Perusahaan *Outsourcing* oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Dasar hukum yang dipergunakan oleh pihak perusahaan adalah Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Di samping itu juga ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan secara langsung, tanpa melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, seperti yang penulis bahas dalam permasalahan ini. Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh menjadi pekerja/buruh atau karyawan dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.

Berdasarkan keterangan yang telah peneliti kemukakan di atas terlihat, bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada, pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukanlah hal yang dilarang dan boleh dilakukan.

Pada PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) terdapat beberapa jenis karyawan berdasarkan statusnya dalam perusahaan. Karyawan bisa dibedakan

menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya. Perjanjian kerja adalah Perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja, dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau untuk tidak waktu tertentu.

Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya. Untuk karyawan tetap tidak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja, perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan, Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.

Karyawan kontrak merujuk pada Undang-undang tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).<sup>85</sup> Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya.

Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun, Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, Status karyawan kontrak hanya

---

<sup>85</sup> *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 150*

dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Standar kinerja karyawan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, diantaranya: Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

Kemampuan Kerjasama, Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.<sup>86</sup>

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Penyimpangan tersebut salah satunya adalah tidak jelasnya jenis pekerjaan yang sebenarnya harus dilakukan oleh pekerja/buruh. Hal ini terlihat dari bentuk kontrak terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang penulis peroleh dari PT. Nusantara Tropical Farm (NTF). Di mana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan pada kontrak tersebut hanya tercantum jenis pekerjaan secara umum, yaitu produksi akan tetapi tidak dijelaskan di bagian produksi mana pekerja/buruh tersebut dipekerjakan dan apa jenis serta sifat pekerjaannya yang akan dilakukannya.

Adanya keadaan tersebut tentunya dapat menimbulkan penyimpangan terhadap pelaksanaan perlindungan bagi pekerja atau buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), terutama menyangkut pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena sebagaimana diketahui bagian produksi merupakan kesatuan yang besar, dan pada kontrak kerja tersebut penulis juga menemukan pasal yang

---

<sup>86</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), h. 234

menurut penulis rancu, yang berbunyi bahwa: PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) dapat memindahkan dan menempatkan pekerja/buruh dari satu bagian ke bagian lain sesuai kebutuhan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF). Sehingga bisa saja PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) menempatkan pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di bagian yang tidak diatur atau tidak termasuk dalam pokok pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja karyawan tersebut diukur dengan materi yang berupa upah dan gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk berbuat tidak jujur dalam bekerja hanya untuk memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi. Oleh karenanya motivasi kerja islami bagi karyawan sangat diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Ketidakjelasan bidang pekerjaan bagi karyawan kontrak menimbulkan dampak pada kinerja karyawan, karena seharusnya karyawan kontrak dipekerjakan sesuai dengan keahliannya namun karyawan kontrak sering dipindah tugaskan pada pekerjaan yang lain yang bukan pada bidangnya sehingga karyawan tidak dapat mengerjakan dengan hasil yang maksimal, hal

ini juga dapat berdampak pada semangat kerja karyawan, tanggung jawab kinerja karyawan.

Dengan demikian kinerja karyawan dapat menurun, karena karyawan merasa kurangnya keadilan bagi karyawan. Kurangnya keadilan yang dirasakan oleh karyawan dari segi gaji yang terima setiap bulannya tetap sesuai dengan perjanjian, sedangkan pekerjaannya yang dikerjakan tidak sesuai dengan yang seharusnya dikerjakan menurut bidang keahliannya.

Ketidak tepatan bidang pekerjaan bagi karyawan kontrak mengakibatkan kinerja karyawan menurun, sedangkan karyawan kontrak mempunyai batas waktu bekerja, dalam bekerja karyawan selalu berusaha untuk memberikan pekerjaan yang baik, jujur, berusaha bertanggungjawab. Karyawan berusaha memperoleh prestasi yang baik dengan tujuan bisa diperpanjang kontrak kerjanya, namun dengan seringnya karyawan dipindah tugaskan pekerjaan yang lain berdampak pada kinerja yang seharusnya dapat tercapai dengan prestasi baik.

Ekonomi Islam memerintahkan untuk bekerja keras, karena bekerja adalah sebagian ibadah.<sup>87</sup> Bekerja dan berusaha merupakan fitrah manusia untuk mewujudkan kehidupan yang baik, dan makmur dimuka bumi ini. Karena budaya Islami bertumpu pada akhlakul karimah. Semangat dirinya adalah *minallah fi sabilillah* (dari Allah, di jalan Allah dan untuk Allah).<sup>88</sup>

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati kinerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandasi pada suatu keyakinan yang

---

<sup>87</sup> Daud Rasyid, *Indahnya Syariah Islam*, (Jakarta: Usamah Press, 2003), h. 26.

<sup>88</sup> Nani Machendrawaty, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2001), Cet.Pertama,h. 18.

sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khairu ummah*) diantaranya:

### 1. Jujur

Seseorang tidak cukup hanya memiliki keikhlasan dan kejujuran, tetapi dibutuhkan pula nilai pendorong lainnya, yaitu integritas. Akibatnya, mereka siap menanggung resiko dan seluruh akibatnya dia hadapi dengan berani dan tidak pernah terfikir untuk melempar tanggung jawabnya kepada orang lain.

### 2. Disiplin

Disiplin erat kaitannya dengan konsisten, yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggungjawab memenuhi kewajibannya. Profesinya terarah pada hasil yang akan diraih sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang. Merekapun mempunyai daya adaptabilitas atau keluwesan untuk menerima inovasi atau gagasan baru.

### 3. Bertanggung Jawab

Masalah perburuhan atau ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan suatu masalah abadi yang sejak dahulu hingga sekarang dan tentunya untuk selama-lamanya akan tetap ada di mana-mana Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah

pengupahan (perburuhan) dalam menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Dalam perjanjian perburuhan kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain, juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Hal ini tercermin dalam firman Allah:

فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ  
 أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya : “Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”. (QS. Al-Baqarah : 279).<sup>89</sup>

Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka, tidak mereka peroleh. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah melebihi dari kemampuan mereka.

Dalam konteks hubungan kerja buruh (pekerja) berada di bawah kekuasaan (tanggungjawab) tuannya (pengusaha). Namun demikian, bukan berarti pengusaha bisa dengan seenaknya memperlakukan pekerja,

---

<sup>89</sup> Q.S. Al-Baqarah (2) : 279.

bahkan ketika harus membebani pekerja dengan sesuatu di luar kemampuannya, pengusaha diharuskan untuk menolongnya.

Menumbuhkembangkan para karyawan yang amanah dibutuhkan paradigma, sikap mental serta cara fikir yang benar didalam para karyawan, sikap tersebut sering juga disebut taqwa.<sup>90</sup> Dalam Islam sesungguhnya menekankan kepentingan kemuliaan kerja, tidak hanya untuk melindungi kepentingan para buruh, memaksimalkan produksi, tetapi juga untuk menekankan kepentingan perjanjian kerja. Firman Allah SWT:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۗ اُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيْمَةُ الْاَنْعَامِ اِلَّا مَا يُتْلٰى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحَلٰى اَلصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ تَحْكُمُ مَا يُرِيْدُ

*Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya”. (QS. Al-Maidah : 1).<sup>91</sup>*

Ayat ini menyerukan kepada setiap Mukmin agar menunaikan apa yang telah ia janjikan dan akadkan baik berupa perkataan maupun perbuatan, dalam ayat yang lain Allah juga berfirman:

<sup>90</sup> Buchari Alma, *Dasar-dasar Etika Bisnis Islami* , (Bandung: CV. Alfabeta, 2003), h. 32.

<sup>91</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya.*, h. 97

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ  
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ  
رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

*Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”. (QS. An-Nisa’ : 29).<sup>92</sup>*

Ayat ini juga menjadi dasar pada perjanjian dalam suatu perniagaan. Perniagaan dapat pula diartikan perdagangan yang mempunyai arti sangat luas, yaitu semua transaksi yang menimbulkan peredaran uang, dan pokok perniagaan itu adalah adanya saling rela antara kedua belah pihak.<sup>93</sup>

Islam mencoba membuat kompromi antara buruh dan majikan dengan memberi nilai moral kepada seluruh persoalan tak terkecuali dalam hal ini dalam masalah ketenagakerjaan. Hukum Islam memiliki kekayaan material yang besar. Barangkali dalam kontroversi dan tarik menarik antar dua kepentingan yang berbeda dalam dunia usaha khususnya industri atau perusahaan dengan buruh dalam undang-undang ketenagakerjaan ini dapat dijembatani.

Perjanjian kerja dalam hukum Islam digolongkan kepada sewa menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, yakni perjanjian sewa menyewa

<sup>92</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*., h. 72

<sup>93</sup> Hamka, *Tafsir Al-Azhar* (Jakarta : Pustaka Panjimas, 1984), h. 25-26.

tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.<sup>94</sup> Prinsip utama perjanjian pekerjaan di dalam Islam adalah keadilan. Keadilan yang dimaksud di sini adalah pemenuhan hak dan kewajiban pekerja atau buruh yang dipekerjakan. Tidak boleh di dalam keadilan Islam, seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara buruh tidak mendapat upah dan gajinya.<sup>95</sup> Pada masa sekarang ini, hal ini berpangkal dari konsep perjanjian awal antara pekerja/buruh dengan majikan yang dilakukan secara tertulis.

Dalam Islam dijelaskan bahwa untuk terbentuknya akad suatu perjanjian harus berdasarkan atas keinginan dan kesepakatan kedua belah pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan majikan. Jika akad tersebut tidak berlandaskan kerelaan atau keridaan dan merupakan kehendak salah satu pihak, artinya dalam akad tersebut terdapat unsur paksaan, maka akad tersebut di pandang tidak sah.

Mengenai isi kontrak/perjanjian dalam Islam dijelaskan bahwa segala isi kontrak yang bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan ketentuan syari'ah adalah tidak sah. Maka dengan sendirinya tidak ada kewajiban bagi masing-masing pihak untuk memenuhi atau menepati kontrak tersebut, atau dengan perkataan lain apabila isi perjanjian itu merupakan perbuatan yang melawan hukum (hukum syari'ah), maka perjanjian yang dijadikan dengan sendirinya batal demi

---

<sup>94</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, cet. 2 (Bandung: Mizan, 2004), h. 191.

<sup>95</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafidhuddin, (Jakarta: Robbani Press, 2007), h. 403.

hukum. Demikian pula masing-masing pihak harus rela akan isi kontrak dan sesuai kehendak bebas masing-masing pihak.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak kontrak kerja terjadi kinerja karyawan yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam bahwa penerapan Sistem Kontrak kerja di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) sebagian besar telah disesuaikan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Semua hak-hak karyawan kontrak seperti hak atas upah/gaji, upah lembur, hak libur dan cuti, hak atas jaminan sosial tenaga kerja telah terpenuhi. Adanya kontrak kerja berdampak pada kinerja karyawan, penempatan karyawan kontrak yang sesuai dengan keahliannya karyawan dan kelengkapan peralatan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi karyawan sering dipindahtugaskan pada pekerjaan yang bukan keahliannya sehingga kinerjanya menurun, dengan demikian menurut perspektif ekonomi Islam tidak memberikan keadilan bagi karyawan kontrak, karena kontrak kerja terhadap karyawan tidak dipastikan posisi pekerjaannya, sehingga karyawan disuruh mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaan mereka.

#### **B. Saran**

1. Kepada pihak PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) segera memenuhi ketentuan yang berlaku dalam rangka memperbaiki sistem kerja sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2. Diharapkan adanya *Job Opening* bagi para pekerja kontrak yang status kerjanya belum menjadi pegawai tetap yang sudah melewati dua atau tiga kali perpanjangan kontrak. Hal ini dapat membantu masalah para pekerja khususnya adalah pekerja kontrak sehingga para pekerja tersebut tidak khawatir akan kelanjutan nasib mereka setelah berakhirnya masa kerja.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Zaky Al-Kaaf, *Ekonomi dalam Perspektif Islam*, Bandung: PT. Pustaka Setia Pertama Maret 2002
- Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2005
- Agus Sulastiyono, *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*, Bandung: Alfabeta, 1999
- Ahmad M. Saefuddin, *Studi Nilai-Nilai Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta Pusat: Media Da'wah dan LIPPM
- Anwar Zuhri, *Manajemen Pelayanan Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Muslimat NU Darul Qur'an Gunung Kidul Yogyakarta*, Yogyakarta: Tidak Diterbitkan, 2014
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV. Diponegoro, 2012
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002
- H.M. Anton Athoillah, *Dasar-Dasar Manajeme*, Bandung: Pustaka Setia, 2010
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Heri Sudarsono, *Konsep Ekonomi Islam; Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Ekonosia, 2004
- Hidayat Muhammad, *Pengantar Ekonomi Islam*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2010
- Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Kolter, Philip, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 2000
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Ed.Revisi, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009
- Lubis, Suhrawardi K, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001
- Maringan Masry Simbolon, *Dasar-Dasar Adimistrasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004

- Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010
- Murtaqi, *Manajemen Penyelenggaraan Bimbingan dan Pelayanan Kerohanian di Rumah Sakit Umum Islam Kustati Surakarta*” Yogyakarta: Tidak Diterbitkan, 2006
- Nasution Nur M, *Manajemen Mutu Terpadu*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2005
- Oka A. Yoeti, *Strategi Pemasaran Hotel*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1999
- Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016
- Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran : Analisis, perencanaan, Implementasi, dan Pengendalian*, Jakarta: Salemba Empat, 2000
- Richard Kumar, *Hotel Management*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006
- Riyanto Sofyan, *Bisnis Syariah, Mengapa Tidak?Pengalaman Penerapan pada Bisnis Hotel*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet. 16, Bandung: Alfabeta, 2012
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010
- Suyadi Prawirosentoso, *Pengantar Bisnis Modern*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Syahu Sugiono, *Kamus Manajemen Mutu*, Jakarta,: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006
- Syamsir Abduh, Fachrul Husain Habibi, *Sistem Informasi Perhotelan*, Jakarta: Universitas Trisakti, 2005
- Tarmoezi, Heldin Manunmg, *Profesional Hotel Liner*, Jakarta: Kasaint Blanc, 2004

**DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH  
(Studi Kasus di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara)**

**OUT LINE**

HALAMAN JUDUL

HALAMAN ABSTRAK

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN KATA PENGANTAR

HALAMAN DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

**BAB I     PENDAHULUAN**

- i.   Latar Belakang Masalah
- ii.  Perumusan Masalah
- iii. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- iv.  Penelitian Relevan

**BAB II    LANDASAN TEORI**

**D. Kontrak Kerja**

1.  Pengertian Kontrak Kerja
2.  Syarat-Syarat Kontrak Kerja
3.  Berakhirnya Kontrak Kerja

**E. Kinerja Karyawan**

4.  Pengertian Kinerja

5. Faktor-faktor pendukung kinerja karyawan

6. Kinerja Perspektif Ekonomi Syari'ah

F. Prinsip-Prinsip Kinerja dalam Ekonomi Syari'ah

### BAB III METODE PENELITIAN

E. Jenis dan Sifat Penelitian

F. Sumber Data

G. Teknik Pengumpul Data

H. Teknik Analisis Data

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

B. Implementasi Kontrak Kerja di PT. Nusantara Tropical Farm  
(NTF) Way Jepara

C. Analisis Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan Persepsi  
Ekonomi Syari'ah

### BAB V PENUTUP

C. Kesimpulan

D. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Metro, September 2017  
Penulis



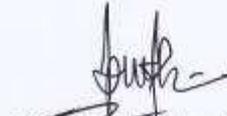
Anisa  
13102244

Pembimbing I



Drs. H. A. Jamil, M.Sy  
NIP. 19590815 198903 1 004

Metro, September 2017  
Pembimbing II



Siti Zulankha, S.Ag., MH  
NIP. 19720611 199803 2 001

## **ALAT PENGUMPUL DATA (APD)**

### **DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara)**

#### **A. Wawancara**

##### **1. Wawancara dengan Manajer PT. Nusantara Tropical Farm (NTF)**

###### **Way Jepara**

- a. Bagaimana penerapan kontrak kerja di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara ?
- b. Apakah dalam membuat kontrak kerja terdapat syarat-syarat khusus ?
- c. Apa tujuan dibuat kontrak kerja antara karyawan dengan pihak perusahaan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara ?
- d. Kapan kontrak kerja dapat berakhir ?
- e. Faktor-faktor apa saja yang dapat mengakhiri kontrak kerja ?
- f. Faktor-faktor apa saja yang mendukung kinerja karyawan di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara ?
- g. Apakah penerapan kontrak kerja di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara telah memenuhi standar kinerja ?

##### **2. Wawancara dengan Karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF)**

###### **Way Jepara**

- a. Bagaimana menurut Bapak/Ibu dengan adanya kontrak kerja di PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara ?

- b. Apakah ada syarat-syarat khusus dalam membuat kontrak kerja yang ditentukan oleh pihak PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara ?
- c. Adanya kontrak kerja, apakah mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara ?
- d. Bagaimana kinerja karyawan dengan diterapkannya kontrak kerja oleh PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara?

## **B. Dokumentasi**

1. Dokumentasi tentang sejarah berdirinya PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara.
2. Dokumentasi tentang jumlah karyawan PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara.
3. Dokumentasi tentang bagan struktur organisasi PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Way Jepara.

Metro, Januari 2018  
Penulis



Anisa  
NPM. 13102244

Metro, Januari 2018  
Pembimbing II

Pembimbing I



Drs. H. A. Jamil, M.Sy  
NIP. 19590815 198903 1 004

Siti Zulaikha, S.Ag., MH  
NIP. 19720611 199803 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Inggimulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id, e-mail: febi.iaim@metrouniv.ac.id

**SURAT TUGAS**

Nomor: 1419/In.28/D.1/TL.01/12/2017

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,  
menugaskan kepada saudara:

Nama : **ANISA**  
NPM : 13102244  
Semester : 9 (Sembilan)  
Jurusan : Ekonomi Syaria'ah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PT. Nusantara Tropical Farm Way Jepara, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka meyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (STUDI KASUS DI PT. NUSANTARA TROPICAL FARM (NTF) WAY JEPARA)".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro  
Pada Tanggal : 06 Desember 2017

Wakil Dekan I,

  
Siti Zulaikha S. Ag, MH  
NIP 19720611 199803 2 001

Mengetahui,  
Pejabat Setempat





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI**  
**(STAIN) JURAI SIWO METRO**  
**JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Kota Metro, Telp. (072) 5141307

Nomor : St.06/J-SY/PP.00.9/1288/2016  
 Lampiran : -  
 Perihal : Pembimbing Skripsi

Metro, 17 Oktober 2016

Kepada Yth  
 1. Drs. H. A. Jamil, M.Sy  
 2. Siti Zulaikha, S.Ag.,MH  
 di -  
 Metro

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Untuk membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II skripsi mahasiswa :

Nama	: Anisa
NPM	: 13102244
Jurusan	: Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi	: Ekonomi Syariah (I.Sy)
Judul	: Pengaruh Kontrak Tenaga Kerja Harahri Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pt Nusantara Tropical Farm (NTH) Way Jepara)

Dengan ketentuan

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal sampai selesai skripsi:
  - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, setelah pembimbing II mengoreksi.
  - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bindingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang dikeluarkan oleh STAIN Jurai Siwo Metro tahun 2013.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s.d 70 halaman dengan ketentuan:
  - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian,
  - b. Isi ± 3/6 bagian,
  - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

Ketua Jurusan  
  
 Siti Zulaikha, S.Ag.,MH  
 NIP. 197200111998032001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 1420/In.28/D.1/TL.00/12/2017  
Lampiran : -  
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,  
Manager PT. Nusantara Tropical  
Farm Way Jepara  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

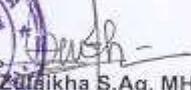
Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 1419/In.28/D.1/TL.01/12/2017, tanggal 06 Desember 2017 atas nama saudara:

Nama : **ANISA**  
NPM : 13102244  
Semester : 9 (Sembilan)  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT. Nusantara Tropical Farm Way Jepara, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "DAMPAK KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (STUDI KASUS DI PT. NUSANTARA TROPICAL FARM (NTF) WAY JEPARA)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 06 Desember 2017  
Dekan,  
  
Siti Zulfikha S. Ag, MH  
13720611 199803 2 001





## PT. NUSANTARA TROPICAL FARM

Hal Izin Research

Kepada :

**Yth. Dekan Institut Agama Islam Negeri Metro  
Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum**

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat No. 1420/In.28/D.1/TL.00/12/2017 tertanggal 06 Desember 2017 tentang permohonan izin penelitian untuk Mahasiswa/i Ibu, atas nama :

Nama lengkap : **Anisa**  
 NPM : 13102244  
 Jurusan : Ekonomi Syari'ah  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Bahwa nama tersebut di atas telah melaksanakan penelitian/research pada PT. Nusantara Tropical Farm Way Jepara Lampung Timur pada taggal 18-19 Desember 2017.

Adapun selama melaksanakan penelitiannya, yang bersangkutan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggungjawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Way Jepara, 20 Desember 2017  
 An. Manajer PT. NTF



Tembusan  
 "Arsip.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Inggmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
M E T R O Telp (0725) 41507, Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA  
Nomor : P-0160/ln.28/S/OT.01/01/2018**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : ANISA  
NPM : 13102244  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2017 / 2018 dengan nomor anggota 13102244.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Metro, 19 Januari 2018  
Kepala Perpustakaan,

*Mokhtari Sudin*  
Drs. Mokhtari Sudin, M.Pd.  
NIP. 195903511981031001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS SYARI'AH

Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
 Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 website: www.metro.univ.ac.id, e-mail iain@metrouniv.ac.id.

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anisa Jurusan/Prody : Syari'ah dan Ekonomi Islam (ESY)  
 NPM : 13102244 Semester / TA : IX / 2017/2018

No	Hari Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal Yang Dibicarakan/Bimbingan Yang Diberikan	Tanda Tangan
	28/11/18		<p>Di Kuntara Kaitung            Kuntara dan            Kuntara dan Kuntara            dan</p> <p>Kuntara dan Kuntara</p>	
	28/11/18		<p>Di Kuntara dan            bagaimana menulis            dan apa &amp;            apa Kuntara</p>	
	28/11/18		<p>dan apa Kuntara</p>	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Drs. H. A. Jamil, M.Sy  
 NIP. 19590815 198903 1 004

Anisa  
 NPM. 13102244



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS SYARI'AH

Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
 Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 website: www.metro.univ.ac.id. e-mail iain@metrouniv.ac.id.

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anisa Jurusan/Prody : Syari'ah dan Ekonomi Islam (ESY)  
 NPM : 13102244 Semester / TA : IX / 2016/2017

No	Hari Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal Yang Dibicarakan/Bimbingan Yang Diberikan	Tanda Tangan
	16/2018 /1		<p>Hasil wawancara dengan pihak          mendisiplinkan/mengajar          APD /          apakah kontrol kerja          Sulek sama Sulek apa          ada keter? apakah          perusahaan? mendisiplinkan          satu persatu dengan          setiap karyawan?          apa saja hal dan          kewajiban karyawan          Kf dll?</p>	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Siti Zulaikha, S.Ag., MH  
 NIP. 19720611 199803 2 001

Anisa  
 NPM. 13102244



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS SYARI'AH

Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
 Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 website: www.metro.univ.ac.id. e-mail iain@metro.univ.ac.id.

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anisa Jurusan/Prody : Syari'ah dan Ekonomi Islam (ESY)  
 NPM : 13102244 Semester / TA : IX / 2017/2018

No	Hari Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal Yang Dibicarakan/Bimbingan Yang Diberikan	Tanda Tangan
	02/18 /1		<p>alasan tidak di lampirkan            secara lengkap.</p> <p>acc bab W dan V            lanjutkan ke pembimbing I</p>	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Siti Zulaikha, S.Ag., MH  
 NIP. 19720611 199803 2 001

Anisa  
 NPM. 13102244



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
 Telp. (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Anisa** Fakultas / Jurusan : **Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy**  
 NPM : **13102244** Semester / TA : **IX/ 2017-2018**

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	1/8 2017		Perbaiki Outline - Bab II → ekonomi syariah yg terkait dg pembahasan - Bab III → kualitatif lihat lg pedoman di sana - Bab IV → apa dasar dan isi kontrak kerja di ty per.	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

**Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH**  
 NIP. 19720611 199803 2 001

**Anisa**  
 NPM. 13102244



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS SYARIAH

Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
 Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 website: www.metro.univ.ac.id. e-mail iain@metrouniv. ac.id.

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anisa Jurusan/Prody : Syari'ah dan Ekonomi Islam (ESY)  
 NPM : 13102244 Semester / TA : IX / 2016/2017

No	Hari Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal Yang Dibicarakan/Bimbingan Yang Diberikan	Tanda Tangan
	9/20/17 /9		<p>Perbaiki outline            LBM → kelua masalah            sehingga tidak fokus.            masalah dari sumber usha/            konsultasi → penelitian            kontrasi kerja → di spalah.            dan banyak dan penelitian            → lalu akan terdapat            ke kerja → banyak            di KIP? dan pnik</p>	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Siti Zulaikha, S.Ag., MH  
 NIP. 19720611 199803 2 001

Anisa  
 NPM. 13102244



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS SYARI'AH

Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
 Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 website: www.metro.univ.ac.id. e-mail iain@metrouniv.ac.id.

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anisa Jurusan/Prody : Syari'ah dan Ekonomi Islam (ESY)  
 NPM : 13102244 Semester / TA : IX / 2016/2017

No	Hari Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal Yang Dibicarakan/Bimbingan Yang Diberikan	Tanda Tangan
	26/10/17		<p>- Bab I → Materi landasan teori          lihat hal 15 + 16 → mengapa          ada alternatif/pemahaman          pada teori baru?</p> <p>- tentang kewyaji → con          bukan di televisan karena          yg di syikan sudah          mupen hasil penelitian          org lain → bukan          kon -</p> <p>- Bab II → sub bab          - m. sila          ↓          hal seni yg          Bab II ker          hal diats</p>	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Siti Zulaikha, S.Ag., MH  
 NIP. 19720611-199803 2 001

Anisa  
 NPM. 13102244



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS SYARIAH

Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
 Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 website: www.metro.univ.ac.id. e-mail iain@metrouniv.ac.id.

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anisa Jurusan/Prody : Syari'ah dan Ekonomi Islam (ESY)  
 NPM : 13102244 Semester / TA : IX / 2016/2017

No	Hari Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal Yang Dibicarakan/Bimbingan Yang Diberikan	Tanda Tangan
	3/10/2017		Bab II → Metopen : perbaiki: - sumber data primer - sumber data sekunder - teknik wawancara - teknik analisis data	
	16/10/2017		dan Bab I-III Lanjutkan laporan pembimbing I	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.

Siti Zulaikha, S.Ag., MH  
 NIP. 19720611 199803 2 001

Anisa  
 NPM. 13102244



**KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
 Telp. (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Anisa** Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
 NPM : 13102244 Semester / TA : IX/ 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	18/10/17		beberapa masalah Petunjak & Unsur & 4x	
	20/10/17		bagian kesudahan dari pada bahwa kerja	
	21/10/17		ada masalah.	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

**Drs. H. A. Jamil, M.Sy**  
 NIP. 19590815 198903 1 004

**Anisa**  
 NPM. 13102244



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH

Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 website: www.metro.univ.ac.id. e-mail iain@metrouniv.ac.id.

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anisa Jurusan/Prody : Syariah dan Ekonomi Islam (ESY)  
NPM : 13102244 Semester / TA : IX / 2017/2018

No	Hari Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal Yang Dibicarakan/Bimbingan Yang Diberikan	Tanda Tangan
	17/11/17		<p>1. Isti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Uraian teori &amp; fakta</li> <li>teori yang ada dalam kitab</li> <li>✓ Uraian teori &amp; ambil an. yg</li> <li>lain ke khusus</li> <li>✓ Kinerja dalam dampak yg</li> <li>utama / indikator</li> <li>✓ Kaitan apa kaitan ps?</li> <li>✓ Definisi kaitan &amp; kaitan</li> <li>✓ Tujuan penelitian apa</li> <li>kaitan kaitan esy?</li> <li>✓ Kinerja kaitan esy?</li> <li>Metode &amp; kaitan sem</li> <li>Chalés. Pd Draft</li> <li>Skripsi</li> </ul>	
	24/11/17		<p>Benar-benar &amp; apa yang kaitan kaitan esy</p>	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

**Drs. H. A. Jamil, M.Sy**  
NIP. 19590815 198903 1 004

**Anisa**  
NPM. 13102244





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS SYARI'AH

Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
 Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 website:www.metro.univ.ac.id. e-mail iain@metrouniv.ac.id.

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anisa Jurusan/Prody : Syari'ah dan Ekonomi Islam (ESY)  
 NPM : 13102244 Semester / TA : IX / 2017/2018

No	Hari Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal Yang Dibicarakan/Bimbingan Yang Diberikan	Tanda Tangan
	9/11/18		<p>1. Kenapa maulid yang ditanya          bukan maulid          2. Kenapa kumpul kumpul          tidak ditanya &amp; kumpul          2. yang ditanya bukan kumpul          karena kumpul atau tidak          kumpul &amp; ditanya kumpul          kumpul &amp; kumpul.          Apa APD kumpul kumpul          kumpul</p>	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Drs. H. A. Jamil, M.Sy  
 NIP. 19590815 198903 1 004

Anisa  
 NPM. 13102244

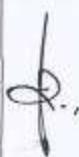




 <b>SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) JURAI SIWO</b> Jl. Ki Hajar Dewantara, Kota Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	-
	Halaman	-
<b>FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI</b>		

Nama : Anisa  
NPM : 13102224

Jurusan / Prodi : Syariah dan Ekonomi Islam / ESy  
Semester / TA : VII / 2016-2017

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	10/2017 /1	✓	hal. 32 dan daftar pustaka dan di perbaiki	
	7/2017 /4		Setelah sekian bulan baru muncul	
			ACC proposal kejurusan ke pembimbing I	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.

Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH  
NIP. 19720611 199803 2 001

Anisa  
NPM. 13102224

	SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	(STAIN) JURAI SIWO	No. Revisi	RO
	Jl. Ki Hajar Dewantara, Kota Metro Telp. 0725-41507	Tgl. Berlaku	
		Halaman	1 dari 1
<b>FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL</b>			

Nama : Anisa  
NPM : 13102244

Jurusan / Prodi : Syariah dan Ekonomi Islam / ESy  
Semester / TA : VII/ 2016-2017

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	20/12/2016	✓	<p>• dan ijazah haji dan LBM bicara panjangnya perspektif hukum: LBM harus sudah kepribadi sebagai moralitas lihat etc.</p> <p>Rumusan Moralitas satu saja di kemukakan dg LBM. Komisi di dalam LBM, dan akan diapt LBM yg tepat</p>	
	30/12/2016	✓	<p>konsep awal dan ijazah di LBM dan yg mau ada, lalu yg dibicarakan dalam konsep / budget → indikatornya apa? dan relevansi konsepnya dan relevansi konsep yg akan yg kopian secara hukum</p>	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Hj.Siti Zulaikha, S.Ag., MH  
NIP. 19720611 199803 2 001

Anisa  
NPM. 13102244



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS SYARI'AH

Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
 Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 website: www.metro.univ.ac.id. e-mail iain@metrouniv.ac.id.

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anisa Jurusan/Prody : Syari'ah dan Ekonomi Islam (ESY)  
 NPM : 13102244 Semester / TA : VII / 2016/2017

No	Hari Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal Yang Dibicarakan/Bimbingan Yang Diberikan	Tanda Tangan
	15/17 4		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jelaskan secara logis dan sistematis bagaimana pengaruh kontrak tenaga kerja dengan Knerja Secara teori dan praktek dan bagaimana kondisi atau situasi dilapangan.</li> <li>- Metode</li> <li>- Uraikan secara jelas dan ringkas tentang jenis dan Penelitian, akan menggunakan kuantitatif atau kualitatif (Pilih salah satu)</li> <li>- Teknik Pengumpulan data sesuai dengan sifat penelitian</li> </ul>	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Drs. H. A. Jamil, M.Sy  
 NIP. 19590815 198903 1 004

Anisa  
 NPM. 13102244



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 FAKULTAS SYARIAH

Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
 Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 website:www.metro.univ.ac.id. e-mail iain@metrouniv.ac.id. -

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anisa Jurusan/Prody : Syari'ah dan Ekonomi Islam (ESY)  
 NPM : 13102244 Semester / TA : VII / 2016/2017

No	Hari Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal Yang Dibicarakan/Bimbingan Yang Diberikan	Tanda Tangan
	10/5/17		- Rumus yang digunakan / analisis data x adalah produk momen / mengetahui tingkat kebenaran jika kurang paham dengan sifat penelitian kuantitatif, lebih baik menggunakan sifat penelitian kualitatif.	
	5/6/17		- Benahi Sumber Data baik Primer maupun Sekunder	
	6/6/17		- Benahi teknik analisis dan. ulu senior syariahnya	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Drs. H. A. Jamil, M.Sy  
 NIP. 19590815 198903 1 004

Anisa  
 NPM. 13102244



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Inggmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
M E T R O Telp (0725) 41507, Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA  
Nomor : P-0160/ln.28/S/OT.01/01/2018**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : ANISA  
NPM : 13102244  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2017 / 2018 dengan nomor anggota 13102244.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Metro, 19 Januari 2018  
Kepala Perpustakaan,

*Mokhtari Sudin*  
Drs. Mokhtari Sudin, M.Pd.  
NIP. 195903511981031001



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI**  
**(STAIN) JURAI SIWO METRO**  
**JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Kota Metro, Telp. (072) 5141307

Nomor : St.06/J-SY/PP.00.9/1288/2016  
 Lampiran : -  
 Perihal : Pembimbing Skripsi

Metro, 17 Oktober 2016

Kepada Yth  
 1. Drs. H. A. Jamil, M.Sy  
 2. Siti Zulaikha, S.Ag.,MH  
 di -  
 Metro

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Untuk membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II skripsi mahasiswa :

Nama	: Anisa
NPM	: 13102244
Jurusan	: Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi	: Ekonomi Syariah (I.Sy)
Judul	: Pengaruh Kontrak Tenaga Kerja Harahri Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pt Nusantara Tropical Farm (NTH) Way Jepara)

Dengan ketentuan

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal sampai selesai skripsi:
  - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, setelah pembimbing II mengoreksi.
  - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bindingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang dikeluarkan oleh STAIN Jurai Siwo Metro tahun 2013.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s.d 70 halaman dengan ketentuan:
  - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian,
  - b. Isi ± 3/6 bagian,
  - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

  
 Siti Zulaikha, S.Ag.,MH  
 NIP. 197200111998032001

## DOKUMENTASI



Pabrik PT. Nusantara Tropical Fram Way Jepara Lampung Timur



Wawancara dengan Bapak Tanwir selaku Manajer PT. Nusantara Tropical Fram Way Jepara Lampung Timur



Wawancara dengan Ibu Tika selaku Karyawan  
PT. Nusantara Tropical Fram Way Jepara Lampung Timur



Wawancara dengan Rahma dan Arif selaku Karyawan  
PT. Nusantara Tropical Fram Way Jepara Lampung Timur



## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Desa Labuhan Ratu Baru, Kecamatan Way Jepara Kabupaten Lampung Timur, pada tanggal 14 Desember 1995 anak ketiga dari tiga bersaudara, pasangan Bapak Samsudin dan Ibu Musri.

Pada tahun 1999 Peneliti masuk TK Pertiwi pada tahun 2001. Kemudian melanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri 1 Labuhan Ratu Baru diselesaikan pada tahun 2007. Lalu melanjutkan ke Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di YPI 3 Way Jepara yang diselesaikan pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas SMA Teladan Way Jepara yang diselesaikan pada tahun 2013. Pada tahun 2013 Peneliti melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di STAIN Jurai Siwo Metro sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri pada Jurusan Syariah melalui jalur Seleksi Mandiri (SM) dan akan selesai di IAIN Metro Lampung.