

**SISTEM KOMPENSASI PADA PT. PATRIA  
ANUGRAH SENTOSA BENGKULU DITINJAU DARI  
EKONOMI ISLAM**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.)**

**Oleh :**

**Aptu Priyanto  
NIM 131 661 1333**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU  
2016 M / 1437 H**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi yang berjudul “Sistem Kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu Ditinjau dari Ekonomi Islam” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemilikan dan tulisan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis ataupun yang dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sanjana, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 15 Mei 2017 M  
18 sya'ban 1438 H



Saya yang menyatakan

**Aptu Priyanto**  
NIM 131 661 1333

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi yang ditulis oleh Aptu Priyanto, NIM. 131.661.1333, Program Studi  
Ekonomi Syariah, judul skripsi **"Sistem Kompensasi pada PT. Patria Anugrah  
Sentosa Bengkulu Ditinjau dari Ekonomi Islam"**, telah diperiksa dan diperbaiki  
sesuai dengan saran dan arahan pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena  
itu, skripsi ini disetujui untuk di ujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

Bengkulu, 15 Mei 2017 M  
18 Sya'ban 1438 H

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Nurul Hak, MA**  
NIP. 196606161995031002

**Yosy Arisandy, MM**  
NIP. 19850801201403200



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

Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul **Sistem Kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu** ditinjau dari **Ekonomi Islam** Oleh **Aptu Priyanto** NIM **1316611333**, Program Studi **Ekonomi Syariah** jurusan **Ekonomi Islam**, telah diuji dan dipertahankan di depan **Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)**

Bengkulu pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 17 Juni 2017M/ 22 Ramadhan 1438H

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar **Sarjana** dalam bidang **Ekonomi Syariah**, dan diberi gelar **Sarjana Ekonoimoi (SE)**

Bengkulu 17 Juni 2017 M  
22 Ramadhan 1438 H

**Tim Sidang Munaqasyah**

**Ketua**

**Sekretaris**

**Drs. Nurul Hak, MA**

**NIP. 196606161995031002**

**Yosi Arisandy, MM**

**NIP. 198508012014032001**

**Penguji I**

**Dr. Asnaini, M.A**

**NIP. 197304121998032003**

**Penguji II**

**Yunida Een Frianti, M.Si**

**NIP. 198106122015032003**

**Mengetahui**  
**Dekan**

**Dr. Asnaini, M.A**

**NIP. 197304121998032003**

# MOTTO

Bila kau tak tahan lelahnya belajar, maka kau harus menanggung perihnya kebodohan

( Imam Syafi'i )

“Jadilah mutiara kecil yang bernilai besar”

## **PERSEMBAHAN**

Ahamdulillahirabbil ‘alamin, dengan segala kerendahan hati dan hormatku skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Kedua orang tuaku (Ujang dan Emsi) yang telah memberikan dukungan selama ini.
- ❖ Ayunda (Fince Harnani) dan Adikku (Alia Sunata) serta saudara-saudaraku yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
- ❖ Dosen pembimbing skripsi (Drs. Nurul Hak, MA dan Yosy Arisandy, MM) dan staf pengajar yang telah mengajarkan banyak hal, baik ilmu dunia maupun akhirat.
- ❖ Wanita yang telah memotivasi, dan mendukung ku menyelesaikan skripsi (Desvi Sari Ningsih)
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku yang memberikan bantuan & semangat dalam suka dan duka (Akang Rifky, Mael, Mheli, Umu, Tika, dan ayuk Rini).
- ❖ Seluruh rekan-rekan prodi ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu yang telah banyak membantu dalam suka dan duka.
- ❖ Almamaterku

## **ABSTRAK**

Sistem Kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu Ditinjau dari  
Ekonomi Islam oleh Aptu Priyanto, NIM. 131 661 1333

Ada dua persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu: (1) Bagaimana sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu, (2) Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu dan untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem kompensasi pada karyawan sales motor di PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bermanfaat untuk memberikan informasi, fakta dan data sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu. Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis dan dibahas untuk menjawab permasalahan tersebut. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa (1) Sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu tidak menerapkan sistem gaji, tetapi memakai sistem upah, insentif, dan bonus penjualan perbulan, (2) Sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu ditinjau dari Ekonomi Islam yaitu PT. Anugrah Sentosa kurang memenuhi konsep keadilan bermakna proposional dan tidak memenuhi pembayaran upah yang layak bermakna sesuai dengan pasaran atau standar gaji minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah Daerah.

*Kata Kunci: sistem kompensasi, ekonomi Islam.*

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuasaan fisik dan mental sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Sistem Kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu Ditinjau dari Ekonomi Islam” Shalawat dan salam penulis sampaikan pada junjungan kita nabi besar Muhammad Saw yang telah mengobarkan obor-obor kemenangan dan mengibarkan panji-panji kemenangan di tengah dunia saat ini.

Dengan segala ketekunan, kemauan dan bantuan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan sebaik-sebaiknya dan penulis juga dapat mengatasi permasalahan, kesulitan, hambatan dan rintangan yang terjadi pada diri penulis.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan, baik dari segi bahasa, maupun metodologinya. Untuk itu, segala kritik, saran dan perbaikan dari semua pihak akan penulis terima dengan lapang dada dan senang hati.

Kepada semua pihak yang telah sudi membantu demi kelancaran penyusunan tesis ini, penulis hanya dapat menyampaikan ungkapan terima kasih, terkhusus penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin. M, M.Ag., MH selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan izin, dorongan dan bantuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan hingga penulisan tesis ini selesai.
2. Ibu Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah banyak memberikan nasihat dan dorongan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Eka Sri Wahyuni, MM selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.
4. Bapak Drs. Nurul Hak, MA sebagai Pembimbing I dan Ibu Yosy Arisandy, MM sebagai Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan,

pengarahan, dan koreksi kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu Yang telah memberikan data penulis butuhkan dalam menyusun skripsi ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu dalam kata pengantar ini.

Harapan dan doa penulis semoga amal dan jasa semua pihak yang telah membantu penulis diterima Allah Swt dan dicatat sebagai amal baik serta diberikan balasan yang berlipat ganda.

Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya maupun para pembaca umumnya. Aamiin

*wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Bengkulu, Mei 2017 M  
Penulis,

**Aptu Priyanto**  
NIM 131 661 1333

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Kegunaan Penelitian.....	5
F. Penelitian Terdahulu .....	5
G. Metode Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Sistem.....	12
B. Kompensasi .....	17
C. Sistem Kompensasi .....	29
D. Sistem Kompensasi Menurut Tinjauan Ekonomi Islam .....	32
<b>BAB III GAMBARAN UMUM</b>	
A. Profil PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu.....	42
B. Struktur Organisasi PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu.....	43
C. Deskripsi Jabatan .....	45
D. Aspek-aspek kegiatan Perusahaan .....	47

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Sistem Kompensasi	48
B. Tinjauan Ekonomi Sentosa Bengkulu	Patria Anugrah 53

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	67

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal.<sup>1</sup> Islam tidak mengenal kehidupan yang hanya memikirkan materi duniawi tanpa memikirkan kehidupan akhirat. Sebagai mana Allah befirman dalam Al-Quran. Surah Al-Qashas ayat 77<sup>2</sup>:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*Artinya : Dan carilah pada apa yang di anugrahkan Allah kepadamu kebahagiaan negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi, sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qashash: 77)*

Islam selalu mengatur umatnya dalam setiap perilakunya. Mulai dari kepentingan individu sampai dengan kepentingan hidup khalayak banyak. Semuanya itu ditentukan berdasarkan ketentuan yang telah baku dalam ajaran Islam. Dalam dunia pekerjaan, permasalahan yang berkaitan dengan

---

<sup>1</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 121.

<sup>2</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Surabaya: Karya Agung, 2006), h. 556.

ketenagakerjaan atau yang berkaitan erat dengan pekerja, seperti pengangguran, aksi unjuk rasa/demo, dan pemutusan hubungan kerja merupakan masalah global yang dapat terjadi di semua negara di belahan dunia. Berbagai tuntutan oleh kelompok buruh atau serikat pekerja sering terjadi yang akar persoalannya adalah sangat mendasar menyangkut upah mereka yang belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, pengangkatan dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, serta tuntutan hak-hak dasar lainnya.

Pada prinsipnya karyawan atau tenaga kerja merupakan aset yang sangat berharga sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu unit tempat kerja yang wajib mendapatkan perlindungan, baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Tetapi perlindungan pekerja belum di lakukan secara memadai khususnya pada pekerja non formal atau sektor informal serta pada pekerja perempuan.<sup>3</sup>

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam organisasi yaitu pemberian kompensasi.

Menurut Pasal 1 Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003, kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan

---

<sup>3</sup> Selamat Riyadi, *Paradigma Terhadap Perempuan Pekerja di Dunia Kerja dan Kesehatan Reproduksi dalam Perspektif Islam, Kebijakan Negara dan Realitas*, Makalah Kajian Islam Komprehensif di Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah, (jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2012), h.1.

kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan yang aman dan sehat.<sup>4</sup>

Hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan merupakan hubungan timbal-balik maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Kewajiban kedua belah pihak, yang mana jika kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masingpun akan terpenuhi.<sup>5</sup>

Berbicara mengenai hak, tidak terlepas mengenai etika. Islam hadir demi keseimbangan dan menolak kebebasan tanpa pertanggung jawaban. Konsep pertanggung jawaban bermula dari pemahaman bahwa setiap orang akan di pertanggung jawabkan amal nya, kemudian keluarga dan perusahaan milik nya.<sup>6</sup>

Sebagai tenaga kerja, mereka berhak mendapatkan kompensasi dalam pekerjaan. Salah satu perusahaan yang harus menerapkan kompensasi adalah PT. Patria Anugrah Sentosa, khusus nya bagian sales. Karena di bagian ini lah yang banyak memiliki kesenjangan penerapan kompensasi. Seperti belum terealisasi nya upah minimum, tidak ada nya jaminan sosial dan kesehatan.<sup>7</sup> dimana itu sangat di butuhkan oleh tenaga kerja.

Dari berbagai masalah yang di jelaskan di atas menggambarkan bahwa, PT. PATRIA ANUGRAH SENTOSA memiliki beberapa masalah yang

---

<sup>4</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua;Bandung: Alfabeta, 2010), h. 291

<sup>5</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis...*, h. 246.

<sup>6</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis...*, h. 207.

<sup>7</sup> Apriyansyah sebagai Leader lapangan Sales Motor honda, Wawancara, 21 november 2016

berkaitan dengan penerapan kompensasi, kondisi ini menimbulkan pertanyaan bagaimana sebenarnya penerapan Sistem Kompensasi pada Karyawan PT. Patria Anugrah Sentosa tersebut, khususnya pada karyawan bagian sales, dan bagaimana tinjauan ekonomi islam tentang hal itu ?

Karena itulah, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul penelitian “sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa ditinjau dari ekonomi Islam”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap Sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu?

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari rumusan masalah maka penulis disini membatasi masalah hanya pada Sistem kompensasi pada karyawan sales motor di PT. Patria Anugra Sentosa Bengkulu.

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui sistem kompensasi pada PT. Patria Anugra Sentosa Bengkulu khusus nya bagian sales.
2. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem kompensasi pada karyawan sales motor di PT. Patria Anugra Sentosa Bengkulu.

## **E. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan teoritis / akademis,
  - a) Bahan informasi ilmiah dalam kesyariahan, khususnya dibidang ekonomi, salah satunya mengenai penerapan kompensasi.
  - b) Bahan kepustakaan bagi IAIN bengkulu
2. Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan, diharapkan dapat menerapkan kompensasi yang sesuai pandangan ekonomi Islam.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Yayu Humaero, Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta 2014 yang berjudul “Sistem Kompensasi Di Madrasah Al-Ihsan Pandeglang Banten”. Dalam penelitiannya Yayu menggunakan metode kualitatif, metode ini dilakukan dengan tiga teknik yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari hasil penelitian yang di dapat bahwa sistem kompensasi yang digunakan madrasah Al-ihsan menggunakan sistem waktu untuk menetapkan sistem kompensasi yang akan di berikan. Dimana dalam satu hari guru di berikan gaji pokok sebesar Rp 50.000/ hari untuk madrasah aliyah dan Rp 45.000/ hari untuk madrasah tsanawiyah hasil tersebut di kalkulasikan dalam satu bulan berapa lama guru tersebut mengajar di Madrasah. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis hampir sama, penulis menggunakan metode kualitatif dan menggunakan tiga teknik yaitu observasi, wawancara dan kepustakaan. Dan penelitian penulis di lakukan di Dealer

motor Honda di jalan Salak No 305 F Lingkar Timur Bengkulu. Peneliti tertarik meneliti Sistem Kompensasi Pada PT. Patria Anugrah Sentosa, dimana terdapat banyak kesenjangan dalam penerapan kompensasi, khususnya di bagian sales.<sup>8</sup>

Disertasi, Janry Haposan Uli Penusunan Simanungkalit, Universitas Indonesia Depok 2012 yang berjudul “Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia. Dalam penelitiannya menggunakan metode kualitatif dengan paradigma post-positivisme dan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi PNS di Indonesia berlaku saat ini masih belum memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan bagi PNS dan keluarganya dan belum mampu memacu PNS dalam Berproduktivitas. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis hampir sama, penulis menggunakan metode kualitatif dan menggunakan tiga teknik yaitu observasi, wawancara dan kepustakaan. Dan penelitian penulis dilakukan di Dealer motor Honda di jalan Salak No 305 F Lingkar Timur Bengkulu. Peneliti tertarik meneliti Sistem Kompensasi Pada PT. Patria Anugrah Sentosa, dimana terdapat banyak kesenjangan dalam penerapan kompensasi khususnya di bagian Sales.<sup>9</sup>

Skripsi Agud Zulkarnain, Institut pertanian Bogor fakultas pertanian tahun 2004, dengan judul “Analisis Sistem Kompensasi Serta Pengaruhnya terhadap motivasi dan Produktivitas Tenaga pemetik Teh. Metode yang di

---

<sup>8</sup> Yuyu Humaero, *Sistem Kompensasi di Madrasah Al-Ihsan Pandeglang Banten*, Skripsi (tidak di terbitkan), Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2014)

<sup>9</sup> Jamry Haposan Uli Panungsunan Simanungkalit, *Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, Disertasi (tidak di terbitkan), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok, 2012)

gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan ukuran sampel yang di tentukan sebanyak 34 orang responden dari 340 orang populasi ddengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dianggap telah memadai untuk mewakili populasi yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh perkebunan Cianten PTPN VIII di bedakan menjadi kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung. Hasil analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara kepuasan dengan faktor yang mempengaruhinya menunjukkan bahwa secara statistik, kepuasan berkorelasi positif secara nyata dengan faktor kondisi kerja perkebunan, peraturan kerja dan upah pokok, artinya perbaikan kondisi kerja perkebunan, faktor BNF berkorelasi negatif secara nyata terhadap kepuasan kompensasi artinya semakin baik penyelenggaraan benefit maka kepuasan kompensasi akan menurun. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berbeda, penulis menggunakan metode kualitatif dan menggunakan tiga teknik yaitu observasi, wawancara dan kepustakaan. Dan penelitian penulis dilakukan di Dealer motor Honda di jalan Salak No 305 F Lingkar Timur Bengkulu. Peneliti tertarik meneliti Sistem Kompensasi Pada PT. Patria Anugrah Sentosa, dimana terdapat banyak kesenjangan dalam penerapan kompensasi, khususnya dibagian sales.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Agud Zulkarnain, *Analisis Sistem Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Produktivitas Tenaga Pemetik Teh*, Skripsi (tidak di terbitkan), Fakultas pertanian Institit Pertanian Bogor, Bogor, 2004)

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian dan pendekatan penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu menjelaskan dari masalah yang diteliti. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang memusatkan perhatian kepada peristiwa-peristiwa yang ada setelah penelitian dilakukan. Pendekatan ini bertujuan mendapatkan pemaparan dan penjelasan yang objektif khususnya mengenai Sistem Kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Kota Bengkulu.<sup>11</sup>

### **2. Waktu dan Lokasi penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan mengambil lokasi di jalan salak No. 305 F lingkaran timur Bengkulu. Di PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu. Penelitian ini dilakukan selama 7 bulan.

### **3. Subjek/ informan Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah Leader Lapangan bagian Marketing dan Sales Motor Honda. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah Sistem Kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu Ditinjau dari Ekonomi Islam.

---

<sup>11</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (bandung: Alfabeta, 2011), h.34

#### 4. Sumber dan Teknik Pengumpulan data.

Sumber data penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer adalah merupakan data yang berhubungan langsung dengan informan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang di dapatkan dari hasil wawancara dan observasi kepada leader lapangan bagian marketing dan karyawan sales di PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak berhubungan langsung dengan informan dan merupakan data pendukung bagi peneliti, yaitu data yang di ambil dari beberapa buku, skripsi, jurnal dan dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.<sup>12</sup>

Teknik dalam pengumpulan data yang di gunakan adalah :

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang situasi dan kondisi sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu.

---

<sup>12</sup> Etta Mamang Sangaji dan Sopiah, Metodologi Penelitian : pendekatan Praktis dalam Penelitian, (yogyakarta: ANDI, 2010), Ed 1, h. 190.

b. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Metode wawancara menghendaki komunikasi langsung antara peneliti dengan informan. Diantaranya : Leader lapangan bagian sales motor dan Sales motor PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu.

c. Studi Kepustakaan

Penulis mengambil buku-buku referensi yang ada kaitannya dengan persoalan yang diteliti.

d. Dokumentasi

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi serta mengumpulkan data-data yang ada dalam masalah penelitian.

## 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam meneliti Sistem Kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Kota Bengkulu , menggunakan analisa :

- a. Reduksi data (data reduction) reduksi data adalah proses berupa membuat singkatan, coding, memasukan tema, dan membuat batas-batas permasalahan. Reduksi data merupakan bagian dari analisis yang mempertegas, memperpendek, dan membuat fokus, sehingga kesimpulan akhir dapat dilakukan.

- b. Penyajian data, adalah suatu rakitan organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Dengan melihat penyajian data peneliti akan mengerti apa yang telah terjadi dalam bentuk utuh.
- c. Penarikan kesimpulan (conclusion) data awal pengumpulan data, peneliti harus sudah mengerti apa arti dari hal-hal yang ditemui dengan melakukan pencatatan-pencatatan data-data yang telah terkumpul dianalisis secara kualitas untuk ditarik kesimpulan.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Sistem

##### 1. Pengertian Sistem

Sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lain, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>13</sup> Sistem dapat di definisikan dengan pendekatan prosedur dan dengan pendekatan komponen. Dengan pendekatan prosedur sistem dapat di definisikan sebagai kumpulan dari prosedur-prosedur yang mempunyai tujuan tertentu. Dengan pendekatan komponen, sistem dapat di definisikan sebagai kumpulan dari komponen yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>14</sup>

Menurut Gordon B. Davis dalam bukunya menyatakan, sistem bisa berupa abstrak atau fisis. Sistem abstrak adalah susunan yang teratur dari gagasan-gagasan atau konsepsi yang saling bergantung. Sedangkan sistem yang bersifat fisis adalah serangkaian unsur yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.<sup>15</sup>

Norman L. Enger dalam bukunya menyatakan, suatu sistem dapat terdiri atas kegiatan-kegiatan yang berhubungan guna mencapai tujuan-

---

<sup>13</sup>Tata Sutabri, *Sistem Informasi Manajemen*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h.8.

<sup>14</sup>Jogianto, *Sistem Teknologi Informasi*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h. 34.

<sup>15</sup>Tata Sutabri, *Sistem Informasi Manajemen*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h.9.

tujuan perusahaan seperti pengendalian inventaris atau penjadwalan produksi.<sup>16</sup>

## 2. Karakteristik Sistem

### a. Komponen Sistem (Components)

Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, artinya saling bekerja sama membentuk satu kesatuan. Komponen-komponen sistem tersebut dapat berupa suatu bentuk subsistem. Setiap subsistem memiliki sifat dari sistem yang menjalankan suatu fungsi tertentu dan mempengaruhi proses sistem secara keseluruhan.

### b. Batasan sistem (Boundary)

Ruang lingkup sistem merupakan daerah yang membatasi antara sistem dengan sistem yang lain atau sistem dengan lingkungan luarnya. Batasan sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisah-pisahkan.

### c. Lingkungan luar sistem (Environment)

Bentuk apapun yang ada di luar ruang lingkup atau batasan sistem yang mempengaruhi operasi sistem itu disebut lingkungan luar sistem. Lingkungan luar sistem ini dapat bersifat menguntungkan dan dapat juga bersifat merugikan sistem tersebut.

---

<sup>16</sup> Tata sutabri, *Sistem Informasi ...*, h.9.

d. Penghubung sistem (Interface)

Media yang menghubungkan sistem dengan subsistem lain disebut penghubung sistem atau interface. Penghubung ini memungkinkan sumber-sumber daya mengalir dari subsistem ke subsistem yang lain. Bentuk keluaran dari satu subsistem akan menjadi masukan untuk subsistem lain melalui penghubung tersebut.

e. Masukan Sistem (Input)

Energi yang dimasukkan kedalam sistem disebut masukan sistem, yang dapat berupa pemeliharaan (Maintenance Input) dan sinyal input (Signal Input).

f. Keluaran Sistem (Output)

Hasil energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna. Keluaran ini menjadi masukan untuk subsistem lain.

g. Pengolah Sistem (Proses)

Suatu proses dapat mempunyai suatu proses yang akan mengubah masukan menjadi pengeluaran. Contoh, sistem akuntansi. Sistem ini akan mengolah data transaksi menjadi laporan-laporan yang dibutuhkan oleh pihak manajemen.

h. Sasaran Sistem (Objective)

Suatu sistem memiliki tujuan dan sasaran yang pasti dan bersifat deterministik. Kalau suatu sistem tidak memiliki sasaran, maka operasi sistem tidak ada gunanya. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan.

### 3. Klasifikasi Sistem

Sistem merupakan suatu bentuk integrasi antara suatu komponen dengan komponen lain karena sistem memiliki sasaran yang berbeda untuk setiap kasus yang terjadi yang ada di dalam sistem tersebut. Oleh karena itu, sistem dapat di klasifikasikan dari beberapa sudut pandang, diantaranya :

a. Sistem abstrak dan sistem fisik

Sistem abstrak adalah sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik, misalnya sistem teologia, yaitu sistem yang berupa pemikiran hubungan antara manusia dengan tuhan, sedangkan sistem fisik merupakan sistem yang ada secara fisik, misalnya sistem komputer, sistem produksi, sistem penjualan, sistem administrasi personalia, dan lain sebagainya.

b. Sistem alamiah dan sistem buatan manusia

Sistem alamiah adalah sistem yang terjadi melalui proses alam, tidak dibuat oleh manusia, misalnya sistem perputaran bumi, terjadinya siang malam, pergantian musim. Sedangkan sistem buatan manusia merupakan sistem yang melibatkan interaksi manusia dengan mesin, yang disebut *human machine system*. Sistem informasi berbasis komputer merupakan contoh *human machine system* karena menyangkut penggunaan komputer yang berinteraksi dengan manusia.

c. Sistem deterministik dan sistem probalistik

Sistem yang beroperasi dengan tingkah laku yang dapat diprediksi disebut deterministik. Sedangkan sistem yang bersifat probalistik adalah sistem yang kondisi masa depannya tidak dapat diprediksi karena mengandung unsur probabilitas.

d. Sistem terbuka dan sistem tertutup

Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak berhubungan dan tidak terpengaruh oleh lingkungan luarnya. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa campur tangan pihak luar. Sedangkan sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan dipengaruhi oleh lingkungan luarnya. Sistem ini menerima masukan dan menghasilkan keluaran untuk subsistem lainnya.

#### 4. Tujuan Sistem

Tujuan sistem merupakan target atau sasaran akhir yang ingin di capai oleh suatu sistem. Agar supaya target tersebut bisa tercapai, maka target atau sasaran tersebut harus diketahui terlebih dahulu ciri-ciri atau kriterianya. Upaya mencapai suatu sasaran tanpa mengetahui ciri-ciri atau kriteria dari sasaran tersebut kemungkinan besar sasaran tidak akan pernah tercapai. Ciri-ciri atau kriteria dapat juga digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai suatu keberhasilan suatu sistem dan menjadi dasar dilakukannya suatu pengendalian.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Azhar Susanto, *Sistem Informasi Akuntansi*. (Bandung: Lingga Jaya, 2013), h. 23.

## B. Kompensasi

### 1. Pengertian Kompensasi

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>18</sup> Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Kompensasi langsung (gaji, upah, dan upah insentif).<sup>19</sup>
- b. Kompensasi tidak langsung (program kesejahteraan karyawan dan pelayanan karyawan).<sup>20</sup>

Gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji tetap akan di bayar walaupun pekerja tidak masuk kerja.<sup>21</sup>

Upah adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang di sepakati membayarnya.<sup>22</sup>

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.<sup>23</sup>

---

<sup>18</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (rev. Ed. ; Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 118.

<sup>19</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber...*, h. 276

<sup>20</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber...*, h. 291

<sup>21</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, h. 118.

<sup>22</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, h. 118.

<sup>23</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, h. 118.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan di kelola oleh bagian personalia.<sup>24</sup>

Menurut Andrew F. Sikula Kompensasi adalah segala sesuatu yang di konstitusikan atau yang di anggap suatu balas jasa atau ekuivalen.

Berdasarkan uraian diatas yang telah di kemukakan oleh beberapa ahli jelaslah bahwa peranan serta pentingnya masalah kompensasi untuk mensejahterakan karyawan dalam sebuah perusahaan/organisasi. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari organisasi/perusahaan agar memotivasi karyawan dan bertahan untuk bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut.

Kompensasi juga tidak diberikan dalam bentuk uang saja, kompensasi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini di karenakan prestasi yang di berikan kadang kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah dalam wujud materil atau benda. Di samping uang dan materil, kompensasi juga dapat di berikan perusahaan berupa fasilitas bagi karyawan. Kompensasi berupa fasilitas ini biasanya di berikan sebagai tambahan dari bentuk kompensasi materil.

---

<sup>24</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, h. 119.

## 2. Jenis-jenis Kompensasi

Dalam menentukan jenis-jenis kompensasi banyak perbedaan dan persamaan pendapat dari para ahli. Namun tujuannya hampir sama yaitu untuk memberikan kompensasi yang layak pada karyawan perusahaan/ organisasi. Menurut Hadari Nawawi menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Kompensasi total, yaitu keseluruhan penghargaan yang diterima oleh seorang pekerja untuk seluruh pekerjaan yang dilakukannya sebagai kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi.
- b. Kompensasi khusus atau kompensasi tambahan, yaitu penghargaan yang diberikan kepada para pekerja dengan status tertentu dalam perusahaan/ organisasi.<sup>25</sup>

Jenis-jenis kompensasi lain juga diungkapkan oleh Robbins bahwa imbalan atau kompensasi secara garis besar terbagi dua, yaitu “imbalan intrinsik, yaitu imbalan yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan seperti kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan dan memberikan kepuasan kerja, sedangkan imbalan ekstrinsik yaitu imbalan berbentuk uang yaitu gaji dan tunjangan”.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup>R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2, Terj.* Bayu Airlangga (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 5.

<sup>26</sup>Yayu Humaero, *Sistem Kompensasi di Madrasah Al-Ihsan Pandeglang Banten*, Skripsi (tidak diterbitkan), Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2014), h. 14.

Sedangkan jenis kompensasi yang sering digunakan para ahli kompensasi terdiri dari dua komponen, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.<sup>27</sup>

Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang di terima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung atau bennefit (maslahat) meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam komponensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.<sup>28</sup>

Kompensasi non finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang di terima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan antara lain berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan peluang untuk mengembangkan diri.<sup>29</sup> Contoh kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja antara lain rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang kompeten, kondisi kerja yang nyaman, dan penyediaan kafeteria.<sup>30</sup>

Ada keuntungan dengan di berikan kompensasi tidak langsung tersebut, yaitu meningkat kan semangat semangat kerja dan kesetiaan

---

<sup>27</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke dua; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 276

<sup>28</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber...*, h. 276.

<sup>29</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber...*, h. 276.

<sup>30</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber ...*, h. 276.

karyawan pada perusahaan, menurunkan jumlah absensi para karyawan, dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan perusahaan/organisasi.<sup>31</sup>

Berikut penjelasan dari beberapa jenis kompensasi yang umum di gunakan oleh perusahaan/ organisasi :

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang di bayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan karyawan/ individu. Gaji di pergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang bekerja di perusahaan/ organisasi. Menurut Veithzal gaji adalah “ program pemberian upah dan gaji harus di tetapkan atas asas adil dan asas layak serta dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku sehingga upah dan gaji yang di berikan merangsang motivasi dan kepuasan kerja karyawan”.<sup>32</sup>

Sedangkan pengertian gaji menurut S.P Hasibuan ialah “ balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.<sup>33</sup>

Jadi dalam pemberian gaji kepada karyawan nya, perusahaan/ organisasi haruslah memiliki rencana penggajian yang adil dan layak yang sesuai dengan undang-undang kesejahteraan untuk para pekerja. Sehingga pemberian gaji akan memenuhi kebutuhan hidup karyawan

---

<sup>31</sup>Yayu Humaero, *Sistem Kompensasi di Madrasah Al-Ihsan Pandeglang Banten*, Skripsi (tidak di terbitkan), Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2014), h. 16.

<sup>32</sup>Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009) cet.2. h. 741

<sup>33</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen...*,h. 118.

yang layak serta memotivasi karyawan dalam bekerja untuk lebih produktif dan profesional.

b. Upah

Upah adalah imbalan yang di bayarkan secara langsung berdasarkan waktu yang di tentukan dan diberikannya tidak dengan waktu yang tetap atau berubah-ubah. Upah tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah menjadi tinggi atau lebih rendah. Pada dasarnya gaji atau upah di berikan untuk menarik calon pegawai agar masuk menjadi karyawan di perusahaan.<sup>34</sup>

Menurut Edwin B. Flipo “ wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives, artinya upah di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>35</sup>

c. Insentif

Insentif adalah penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotifasi pekerja/ pegawai/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kinerjanya tinggi, sifat nya tidak tetap atau sewaktu-waktu, insentif terdiri dari :<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup>Yayu Humaero, *Sistem Kompensasi di Madrasah Al-Ihsan Pandeglang Banten*, Skripsi (tidak di terbitkan), Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2014), h. 17.

<sup>35</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*,h. 119

<sup>36</sup>Tjutju yuniarsih dan suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h.131.

- 1) Insentif pemerataan, yang diberikan kepada semua karyawan/anggota organisasi tanpa membeda-bedakan satu dengan yang lainnya.<sup>37</sup>
- 2) Insentif berdasarkan prestasi yang di berikan kepada pekerja yang prestasi kerjanya tinggi.<sup>38</sup>

#### d. Tunjangan

Tunjangan adalah penghargaan tidak langsung yang di berikan perusahaan/organisasi kepada karyawan untuk mendapatkan kesejahteraan dan rasa nyaman dalam pekerjaannya tersebut. “para pemberi kerja memberikan sebagian besar tunjangan secara sukarela, namun hukum mewajibkan tunjangan lainnya yaitu mencakup 10% dari kompensasi total, tunjangan tersebut meliputi jaminan sosial, ganti rugi karyawan, asuransi, serta cuti keluarga dan pengobatan”.<sup>39</sup>

Pendapat lain menurut Jac Fitz dan Barbara “Tunjangan adalah bagian penting tetapi merupakan bagian sekunder dari total program kompensasi. Tunjangan perlu kompetitif, tetapi paket tunjangan yang terbaik sekalipun tidak akan menjamin bahwa setiap orang tertarik bekerja untuk perusahaan”.<sup>40</sup>

Tunjangan meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk kedalam kompensasi finansial langsung, yaitu bukan berupa

---

<sup>37</sup>Tjutju yuniarsih dan suwatno, *Manajemen Sumber ...*, h.131.

<sup>38</sup>Tjutju yuniarsih dan suwatno, *Manajemen Sumber ...*, h.131.

<sup>39</sup>R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2, Terj. Bayu Airlangga* (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 43.

<sup>40</sup> Jac Fitz –enz and Barbara Davision, *How to measure Human resources Management, terj. Widarti raharjo, (jakarta : Kencana, 2011), Cet.3. h. 113.*

uang/ barang, akan tetapi kompensasi berupa jaminan sosial untuk karyawan. Meskipun karyawan tidak mendapatkan uang dari tunjangan tersebut, namun karyawan mendapatkan manfaat perlindungan asuransi yang diberikan perusahaan/ organisasi.

e. Bonus

Jenis kompensasi lain yang diberikan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus pada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan.

Menurut simamora bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja, sedangkan menurut sarwoto pengertian bonus adalah :

- 1) Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah di laksanakan apabila melebihi target.
- 2) Diberikan secara sekali tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.
- 3) Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

### **3. Fungsi Kompensasi**

Kompensasi memiliki fungsi untuk menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya. Dengan kompensasi, pekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi dan keluarganya. Pada sisi lain, kompensasi berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan

kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik, karyawan akan berusaha bekerja lebih baik.<sup>41</sup>

#### 4. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.<sup>42</sup>

##### a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas nya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

##### b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

##### c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi di tetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

---

<sup>41</sup>Tjuju yuniarsih dan suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 127.

<sup>42</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (rev. Ed. ; Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 121.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak, serta eksternal konsistensi yang komparatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan makin lebih baik.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan dapat fokus pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Cascio, tujuan yang mungkin paling penting dari setiap pembayaran atau kompensasi adalah keadilan. Keadilan paling tidak dapat dinilai dari 3 dimensi, yaitu :<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber...*, h. 271.

- a. Keadilan internal artinya jika di pandang dari nilai relatif setiap jabatan terhadap sebuah organisasi, apakah tingkat pembayarannya adil?
- b. Keadilan eksternal artinya apakah gaji yang dibayarkan oleh sebuah organisasi adil jika di bandingkan dengan tingkat upah yang dibayarkan organisasi sejenis?
- c. Keadilan individual artinya apakah imbalan yang di terima oleh seseorang adil jika di bandingkan dengan imbalan yang diterima oleh orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sama atau sejenis?

Keadilan adalah pekerjaan yang rumit, butuh ketelitian dan keahlian, sehingga segala sesuatu diletakkan tepat pada tempatnya. Kalau tidak, maka tidak akan terwujud keseimbangan.<sup>44</sup>

## 5. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Struktur dan tingkat dan tingkat gaji di pengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun faktor-faktor eksternal.

- a. Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Tingkat upah dapat di pengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Untuk jabatan-jabatan yang sangat terbatas ketersediaan pekerjanya dalam pasar tenaga kerja, karena membutuhkan pekerja dengan kecakapan tinggi cenderung diberi gaji yang tinggi,

---

<sup>44</sup> Abdurrahman, *Fiqih Pekerja* (Rembang: Pustaka Anisah, 2005), h. 115.

tetapi untuk jabatan yang pekerjaanya melimpah, tingkat gajinya cenderung rendah.<sup>45</sup>

b. Peraturan pemerintah

Peraturan tentang pengupahan dan kesejahteraan pekerja misalnya di atur dalam pasal 88 s.d 101 UU Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ketentuan lainnya yang harus diikuti antara lain adalah peraturan tentang upah minimum, termasuk pemerintah daerah tingkat I (provinsi) dan tingkat II (kota/kabupaten).

c. Sikap Manajemen

Keinginan pihak manajemen untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja, menarik pekerja-pekerja yang berkualitas tinggi, mengurangi perputaran tenaga kerja, meningkatkan standar hidup kerja, juga mempengaruhi struktur dan tingkat gaji/upah.

d. Kemampuan Membayar

Gaji atau upah yang dibayarkan kepada pekerja merupakan salah satu komponen biaya produksi, yang harus di hitung secara cermat oleh setiap perusahaan.

e. Biaya Hidup

Pemberian gaji/upah perlu mempertimbangkan komponen biaya hidup di suatu wilayah. Tingkat upah dikota-kota besar dengan biaya hidup yang tinggi, tentu harus di bedakan dengan tingkat upah di daerah dengan biaya hidup yang lebih rendah. Ketentuan upah

---

<sup>45</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber...*, h. 276.

minimum yang ditetapkan pemerintah biasanya juga memperhitungkan biaya hidup di provinsi, kota/kabupaten atau wilayah tertentu.<sup>46</sup>

### C. Sistem Kompensasi

Menurut lockyer menyatakan bahwa sistem kompensasi merupakan bagian integral dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektifitas hubungan antara organisasi dengan pekerja. Di samping sebagai alat motivasi, kompensasi juga sangat berperan dalam perubahan kultur organisasi.<sup>47</sup>

Menurut siagian yang di kutip oleh Arlan Adinata dalam usaha mengembangkan suatu sistem kompensasi, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu:

- a. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- b. Melakukan penilaian pekerjaan di lakukan penilaian pekerjaan di kaitkan dengan keadilan internal.
- c. Melakukan survei berbagai sistem kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- d. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis di tempat lain.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber...*, h. 276.

<sup>47</sup> Robert L. Mathis and jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terj. Diana Angelica, Human Resource Management (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h.419.*

<sup>48</sup> Arlan Adinata, “*pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*”, Skripsi (tidak di terbitkan), Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB, Bogor, 2011

Menurut Malayu Hasibuan Kompensasi ada 3 jenis :

a. Sistem kompensasi

Sistem pembayaran pembayaran yang umum di terapkan adalah:

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besar nya kompensasi (gaji, upah) di tetapkan berdasarkan standar waktu sperti jam, minggu, bulan. Administrasi pengupahan waktu relatif mudah serta dapat di terapkan kepada karyawan tetap maupun pekerjaan harian.<sup>49</sup>

Sistem waktu biasanya di tetapkan jika prestasi kerja sulit di ukur per unit nya dan bagi karyawan tetap kompensasinya di bayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulan nya. Besar kompensasi sistem waktu hanya di dasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.<sup>50</sup>

2) Sistem Hasil (OutPut)

Dalam sistem hasil besarnya kompensasi di tetapkan atas kesatuan unit yang di hasilkan pekerja, seperti per potong, per unit, meter, liter, kilogram. Besarnya kompensasi yang di bayar selalu didasarkan kepada banyak nya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan nya.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, h.124

<sup>50</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, h.124

<sup>51</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber ...*, h.124

### 3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa di dasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kalkulasi mereka.<sup>52</sup>

### 4) Kebijaksanaan sistem kompensasi

Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.<sup>53</sup>

### 5) Waktu Pembayaran Kompensasi

Artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak

---

<sup>52</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber ...*, h. 124

<sup>53</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, h. 126.

tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turnover karyawan semakin besar.<sup>54</sup>

#### **D. Sistem Kompensasi menurut Tinjauan Ekonomi Islam**

##### 1. Sistem kompensasi dalam ekonomi Islam

Kompensasi dapat di defenisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>55</sup> Sedangkan kompensasi menurut undang-undang negara Republik Indonesia adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan meliputi tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas jasa dan pekerjaan yang telah dilakukan.

Kompensasi juga dapat didefenisikan sebagai upah/ gaji pokok, atau minumu dan setiap emolumen tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan hubungan kerja.<sup>56</sup> Dari pengertian diatas maka dapat kita lihat beberapa tujuan dari manajemen kompensasi adalah:

---

<sup>54</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (rev. Ed. ; Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 127.

<sup>55</sup> Husen Umar, *Riset SDM dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 16

<sup>56</sup> Achmad S. Rucky, *Manajemen Penggajian dan Pengolahan Upah Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), h.9

a. Mendapatkan SDM yang berkualitas dan profesional

Kompensasi yang cukup tinggi akan menarik bagi para pencari kerja. Tingkat pengupahan harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena semua perusahaan berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

b. Mempertahankan karyawan

Para karyawan akan cenderung mudah keluar dari perusahaan apabila besaran kompensasi yang diterimanya tidak kompetitif dan tidak mencukupi kebutuhannya. Akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang tinggi dan berdampak pada inefisiensi perusahaan.

c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal masyarakat bahwa pembayaran gaji dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran gaji yang sama. Sedangkan keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran upah hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku

di masa depan mengenai kinerja, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang baik akan membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan sejumlah karyawan dengan biaya yang logis. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem pengupahan yang baik juga mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin kebutuhan karyawannya.

Pada masa Rasulullah yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah. Pada masa Khalifa Umar gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.<sup>57</sup>

Menurut Tanjung, upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia (finansial

---

<sup>57</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 112

maupun nofinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat).<sup>58</sup> Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam surah At-Taubah: 105, An-Nahl: 97, dan Al-Kahfi: 30. Lebih lanjut kita lihat hadits Rasulullah SAW tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar, bahwa Rasulullah bersabda:

هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ جَعَلَ اللَّهُ أَخَاهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يُكَلِّفْهُ مِنَ الْعَمَلِ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيُعِنِّهِ عَلَيْهِ

*Mereka (para budak dan peelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya). (HR. Muslim).<sup>59</sup>*

Ayat-ayat Al-Qur'an di atas dan dari hadits-hadits di atas, dapat difenisikan bahwa : upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (di dunia) dan dalam bentuk imbalan pahala (di akhirat) secara adil dan layak.<sup>60</sup>

Upah dalam Islam sangat terkait dengan moral. Beberapa arahan moral sangat melekat dengan sistem pengupahan karyawan, seperti:

<sup>58</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, h. 112.

<sup>59</sup> Shaleh, *Mausu'ah Al-Hadits Asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al-Iman*, bab 10, hadist no. 3140.

<sup>60</sup> Abu Fahmi DKK, HRD Syariah; *Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syari'ah*, Jakarta: Gremedia Pusaka Utama, 2014, h. 187.

- a. Memperhatikan ketentuan jam kerja dan disiplin waktu demi efektivitas dan kelancaran kerja.
- b. Adanya hubungan yang harmonis dan iklim kerja kondusif, serta komunikasi yang terbuka dan transparan.
- c. Penilaian kerja secara objektif, komprehensif, dan adil yang mengutamakan 4 aspek: kejujuran, kehati-hatian, sikap hormat pada atasan, dan kesetiaan.
- d. Pekerja berhak mendapatkan jaminan hari tua.
- e. Jaminan kesehatan kerja serta pemberian kompensasi bagi kecelakaan dan resiko bekerja.<sup>61</sup>

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا<sup>ج</sup> لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا  
 اكْتَسَبَتْ<sup>ط</sup> رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا<sup>ج</sup> رَبَّنَا وَلَا  
 تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ<sup>ر</sup> عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا<sup>ج</sup> رَبَّنَا  
 وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ<sup>ط</sup> وَأَعْفُ عَنَّا<sup>ط</sup> وَأَغْفِرْ لَنَا<sup>ط</sup> وَأَرْحَمْنَا<sup>ط</sup>  
 أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ<sup>ج</sup>

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan

<sup>61</sup> Abu Fahmi DKK, HRD Syariah..., h. 187.

*rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir." (QS. Al-Baqarah: 286)*

يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا ﴿٢٨٦﴾

*Artinya: Allah hendak memberikan keringanan kepadamu[286], dan manusia dijadikan bersifat lemah. (QS. An-Nisaa': 28)*

Tujuan menejeman kompensasi adalah untuk mendapatkan karyawan yang kompeten, mempertahankan karyawan yang sudah ada, menjamin terciptanya keadilan, memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan, mengendalikan biaya, mengikuti peraturan/hukum yang berlaku, menumbuhkan saling pengertian, dan membantu menciptakan efisiensi administrasi.<sup>62</sup> Untuk mencapai tujuan itu, langkah pokok-dalam manajemen kompetensi berikut ini:

Tahap I : mengidentifikasikan dan melakukan studi atas jabatan; atau melakukan analisis jabatan. Langkah ini secara umum menghasilkan dua jenis informasi: deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Secara spesifik, informasi berupa deskripsi posisi, deskripsi jabatan dan standar jabatan diperlukan dalam berikutnya.

Tahap II : mengevaluasi setiap jabatan, dengan menggunakan informasi analisis jabatan, untuk menjamin terwujudnya keadilan internal berdasarkan nilai relatif dari setiap jabatan.

Tahap III : melakukan survei gaji dan upah untuk menentukan keadilan eksternal berdasarkan tingkat gaji dan upah dalam pasar tenaga kerja.

---

<sup>62</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta: 2010, h. 297.

Tahap IV : menentukan harga tiap jabatan untuk menetapkan tingkat pembayaran berdasarkan keadilan internal dan keadilan eksternal.

Kompensasi dikelompokkan dalam dua bentuk umum yaitu: (1) kompensasi langsung yang terdiri dari gaji dan upah pokok, insentif dan bagi hasil. (2) kompensasi tidak langsung berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis, yaitu yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha atau majikan dan diwajibkan oleh hukum atau peraturan.<sup>63</sup>

Maslahat dan pelayanan disebut kompensasi tidak langsung karena biasanya dianggap sebagai *kondison of employment* dan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja. Perusahaan-perusahaan pada umumnya menyadari bahwa mereka berkewajiban menyediakan asuransi dan program-program lain untu menjamin kesehatan, keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan para karyawan. Program-program ini disebut masalahat dan meliputi semua imbalan finansial yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan.<sup>64</sup>

Kompensasi finansial tidak langsung menjadi semakin penting karena:

- a. Berubahnya kecenderungan atau ketuntutan dunia kerja yang mengharuskan organisasi untuk menawarkan kompensasi diluar gaji

---

<sup>63</sup> UU. No. 13 Tahun 2003, tentang ketenaga kerjaan.

<sup>64</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber...*, h. 291.

atau upah guna menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan berkualitas.

- b. Meningkatkan kepentingan serikat kerja atau serikat buruh untuk mendapatkan maslahat, terutama karena tingkat upah tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan tingkat pokok karyawan.
- c. Banyak jenis maslahat yang bebas pajak sehingga *disposabel income* (penghasilan yang dibelanjakan) karyawan meningkat, tetapi hal ini berlaku pada wilayah tertentu saja.
- d. Pemberian maslahat dapat menunjukkan adanya tanggung jawab sosial dari majikan atau pengusaha mereka akan dipandang pengusaha yang peduli terhadap karyawannya.<sup>65</sup>

## 2. Dasar Penentuan Upah

Upah di tentukan berdasarkan jenis pekerjaannya, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firmanNya<sup>66</sup> :

يُظَاهَمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَلِيُؤْفَفِيهِمْ عَمَلُوا سَمَادَرَ جَتُّو لِكُلِّ

Artinya: dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Q.S. Al-Ahqaf Ayat 19)<sup>67</sup>

<sup>65</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber...*, h. 292

<sup>66</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*. (Jakarta : Rajagrafindo persada, 2012), h. 113

<sup>67</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran...*, h. 556.

Upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2 kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang. Karena mereka harus mananggung nafka orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak.

Rasulullah bersabda : “barang siapa memperkerjakan seseorang, sedang ia tidak memiliki rumah, maka ia harus diberi rumah, dan jika ia tidak memiliki istri, maka nikahkanlah, dan jika ia tidak memiliki kendaraan, maka berikanlah kendaraan.”<sup>68</sup>

Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa Khalifah Umar r.a., gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikan, sehinggalah mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.<sup>69</sup>

Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah dan khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan

---

<sup>68</sup>Tata sutabri, *Sistem Informasi ...*, h. 114.

<sup>69</sup>Tata sutabri, *Sistem Informasi ...*, h. 114.

tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi).

Khalifah Umar r.a mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kehidupan mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (Israf) atau Kikir, sebagaimana Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada Gubernur untuk adil dalam memberikan upah kepada pegawainya, dan tetap dalam pengawasan. Khalifah Ali r.a berkata: “ Kemudian sempurnahkanlah gaji yang mereka terima, karena upah itu akan memberikan kekuatan bagi mereka untuk memperbaiki diri.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Tata sutabri, *Sistem Informasi ...*, h.115.

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **A. Profil PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu**

Banyak perusahaan yang bermunculan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen dan seiring jaman, konsumen saat ini adalah konsumen yang cukup cermat dalam memilih, membeli suatu barang. Hal ini dikarenakan oleh banyaknya perusahaan-perusahaan yang bermunculan untuk memenuhi kebutuhan para kebutuhan konsumennya tersebut. Salah satu nya adalah PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu.

PT. Patria Anugrah Sentosa adalah dealer resmi Honda yang pertama di kota Bengkulu. PT. Patria Anugrah Sentosa di dirikan pada tahun 1994 yang berkantor di Jl. Salak No 305 F Lingkar Timur Bengkulu. PT. Patria Anugrah Sentosa adalah salah satu dealer resmi sepeda motor honda yang sudah bekerja sama dengan PT. Astra Honda Motor. Berbeda dengan dealer-dealer Honda lainnya, PT. Patria Anugrah ini hanya berfokus pada penjualan sepeda motor Honda saja. Perusahaan ini berdiri karena memiliki tujuan ingin memenuhi kebutuhan konsumen dalam memberikan informasi mengenai beragam tipe motor merek Honda, pembelian sepeda motor, layanan pendanaan sampai penembusan STNK dan BPKB dapat di penuhi.

PT. Patria Anugrah Sentosa juga memberikan kemudahan kepada para konsumennya karena cara pembayarannya yang dilakukan konsumen selain secara tunai, juga dapat melalui angsuran (kredit), sehingga bagi konsumen yang belum memiliki dana tunai tetapi ingin membeli sepeda motor karena

faktor kebutuhan, untuk melancarkan kegiatan aktivitas sehari-hari. Untuk bekerja, sekolah, kuliah ataupun kegiatan lain yang memang membutuhkan sepeda motor sebagai alat transportasi. Konsumen dapat membeli sepeda motor tersebut secara angsuran (kredit).

Lokasi perusahaan yang memang strategis untuk mendirikan perusahaan tersebut. Selain tidak ada perusahaan/ dealer resmi motor Honda yang lain juga lokasi tersebut memang cukup ramai, karena berada tepat didekat pasar Panorama Lingkar Timur kota Bengkulu. Sehingga para konsumen yang ingin mencari/ membeli sepeda motor Honda bisa langsung datang saja ke dealer Patria Anugrah Sentosa tersebut.

#### 1. Visi

Untuk menjadi mitra berharga bagi klien

#### 2. Misi

Menyediakan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas tinggi, berorientasi oleh kinerja didorong kegiatan yang memberikan hasil keunggulan layanan.

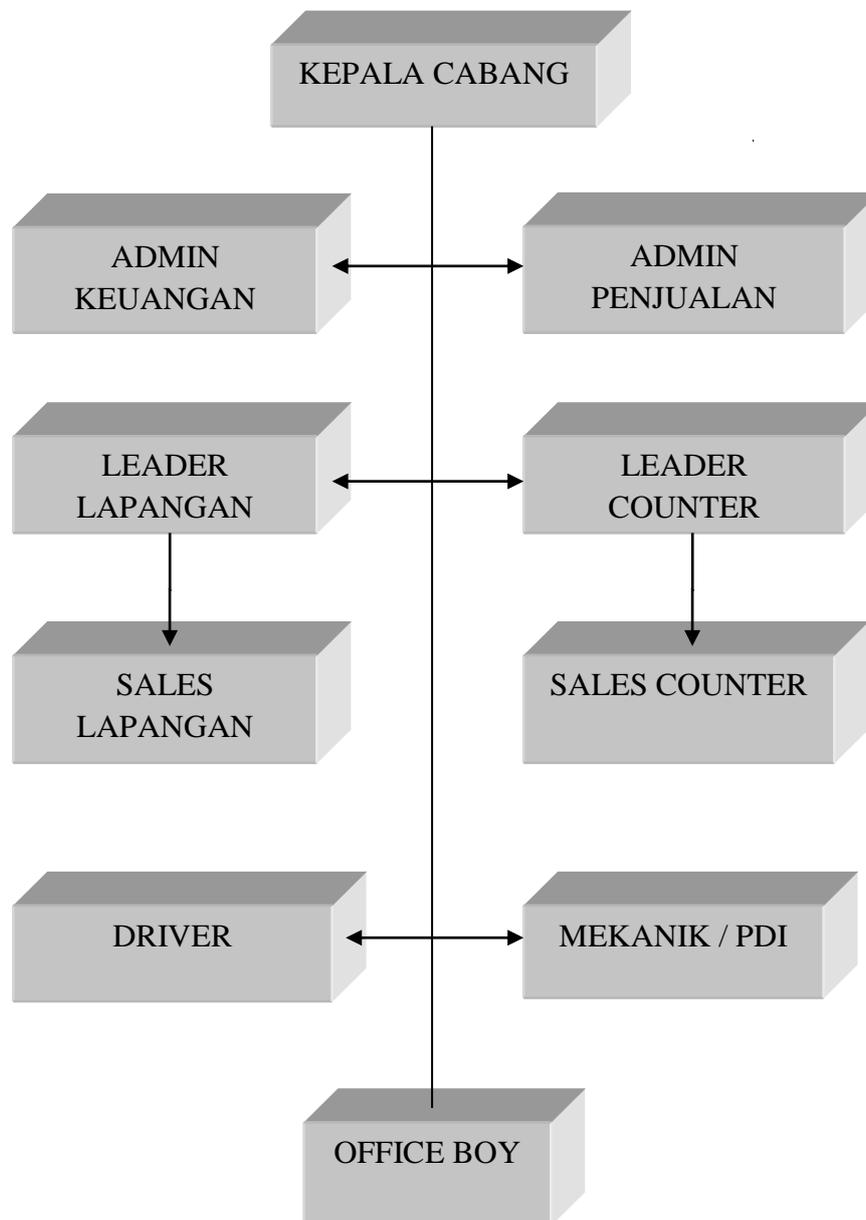
Ekonomi organisasi ialah membuat keuntungan, strategi bisnis dengan pertumbuhan akuisisi.

### **B. Struktur Organisasi PT. Patria Anugrah Sentosa**

Dengan mengetahui struktur organisasi suatu perusahaan atau instansi pemerintahan ataupun swasta maka akan dapat diperoleh gambaran dan pengetahuan tentang bagian-bagian yang ada dalam perusahaan atau instansi

pemerintah atau swasta, serta tanggung jawab dan wewenang dalam melaksanakan tugasnya masing-masing untuk lebih jelasnya struktur organisasi yang ada pada PT. Patria Anugrah Sentosa dapat di lihat pada gambar berikut:

Struktur organisasi  
PT. Patria Anugrah Sentosa  
(Jl. Jl. Salak No 305 F Lingkar Timur Bengkulu)



## C. Deskripsi Jabatan

### 1. Kepala Cabang

Kepala cabang memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Mengawasi dan mengkoordinasikan kegiatan yang dijalankan perusahaan yang dipimpinnya.
- b. Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada masing-masing kepala koordinasi sesuai dengan bidangnya.
- c. Menerima laporan dari setiap departement tentang hasil yang telah dicapai oleh masing-masing koordinator.

### 2. Admin Penjualan

Admin penjualan memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Pembuatan faktur, delivery order, dan pekerjaan administrasi lainnya di bidang penjualan.
- b. Menyusun laporan penjualan dan membuat statistik penjualan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dan menyajikannya secara berkala kepada atasan.
- c. Memberikan data atau informasi tentang tersedianya stok yang diperlukan, rencana pengiriman tepat waktu dengan mempertimbangkan jangka waktu pengiriman dari pusat.

### 3. Admin Keuangan

Admin keuangan memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Membeuat memeriksa dan mengarsip faktur, nota suplier, laporan AP/AR untuk memastikan status hutang/ piutang .

- b. Menerima, memeriksa tagihan untuk memastikan pembayaran terkirim tepat waktu.
- c. Menginput penerimaan pembayaran dari pelanggan, dan pembayaran ke supplier dengan tepat waktu dan akurat untuk memastikan ketepatan waktu dan keakuratan penerimaan maupun pembayaran.

#### 4. Leader lapangan

Leader lapangan memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Menjaga pelaksanaan operasional marketing agar sesuai dengan ketentuan dan peraturan. Membantu kepala cabang dalam mencapai target PT. Patria Anugrah Sentosa.
- b. Memberikan Job Description pada sales lapangan. Melakukan penilaian karyawan.

#### 5. Leader Counter

Leader Counter memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Menjaga pelaksanaan operasional marketing agar sesuai dengan ketentuan dan peraturan. Membantu kepala cabang dalam mencapai target PT. Patria Anugrah Sentosa.
- b. Memberikan Job Description pada sales counter. Melakukan penilaian karyawan.

#### 6. Sales

Sales memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Menjual produk-produk PT. Patria Anugrah Sentosa.
- b. Memperkenalkan produk baru kepada pelanggan.

- c. Mencapai target penjualan.
- d. Melaporkan program yang dilakukan oleh pesaing (Kompetitor).

7. *Office Boy*

*Office boy* bertugas untuk menjaga kebersihan kantor agar selalu terlihat bersih dan nyaman.

**D. Aspek–aspek kegiatan perusahaan**

Tugas utama dari PT. Patria Anugrah Sentosa adalah menyediakan produk, mendistribusikan, menjual produk sepeda motor Honda yang berada di wilayah Lingkar Timur dan sekitarnya. Mendapatkan keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan dan mengusahakan penyediaan sepeda motor merek Honda dari berbagai tipe.

Kegiatan yang di jalankan PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu meliputi:

1. Penyediaan sepeda motor Honda.
2. Penjualan sepeda motor Honda.
3. Pendistribusian sepeda motor Honda.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu**

PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkat Timur Bengkulu memiliki karyawan berjumlah 15 orang yang terdiri dari 1 orang kepala cabang, 1 admin penjualan, 1 orang admin keuangan, 1 orang *leader* lapangan, 1 orang *leader conter*, 5 orang sales lapangan, 2 orang *sales counter*, 1 orang *Office boy*, 1 orang *driver*, dan 1 mekanik.<sup>71</sup>

Karyawan yang bertugas sebagai sales motor berjumlah 7 orang terdiri dari 2 *sales counter* dan 5 orang *sales* lapangan. Untuk saat ini karyawan atau *sales* belum memiliki latar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan bidang pekerjaannya.

*Job description sales* PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkat Timur Bengkulu adalah sebagai berikut:

1. Menjual produk-produk PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkat Timur Bengkulu
2. Memperkenalkan produk baru kepada pelanggan
3. Mencapai target penjualan
4. Melaporkan program yang dilakukan pesaing (*kompotitor*).<sup>72</sup>

Sistem kompensasi khusus bagian *sales* PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkat Timur Bengkulu tidak memakai sistem gaji, tetapi memakai sistem upah, insentif, dan bonus penjualan. Sedangkan tunjangan belum diterapkan

---

<sup>71</sup> Data PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkat Timur Bengkulu, Tahun 2016

<sup>72</sup> Data PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkat Timur Bengkulu, tahun 2016

dibagian *sales*. Kewenangan menentukan bentuk dan besarnya kompensasi di PT. Patria Anugrah Sentosa Lingklat Timur Bengkulu ditentukan oleh manajemen pusat PT. Patria Anugrah Sentosa bukan dari cabang PT. Patria Anugrah Sentosa Lingklat Timur Bengkulu.<sup>73</sup>

Karyawan PT. Patria Anugrah Sentosa Lingklat Timur Bengkulu belum menerima upah sesuai UMR (upah minimum regional) kota Bengkulu yakni sebesar 1.730.000 perbulan, dikarenakan untuk upah *sales* motor tergantung pada hasil kinerjanya sendiri atau *output* perbulan.<sup>74</sup>

Karyawan atau *sales* akan mendapatkan bonus penjualan jika *omset* penjualan mengalami kenaikan, tetapi dari tahun 2014 sampai 2016 PT. Patria Anugrah Sentosa Lingklat Timur Bengkulu tidak mengalami kenaikan *omset* atau penjualan menurun.

Proses pemberian kompensasi di bagaian *sales* PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkar Timur Bengkulu ada dua jenis yaitu:<sup>75</sup>

1. Upah penjualan

Kredit : Rp. 60.000 permotor

Cash : Rp. 25.000 permotor

Penghitungan hasil penjualan *sales* motor dikakulasikan dalam 1 bulan. Misalnya dalam satu bulan *sales* dapat menjual 7 motor kredit dan 1 motor cash, jadi upah penjualan *sales* motor adalah  $7 \times 60.00 + 25.000 = 445.000$ .

---

<sup>73</sup> Apriansyah, leader lapangan, wawancara pada tanggal 18 April 2017.

<sup>74</sup> Lisman hardianto, sales lapangan, wawancara pada tanggal 20 April 2017.

<sup>75</sup> Apriansyah, leader lapangan, wawancara pada tanggal 18 April 2017.

## 2. Insentif

*Sales* akan mendapatkan insentif sebesar 250.000 jika penjualan motornya mencapai 2 motor dalam satu bulan dan akan mendapat insentif 500.000 apabila penjualan mencapai 3 motor dalam satu bulan.<sup>76</sup>

## 3. Bonus penjualan

*Sales* akan mendapatkan bonus penjualan sebesar 200.000 jika penjualan motor mencapai 4 motor dalam satu bulan dan akan mendapat bonus 500.000 jika penjualan mencapai 8 motor dalam satu bulan.<sup>77</sup>

Berdasarkan hasil wawancara terhadap sales PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkat Timur Bengkulu bahwa penghasilannya dalam satu bulan tidak menentu, karena sesuai dengan banyak atau tidaknya penjualan unit motor dalam satu bulan, terkadang di atas 1.000.000 atau di bawah 1.000.000 perbulannya. Biasanya penjualan motor dalam satu bulan maksimal terjual hanya 8 unit motor saja per sales.<sup>78</sup>

Jadi *sales* akan mendapat upah, insentif dan bonus sesuai apa yang dicapai dalam kurun waktu satu bulan. Misalnya *sales* mendapat penjualan 7 motor kredit dan satu motor cash dia mendapatkan kompensasi sebesar 445.000 dari upah penjualan, 500.000 dari insentif penjualan, dan 500.000 dari bonus penjualan. Total kompensasi yang didapat adalah sebesar 1.445.000 dalam satu bulan.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup> Lisman hardianto, sales lapangan, wawancara pada tanggal 20 April 2017.

<sup>77</sup> Apriansyah, leader lapangan, wawancara pada tanggal 18 April 2017.

<sup>78</sup> Apriansyah, leader lapangan, wawancara pada tanggal 20 April 2017.

<sup>79</sup> Lisman hardianto, sales lapangan, wawancara pada tanggal 20 April 2017.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap leader dan sales, PT. Patria Anugrah sentosa Bengkulu tidak menerapkan sistem yang sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP) yang pernah di keluarkan oleh manajemen pusat pada tanggal 15 desember 2015. Hal ini dibuktikan dengan adanya perbedaan antara yang tertulis dengan realita di lapangan.

Berdasarkan SOP PT.Patria Anugrah Sentosa sales akan mendapat :

1) tunjangan kehadiran/ uang makan

mendapatkan tunjangan sebesar Rp 500.000,- per bulan (kehadiran minimal 90%, potongan Rp 20.000,- per hari per ketidak hadiran dengan minimal kehadiran 90%, jika kurang dari 90% uang makan di anggap hangus).<sup>80</sup>

2) Perhitungan insentif, antara lain :

TYPE	Sales Kanvas		Sales Counter	
	CREDIT	CASH	CREDIT	CASH
REVO SERIES	60.000	25.000	30.000	15.000
SUPRA SERIES	60.000	25.000	30.000	15.000
BLADE SERIES	60.000	25.000	30.000	15.000
BEAT SERIES	60.000	25.000	30.000	15.000
SCOOPY SERIES	60.000	25.000	30.000	15.000
SPASY SERIES	60.000	25.000	30.000	15.000
VARIO SERIES	60.000	25.000	30.000	15.000
VERZA SERIES	120.000	60.000	60.000	30.000
SONIC SERIES	120.000	60.000	60.000	30.000
CB150R	160.000	80.000	80.000	40.000

---

<sup>80</sup> Data PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkar Timur Bengkulu, tahun 2015

## 3) Uang prestasi, antara lain :

SALESMAN / SALESGIRL		SALES COUNTER	
PENJUALAN (DALAM UNIT)	PRESTASI	PENJUALAN (DALAM UNIT)	PRESTASI
0. - 3		0. - 3	
4. - 7	200.000	4. - 7	300.000
8. - 11	500.000	8. - 11	500.000
12. - 14	750.000	12. - 17	750.000
15. - 17	1.000.000	18. - 20	1.000.000
18.- 20	1.250.000	> 21	1.500.000
21. - 24	2.000.000		
>25	25.000.000		

## 4) Insentif Tambahan :

- Untuk sales kanvas dan sales counter, jika dalam 1 bulan penjualan type sport minimal 3 unit dalam 1 bulan, mendapat tambahan prestasi sebesar Rp 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah), berlaku baik penjualan tunai maupun kredit.
- Untuk sales kanvas, kontribusi penjualan minimal 8 unit dalam 3 bulan berturut-turut, mendapat tambahan prestasi sebesar Rp 500.000,- di berikan di bulan ketiga. Berlaku setiap per 3 bulan.
- Untuk sales counter, kontribusi penjualan minimal 25 unit dalam 1 bulan dan minimal share kredit 80%, akan mendapatkan tambahan prestasi sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah).

## B. Tinjauan ekonomi Islam terhadap Sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu

Dalam perspektif Islam, upah termasuk ke dalam domain fiqh muamalat, yakni dalam pembahasan tentang *ijaroh*. Menurut bahasa, *ujroh* berarti upah. Oleh karena itu, lafaz *ujroh* memiliki pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan. Kitab-kitab fiqh muamalat kontemporer saat ini banyak yang menerjemahkan kata *ujroh* dengan sewa menyewa, maka hal tersebut jangan lantas diartikan dengan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus pula dipahami dalam arti yang lebih komprehensif.<sup>81</sup>

Pendapat lain mengemukakan bahwa *ujroh* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti 'iwadh (ganti). Dengan sendirinya, lafaz *al-tsawab* (pahala) dapat juga dikatakan dengan upah, karena *al-tsawab* (pahala) merupakan imbalan atas suatu pekerjaan baik. *Ujroh* atau upah diartikan sebagai imbalan atas jasa seorang *ajir* (orang yang dikontrak jasanya) oleh *mustajir* (orang yang membayar jasanya). *Ijaroh* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu disertai dengan kompensasi. Kompensasi inilah yang kemudian disebut *ujroh*.<sup>82</sup>

### 1. Konsep adil dan layak<sup>83</sup>

Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik)

---

<sup>81</sup> Rais, Isnawati dan Hasanuddin. *Fiqh Muamalah dan Aplikasinya Pada LKS*. Ciptat: Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011.

<sup>82</sup> Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

<sup>83</sup> Cahaya luamajang. Files. Wordpress.com/.../pengertian -upah-dalam-konsep.doc.diakses tanggal 12 Maret 2017 15:14 WIB

## a. Adil

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa. Al-Qur'an mengaskan:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ  
وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا هُوَ  
اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ؕ وَاتَّقُوا اللَّهَ ؕ اِنَّ اللَّهَ خَبِيْرٌ بِمَا تَعْمَلُوْنَ



*Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Maidah: 8)*

## 1) Adil bermakna jelas dan transparan

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِيْنٍ اِلَىٰ اَجَلٍ مُّسَمًّى  
فَاَكْتُبُوْهُ ؕ وَلِيَكْتُبَ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ؕ وَلَا يَأْب  
كَاتِبٌ اَنْ يَّكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللّٰهُ ؕ فَلْيَكْتُبْ وَلِيَمْلِكِ  
الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلِيَتَّقِ اللّٰهَ رَبَّهُ ؕ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْءًا

فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا  
يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمِلْ وَلِيَّهُ بِالْعَدْلِ ۚ وَأَسْتَشْهِدُوا  
شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ ۖ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ  
وَأَمْرَاتَانِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا  
فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى ۚ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا  
دُعُوا ۚ وَلَا تَسْأَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۗ  
ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۖ  
إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجْرَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ  
عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا ۗ وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا  
يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ ۗ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ وَيَعْلَمُكُمْ اللَّهُ ۗ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah[179] tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang

*perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (QS. Al-Baqarah: 282)*

Dari ayat Al-Qur'an di atas dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terkait dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu

diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban.

Hadits lain yang menjeaskan tentang waktu pembayaran upah adalah:

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

*“Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a Nabi Muhammad SAW bersabda: “Allah telah berfirman: ada tiga jenis manusia dimana akau adalah musuh mereka nanti dihari kiamat. Pertama adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-KU (bersumpah dengan nama-KU). Kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua orang yang menjual seseorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga adalah orang yang menyewa seorang upahan dan memperkejakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya. (HR. Bukhari)<sup>84</sup>*

Hadits di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjaanya termasuk orang yang diusui oleh Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam

<sup>84</sup> *Mausu'ah AL-Hadits Asy-Syarif Kutubus Sittah Sunan Bukhari Kitab Al-Buyu, Hadits No. 2075*

sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).

PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkat Timur Bengkulu memberikan upah secara adil dengan makna jelas dan transparan yaitu pekerja dipekerjakan jelas upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Penghitungan kompensasi dilakukan dengan cara mengkalkulasikan upah, insentif, dan bonus penjualan dalam kurun waktu satu bulan. Kompensasi diberikan sebulan sekali tanpa keterlambatan dengan prosedur sesuai kesepakatan yang telah disepakati.

## 2) Adil bermakna proposional

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤَفِّقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

*Artinya: dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS. Al-Ahqaf: 19)*

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

*Artinya: Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan. (QS. Yaasiin: 54)*

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

*Artinya: dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, (QS. An-Najm: 39)*

Ayat-ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Prinsip ini telah menjadi hasil konvensi International Labour Organization (ILO) nomor 100.15.

Sistem manajemen penggajian HY atau sering disebut dengan *Hay System*, telah menerapkan konsep ini. Siapun pekerja atau karyawannya, apakah tua atau muda, berpendidikan atau tidak, selagi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, maka mereka akan dibayar dengan upah yang sama.

Karyawan atau sales PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu, dibayarkan upahnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, yang mana besar upah dihitung hanya dari kalkulasi upah, insentif, dan bonus penjualan saja tidak melihat latar belakang pendidikan dari karyawan dan lama masa pekerjaan.

b. Layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparan serta proposional ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

1) Layak bermakna cukup pangan, sedang, papan

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ جَعَلَ اللَّهُ أَخَاهُ  
تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمَهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يُكَلِّفْهُ  
مِنْ الْعَمَلِ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيُعِنْهُ عَلَيْهِ

*Mereka (para budak dan pealayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya). (HR. Muslim).<sup>85</sup>*

Hadits lain yang diriwayatkan oleh Mustawid Bin Syadad Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ مَرْوَانَ الرَّقِّيُّ حَدَّثَنَا الْمُعَاوِيَةُ حَدَّثَنَا الْأَوْزَاعِيُّ  
عَنْ الْحَارِثِ بْنِ يَزِيدَ عَنْ جُبَيْرِ بْنِ نَفِيرٍ عَنِ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ  
شَدَّادٍ قَالَ

<sup>85</sup> *Mausu'ah Al-Hadits Asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al-Iman*, hadis no. 3140.

سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا  
 فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا فَإِنْ  
 لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا قَالَ قَالَ أَبُو بَكْرٍ أُخْبِرْتُ  
 أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ اتَّخَذَ غَيْرَ ذَلِكَ فَهُوَ  
 غَالٌ أَوْ سَارِقٌ

*Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri untuknya; seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaknya ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, maka hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: diberikan kepadaku bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda: siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pecuri. (HR. Abu Daud)<sup>86</sup>*

Dari dua hadits di atas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang mempekerjakannya untuk mencarikan jodohnya. Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerja formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih 14 abad yang lalu telah dicetuskan. Konsep upah menurut Islam, tidak dapat dipisahkan dari konsep moral.

<sup>86</sup>Mausu'ah Al-Hadits Asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Sunan Abu Daud Kitab Al-Kharaf, bab 9, hadits No. 2556.

Kompensasi karyawan atau sales PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu tidaklah tetap dalam setiap bulannya dikarenakan tidak terdapat gaji pokok maupun tunjangan yang mereka terima. Kompensasi hanya dihitung dari kalkulasi upah, insentif, dan bonus penjualan. Jadi hal ini seringkali kurang terpenuhinya 3 aspek kelayakan upah spekerja yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).

## 2) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan upah seseorang jauh dibawah yang biasanya diberikan. Jika ini dibiarkan terjadi maka pengusaha sudah berbuat tidak layak bagi pekerja tersebut.

Dari penelitian yang dilakukan di PT. Anugrah Sentosa Begkulu, maka penulis menyimpulkan bahwa pihak PT. Anugrah Sentosa tidak memenuhi pembayaran upah yang layak bermakna sesuai dengan pasaran atau standar gaji minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah Daerah.

## 2. Hubungan kerja dalam Islam

Dalam Islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan, majikan dengan pembantu, atasan dengan bawahan adalah hubungan partnersip. Dimana keduanya saling melengkapi antara perusahaan dan karyawan. Dalam *maqasid syariah* terwujudnya keadilan adalah hal yang utama serta agar menghilangkan kedzaliman. Keadilan yang dimaksud

meliputi berbagai bidang, baik dalam pemberian upah maupun pemenuhan kesejahteraan para pekerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas pekerjaan. Dengan adanya keadilan ini maka untuk menciptakan suatu hubungan kerja Islami terciptalah hak dan kewajiban bagi para pekerja.

Adapun hak tenaga kerja yang wajib dipenuhi adalah:

hak memilih pekerjaan yang sesuai kemampuan, pengalaman, potensi yang dimiliki.<sup>87</sup> Hak kerja dalam Islam didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme. Meningat Islam menekankan tentang prestasi kerja.

PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu belum bertindak profesional dalam memberi pekerjaan kepada karyawannya yaitu tidak memberikan jabatan sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

#### 1) Hak memperoleh Gaji

Kaidah Islam menegaskan bahwa gaji sesuai dengan pekerjaan, tidak ada kezaliman, pengurangan atau tindakan anarki.<sup>88</sup>

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dibawah naungan PT.

Patria Anugrah Sentosa berdasarkan dari kalkulasi upah penjualan,

---

<sup>87</sup> Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif: Pendekatan Alquran dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani, 2000) h. 155

<sup>88</sup> Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif...*, h. 157

insentif, dan bonus. Karyawan PT. Patria Anugrah Sentosa tidak menerima gaji pokok atau tunjangan lainnya.

## 2) Hak cuti dan keringanan Pekerjaan

Hak cuti kerja biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja, hari libur, dan faktor-faktor lain yang memungkinkan seseorang harus istirahat atau cuti.<sup>89</sup>

Karyawan/ Sales PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkat Timur Bengkulu untuk jam kerja yaitu selama 7 hari dan tidak ada pemberian cuti terhadap karyawan atau sales selama masa kontrak kerja. Sesuai dengan pasal 72 Ayat bagian c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu cuti tahunan dilakukan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah buruh/ pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.

## 3) Hak memperoleh Jaminan dan Perlindungan

Islam menetapkan hak jaminan sosial dan perlindungan sejak 14 abad yang lalu. Jaminan sosial adalah salah satu faktor ekonomi yang berfungsi sebagai sistem perlindungan dasar bagi masyarakat terhadap resiko sosial ekonomi. Pengakuan hak asasi tercermin dalam konvensi ILO No. 120 tahun 1992 yang memuat untuk standar minimum jaminan sosial yang meliputi tunjangan tunai untuk hari tua,

---

<sup>89</sup> Abdul Hamid Musri, *SDM Produktif...*, h. 156

sakit, cacat, kematian, serta pelayanan medis bagi pekerja yang menderita sakit.<sup>90</sup>

PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkak Timur Bengkulu untuk karyawan atau salesnya tidak pernah diberikan jaminan baik dalam bentuk jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Jadi karyawan bekerja tanpa adanya jaminan dan perlindungan dari PT. Patria Anugrah Sentosa selama menjadi karyawan atau sales.

---

<sup>90</sup> Idin Risyidin, *Semua Orang Berhak Atas Jaminan Sosial*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan, maka kesimpulan dari rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu tidak menerapkan sistem gaji, tetapi memakai sistem upah, insentif, dan bonus penjualan perbulan.
2. Sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu ditinjau dari Ekonomi Islam dapat dilihat dari beberapa sudut pandang. Pertama konsep adil dan layak, sistem kompensasi PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu dirasakan kurang memenuhi konsep keadilan bermakna proposional. Pada konsep kelayakan upah pekerja seringkali kurang terpenuhinya, yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). PT. Anugrah Sentosa tidak memenuhi pembayaran upah yang layak bermakna sesuai dengan pasaran atau standar gaji minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah Daerah. Kedua, dalam konsep hubungan kerja dalam Islam PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu belum bertindak profesional dalam memberi pekerjaan kepada karyawannya, adapun hak-hak karyawan belum terpenuhi seperti hak memperoleh gaji, hak cuti dan keringanan pekerjaan, serta hak memperoleh jaminan dan perlindungan.

## **B. Saran**

1. Berdasarkan temuan pada penelitian ini, maka disarankan kepada pekerja diperlukan kesungguhan dan profesionalisme dalam bekerja. Hal ini merupakan ukuran seberapa besar jumlah kompensasi yang akan diterimanya.
2. Perlunya kebijakan dari PT. Patria Anugrah Sentosa yang tidak merugikan pekerja, sehingga pada akhirnya tidak berakibat pada kerugian perusahaan. Kemudian perlunya upaya-upaya membantu para karyawan untuk mendapatkan hak-haknya, seperti hak memperoleh gaji, hak cuti dan keringanan pekerjaan, serta hak memperoleh jaminan dan perlindungan.
3. Bagi pemerintah, diperlukannya peraturan perundang-undangan mengenai kompensasi yang tidak berat sebelah, tetapi berpihak pada kepentingan pekerja dan perusahaan. Sebaiknya dalam menetapkan besarnya kompensasi tidak lepas dari konsep adil dan layak. Dengan konsep ini dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Dengan demikian dibutuhkan kerjasama yang baik antara pekerja dan perusahaan untuk merealisasikan sistem kompensasi yang adil dan layak yang akan menguntungkan kedua belah pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Abdurrahman. *Fiqih Pekerja*, Rembang: Pustaka Anisah, 2005.
- Adinata, Arlan. ”*pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*”, Skripsi (tidak di terbitkan), Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB, Bogor, 2011
- Apriansyah. leader lapangan, wawancara, pada tanggal 18 April 2017.
- Aziz, Abdul. *Etika Bisnis Perspektif Islam*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Beranda Ekonomi Islam. *Kompensasi Kerja dalam Ekonomi Islam*, <http://berandaekis.blogspot.co.id/2015/02/kompensasi-kerja-dalam-pandangan-ekonomi-islam.html?m=0>, (diakses, 7 desember 2016).
- Cahaya luamajang. Files. Wordpress.com/.../pengertian -upah-dalam-konsep.doc.diakses tanggal 12 Maret 2017 15:14 WIB
- Data PT. Patria Anugrah Sentosa Lingkat Timur Bengkulu, Tahun 2016.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahannya*, Surabaya: Karya Agung, 2006.
- Etta Mamang Sangaji dan Sopiah. *Metodelogi Penelitian : pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta: Andi, 2010.
- Fahmi, Abu. *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Fahmi, Abu. DKK. *HRD Syariah; Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syari'ah*, Jakarta: Gremedia Pusaka Utama, 2014.
- Hardianto, Lisman. sales lapangan, wawancara pada tanggal 18 April 2017.
- Humaero, Yuyu. *Sistem Kompensasi di Madrasah Al-Ihsan Pandeglang Banten*, Skripsi (tidak di terbitkan), Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2014.

- Haposan, Jamry. DKK. *Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, Disertasi (tidak di terbitkan), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, rev. Ed.; Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Humaero, Yayu. *Sistem Kompensasi di Madrasah Al-Ihsan Pandeglang Banten*, Skripsi (tidak di terbitkan), Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2014.
- Jac Fitz –enz and Barbara Davision. *How to measure Human resources Management*, terj. Widarti raharjo, Jakarta: Kencana, 2011.
- Jogianto. *Sistem Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta: 2010
- Mardani. *Fiqh<sup>Ekonomi</sup> Syariah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, Terj. Bayu Airlangga, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Musri, Abdul Hamid. *SDM Produktif: Pendekatan Alquran dan Sains*, Jakarta: Gema Insani, 2000.
- Umar, Husen. *Riset SDM dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- UU. No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenaga Kerjaan.
- Riyadi, Selamat. *Paradigma Terhadap Perempuan Pekerja di Dunia Kerja dan Kesehatan Reproduksi dalam Perspektif Islam, Kebijakan Negara dan Realitas*”, Makalah Kajian Islam Komprehensif di Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2012.
- Robert L. Mathis and Jhon H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Diana Anggelica, *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Rais Isnawati dan Hasanuddin. *Fiqh Muamalah dan Aplikasinya Pada LKS*. Ciputat: Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011.
- Risyidin, Idin. *Semua Orang Berhak Atas Jaminan Sosial*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2008.

- Shaleh. *Mausu'ah Al-Hadits Asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al-Iman*, bab 10.
- Shaleh. *Mausu'ah Al-Hadits Asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al-Buyu; Hadist No.106*
- Shaleh. *Mausu'ah Al-Hadits Asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al-Iman*, bab 10.
- Shaleh. *Mausu'ah Al-Hadits Asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Sunan Abu Daud Kitab Al-Kharaf, bab 9, hadist No.2940.*
- Susanto, Azhar. *Sistem Informasi Akuntansi*, Bandung: Lingga Jaya, 2013.
- Sutabri, Tata. *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- S. Rucky, Achmad. *Manajemen Penggajian dan Pengolahan Upah Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Tjutju yuniarsih dan suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009.
- Zulkarnain, Agud. *Analisis Sistem Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Produktivitas Tenaga Pemetik Teh*, Skripsi (tidak di terbitkan), Fakultas pertanian Institit Pertanian Bogor, Bogor, 2004.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

Foto wawan cara dengan sales PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu



Foto wawancara dengan Leader Lapangan PT.Patria Anugrah Sentosa  
Bengkulu



Foto PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu

