

**SISTEM PENENTUAN GAJI KARYAWAN MUSLIM
PT. PALMA MAS SEJATI (PMS) DESA TALANG
EMPAT KECAMATAN KARANG TINGGI
KABUPATEN BENGKULU TENGAH
DITINJAU DARI ETIKA
BISNIS ISLAM**



SKRIPSI PENELITIAN
Diajukan Sebagai Salah Satu
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)


ERNI YUNITA
NIM. 211 313 7287

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
2016 M/1437 H**

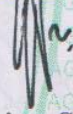
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama Erni Yunita, NIM: 211 313 7287 yang berjudul **“Sistem Penentuan Gaji Karyawan Muslim PT. Palma Mas Sejati (PMS) Desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah, Ditinjau Dari Etika Bisnis Islam”**. Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Skripsi ini telah diperiksa sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diujikan dalam sidang munaqasah/skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Pembimbing I


Drs. H. Supardi, M. Ag
NIP 196504101993031007

Bengkulu, Februari 2016
Pembimbing II


Rini Elvira, SE, Msi
NIP 197708152011012007





KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276,51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Erni Yunita NIM: 2113137287 yang berjudul "Sistem Penentuan Gaji Karyawan Muslim PT. Palma Mas Sejati (PMS) di Desa Talang Empat Kecamatan Karang Tinggi Kabupaten Bengkulu Tengah di Tinjau dari Etika Bisnis Islam". Telah diuji dan dipertahankan di depan tim Sidang munaqasyah Jurusan Ekonomi Islam (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Senin

Tanggal : 22 Februari 2016

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah.

Bengkulu, 18 Agustus 2015

Dekan

Dr. Asnaini, MA

NIP.19730412 199803 2003

Sidang Munaqasah

Ketua

Dra. Fatimah Yunus, MA

NIP. 196303192000032003

Sekretaris

Rini Elvira, M.Si

NIP. 197708152011012007

Penguji I

Dr. Toha Andiko, M.Ag

NIP. 1975082722000031001

Penguji II

Miti Yarmuhida, M.ag

NIP.197705052007102002

MOTTO

وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا ﴿٢٤﴾

dan rendahkanlah dirimu terhadap mereka berdua dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: "Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil".

(Q.S. Al-Israa': 24)

Tiada keberhasillan tanpa usaha dan do'a

PERSEMBAHAN

Hari ini adalah setitik kebahagiaan telah kunikmati, sekeping cita-cita telah kuraih, pekerjaanku dan perjuanganku belum selesai, namun kebahagiaanku hari ini memberiku motivasi untuk melanjutkan perjuanganku menggapai impian dan harapan menjadi kenyataan, karena aku yakin Allah yang mengatur segalanya, tidak terlepas dari kata alhamdulillahilahirabbil'alamin, atas anugrah-Nya dan rasa suka cita serta terima kasih yang mendalam ku persembahkan kepada:

- ✓ Ayahanda Nasirin dan ibuku Sriana, yang telah mendidik, membesarkan, mendo'akan serta mengharapkan kesuksesanku. Terima kasih atas kasih sayang yang telah diberikan serta pengorbanan yang tiada terbatas, tiada kata yang dapat melukiskan terima kasihku kepadamu.
- ✓ Kepada suamiku tercinta Firman yang telah memberikan dukungan dan motivasi
- ✓ Kakku satu-satunya Edi Kurniawan dan Adikku satu-satunya Rodi Indrianto yang telah mendo'akan dan memberiku semangat dalam menyelesaikan karyaku.
- ✓ Kepada kedua pembimbingku yang telah senantiasa membimbingku
- ✓ Saudara dan sanak Family yang telah mendo'akan aku.
- ✓ Sahabat kampusku yang selalu mendo'akan dan memberi semangat kepadaku.
- ✓ Teman-teman seperjuangan, Wayu septi. J (Aiyou Capres), Wahyu, Serli, Veni Elfira, Dewi Sartika, Ina Susilawati, Yeni Kustriani, dan yang lainnya telah memberiku dorongan, yang tidak bisa aku sebut satu per satu.
- ✓ Anak-anak Ekis A dan B serta PBS seperjuangan.
- ✓ Bangsa, Agama, dan Almamater kesayanganku

ABSTRAK

Skripsi Erni Yunita, NIM. 211 313 7287, dengan judul **”Sistem Penentuan Gaji Karyawan Muslim PT. Palma Mas Sejati (PMS) Desa Talang Empat Kecamatan Karang Tinggi Kabupaten Bengkulu Tengah di Tinjau dari Etika Bisnis Islam”**.

Pembimbing I : Drs. Supardi, M.Ag

Pembimbing II : Rini Elvira, M.si

Sistem penentuan gaji yang diterapkan oleh PT. Palma Mas Sejati (PMS) yang telah berjalan selama ini, tidak dijalankan secara sepenuhnya oleh PT. Palma Mas Sejati (PMS), seperti tidak adanya transaksi antara pihak perusahaan dengan karyawan, pemberian gaji yang tidak sesuai waktunya, dan pemberian kompensasi yang melewati batas waktu yang ditentukan. Sedangkan dalam sistem Etika Bisnis Islam dalam hal *aqad ijarah* (Upah) dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu *ijab* dan *qabul*, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan *ujrah* atau upah. Terdapat dua permasalahan yang di kaji dalam penelitian ini, yakni: 1) Bagaimana sistem penentuan gaji karyawan PT. Plama Mas Sejati (PMS) Desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah? 2) Apakah sistem penentuan gaji karyawan PT. Plama Mas Sejati (PMS) Desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah sesuai dengan Etika Bisnis Islam? Untuk mengetahui bagaimana sistem penentuan gaji karyawan PT. Plama Mas Sejati (PMS) Desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah, Untuk mengetahui apakah sistem penentuan gaji karyawan PT. Plama Mas Sejati (PMS) Desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah sesuai dengan Etika Bisnis Islam sudah sesuai dengan Etika Bisnis Islam. Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. teknik yang digunakan dalam menyelesaikan masalah ini adalah menggunakan teknik Observasi, Wawancara, Dokumentasi, kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis dan dibahas untuk menjawab permasalahan tersebut. Hasil dalam penelitian ini adalah sistem penentuan gaji PT. Palma Mas Sejati (PMS) yakni dengan mengikuti sistem penentuan gaji yang telah ditetapkan oleh Pemerintah yang sesuai Upah Minimum Regional (UMR), yakni Rp. 1.600.000. Selain dari UMR kebijakan dari PT. Palma Mas mengenai kontrak kerja tetapi tidak terdapat kontrak sistem penentuan gaji kepada para karyawan. berdasarkan jam kerja, selain itu juga menerapkan sistem kompensasi, yaitu pemberian tambahan biaya di luar gaji sebagai salah satu kontribusi dalam penambahan pemenuhan kebutuhan para karyawan, supaya mereka meningkatkan produksi kerja terhadap perusahaan tersebut. Sistem penentuan gaji karyawan PT. Plama Mas Sejati (PMS) desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah tidak sesuai dengan Etika Bisnis Islam.

Kata Kunci: *Gaji Karyawan, Etika Bisnis Islam*

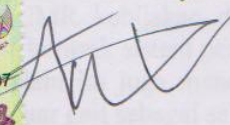
SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul "Sistem penentuan gaji karyawan muslim PT. Palma Mas Sejati (PMS) desa talang empat kecamatan karang tinggi kabupaten bengkulu tengah". Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau 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 saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Februari 2016
Yang Membuat Pernyataan




Erni Yunita
NIM 211 313 7287

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Batasan Masalah.....	14
D. Tujuan Pembahasan	15
E. Kegunaan Penelitian.....	15
F. Peneliti Terdahulu	16
G. Metode Penelitian.....	20
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	20
2. Informan Penelitian	20
3. Definisi Operasional.....	21
4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	27
a. Sumber Data.....	27
b. Teknik Pengumpulan Data.....	28
5. Instrumen Penelitian.....	29
6. Teknik Analisa Data.....	30
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Pengertian Sumber Daya Insani	32
1. Pengertian.....	32
2. Karakter dan Prinsip Pengembangan Sumber daya Insani	34
B. Penentuan Gaji	35
1. Pengertian Gaji.....	35
2. Fungsi dan Tujuan Pemberian Gaji.....	38
3. Sistem Penentuan Gaji PT. Palma Mas Sejati (PMS).....	42
C. Konsep Etika Bisnis Islam	42
1. Definisi etika	42
2. Definisi Bisnis	43
3. Etika Bisnis dalam Ekonomi Islam	45
D. Sistem Penentuan Gaji Menurut Etika Bisnis Islam	47

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Perusahaan.....	55
B. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan	56
1. Visi dan Misi Perusahaan.....	56
2. Tujuan Perusahaan	57
C. Letak Geografis	57
D. Struktur Organisasi	57
E. Manajemen Sumber Daya Manusia	60
F. Pengaturan dan Penjadwalan Kerja.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	62
1. Sistem Penggajian Pada PT. Palma Mas Sejati (PMS)...	62
2. Sistem Penggajian di Tinjau dari etika Bisnis Islam.....	64
B. Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Batas Wilayah PT. Palma Mas Sejati (PMS).....	58
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Format Wawancara
2. Data Karyawan
3. Surat Menyurat
4. Kartu Hasil Bimbingan
5. Foto Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba yang semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk membangun perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari seruruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang lainnya yang dimiliki organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal.

Sumber Daya Manusia (SDI) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perkembangan perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Untuk mencapai apa yang telah terjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bahwasannya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa dan karsa dimana-mana. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Terutama yang berkaitan dengan penentuan gaji karyawan. Lebih-lebih untuk menyongsong era liberalisasi tahun 2020, dimana sejak dini harus dipersiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk menerima kemajuan teknologi dan ketaatan persaingan dunia usaha.¹

Secara internal pengelolaan dan pembenahan sumber daya manusia menepati posisi yang sangat strategis. Meskipun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Karyawan hanya akan bekerja dengan baik terhadap perusahaan tempatnya bekerja jika

¹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Perenada Media Group 2009) h. 99

menemukan kenyamanan dan rasa aman. Dia merasa nyaman dengan lingkungannya, dengan sikap atasan atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya. Rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menumbuhkan semangat kerja karyawan, kedekatan, kebahagiaan dan rasa memiliki. Sementara bekerja dan memiliki pekerjaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan rasa aman. Jika kedua hal tersebut ada maka dengan sendirinya kerja karyawan akan meningkat. Pekerja merupakan sumber daya yang penting bagi industri, karena memiliki kemampuan tenaga, bakat, dan Kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh industri untuk mencapai tujuannya, sebaliknya pekerja juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk bekerja atau melakukan suatu pekerjaan.

Bagi sebagian pekerja, harapan untuk mendapatkan uang atau gaji adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, walaupun ada yang lain beranggapan bahwa uang atau gaji hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Kebutuhan lain yang terpenuhi melalui kerja antara lain dengan bekerja akan merasa dihargai oleh masyarakat sekitarnya, akan memperoleh berbagai fasilitas dan simbol-simbol status dari industri dimana mereka bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesedian pekerja untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan,

tenaga dan waktu, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak industri yang dapat memuaskan kebutuhannya.²

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. gaji sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi, gaji diberikan oleh perusahaan karena seorang pekerja telah berhasil menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Pada dasarnya gaji merupakan sumber pendapatan yang nantinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan, karena bagi karyawan besarnya gaji dalam bentuk kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.³

Di Indonesia dikenal beberapa sistem Etika Bisnis Islam, dalam pemberian gaji, yaitu gaji menurut waktu, dimana sistem ini, besarnya gaji didasarkan pada lama bekerja seseorang, suatu waktu di hitung per jam, per hari, per minggu, atau perbulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari, minggu atau bulan. Gaji menurut suatu hasil dan sistem ini, yaitu besarnya gaji didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang, satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau persatuan berat.

² Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara 2005) h 10

³ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Peraktek* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2009) h 98

Gaji borongan menurut sistem ini pembayaran gaji berdasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya gaji untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah, dan lain-lain. Gaji model ini harus jelas bukan hanya besarnya gaji yang disepakati, tetapi juga berapa lama pekerjaan yang ditugaskan kepada penerima borongan harus selesai. Sistem bonus adalah pembayaran tambahan di luar gaji atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggung jawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja. Sistem bonus ini lebih-lebih akan terlaksana jika majikan berjiwa dermawan. Sistem mitra usaha, dalam sistem ini pembayaran gaji sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan kepada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja dapat ditingkatkan menjadi hubungan antara perusahaan dan mitra kerja.⁴

Jika ada kewajiban lain yang harus dilakukan dan di luar kesepakatan, maka harus ada kompensasi atau benefit tambahan, misalnya jika harus bekerja lembur maka harus mendapatkan gaji tambahan. Dari sudut pandang ini, karyawan berharap mereka dianggap sebagai *partner* oleh perusahaan dan bersama dengan *stake holder* atau pemilik kepentingan lainnya (*customer*, *supplier*, pemegang saham dan lingkungan masyarakat sekitar) dianggap sama

⁴ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Peraktek ...*
h 99

dan penting. Karyawan hanya akan bekerja di perusahaan tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman. Dia merasa nyaman dengan lingkungannya, dengan sikap atasan atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya.

Fungsi dan tujuan pemberian gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu: Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi, Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi, Untuk memelihara prestasi pekerjaan selama periode yang panjang. Adapun tujuan pemberian gaji antara lain sebagai berikut: (1) Ikatan kerja sama, Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.(2) Kepuasan kerja, Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kepuasan kerja dari jabatannya. (3)Pengadaan efektif, Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.⁵

(4) Stabilitas karyawan, Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil. (5) Disiplin,

⁵ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara 2005) h.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku. (6) Pengaruh serikat buruh, Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya (7) Pengaruh pemerintah, Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari tujuan gaji di atas dapat diketahui bahwa gaji atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan hendaknya tetap kompetitif di pasar tenaga kerja, supaya karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba dan peraturan pemerintah harus ditaati. Tujuan pemberian kompensasi tersebut terkait dengan pengaruh pemerintah. Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Program pemberian gaji harus ditetapkan atas asal adil dan layak serta dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.⁶(a) Asas adil, Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya.(b) Asas layak dan wajar, gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan

⁶ Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksa 2005) h. 123

pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas gaji minimal dan eksternal konsistensi yang berlaku. Dari kedua asas yang telah dijabarkan diatas dalam memberi gaji kepada karyawan harus adil dan layak untuk diberikan dan disesuaikan pekerjaannya.⁷

Dikebanyakan perusahaan keputusan menentukan tingkat besar kecilnya gaji dipengaruhi oleh banyak hal, faktor-faktor yang terpenting dipergunakan sebagai acuan dalam menentukan tingkat gaji antara lain: (a) Ketetapan pemerintah, Dalam penentuan gaji yang perlu di ingat adalah bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja meliputi. (b) Tingkat Gaji dipasaran, Besarnya gaji yang dibayar oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis, yang beroperasi pada sektor yang sama, digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya gaji pada perusahaan tersebut. (c) Kemampuan perusahaan, perusahaan untuk membayar gaji tergantung daripada kemampuan finansial perusahaan. untuk mempertahankan karyawan, perusahaan akan mungkin membayar gaji yang sama atau tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain, akan tetapi hal itu akan tergantung daripada kondisi finansial perusahaan. (d) Kualifikasi SDM yang digunakan, Saat ini tingkat teknologi yang dipergunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusia.⁸

⁷ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Kedua* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) h. 351

⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua* (Bandung: Alfabeta, cv, 20010) h. 277

Sedangkan di dalam ekonomi Islam Gaji adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produk kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah gaji dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. gaji ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua mahluk tercantum dalam surat Al-Qashash ayat 26, yakni sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرَّهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Q.S. Al-Qashash: 26)

Gaji atau *ujrah* dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu gaji yang telah disebutkan *ujrah musamma*,, dan gaji yang sepadan ajrul *mitsli*, (a) gaji yang telah disebutkan (*ujrah musamma*) syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi. (b) gaji yang sepadan (*ujrah mitsli*) adalah gaji yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akad *ijarah*-nya menyebutkan jasa (mamfaatnya) kerjanya. Gaji yang sepadan ini bisa juga merupakan gaji yang

sepadan dengan pekerja (profesi) nya saja. Apabila akad *ijarah*-nya menyebutkan jasa pekerjaan. Untuk menentukan gaji ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan gaji, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara melainkan oleh orang ahli dalam menangani gaji karyawan.⁹

Dalam perjanjian (tentang gaji) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Prinsip keadilan yang tercantum dalam Qur'an Surat Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya : “*dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan* “ (Qs.Al-Jaatsiyah ayat 22)

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang dikerjakannya dan masing-masing tidak ada yang dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang gaji yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi. Jika ada pengaruh dalam gaji

⁹ Suparna. *Penentuan Upah dan Intervensi Pemerintah, Fatwa. (Online)*
<http://digiumm.com/blog>. (02/04/2010 pukul 17.00, blog kunjungi pada 12-12-2015 pukul 20.00)

mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu di anggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini menjelaskan bahwa gaji setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsinya dalam kerja sama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya. Dalam Al Quran Surat Ali Imron ayat 161 :

وَمَا كَانَ لِنَبِيٍّ أَنْ يَغُلَّ وَمَنْ يَغُلَّ يَأْتِ بِمَا غَلَّ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ثُمَّ تُوَفَّى

كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٦١﴾

Artinya: “tidak mungkin seorang Nabi berkhianat dalam urusan harta rampasan perang. Barangsiapa yang berkhianat dalam urusan rampasan perang itu, Maka pada hari kiamat ia akan datang membawa apa yang dikhianatkannya itu, kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya.

Meskipun dalam ayat ini terdapat keterangan tentang balas jasa terhadap manusia di akherat kelak terhadap pekerjaan mereka di dunia ini. Oleh karena itu setiap orang harus diberi imbalan sepenuhnya sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh gaji sesuai sumbangsinya dalam produksi, sementara majikan menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsinya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang memperoleh gaji dari sistem yang digunakan negara dan tidak seorangpun dirugikan.

PT. Palma Mas Sejati (PMS) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi minyak kelapa sawit, yaitu dari bahan baku

menjadi minyak setengah jadi. Berdasarkan hasil observasi awal, teknik pengumpulan data melalui wawancara,¹⁰ adapun instrumen dari wawancara tersebut diketahui bahwa jumlah karyawan muslim bagian produksi yaitu berjumlah 48 orang karyawan PT. Palma Mas Sejati (PMS) yang rata-rata karyawannya berasal dari kalangan desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi Kabupaten Bengkulu Tengah, dan mereka bekerja di perusahaan tersebut karena untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Perusahaan tersebut telah menerapkan sistem kompensasi yaitu pemberian gaji sebagai salah satu faktor untuk memenuhi kebutuhan para karyawan, supaya mereka meningkatkan produksi kerja terhadap perusahaan tersebut, karena dalam industri minyak kelapa sawit karyawan merupakan salah satu aktiva yang paling produktif. Tanpa adanya karyawan tujuan perusahaan tidak akan tercapai untuk menjaga agar karyawan tetap bersemangat terhadap perusahaan tersebut sehingga tidak berpindah ke perusahaan yang lain maka salah satu cara dengan memberikan gaji.¹¹ Sistem penentuan gaji PT. Palma Mas Sejati (PMS) yakni dengan mengikuti sistem penentuan gaji yang telah ditetapkan oleh Pemerintah yang sesuai Upah Minimum Regional (UMR), yakni Rp. 1.600.000.

Namun pada kenyataannya sistem gaji yang telah berjalan selama ini, tidak dijalankan secara sepenuhnya oleh PT. Palma Mas Sejati (PMS),

¹⁰ Sumber: Wawancara dengan Bapak Edi Haryanto (Bag. Personalia PT. Plama Mas Sejati) pada 20 Juni 2015 pukul 14.30)

¹¹ Sumber: Wawancara dengan Bapak Edi Haryanto (Bag. Personalia PT. Plama Mas Sejati) pada 20 Juni 2015 pukul 14.30)

seperti tidak adanya transaksi antara pihak perusahaan dengan karyawan, pemberian gaji yang tidak sesuai waktunya, dan pemberian kompensasi yang melewati batas waktu yang ditentukan.

Sedangkan dalam sistem Etika Bisnis Islam dalam hal *aqad ijarah* (Upah) dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu *ijab* dan *qabul*, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan *ujrah* atau upah.

Dari penjelasan di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa sistem penentuan gaji di PT. Palma Mas Sejati (PMS) yakni menerapkan sistem yang merujuk kepada sistem UMR yang ditetapkan oleh Pemerintah, sedangkan di dalam Etika Bisnis Islam gaji karyawan bukan ditentukan pemerintah melainkan oleh orang Islam yang ahli dalam penentuan gaji atau negosiasi antara perusahaan dan karyawan.

Maka berdasarkan uraian latar belakang tersebut saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Sistem Penentuan Gaji Karyawan Muslim PT. Palma Mas Sejati (PMS) Desa Talang Empat Kecamatan Karang Tinggi Kabupaten Bengkulu Tengah Ditinjau Dari Etika Bisnis Islam”**

B. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang di atas permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana sistem penentuan gaji karyawan PT. Plama Mas Sejati (PMS) Desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah?
2. Apakah sistem penentuan gaji karyawan PT. Plama Mas Sejati (PMS) Desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah sesuai dengan Etika Bisnis Islam?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus pada masalah yang akan diteliti, maka penulis membatasi penelitian pada penentuan gaji karyawan pada bidang produksi. Peneliti membatasi pada bidang produksi karena karyawan pada bidang produksi mayoritas beragama Islam, sedangkan pada bidang yang lain beragama selain Islam.

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan beberapa uraian rumusan masalah, maka tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem penentuan gaji karyawan PT. Plama Mas Sejati (PMS) Desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah
2. Untuk mengetahui apakah sistem penentuan gaji karyawan PT. Plama Mas Sejati (PMS) Desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten

Bengkulu Tengah sesuai dengan Etika Bisnis Islam sudah sesuai dengan Etika Bisnis Islam

E. Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan yang bisa diberikan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Bagi akademisi penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur untuk peneliti dan dapat bermanfaat secara teori maupun aplikasi dalam perkembangan khususnya ilmu ekonomi Islam.

2. Secara praktis

a. Bagi PT. Palma Mas Sejati Desa Talang Empat Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan pengetahuan tentang penentuan gaji karyawan.

b. Bagi pemerintah peneliti ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan pelayanan dalam penentuan gaji karyawan.

c. Bagi masyarakat

Peneliti ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan informasi dan pemahaman mengenai penentuan gaji karyawan.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Raya dengan judul *Pelanggaran Etika Bisnis terhadap Upah Kerja*, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.¹² penelitian ini membahas mengenai persoalan ketenagakerjaan di Indonesia bersifat kompleks, tidak hanya yang berkaitan dengan hubungan industrial saja tetapi juga berkaitan dengan politik ketenagakerjaan. Hal yang paling mendasar yang menjadi persoalan dalam hubungan ketenagakerjaan adalah masalah upah kerja. Upah kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan munculnya gejolak di kalangan tenaga kerja, karena upah merupakan faktor penting bagi kelangsungan hidup tenaga kerja. Akan tetapi pemberian upah kepada tenaga kerja terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga muncul perdebatan bahkan perselisihan antara tenaga kerja dan perusahaan. Cara pandang terhadap tenaga kerja menjadi penentu paradigma untuk memulai pemecahan persoalan upah kerja. Pertama, pandangan tentang manusia dan kerja. Kedua, relasi antara manifestasi kerja dengan upah. Ketiga, hak dasar tenaga kerja. Dengan melihat komponen tersebut, maka akan menemukan kejelasan dalam memposisikan tenaga kerja dalam masyarakat dan hubungan sosialnya dalam konteks kerja dan sistem pengupahan. Hal ini akan dapat terwujud jika etika berbisnis dalam suatu perusahaan dapat diwujudkan secara nyata dan menjadi prioritas utama. Karena berbicara masalah etika sangat berkaitan erat dengan moral suatu perusahaan dan organ yang ada

¹² Fitri Raya dengan judul *Pelanggaran Etika Bisnis terhadap Upah Kerja*, (Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2012)

dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, penulis mencoba membahas tentang etika bisnis dalam hal sistem pengupahan. Adapun perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada penelitian di atas yakni membahas mengenai persoalan ketenagakerjaan di Indonesia bersifat kompleks, tidak hanya yang berkaitan dengan hubungan industrial saja tetapi juga berkaitan dengan politik ketenagakerjaan. Sedangkan dalam penelitian ini membahas mengenai penentuan gaji karyawan menurut Etika Bisnis Islam, kemudian dari metode penelitian, pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.

2. Skripsi Rifatul Munawaroh yang berjudul *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Pengupahan Karyawan Di Perusahaan Umum Damri Semarang*, Jurusan Muamalah Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang 2009.¹³ Dalam penetapan gaji di Perum DAMRI Semarang didasarkan atas peraturan yang diberlakukan oleh Surat Keputusan Direksi dengan menyesuaikan kemampuan perusahaan dan diberikan kepada para karyawan sesuai dengan masa kerja dan pangkat/golongan. Karyawan Perum Damri Semarang menerima gaji setiap tanggal 25, namun perusahaan sering terlambat dalam memberikan gaji karyawannya. Ada beberapa aspek yang tidak bisa dipublikasikan oleh perusahaan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem upah di Perum Damri Unit Angkutan Bus Kota (UABK) Semarang belum sesuai dengan hukum Islam. Dengan menggunakan metode penelitian

¹³ Skripsi Rifatul Munawaroh yang berjudul *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Pengupahan Karyawan Di Perusahaan Umum Damri Semarang*, (Jurusan Muamalah Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang 2009)

lapangan (*field research*), yang kemudian dianalisis dari aspek hukum (penelitian ini termasuk penelitian hukum non doctrinal) maka ditemukan hasil dari permasalahan dalam penelitian tersebut. Dari hasil permasalahan tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa gaji yang diberikan oleh Perusahaan Umum DAMRI Semarang belum sesuai dengan hukum positif dan Islam yaitu dalam Islam ada 2 konsep upah yaitu adil dan layak. Adil bermakna 2 hal ; (1) jelas dan transparan, (2) proporsional. Sedangkan Layak bermakna 2 hal; (1), cukup pangan, sandang dan papan, (2), sesuai dengan pasaran. Sedangkan dalam hukum positif seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 88 dan 89 UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tentang Kedua pasal tersebut menjelaskan bahwa upah yang diberikan kepada kaum buruh bertujuan untuk pencapaian hidup layak. Artinya standarisasi upah yang diberikan harus sesuai dengan biaya hidup minimum di wilayah tersebut, dan Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Karena Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh). Perum Damri Semarang dalam pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh). Adapun

perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada penelitian di atas yakni Dalam penetapan gaji di Perum DAMRI Semarang didasarkan atas peraturan yang diberlakukan oleh Surat Keputusan Direksi dengan menyesuaikan kemampuan perusahaan dan diberikan kepada para karyawan sesuai dengan masa kerja dan pangkat/golongan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem upah di Perum Damri Unit Angkutan Bus Kota (UABK) Semarang belum sesuai dengan hukum Islam. Sedangkan dalam penelitian ini membahas mengenai penentuan gaji karyawan menurut etika bisnis Islam yang merujuk kepada adanya transaksi antara majikan dengan karyawan atau pekerja.

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun jenis dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, 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 yang mempengaruhi penentuan gaji karyawan PT. Palma Mas Sejati (PMS) desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah.

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan guna mendapatkan data-data secara langsung dengan memaparkan data-data yang telah ditemukan di lapangan dan menganalisisnya untuk mendapatkan kesimpulan yang benar dan akurat.

2. Informan Penelitian

Adapun informan dalam penelitian ini adalah :

- a. Karyawan bagian produksi yang berjumlah 48 orang (lihat Lampiran)
- b. Manajer Personalia yang berjumlah 1 orang dengan nama Edi Haryono
- c. Manajer keuangan yang berjumlah 1 orang, yang bernama: Basuki¹⁴

Teknik pemilihan informan karyawan muslim menggunakan teknik secara acak (*simple random sampling*) dengan menggunakan rumus Slovin, yakni :

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (error tolerance)¹⁵

Dari penjelasan di atas, diketahui bahwa populasi dalam penelitian ini yaitu 49 karyawan, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 5%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah :

¹⁴ Sumber: Informan, Bpk. Basuki, pada Juni 2015 , pukul 14.30 Wib.

¹⁵ Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung : Alfabeta. 2005) h. 185

$$n = \frac{49}{1 + (0.05)^2 + 1}$$

Hasilnya adalah 8,3 sehingga dibulatkan menjadi 9 orang. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 9 orang karyawan.

Karena jumlah karyawan bagian produksi relatif banyak, maka peneliti hanya mengambil sebagian anggota populasi dengan jumlah 9 karyawan, perhitungan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

3. Definisi Operasional

Dari judul yang penulis cantumkan di atas, ada beberapa makna yang dipaparkan,

a. Pengertian Sistem

Pengertian sistem menurut Prajudi adalah suatu jaringan yang memiliki prosedur-prosedur yang terkait antara yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan pola atau skema yang bulat bertujuan untuk menggerakkan suatu fungsi yang utama dari suatu urusan atau usaha.¹⁶

b. Pengertian Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran

¹⁶ Mardiyono, *Pengertian sistem menurut para ahli (online)*. <http://informasiana.com/pengertian-sistem-menurut-para-ahli>. Diunggah 01 Oktober 2014, pukul 12.47, dan di kunjungi pada 02 Desember 2015

tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.¹⁷

c. Pengertian Karyawan

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.¹⁸

d. Pengertian Etika Bisnis Islam

Etika bisnis merupakan etika terapan. Etika bisnis merupakan aplikasi pemahaman kita tentang apa yang baik dan benar untuk beragam institusi, teknologi, transaksi, aktivitas dan usaha yang kita sebut bisnis. Pembahasan tentang etika bisnis harus dimulai dengan menyediakan kerangka prinsip-prinsip dasar pemahaman tentang apa yang dimaksud dengan istilah baik dan benar, hanya dengan cara itu selanjutnya seseorang dapat membahas implikasi-implikasi terhadap dunia bisnis. Etika dan Bisnis, mendeskripsikan etika bisnis secara umum dan menjelaskan orientasi umum terhadap bisnis, dan mendeskripsikan beberapa pendekatan khusus terhadap etika bisnis, yang secara bersama-sama menyediakan dasar untuk menganalisis masalah-masalah etis dalam bisnis.¹⁹

e. Pengertian Sistem Penentuan Gaji Menurut Etika Bisnis Islam

¹⁷ Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi kedua* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) h. 235

¹⁸ Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia ...* h. 215

¹⁹ Ahmad, Mustaq. *Etika Bisnis dalam Islam*. (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001) h. 32

Konsep ajaran Islam sebagai agama universal, karenanya ajaran Islam lengkap mengatur berbagai segi kehidupan manusia, baik segala hal yang berhubungan dengan Khalik maupun yang berkenaan dengan sesama manusia. Termasuk pengaturan tentang masalah pengupahan.

Menyangkut dengan masalah pengupahan, kodifikasi hukum Islam menempatkan satu pembahasan khusus dalam kitab fiqih yang terdapat dalam bab al-ijarah.

Apabila terjadi perselisihan, maka peran para ahli untuk menilai upah semisal (*ajru mitsl*). Para ahli tersebut dipilih oleh kedua pihak. Jika kedua pihak tidak sepakat atas mereka, maka mereka dipilih oleh penguasa. Dan penguasa mewajibkan kedua pihak mengikuti apa yang dikatakan oleh para ahli tersebut secara paksa.

Walhasil ijarah adalah akad terhadap suatu manfaat dengan adanya kompensasi, dan akad ini berpijak terhadap manfaat/jasa sebagai objek akad. Manfaat tersebut dapat berupa manfaat dari pekerjaan ataupun manfaat pekerja.²⁰

Berdasarkan firman Allah SWT :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“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.” (TQS. Al-Ahqaf: 19).

Penentuan gaji menurut etika bisnis Islam digolongkan menjadi tiga unsur, yakni :

²⁰ An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam ...* h. 13

- a. Pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja.

Jika dalam persyaratan perjanjian kerja ada ditentukan syarat yang telah disetujui bersama, bahwa gaji pekerja dibayar sebulan sekali, maka majikan wajib memenuhi syarat tersebut yaitu membayar gaji pekerja sebulan sekali. Namun jika dalam persyaratan perjanjian kerja yang disetujui bersama bahwa gaji pekerja dibayar seminggu sekali, maka majikan harus membayar gaji pekerja seminggu sekali mengikuti persyaratan perjanjian kerja yang mereka buat dan setuju bersama. Hal ini sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW: *Artinya: Dari Ibnu Sirin berkata, Nabi SAW bersabda: Orang-orang muslim itu sesuai dengan syarat mereka. (HR. Bukhari)*

Hadits tersebut memuat syarat-syarat pembayaran gaji. Kalau dalam akad di atas, masalah penundaan pembayaran upah ada ditentukan penundaan gaji adalah sah, tidaklah hal itu membatalkan dalam perjanjian yang diadakan semulanya.²¹

- b. Kedua Unsur perjanjian yaitu ijab dan qabul

Keharusan pembayaran gaji telah menjadi kewajiban bagi si majikan kepada pekerja. Gaji sudah menjadi milik pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya. Jika dalam akad tidak ditentukan kesepakatan para pihak tentang ketentuan mempercepat

²¹ An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam ...* h. 13

atau menangguhkan pembayaran gaji dalam waktu tertentu, maka gaji pekerja wajib dibayar sesudah buruh menyelesaikan semua pekerjaan dan berakhirnya masa kerja.

Dalam arti lain bahwa dalam unsur ini terdapat adanya ijab dan kabul antara kedua belah pihak.

- c. Ketiga unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan *ujrah* atau upah.

Syariat Islam menganjurkan agar upah yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan skill masing-masing pekerja. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: "Dan masing-masing derajat sesuai dengan apa yang mereka kerjakan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedangkan mereka tiada dirugikan".

(Q.S. Al-Ahqaf : 19)

Dari penjelasan tersebut dapatlah dikatakan bahwa tenaga kerja berhak menerima gaji sesuai keahlian dan kemampuannya walaupun terjadi penundaan. Penangguhan yang dilakukan tidak

boleh mengurangi jumlah gaji yang telah tertunda. Harus sesuai dengan yang diperjanjikan tidak boleh dikurangi sedikitpun.

Sedangkan peneliti ditemui di lapangan menunjukkan bahwa sistem penentuan gaji karyawan di PT. Palma Mas Sejati (PMS) di desa Talang Empat Kecamatan Karang Tinggi Kabupaten Bengkulu Tengah merujuk kepada sistem penentuan gaji yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang mana penentuan upah sesuai dengan UMR di daerah tersebut.

4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang didapatkan langsung dari responden dengan bentuk data melalui wawancara dengan karyawan yang berjumlah 9 orang di PT. Palma Mas Sejati (PMS) desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah.

2. Data sekunder

Sumber data yang kedua bisa diperoleh dari buku administrasi kantor, data struktur organisasi PT. Palma Mas Sejati (PMS) dan data denah kantor serta beberapa dokumen yang berupa lampiran data transkrip gaji karyawan, yang diperoleh dari PT. Palma Mas Sejati.

Data sekunder merupakan data yang sifatnya mendukung data primer. Pada data sekunder ini peneliti memakai buku-buku yang berisi tentang sistem penentuan gaji serta materi yang terkait dengan tema sistem penentuan gaji PT. Palma Mas Sejati (PMS) desa Talang Empat Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah.

b. Teknik pengumpulan data

Dalam peneliti ini instrumen penelitian yang digunakan yaitu melalui hasil observasi untuk mencatat semua percakapan dengan informal. Teknik pengumpulan data dalam peneliti ini adalah pengumpulan data dengan wawancara mendalam. Dalam hal ini karyawan PT. Palma Mas Sejati menjadi objek wawancara diharapkan memberikan jawaban yang baik.

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang situasi dan kondisi umum PT. Palma Mas Sejati (PMS). Metode ini juga digunakan untuk mengetahui sarana dan prasarana yang ada, letak geografis serta untuk mengumpulkan data-data statistik yang bersangkutan.

2. Wawancara

Interview disebut juga metode wawancara, yaitu pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Metode wawancara menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subyek (responden).

3. Kepustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan - catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Instrumen sebagai alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data merupakan sarana yang dapat diwujudkan dalam benda, misalnya angket ,perangkat tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, skala dan sebagainya.²²

Instrumen penelitian pada skripsi ini antara lain :

a. Daftar Cheklist

²² Arikunto, suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta:PT Renika Cipta. 2006) h. 16

Check list adalah salah satu cara yang paling sederhana yang lazim digunakan untuk mengurangi kesalahan atau bahkan kegagalan yang dapat ditimbulkan oleh keterbatasan memori dan perhatian manusia. Cara ini membantu untuk memastikan konsistensi dan kesempurnaan dalam melaksanakan suatu tugas atau kegiatan.

- b. Alat Perekam yaitu alat instrument yang digunakan untuk merekam data hasil wawancara, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan atau pra penelitian untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari iklan apa saja yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab yang dilakukan secara langsung mengenai masalah penelitian kepada manajer atau karyawan.
- c. Dokumentasi adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan informasi atau data yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data upah atau gaji yang di berikan kepada karyawan pada tahun 2013,2014,2015.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam peneliti sistem penentuan gaji karyawan muslim PT. Palma Mas Sejati (PMS) desa Talang Empat, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah ditinjau dari Etika Bisnis yakni untuk memperoleh informasi bahwa sistem penentuan gaji karyawan di PT. Palma Mas Sejati (PMS) desa Talang Empat, Kecamatan Karang

Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah apakah sudah sesuai dengan etika bisnis Islam.

Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas,²³ sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu : data reduction, data display, dan conclusion Islam menggunakan analisa:²⁴

a. Reduksi Data

Mendata semua data hasil penelitian baik dari observasi maupun dari hasil wawancara serta data akan diurutkan sesuai dengan urutan masalah yang ingin diketahui, jadi dari pengertian reduksi data di atas penulis dapat mendata hasil penelitian melalui observasi dan hasil wawancara sehingga dapat ditarik kesimpulan.

b. Editing

Editing yaitu meneliti dan memperbaiki kembali data yang telah diperoleh untuk menjamin apakah data sudah dipertanggungjawabkan sesuai realita, jadi penulis melakukan editing untuk memperbaiki kembali data yang sesuai dengan kenyataan yang ada.

c. Display data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Mendisplaykan data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dengan

²³ Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif*. Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. (Jakarta: Universitas Indonesia Press. 1992) h. 133

²⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. (Bandung: Alfabeta. 2006) h. 65

mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi. Merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.²⁵

²⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif (Mixed Methods)*. (Alfabeta: Bandung, 2012) h..

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Sumber Daya Insani

1. Pengertian

Sumber daya insani ialah manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari shifatul anbiyaa' atau sifat-sifat para nabi. Sifat-sifat tersebut dapat disingkat dengan sifat pula, yaitu : *shiddiq* (benar), *itqan* (*profesional*), *fathanah* (cerdas), *amanah* (jujur/terpercaya) dan *tabligh* (transparan).

Pada dasarnya setiap perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang dapat membantu melaksanakan serangkaian aktivitas dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan pula peran aktif manajer dalam memahami dan mengelola orang-orang yang ada di perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya insani (manusia) harus dilakukan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia (insani) bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia (insani) yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang di syatkan

perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Manajemen sumber daya insani tidak saja mengandalkan pada fungsi manajemen seperti, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada fungsi operasional manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta praktek pemberian kompensasi.²⁶

Empat prinsip yang menjadi dasar pengembangan sumber daya insani :²⁷

1. Perencanaan SDI

Meliputi perencanaan kualitas dan kuantitas SDI serta kegiatan perancangan pekerjaan bagi SDI (*Job Design*). Perencanaan kualitas ini meliputi tingkat pendidikan, skill, pengalaman, usia dan lain-lain untuk masing-masing jabatan dalam struktur organisasi tersebut.

2. Perolehan dan penempatan SDI

Bagian ini meliputi rekrutment, seleksi dan penempatan. Rekrutment pada dasarnya merupakan aktivitas untuk mencari dan memperoleh pekerjaan yang terdapat di dalam perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan kualitas yang ditentukan dan sesuai dengan ciri *intrapreneurship*.

²⁶ Sule, Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, Prenada Media Group, 2008) h. 194

²⁷ Diposkan oleh Eaffin Retnosari, *Sumber Daya Insani (Online)*.<http://eaffinretnosari.blogspot.co.id.html> diposting pada 06/06/2013 pukul 04.41 dan di kunjungi pada 25-01-2016)

3. Pengembangan SDI

Bidang ini meliputi pengembangan karir (penugasan) dan pengembangan kemampuan kerja. Pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) sesuai dengan struktur organisasi.

4. Perancangan sistem penilaian kinerja karyawan

Perancangan sistem penilaian kinerja pada dasarnya merupakan perancangan suatu sistem formal dan terstruktur untuk mengukur dan mengevaluasi tidak hanya hasil kerja tetapi juga sikap, perilaku, pengetahuan dan keterampilan/keahlian kerja SDI.²⁸

2. Karakteristik dan prinsip pengembangan sumber daya insane

Dalam kajian sumber daya insani, manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari shifatul anbiyaa' atau sifat-sifat para nabi. Sifat-sifat tersebut dapat disingkat dengan sifat pula, yaitu : shiddiq (benar), itqan (profesional), fathanah (cerdas), amanah (jujur/terpercaya) dan tabligh (transparan).

Seperti halnya dengan manajemen sumber daya manusia konvensional, dalam manajemen sumber daya islami, atau sumber daya insani terdapat juga mekanisme dalam proses *recruitment* calon pegawai, penempatan pegawai, penetapan upah dan gaji, pengembangan dan latihan, serta banyak lagi. Yang semua nya didasarkan pada perspektif

²⁸Diposkan oleh Eaffin Retnosari, *Sumber Daya Insani (Online)*.<http://eaffinretnosari.blogspot.co.id.html> diposting pada 06/06/2013 pukul 04.41 dan di kunjungi pada 25-01-2016)

islam, yang sepenuhnya bersumber dari Alquran dan Assunah, yang disertai dengan contoh yang diterapkan pada masa khalifah pengganti Rasulullah SAW.²⁹

Adapun prinsip-prinsip pengembangan sumber daya insani

- a. Perencanaan sumber daya insani
- b. Perolehan dan penempatan SDI.
- c. Pengembangan SDI.
- d. Perancangan sistem penilaian kinerja.

B. Penentuan Gaji

1. Pengertian Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.³⁰ Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Handoko, gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

²⁹ <http://blogs.unpad.ac.id/wilson>, Kamis, 4 September 2014, jam 12:30

³⁰ Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) h. 235

Sedangkan Hariandja, mendefinisikan bahwa Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Dan Sastro Hadiwiryo, gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai.

Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedang seseorang menerima upah apabila ikatannya kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedang upah diberikan pada

setiap hari ataupun setiap minggu. Dalam hal ini, pengertian gaji untuk seterusnya disebut sebagai gaji pokok.³¹

Di samping gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan di Indonesia pun memiliki sistem dalam pemberian gaji.

1. Gaji menurut waktu : gaji yang diberikan berdasarkan dalam waktu bekeja. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan
2. Gaji menurut satuan : gaji yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat
3. Gaji borongan : gaji yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara pemberi dan penerima kerja.
4. Sistem bonus : tambahan diluar gaji yang diberikan kepada pekerja sesuai kinerja yang diberikan.
5. Sistem mitra usaha : gaji yang diberikan dalam bentuk saham perusahaan kepada organisasi pekerja di perusahaan tersebut
6. Menurut prestasi kerja
Pemberian gaji dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya gaji dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.

³¹ M, Kadarisman. *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012) h. 317

7. Menurut lama kerja cara ini sering disebut sistem gaji waktu, besarnya gaji ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan
8. Menurut senioritas cara pemberian gaji ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan berdasarkan dalam suatu organisasi.
9. Menurut kebutuhan cara ini menunjukkan gaji para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.

2. Fungsi dan tujuan pemberian gaji

Fungsi dan tujuan pemberian gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
3. Untuk memelihara prestasi pekerjaan selama periode yang panjang.

Adapun tujuan pemberian gaji antara lain sebagai berikut :

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji 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 kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.³²

d. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

e. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku.

f. Pengaruh serikat buruh

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

³² Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara 2005) h.

g. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.³³

Dari tujuan gaji diatas dapat diketahui bahwa gaji atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan hendaknya tetap kompetitif di pasar tenaga kerja dan membuat karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba dan peraturan pemerintah harus ditaati.

Berikut adalah tujuan gaji yang berkaitan dengan motivasi. Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer atau pimpinan akan mudah memotivasi para pegawainya. Begitu pula dengan stabilitas pegawai dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karna turnover relatif kecil. Terkait dengan disiplin, bahwa dengan pemberian gaji yang cukup besar, maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Begitu pula dengan pengaruh serikat buruh, dengan program gaji yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif,

³³ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Peraktek Edisi Pertama* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2005) h. 159

maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan atau organisasi sejenis dapat dihindarkan.

Tujuan pemberian kompensasi tersebut terkait dengan pengaruh pemerintah. Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Program pemberian gaji harus ditetapkan atas asal adil dan layak serta dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.³⁴

h. Asas adil

Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya.

i. Asas layak dan wajar

Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas gaji minimal dan eksternal konsistensi yang berlaku.

³⁴ Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara 2005) h. 123

Dari kedua asas yang telah dijabarkan diatas dalam memberi gaji kepada karyawan harus adil dan layak untuk diberikan dan disesuaikan pekerjaannya.³⁵

3. Sistem Penentuan Gaji PT. Palma Mas Sejati (PMS)

Dikebanyakan perusahaan keputusan menentukan tingkat besar kecilnya gaji dipengaruhi oleh banyak hal, faktor-faktor yang terpenting dipergunakan sebagai acuan dalam menentukan tingkat gaji antara lain:

- a. Sistem penentuan gaji PT. Palma Mas Sejati (PMS) yakni dengan mengikuti sistem penentuan gaji yang telah ditetapkan oleh Pemerintah yang sesuai Upah Minimum Regional (UMR), yakni Rp. 1.600.000.³⁶
- b. Kebijakan dari PT. Palma Mas mengenai kontrak kerja kepada para karyawan berdasarkan jam kerja.³⁷
- c. Pemberian kompensasi, yaitu pemberian tambahan biaya di luar gaji seperti keamanan kerja sebagai salah satu kontribusi dalam penambahan pemenuhan kebutuhan para karyawan, supaya mereka meningkatkan produksi kerja terhadap perusahaan tersebut.

C. Konsep Etika Bisnis Islam

1. Definisi Etika

Pengertian etika didefinisikan sebagai seperangkat aturan/undnag-undang yang menentukan pada perilaku benar dan salah.³⁸

³⁵ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Kedua* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) h. 351

³⁶ Wawancara: Edi Haryanto, Manajer Personalia, pada 06 Januari 2016

³⁷ Wawancara: Hanafi, Bag. Produksi pada 06 Januari 2016

³⁸ Muslich. *Etika Bisnis Islam*. (Yogyakarta: Ekonisia. 2004) h. 1

Secara etimologi, Etika (ethics) yang berasal dari bahasa Yunani ethikos mempunyai beragam arti : pertama, sebagai analisis konsep-konsep terhadap apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar, salah, wajib, tanggung jawab dan lain-lain. Kedua, aplikasi ke dalam watak moralitas atau tindakan-tindakan moral. Ketiga, aktualisasi kehidupan yang baik secara moral.³⁹

Menurut Ahmad Amin memberikan batasan bahwa etika atau akhlak adalah ilmu yang menjelaskan arti yang baik dan buruk, menerangkan apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia kepada lainnya, menyatakan tujuan yang harus dituju oleh manusia dalam perbuatan mereka dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang harus diperbuat.

Menurut K. Bertens dalam buku Etika, merumuskan pengertian etika kepada tiga pengertian juga; Pertama, etika digunakan dalam pengertian nilai-nilai dan norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Kedua, etika dalam pengertian kumpulan asas atau nilai-nilai moral atau kode etik. Ketiga, etika sebagai ilmu tentang baik dan buruk.

2. Definisi Bisnis

Etika bisnis adalah aplikasi etika umum yang mengatur perilaku bisnis. Norma moralitas merupakan landasan yang menjadi acuan bisnis dalam perilakunya.⁴⁰

³⁹ Ahmad, Mustaq. *Etika Bisnis dalam Islam*. (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. 2001) h. 31

⁴⁰ Muslich. *Etika Bisnis Islam*. ... h. 9

Kata bisnis dalam Al-Qur'an biasanya yang digunakan *al-tijarah*, *al-bai'*, *tadayantum*, dan *isyara*. Tetapi yang seringkali digunakan yaitu *al-tijarah* dan dalam bahasa arab *tijaraha*, berawal dari kata dasar t-j-r, *tajara*, *tajran wa tijarata*, yang bermakna berdagang atau berniaga. *At-tijaratun walmutjar* yaitu perdagangan, perniagaan (menurut kamus al-munawwir).

Menurut ar-Raghib al-Asfahani dalam *al-mufradat fi gharib al-Qur'an*, *at-Tijarah* bermakna pengelolaan harta benda untuk mencari keuntungan.

Menurut Ibnu Farabi, yang dikutip ar-Raghib, *fulanun tajirun bi kadza*, berarti seseorang yang mahir dan cakap yang mengetahui arah dan tujuan yang diupayakan dalam usahanya.

Dalam penggunaannya kata *tijarah* pada ayat-ayat di atas terdapat dua macam pemahaman. Pertama, dipahami dengan perdagangan yaitu pada surat Al-Baqarah ; 282. Kedua, dipahami dengan perniagaan dalam pengertian umum.

Dari penjelasan diatas, terlihat bahwa term bisnis dalam Al-Qur'an dari *tijarah* pada hakikatnya tidak semata-mata bersifat material dan hanya bertujuan mencari keuntungan material semata, tetapi bersifat material sekaligus immaterial, bahkan lebih meliputi dan mengutamakan hal yang bersifat immaterial dan kualitas.

Aktivitas bisnis tidak hanya dilakukan semata manusia tetapi juga dilakukan antara manusia dengan Allah SWT, bahwa bisnis harus dilakukan dengan ketelitian dan kecermatan dalam proses administrasi dan

perjanjian-perjanjian dan bisnis tidak boleh dilakukan dengan cara penipuan, dan kebohongan hanya demi memperoleh keuntungan.

Dalam hal ini, ada dua definisi tentang pengertian perdagangan, dari dua sudut pandang yang berbeda, yaitu menurut mufassir dan ilmu fikih :

41

1. Menurut Mufassir, Bisnis adalah pengelolaan modal untuk mendapatkan keuntungan.
2. Menurut Tinjauan Ahli Fikih, Bisnis adalah saling menukarkan harta dengan harta secara suka sama suka, atau pemindahan hak milik dengan adanya penggantian.
3. Menurut cara yang diperbolehkan penjelasan dari pengertian di atas:
 - a. Perdagangan adalah suatu bagian muamalat yang berbentuk transaksi antara seorang dengan orang lain.
 - b. Transaksi perdagangan itu dilaksanakan dalam bentuk jual beli yang diwujudkan dalam bentuk ijab dan qabul.
 - c. Perdagangan yang dilaksanakan bertujuan atau dengan motif untuk mencari keuntungan.

3. Etika Bisnis Dalam Ekonomi Islam

Secara etimologi, Etika (ethics) yang berasal dari bahasa Yunani ethikos mempunyai beragam arti : pertama, sebagai analisis konsep-konsep terhadap apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar, salah, wajib, tanggung jawab dan lain-lain. Kedua, aplikasi ke dalam

⁴¹Muhammad Salim. *Etika Bisnis Dalam Ekonomi Islam (online)*. <http://serbamakalah.blogspot.co.id.html>. Diunggah pada Tuesday, May 28, 2013, pukul 08.35 blog dikunjungi pada 01 Desember 2015, pukul 13.15

watak moralitas atau tindakan-tindakan moral. Ketiga, aktualisasi kehidupan yang baik secara moral.

Etika atau akhlak adalah ilmu yang menjelaskan arti yang baik dan buruk, menerangkan apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia kepada lainnya, menyatakan tujuan yang harus dituju oleh manusia dalam perbuatan mereka dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang harus diperbuat.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan kalau etika sebagai perangkat prinsip moral yang membedakan apa yang benar dari apa yang salah, sedangkan bisnis adalah suatu serangkaian peristiwa yang melibatkan pelaku bisnis, maka etika diperlukan dalam bisnis.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa, Etika bisnis adalah norma-norma atau kaidah etik yang dianut oleh bisnis, baik sebagai institusi atau organisasi, maupun dalam interaksi bisnisnya dengan orang-orang yang berkepentingan.⁴²

Etika bisnis merupakan etika terapan. Etika bisnis merupakan aplikasi pemahaman kita tentang apa yang baik dan benar untuk beragam institusi, teknologi, transaksi, aktivitas dan usaha yang kita sebut bisnis. Pembahasan tentang etika bisnis harus dimulai dengan menyediakan kerangka prinsip-prinsip dasar pemahaman tentang apa yang dimaksud dengan istilah baik dan benar, hanya dengan cara itu selanjutnya seseorang dapat membahas implikasi-implikasi terhadap dunia bisnis. Etika dan

⁴² Ahmad, Mustaq. *Etika Bisnis Dalam Islam*. (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. 2001) h. 32

Bisnis, mendeskripsikan etika bisnis secara umum dan menjelaskan orientasi umum terhadap bisnis, dan mendeskripsikan beberapa pendekatan khusus terhadap etika bisnis, yang secara bersama-sama menyediakan dasar untuk menganalisis masalah-masalah etis dalam bisnis.

Dengan demikian, bisnis dalam islam memposisikan pengertian bisnis yang pada hakikatnya merupakan usaha manusia untuk mencari keridhaan Allah SWT. Bisnis tidak bertujuan jangka pendek, individual dan semata-mata keuntungan yang berdasarkan kalkulasi matematika, tetapi bertujuan jangka pendek sekaligus jangka panjang, yaitu tanggung jawab pribadi dan sosial dihadap masyarakat, Negara dan Allah SWT.

D. Sistem Penentuan Gaji Menurut Etika Bisnis Islam

Konsep ajaran Islam sebagai agama universal, karenanya ajaran Islam lengkap mengatur berbagai segi kehidupan manusia, baik segala hal yang berhubungan dengan Khalik maupun yang berkenaan dengan sesama manusia. Termasuk pengaturan tentang masalah pengupahan.

Menyangkut dengan masalah pengupahan, kodifikasi hukum Islam menempatkan satu pembahasan khusus dalam kitab fiqih yang terdapat dalam bab al-ijarah.

Pengertian al-ijarah menurut kebahasaan adalah imbalan atas suatu pekerjaan. Namun, pengertian al-ijarah menurut istilah syariat Islam terdapat beberapa pendapat Imam Mazhab Fiqh Islam sebagai berikut:⁴³

1. Para ulama dari golongan Hanafiyah berpendapat, bahwa al-ijarah adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.
2. Ulama Mazhab Malikiyah mengatakan, selain al-ijarah dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata al-kira`, yang mempunyai arti bersamaan, akan tetapi untuk istilah al-ijarah mereka berpendapat adalah suatu `aqad atau perjanjian terhadap manfaat dari al-Adamy (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang, sedangkan untuk al-kira` menurut istilah mereka, digunakan untuk `aqad sewa-menyewa pada benda-benda tetap, namun demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang juga digunakan.
3. Ulama Syafi`iyah berpendapat, al-ijarah adalah suatu aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh Syara` dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut Syara` disertai sejumlah imbalan yang diketahui.
4. Hanabilah berpendapat, al-ijarah adalah `aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut Syara` dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang

⁴³ Abdurrahman Al-Jaziry, Kitab Al-Fiqhu `Ala Mazahibil Arba`ah, Jilid III, (Beirut: Darul-Fikri, tt), h. 94.

diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya `iwadah.⁴⁴

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa dalam hal aqad ijarah dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu ijab dan qabul, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan ujah atau upah.

Berkenaan dengan pengupahan kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah. Menurut pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai imbalan pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti PNS, pegawai pemerintahan, dosen, guru, pegawai swasta, manager dan akuntan. Pembayaran gaji tersebut pada umumnya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.⁴⁵

Berdasarkan teori ekonomi upah memiliki pengertian sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Karenanya dalam teori ekonomi tidak dikenal perbedaan diantara pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja tetap dan profesional (seperti PNS) dengan pekerja kasar, kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran kepada para pekerja) tersebut dinamakan upah.

⁴⁴ Abdurrahman Al-Jaziry, Kitab Al-Fiqhu `Ala Mazahibil Arba`ah .. h. 98.

⁴⁵ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, Edisi II, Cet. 13, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), h. 350

Untuk lebih jelas berkenaan dengan upah atau gaji yang merupakan suatu bagian dari kontrak ijarah, maka hal itu perlu diperjelas sehingga menghilangkan kekaburan dalam penafsiran.

Berkenaan dengan perlunya kejelasan besarnya upah, Nabi Muhammad SAW, bersabda dalam suatu hadits yang berbunyi: *Artinya: Dari Abi Sa'id al-Khudry r.a., bahwa sesungguhnya Nabi SAW melarang mengontrak pekerja sehingga dijelaskan besar upahnya. (HR. Al-Baihaqy)*

Pengertian upah dalam *dalalah al-ijarah* konsep Islam dapat berupa dalam bentuk uang atau barang yang dapat dijadikan tsaman (harga) dalam jual beli. Ada juga ulama yang berpendapat, bahwa upah itu harus dalam bentuk mata uang yang berlaku dalam sebuah negara.⁴⁶

Lebih lanjut supaya lebih jelas berkenaan dengan masalah upah, penulis akan menjelaskan sedikit tentang pengertian upah dalam arti konvensional. Dalam hal ini upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya dalam produksi.

Supaya lebih jelas guna mengetahui apa yang dimaksud dengan upah dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. Dalam hal tersebut menurut ketentuan pasal 1 huruf (a) PP. No. 8 Tahun 1981, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu

⁴⁶ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori ...* h. 351

persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun untuk keluarganya.

Sedangkan pengertian imbalan adalah termasuk juga pembayaran honorarium yang dibayar oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus menerus. Karenanya, dapatlah dikatakan yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah melakukan pekerjaan atau jasa. Upah juga boleh ditakrifkan sebagai harga yang dibayar kepada perkhidmatan buruh dalam proses pengeluaran.

Sebenarnya upah merupakan imbalan dalam bentuk uang atau benda lainnya yang diberikan majikan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disetujui bersama. Karenanya, selain itu menurut Benhan, pengertian upah dapat diartikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh seseorang yang memberikan pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya dengan sesuai perjanjian.

Berdasarkan beberapa batasan pengertian upah di atas, dapat diambil kesimpulan, bahwa upah adalah imbalan terhadap hasil kerja atau manfaat yang diberikan oleh pekerja kepada seseorang majikan yang menyuruhnya dengan syarat-syarat tertentu sesuai dengan perjanjian kerja. Untuk itu, dapat dipahami bahwa upah, baik menurut teori konvensional maupun dalam hukum Islam mempunyai kesamaan esensialnya yaitu suatu imbalan terhadap pemberian manfaat kepada majikan.

Keharusan pembayaran gaji telah menjadi kewajiban bagi si majikan kepada pekerja. Gaji sudah menjadi milik pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya. Jika dalam akad tidak ditentukan kesepakatan para pihak tentang ketentuan mempercepat atau menangguhkan pembayaran gaji dalam waktu tertentu, maka gaji pekerja wajib dibayar sesudah buruh menyelesaikan semua pekerjaan dan berakhirnya masa kerja.

Pembayaran upah atau gaji merupakan hasil hubungan kerja antara pekerja dan majikan. Upah dibayar majikan kepada pekerja sebagai perealisasi perjanjian kerja. Berdasarkan perjanjian dalam Islam, kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah gaji atau upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak.⁴⁷

Jika dalam persyaratan perjanjian kerja ada ditentukan syarat yang telah disetujui bersama, bahwa gaji pekerja dibayar sebulan sekali, maka majikan wajib memenuhi syarat tersebut yaitu membayar gaji pekerja sebulan sekali. Namun jika dalam persyaratan perjanjian kerja yang disetujui bersama bahwa gaji pekerja dibayar seminggu sekali, maka majikan harus membayar gaji pekerja seminggu sekali mengikuti persyaratan perjanjian kerja yang mereka buat dan setuju bersama.

Sebenarnya majikan tidak boleh mengingkari waktu pembayaran gaji yang telah disepakati. Jika ditunda, hal itu menjadi hutang majikan kepada pekerja sebesar jumlah gaji yang ditunda tersebut. Setelah pekerja melunasi

⁴⁷ Hadi Muttaqin Hasyim. *Penggajian Dalam Islam (Online)*. <https://muttaqinhasyim.wordpress.com>. Diunggah pada 16 Juni 2009 pukul 07.19, blog dikunjungi pada 01 September 2015 pukul 13.25 Wib

pekerjaan dengan persyaratan pekerjaan itu, majikan haruslah menepati janjinya. Pengunduran waktu pembayaran upah dapat menjadikan perjanjian batal, karena perubahan sighthat akad yang semula diucapkan oleh kedua belah pihak, kecuali jika keadaan terpaksa. Namun, jika dalam akad diucapkan bahwa penundaan gaji akan terjadi pada waktu pembayaran dan atas kerelaan masing-masing pihak, ini dibenarkan syariat Islam, karena mempunyai dasar kerelaan.⁴⁸

Jika kewajiban dari pekerja sudah dipenuhi kepada majikan, maka untuk itu hak pekerja tidak boleh diabaikan tanpa memberikan gaji sesuai waktu yang dijanjikan untuk memenuhi haknya sebagai pekerja. Sepanjang ia tidak menyalahi mengerjakan pekerjaan diwajibkan kepadanya karena ia disewa sebagai pekerja, serta diberi gaji. Pekerja berhak mendapatkan bayaran gaji secara penuh walau terpaksa terjadi penundaan waktu pembayaran gaji. Namun tidak boleh dikurangi dari jumlah yang diperjanjikan.

Jika majikan tidak memiliki mata uang nominal, maka pembayaran gaji pekerja dengan benda (asal pekerja mau menerima) dapat dilakukan. Asalkan benda tersebut memiliki nilai standar pasar yang memiliki sifat mubah dan jelas manfaatnya. Pembayaran upah atau gaji dalam bentuk benda harus diikuti dengan taksiran yang sama dengan jumlah gaji atau upah dalam nilai mata uang nominal.

Syariat Islam menganjurkan agar upah yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh

⁴⁸Hadi Muttaqin Hasyim. *Penggajian Dalam Islam (Online)*. <https://muttaqinhasyim.wordpress.com>. Diunggah pada 16 Juni 2009 pukul 07.19, blog dikunjungi pada 01 September 2015 pukul 13.25 Wib

dirugikan, ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan skill masing-masing pekerja. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَفَ فِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan masing-masing derajat sesuai dengan apa yang mereka kerjakan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedangkan mereka tiada dirugikan”. (Q.S. Al-Ahqaf : 19)

Berdasarkan penjelasan ayat tersebut dapat dipahami bahwa tenaga kerja berhak menerima gaji sesuai keahlian dan kemampuannya walaupun terjadi penundaan. Penangguhan yang dilakukan tidak boleh mengurangi jumlah gaji yang telah tertunda. Harus sesuai dengan yang diperjanjikan tidak boleh dikurangi sedikitpun.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Perusahaan

Salah satu produksi perkebunan terbesar Indonesia saat ini ialah kelapa sawit. Produksi kelapa sawit Indonesia sekarang ini memenuhi 40% kebutuhan konsumsi dunia. Kelapa sawit pertama kali masuk ke Indonesia tahun 1911 dibawa oleh Adrien Hallet yang berkebangsaan Belgia. Empat pohon sawit pertama dibawa dari Congo untuk kemudian ditanam di Kebun Raya Bogor untuk melihat kecocokannya dengan iklim dan tanah di Indonesia. Hasil perkembangbiakan dari tanaman induk inilah yang kemudian menjadi cikal bakal perkebunan kelapa sawit yaitu PT. Palma Mas Sejati yang masih beroperasi hingga saat ini.

Dalam rangka mengantisipasi pesatnya perkembangan pembangunan di Indonesia. PT. Palma Mas Sejati yang cukup dikenal dengan sebutan (PT. PMS). PT. Palma Mas Sejati mencoba untuk berpartisipasi dalam keikutsertaannya mengisi pelaksanaan pembangunan pabrik kelapa sawit yang ada di wilayah Indonesia, serta turut beketja sama dengan petani kebun kelapa sawit untuk mewujudkan kepemilikan bersama pabrik kelapa sawit.

PT. Palma Mas Sejati yang didukung oleh para ahli dibidang Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dan Sumber Daya Manusia (SDM) membangun kebersamaan didalam team kerja untuk membantu perusahaan-perusahaan lainnya dibidang management pabrik kelapa sawit.

PT. Palma Mas Sejati merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang berada di Provinsi Bengkulu yang kantor utama berada di Medan Provinsi Sumatera Utara. PT. Palma Mas Sejati didirikan pada areal lahan yang dikelola oleh perusahaan. PT. Palma Mas Sejati didirikan pada tahun 2008 yang lepatnya di jalan lintas Bengkulu - Curup km 17 Desa Talang Empat Kecamatan Karang Tinggi Kabupaten Bengkulu Tengah Provinsi Bengkulu.

B. Misi dan Tujuan Perusahaan

1. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi :

1. Menghantar pembangunan perkebunan kelapa sawit rakyat melalui pemberdayaan sumber daya teknologi dan industri serta berkesinambungan yang berwawasan lingkungan.

b. Misi :

1. Menciptakan sinergi kemitraan saling menguntungkan yang berkeadilan dan tidak adanya ketertindasan.
2. Memiliki sumber daya manusia yang professional, disiplin, handai, setia dan religius.
3. Melaksanakan budidaya kelapa sawit dengan teknologi ramah lingkungan dan pemberdayaan masyarakat.
4. Mewujudkan kesejahteraan menyeluruh bagi petani, karyawan dan perusahaan yang mampu menjalankan fungsi sosial.

2. Tujuan perusahaan

Tujuan Perusahaan ialah menjalankan usaha-usaha pada bidang perkebunan dan mengadakan beberapa riset atau penelitian serta mensejahterahkan para petani sawit yang ada di sekitar lingkungan pabrik.

C. Letak Geografis

Pabrik PT. Palma Mas Sejati Bengkulu berbatasan langsung dengan beberapa tanah milik warga yang berada di Desa Talang Empat Kecamatan Karang Tinggi Kabupaten Bengkulu Tengah.

Tabel 3.2 Batas-batas pabrik kelapa sawit PT. Palma Mas Sejati

Wilayah / Bagian	Batas - batas
Sebelah Utara	Lahan milik Dewi. Mahmud, Subaida dan Sairudin.
Sebelah Selatan	Lahan milik Antonie dan Ahmad awi.
Sebelah Barat	Lahan milik Darwin lawi (Direktur).
Sebelah Timur	Lahan milik Saribi, Junai dan Rasuli.

Sumber: Profil PT. Palma Mas Sejati (PMS)

Pabrik kelapa sawit PT. Palma Mas Sejati memiliki total luas areal sebesar 14.38 Ha atau 143,800 m².

D. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan adalah sebuah garis hirarki yang ada dan berlaku pada perusahaan. Di dalam Struktur terdapat penggambaran yang jelas mengenai berbagai macam tingkatan posisi yang ada di perusahaan tersebut.

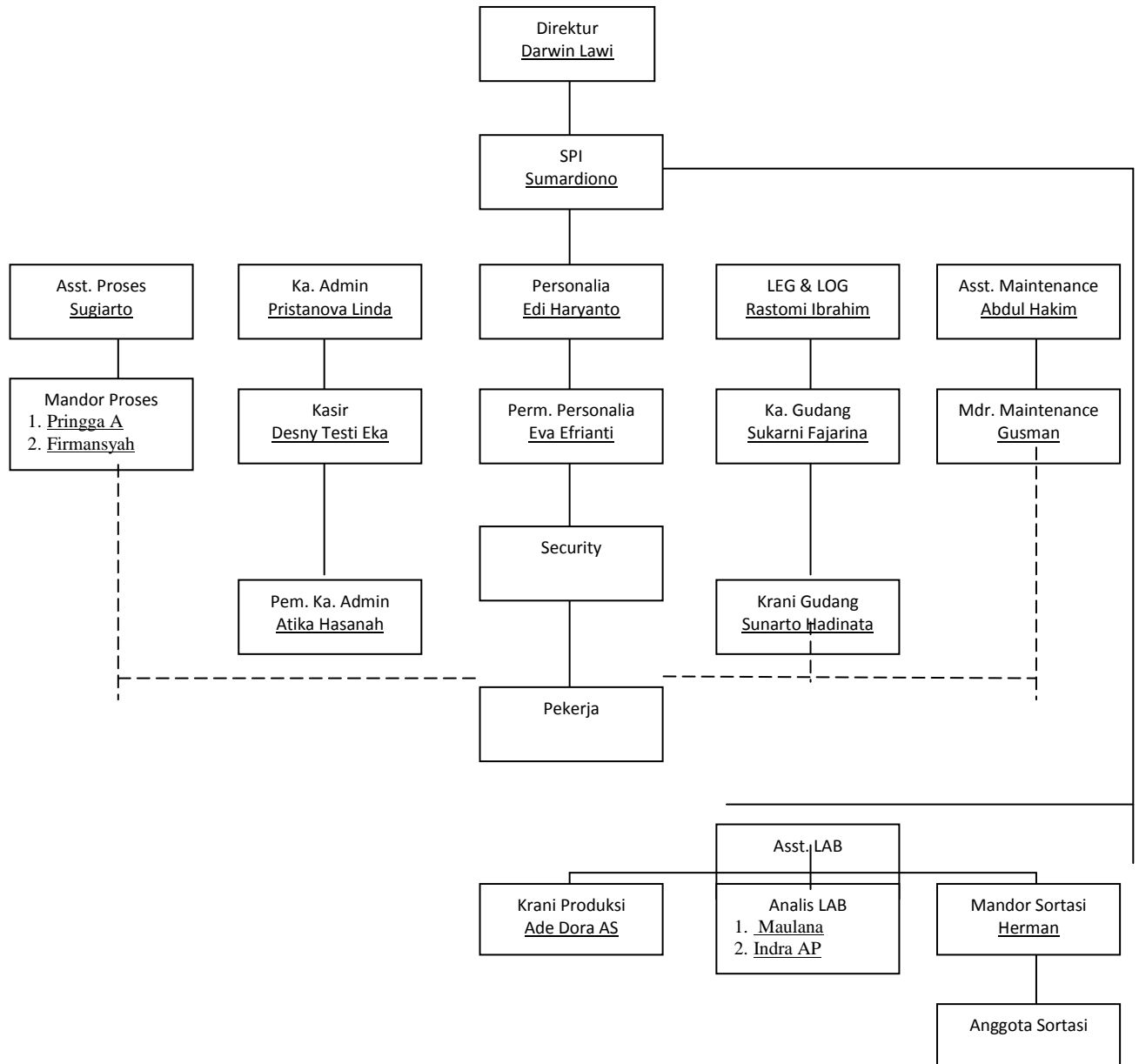
Pada sebuah perusahaan pembuatan Struktur organisasi perusahaan bukan hanya sekedar menggambarkan deskripsi terhadap wewenang dan tugas

karyawan dalam sebuah organisasi tapi juga memberikan gambaran yang jelas terhadap kejelasan tanggung jawab, kejelasan kedudukan dan kejelasan tugas. Meskipun tidak bisa disamaratakan, namun pada dasarnya ada beberapa fungsi perusahaan yang ditunjukkan dalam Struktur organisasi perusahaan yang harus ada. Mengingat posisi tersebut memiliki peran penting dalam proses berjalannya sebuah organisasi perusahaan.

Struktur organisasi perusahaan di PT. Palma Mas Sejati menggambarkan dengan jelas tugas serta wewenang personal yang tertera dalam Struktur tersebut. Terlihat jelas juga garis perintah dan garis tanggung jawab antar lini yang saling berhubungan.

Untuk lebih jelasnya, Struktur organisasi pabrik PT. Palma Mas Sejati dapat dilihat gambar dibawah ini:

STRUKTUR ORGANISASI PT. PALMA MAS SEJATI



Gambar: 3.2. Struktur organisasi PT. Palma Mas Sejati

E. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan pencarian tenaga kerja PT. Palma Mas Sejati menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Disamping itu perusahaan juga mempunyai komitmen sosial dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja yaitu dengan merekrut masyarakat yang lulusan SMP untuk pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian khusus, sedangkan untuk pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus perusahaan merekrut lulusan SMA, SMK, Diploma dan Sarjana sehingga para karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing. Para karyawan yang direkrut perusahaan mayoritas berasal dari masyarakat sekitar, selain itu ada pula yang berasal dari luar daerah. Adapun pembagian tenaga kerja pada pabrik PT. Palma Mas Sejati sebagai berikut:

1. Manager dan Staff : 13 Orang
2. Maintenance : 10 Orang
3. Pegawai Shift : 49 Orang
4. Sortasi : 7 Orang
5. Security : 10 Orang

Jadi total karyawan yang bekerja yaitu 96 orang yang terdiri dari 91 orang pegawai laki-laki dan 5 orang pegawai perempuan.

F. Pengaturan dan Penjadwalan Kerja

Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya PT. Palma Mas Sejati memiliki jadwal sebanyak 6 hari kerja dalam seminggu. Untuk hari Minggu

dan hari-hari libur lainnya perusahaan meliburkan kegiatan operasionalnya.

Adapun penjadwalan kerja sebagai berikut:

1. Karyawan Kantor

Senin - Jum'at : Pukul 07.30 - 16.00 WIB

Sabtu : Pukul 07.30-12.00 WIB

2. Bagian Proses

Shift Pagi : Pukul 08.00-16.00 WIB

Shift Malam : Pukul 16.00 - 00.00 WIB

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sistem Penentuan Gaji Karyawan Muslim PT. Palma Mas Sejati (PMS)

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer personalia bapak Edi Haryono, bahwa sistem pengajian di PT. Palma Mas Sejati (PMS) :

- a. Sistem penentuan gaji PT. Palma Mas Sejati (PMS) yakni dengan mengikuti sistem penentuan gaji yang telah ditetapkan oleh Pemerintah yang sesuai Upah Minimum Regional (UMR), yakni Rp. 1.600.000.⁴⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Edi Haryono bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan selama ini sudah mencukupi kebutuhan para karyawan, dikarenakan perusahaan telah memberikan standar gaji menurut UMR, kemudian perusahaan juga memberikan upah tunjangan, kompensasi lembur bagi karyawan yang mengikuti jam lembur, jadi dapat dipahami bahwa menurut informan gaji yang diberikan sudah cukup memenuhi kebutuhan.⁵⁰

Berbeda dengan yang diutarakan oleh bapak Edison, bahwa gaji yang diberikan belum mencukupi kebutuhan, bapak Edison berakasan

⁴⁹ Wawancara: Edi Haryono, Manajer Personalia, pada 05 Januari 2016

⁵⁰ Wawancara: Bp. Edi Haryono pada 05 Januari 2016

karena kebutuhan manusia cukup banyak, dan tidak terbatas, jadi dapat dipahami bahwa gaji yang diberikan selama ini belum mencukupi.⁵¹

Sama halnya dengan hasil wawancara dengan bapak Hanafi, bahwa gaji yang diperoleh sampai saat ini belum mencukupi kebutuhan, informan mengutarakan bahwa alasan belum mencukupi karena kebutuhan yang begitu banyak.⁵²

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa gaji yang diperoleh oleh karyawan PT. Palma Mas Sejati (PMS) bagian produksi belumlah mencukupi kebutuhan karyawan.

- b. Kebijakan dari PT. Palma Mas mengenai kontrak kerja kepada para karyawan berdasarkan jam kerja, yaitu 8 jam kerja, shift 1 dari pukul 08.00 s/d 16.00 Wib, shift II dari pukul 16.00 s/d pukul 00.00 Wib.⁵³ Namun sistem penentuan gaji tidak dibicarakan, yang dibicarakan hanya kontrak jam kerja antara perusahaan dan karyawan. Karyawan mengetahui gaji mereka pada saat menerima gaji pertama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Akta Setiawan bahwa para karyawan bagian produksi bekerja 8 jam perhari, jika melebihi dari 8 jam kerja maka karyawan di hitung sebagai kerja lembur.⁵⁴

Sama halnya dengan yang disampaikan oleh bapak M. Hilman, bahwa sistem kontrak kerja yang diterakapkan oleh PT. Palma Mas

⁵¹ Wawancara: Edison, bag. Produksi pada 06 Januari 2016

⁵² Wawancara: Hanafi pada 06 Januari 2016,

⁵³ Wawancara: Pika Ariansyah, Bag. Produksi pada 06 Januari 2016

⁵⁴ Wawancara: Akta Setiawan, Bag. Produksi pada 07 Januari 2016

Sejati (PMS) bagian produksi adalah 8 jam kerja perhari, dan jika terdapat penambahan jam kerja maka di hitung sebagai jam lembur.⁵⁵

Demikian pula hasil wawancara dengan bapak Hanafi, bahwa sistem penentuan gaji tidak dibicarakan pada saat kontrak kerja, yang dibicarakan di dalam kontrak kerja hanya jam kerja.⁵⁶

- c. Pemberian kompensasi, yaitu pemberian tambahan biaya di luar gaji seperti keamanan kerja sebagai salah satu kontribusi dalam penambahan pemenuhan kebutuhan para karyawan, supaya mereka meningkatkan produksi kerja terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Durani bahwa sistem pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Palma Mas Sejati (PMS) belum sesuai dengan yang ditetapkan, informan menambahkan bahwa di dalam kontrak kerja pemberian kompensasi seharusnya diberikan per enam bulan sekali, sedangkan pada kenyataannya PT. Palma Mas Sejati memberikan kompensasi tersebut per dua tahun sekali.⁵⁷

2. Sistem Penentuan Gaji di Tinjau dari Etika Bisnis Islam

- a. Sedangkan di dalam etika bisnis Islam sistem penentuan gaji yang ditentukan oleh pemerintah tidak sesuai, di dalam Islam sistem penentuan gaji terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu *ijab* dan *qabul*, dan yang ketiga, unsur materi

⁵⁵ Wawancara: M. Hilman, Bag. Produksi pada 07 Januari 2016

⁵⁶ Wawancara: Hanafi, Bag. Produksi pada 07 Januari 2016

⁵⁷ Wawancara: Durani, Bag. Produksi pada 07 Januari 2016

yang diperjanjikan, berupa kerja dan *ujrah* atau upah.

- b. Kebijakan dari PT. Palma Mas mengenai kontrak kerja kepada para karyawan berdasarkan jam kerja sudah sesuai dengan etika bisnis Islam, karena jumlah jam kerja sudah sesuai dengan kontrak kerja yang dilakukan oleh karyawan, atau tidak melebihi jam kerja yang telah ditentukan.
- d. Pemberian kompensasi, yaitu pemberian tambahan biaya di luar gaji seperti pemberian keamanan kerja sebagai salah satu kontribusi dalam penambahan pemenuhan kebutuhan para karyawan, supaya mereka meningkatkan produksi kerja terhadap perusahaan tersebut, menurut etika bisnis Islam sistem kompensasi yang telah dilaksanakan oleh PT. Palma Mas Sejati (PMS) tidak menerapkan sistem kompensasi yang telah ditentukan di kontrak kerja, contohnya pada sistem kompensasi pemberian keamanan kerja seharusnya diberikan per enam bulan sekali, namun pada kenyataannya pihak perusahaan menerapkannya dua tahun sekali,

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak M. Hatta, beliau menyampaikan bahwa sistem gaji yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan yang beragama muslim sudah baik, tidak terdapat perbedaan antara karyawan muslim dan non-muslim.⁵⁸ Kemudian sama halnya dengan yang disampaikan oleh bapak Firman, “sistem gaji yang diberikan oleh karyawan muslim dan non-muslim sama, tidak ada

⁵⁸ Wawancara: M. Hatta, Bag. Produksi pada 06 Januari 2016

perbedaan yang diberikan dari perusahaan.⁵⁹ sama halnya yang disampaikan oleh bapak Joni Iskandar, “kalau menurut saya sistem gaji yang diberikan sama dengan karyawan lain yang bukan muslim, tidak di beda-bedakan.⁶⁰

Dalam sistem Etika Bisnis Islam dalam hal aqad ijarah dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu *ijab* dan *qabul*, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan *ujrah* atau upah.

Sedangkan jika di kaji menurut etika bisnis Islam sistem penentuan gaji yang diterapkan oleh PT. Palma Mas Sejati (PMS) tersebut tidak sesuai dengan sistem pengajian Etika Bisnis Islam, selain itu perusahaan tersebut tidak menerapkan unsur-unsur yang terdapat di dalam sistem penentuan gaji menurut Etika Bisnis Islam seperti tidak adanya kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat peneliti pahami bahwa sistem penentuan gaji PT. Palma Mas Sejati (PMS) yakni dengan mengikuti sistem penentuan gaji yang telah ditetapkan oleh Pemerintah yang sesuai Upah Minimum Regional (UMR), yakni Rp. 1.600.000. Selain dari UMR kebijakan dari PT. Palma Mas mengenai kontrak kerja kepada para karyawan

⁵⁹ Wawancara: Firman, Bag. Produksi pada 06 Januari 2016

⁶⁰ Wawancara: Joni Iskbapkr, Bag. Produksi pada 06 Januari 2016

berdasarkan jam kerja, selain itu juga menerapkan sistem kompensasi, yaitu pemberian tambahan biaya di luar gaji sebagai salah satu kontribusi dalam penambahan pemenuhan kebutuhan para karyawan, supaya mereka meningkatkan produksi kerja terhadap perusahaan tersebut.

Dalam perusahaan PT. Palma Mas Sejati tidak ada terdapat unsur ijarah, atau unsur transaksi antara majikan dan pekerja, ijab dan kabul antara majikan dan pekerja, serta materi yang diperjanjikan juga tidak ada dalam perusahaan ini, yang ada hanyalah ketentuan kontrak kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan tinggal menuruti ketentuan yang sudah di buat. Ini menunjukkan bahwa di perusahaan Palma Mas Sejati tidak terdapat adanya penentuan gaji menurut etika bisnis Islam.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa: sistem penentuan gaji PT. Palma Mas Sejati (PMS) yakni dengan mengikuti sistem penentuan gaji yang telah ditetapkan oleh Pemerintah yang sesuai Upah Minimum Regional (UMR), yakni Rp. 1.600.000. Selain dari UMR kebijakan dari PT. Palma Mas mengenai kontrak kerja kepada para karyawan berdasarkan jam kerja, selain itu juga menerapkan sistem kompensasi, yaitu pemberian tambahan biaya di luar gaji sebagai salah satu kontribusi dalam penambahan pemenuhan kebutuhan para karyawan, supaya mereka meningkatkan produksi kerja terhadap perusahaan tersebut.
2. Dalam perusahaan PT. Palma Mas Sejati tidak ada terdapat unsur kesepakatan antara majikan dan pekerja, ijab dan kabul antara majikan dan pekerja, serta materi yang diperjanjikan juga tidak ada dalam perusahaan ini, yang ada hanyalah ketentuan kontrak kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan tinggal menuruti ketentuan yang sudah di buat. Ini menunjukkan bahwa di perusahaan Palma Mas Sejati tidak terdapat adanya penentuan gaji menurut etika bisnis Islam.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat peneliti sarankan kepada perusahaan bahwa diharapkan pada PT. Palma Mas Sejati (PMS) menerapkan sistem penentuan gaji berdasarkan Etika Bisnis Islam agar tercapainya kemaslahatan dunia dan akhirat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalur Rahman, 2002 *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*. Yogyakarta: Dana Bakti Prima yasha.
- Ahmad, Mustaq. 2001. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar
- Alimin, Muhammad. 2004. *Etika dan perlindungan konsumen dalam ekonomi Islam*. Yogyakarta: BPFE
- Arijanto, Agus. *Etika bisnis bagi pelaku bisnis*, 2012, Jakarta: Rajawali Press.
- Aziz, Abdul. *Etika bisnis Perspektif Islam*, 2013, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Beekum, Rafik Issa. *Etika Bisnis Islami (cetakan pertama)* .2004, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burhan Bungin, 2004 *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Didin, Hafidhuddin. *Islam Aplikatif*. 2003. Jakarta: Gema Insani
- Edy Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta; Kencana Prenada Group
- Emzir. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuntitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrapindo Persada
- Faustino, Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yoyjakarta: C.V andi Offset
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensansi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Malayu, Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Bumi Aksa

- Manahan P. Tampubolon, MM, 2004 *Perilaku Keorganisasian* .Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, cv
- Muslich. 2004. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Ekonisia
- Nawawi , Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . yogyakarta: Gaja Mada Universiti Press
- Prabu Anwar, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
Bandung: remaja rosdakarya
- Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sonny sumarsono, 2003 *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan*.
Yogyakarta: Graha ilmu
- Suprihanto, 2003 *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: STE YKPN
- Winarni dan G. Sugiarto, 2006 *Administrasi gaji dan upah*. yogyakarta: pusta widyatama.
- Yuniarsih, Tjuttju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta