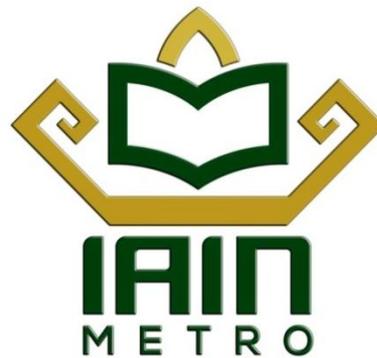


# **SKRIPSI**

## **SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN TETAP PADA PTPN 7 UNIT USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**Oleh:**

**DEVI MUNTAMA  
NPM. 14117984**



**Jurusan Ekonomi Syariah (ESy)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1440 H / 2019 M**

**SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PTPN 7 UNIT  
USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

DEVI MUNTAMA  
NPM. 14117984

Pembimbing I : Drs. H. A. Jamil, M.Sy.  
Pembimbing II : Drs. Dri Santoso, MH.

Jurusan Ekonomi Syariah (ESy)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1440 H / 2019 M**

## NOTA DINAS

Nomor :  
Lampiran : 1 (satu) Berkas  
Perihal : Pengajuan Skripsi untuk dimunaqosyahkan

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya, maka Skripsi saudara:

Nama : DEVI MUNTAMA  
NPM : 14117984  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul : **SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PTPN 7  
UNIT USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI  
ISLAM**

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

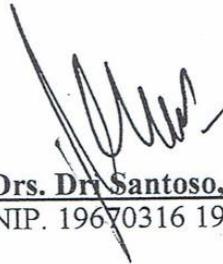
*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pembimbing I



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

Metro, Mei 2019  
Pembimbing II



**Drs. Drs. Santoso, M.H.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **SISTEM PENGAJIAN KARYAWAN PADA PTPN 7  
UNIT USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI  
ISLAM**

Nama : DEVI MUNTAMA

NPM : 14117984

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

## MENYETUJUI

Sudah dapat kami setuju untuk dimunaqosyahkan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.

Pembimbing I



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

Metro, Mei 2019  
Pembimbing II



**Drs. Dri Santoso, M.H.**  
NIP. 19610316 199503 1 001



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

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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

No: 1654 / ln.28-3 / D / PP-00.9 / 06 / 2019

Skripsi dengan judul: SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN TETAP PADA PTPN 7 UNIT USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM, disusun oleh: Devi Muntama, NPM 14117984, Jurusan: Ekonomi Syariah telah diujikan Sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/ tanggal: Selasa, 18 Juni 2019

**TIM PENGUJI:**

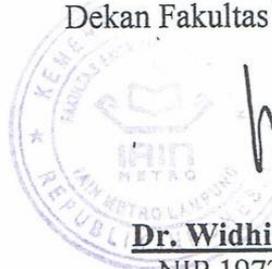
Ketua/Moderator : Drs. A. Jamil, M.Sy.

Penguji I : Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum

Penguji II : Drs. Dri Santoso, M.H.

Sekretaris : Agus Trioni Nawa, M.Pd

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



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

## **ABSTRAK**

### **SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PTPN 7 UNIT USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Oleh  
DEVI MUNTAMA  
NPM 14117984

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem penggajian karyawan tetap pada PTPN 7 Unit Usaha Bekri perspektif ekonomi Islam. Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*). Sedangkan sifat penelitiannya bersifat deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Data hasil temuan digambarkan secara deskriptif dan dianalisis menggunakan cara berfikir induktif.

Temuan penelitian ini bahwa prinsip keadilan kejelasan akad dan komitmen melakukannya. Adil yang dimaksud sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dahulu bagaimana gaji yang akan diterima oleh pekerja. Gaji tersebut meliputi besarnya gaji dan tata cara pembayaran gaji. Dalam hal pembayaran gaji sering terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji, hal ini sangat merugikan para karyawan tetap yang hanya bergantung pada penghasilan dari perusahaan tersebut. prinsip kelayakan sudah sesuai dengan prinsip penggajian dalam ekonomi Islam namun belum dari segi prinsip keadilan masih belum sesuai karena masih ada hak dari salah satu pihak belum terpenuhi sepenuhnya.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem penggajian sistem penggajian karyawan pada PTPN 7 Unit Usaha Bekri dari segi prinsip kelayakan sudah sesuai dengan prinsip penggajian dalam ekonomi Islam namun belum dari segi prinsip keadilan masih belum sesuai karena masih ada hak dari salah satu pihak belum terpenuhi sepenuhnya.

## ORISINILITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Muntama  
NPM : 14117984  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Juni 2019

Yang Menyatakan



**Devi Muntama**  
NPM. 14117984

## MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: *Berikanlah upah bekerja sebelum keringatnya kering*

(HR.Ibn Majah dari Ibn Umar)

## PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, peneliti persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ayahanda Sapuan dan Ibunda Ponirah, yang senantiasa dengan tulus ikhlas limpahan kasih sayang, semangat, motivasi dan memberikan dorongan demi keberhasilan peneliti.
2. Kakak ku tercinta Desi Irawati, yang senantiasa memberikan motivasi kepada peneliti.
3. Dosen Pembimbing yang selalu dengan sabar membimbing saya untuk menyelesaikan penelitian ini, Bapak Drs. H. A. Jamil, M.Sy. dan Bapak Drs. Dri Santoso, MH.
4. Almamater IAIN Metro

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro,
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro
3. Bapak Dharma Setiawan, MA, selaku ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Metro
4. Bapak Drs. H. A. Jamil, M.Sy, selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
5. Bapak Drs. Dri Santoso, MH, selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Ekonomi Syariah.

Metro, Juni 2019

Penulis



**Devi Muntama**  
NPM. 14117984

## DAFTAR ISI

	<b>Hal.</b>
<b>HALAMAN SAMBUTAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pertanyaan Penelitian .....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Penelitian Relevan .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
A. Penggajian .....	9
1. Pengertian Penggajian .....	9
2. Macam-macam Penggajian .....	10
3. Standar Penggajian dalam Islam .....	13
B. Penggajian dalam Ekonomi Islam .....	14
1. Pengertian dan Dasar Hukum Penggajian .....	14
2. Konsep Penggajian .....	16
3. Prinsip Penggajian .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	26
B. Sumber Data .....	27
C. Teknik Pengumpulan Data .....	28
D. Teknik Analisa Data .....	30

## DAFTAR PUSTAKA

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat Bimbingan Skripsi
2. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
3. Surat Izin Research
4. Surat Tugas
5. Surat Keterangan Bebas Pustaka
6. Alat Pengumpul Data
7. Dokumentasi
8. Riwayat Hidup

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Gaji merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi buruh atau pegawai, karena bagaimanapun juga upah bagi buruh merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya. Upah merupakan hal yang sangat pokok bagi buruh. Melalui upah atau gaji, seseorang mau bekerja. Masalahnya adalah bagaimana cara pemberian upah kepada buruh sehingga buruh tersebut merasa puas akan upah yang diterimanya dan hasil yang diberikan oleh buruh atau pegawai terhadap perusahaan sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.<sup>1</sup>

Gaji yang diberikan kepada pegawai atau karyawan harus berupa harta atau piutang yang dibayarkan pada waktu tertentu. Namun, dimungkinkan gaji bisa berupa manfaat atau pekerjaan fisik lainnya dan wajib diketahui jumlahnya oleh pekerja. Begitu juga, upah harus dibayarkan langsung ketika pekerjaan telah usai dilaksanakan, sebagaimana sabda Rasulullah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: *Berikanlah upah bekerja sebelum keringatnya kering.*

(HR.Ibn Majah dari Ibn Umar).<sup>2</sup>

Gaji harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas semakin besar,

---

<sup>1</sup>Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 233

<sup>2</sup>Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah: Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h. 69

ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika pembayaran gaji tidak tepat waktunya akibatnya disiplin, moral, gairah kerja karyawan akan menurun. Pengusaha atau perusahaan harus memahami balas jasa ini akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda seperti kebutuhan makannya. Kebijakan waktu pembayaran gaji ini hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.<sup>3</sup>

PT Perkebunan Nusantara 7 Unit Usaha Bekri merupakan penggabungan dari PTP 10 (Persero) dan PTP 31 (Persero) ditambah dengan Eks Proyek PTP 11 (Persero) di Lahat Sumatera Selatan dan Eks PTP 23 (Persero) di Bengkulu. PTPN 7 merupakan perusahaan milik negara (Persero) yang bergerak dibidang perkebunan. PTPN 7 merupakan perusahaan yang memproduksi hasil bumi berupa kelapa sawit dan tebu. Karyawan di PTPN 7 unit usaha Bekri ada tiga jenis yaitu karyawan tetap, karyawan outsourcing dan karyawan honorer.<sup>4</sup>

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 132 ayat (2) jo Permenakertrans no 16/MEN/XI/2011, dan menggunakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.No.PER.12/MEN/VIII/2010 tentang organisasi dan tatakerja departemen tenaga kerja dan transmigrasi. Sistem penggajian PTPN 7 Unit Usaha Bekri merujuk pada peraturan di atas, perusahaan PTPN 7 Unit Usaha Bekri menetapkan perjanjian kerjasama antara

---

<sup>3</sup> Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, h. 231

<sup>4</sup>Ig Sandiarta, Asisten Manajer, *Wawancara*, Tanggal 20 April 2018

PTPN 7 dengan serikat pekerja PTPN 7 yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung No.568/245/07/10/2011 tanggal 17 Oktober 2011 dan telah ditandatangani oleh berbagai pihak tanggal 21 Januari 2014 yang tercantum pada BAB 10 pasal 38, tentang penggajian dan tunjangan yang menyatakan kepada pekerja diberikan gaji pokok menurut golongan sesuai dengan skala gaji pokok, untuk golongan 1A/0 mempunyai nilai sebesar  $75\% \times \text{UMP}$  atau UMSP Sektor pekerbunan tertinggi dari 3 provinsi di wilayah kerja PTPN 7 dan naik secara berjenjang sampai dengan golongan tertinggi. Pelaksanaan penggajian dilakukan sebulan sekali pada tanggal sesuai dengan peraturan yang berlaku di PTPN 7, pajak penghasilan atas gaji *take home pay* sesuai peraturan yang berlaku menjadi tanggung jawab perusahaan, dipungut dan disetorkan oleh perusahaan.<sup>5</sup> Menurut peneliti pada peraturan yang ditetapkan oleh PTPN 7 tentang penggajian dan tunjangan sudah sesuai dengan UU dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PTPN 7 unit usaha Bekri dalam penggajian sudah sesuai UMR yaitu sekitar Rp. 2 juta. Namun dalam pelaksanaan pembayaran gaji sering kali terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji karyawan, hal ini sangat merugikan karyawan di perusahaan tersebut, karena banyak karyawan yang bergantung dengan gaji hasil mereka kerja di perusahaan tersebut. Padahal beberapa tahun lalu PTPN 7 unit usaha Bekri sangat lancar dalam hal

---

<sup>5</sup>PTPN 7, *Perjanjian Kerja Bersama*, (Bandar Lampung : PTPN 7, 22 Juli 2013), h.41

pembayaran gaji, dan sudah hampir 3 tahun ini PTPN 7 unit usaha Bekri terlambat membayarkan gaji serta bonus tahunan kepada karyawannya.<sup>6</sup>

Menurut Ig Sandiarta selaku Asisten Manager di PTPN 7 Unit Usaha Bekri, gaji akan dibayarkan jika hasil usahanya baik. Namun, jika hasilnya tidak baik maka otomatis tidak bisa membayar gaji karyawan dikarenakan bisnis perusahaan perkebunan sedang turun secara global, sehingga tidak bisa mencukupi untuk pembayaran gaji karyawan. Perusahaan menunggu uangnya cukup baru bisa membayarkan gaji kepada karyawan. Dari pihak karyawan protes itu pasti ada, hanya saja pihak manajemen selalu memberikan pengertian dan pengarahannya bahwa perusahaan sedang dalam keadaan tidak baik, jika perusahaan sudah membaik baru perusahaan membayarkan gaji kepada karyawan<sup>7</sup>.

Islam sangat menolak perilaku eksploitatif terhadap karyawan. Karena itu membayar upah atau gaji karyawan tepat waktu termasuk amanah yang harus seera ditunaikan dan merupakan bagian dari keadilan. Besarannya pun harus disesuaikan dengan kebutuhan minimal untuk bisa hidup sejahtera dan menghindarkan mereka dari tindakan korupsi. Termasuk dalam prinsip keadilan adalah memenuhi hak pekerja atau karyawan. Dalam prinsip keadilan Islam, seorang pekerja yang mencurahkan jerih payah dan keringatnya tidak boleh dikurangi atau ditunda-tunda gaji atau upahnya.<sup>8</sup>

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat ditemukan kejanggalan dalam pelaksanaan sistem penggajian yang dijalankan di PTPN 7 unit usaha

---

<sup>6</sup>Isroil, Karyawan, *Wawancara*, Tanggal 20 April 2018

<sup>7</sup>Ig Sandiarta, Asisten Manajer, *Wawancara*, Tanggal 25 April 2018

<sup>8</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h.128

Bekri, sehingga penelitian ini penting dilakukan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Sistem Penggajian Karyawan pada PTPN 7 Unit Usaha Bekri Perspektif Ekonomi Islam”.

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan pada penelitian ini yaitu, “Bagaimana sistem penggajian karyawan tetap pada PTPN 7 Unit Usaha Bekri perspektif ekonomi Islam?”

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada peranyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui sistem penggajian karyawan tetap pada PTPN 7 Unit Usaha Bekri perspektif ekonomi Islam.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Secara Teoritis**

- 1) Menambah khazanah keilmuan yang dapat berguna bagi pengembangan ilmu ekonomi syariah.
- 2) Sebagai acuan untuk penelitian serupa di masa yang akan datang serta dapat dikembangkan lebih lanjut demi mendapatkan hasil yang sesuai dengan perkembangan zaman.

#### **b. Secara Praktis**

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai tambahan wawasan pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas mengenai sistem penggajian karyawan tetap perspektif ekonomi Islam.

- 2) Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi peneliti khususnya dan bagi PTPN 7 Unit Usaha Bekri pada umumnya dalam menerapkan sistem penggajian karyawan tetap yang sesuai dengan prinsip ekonomi Islam

#### **D. Penelitian Relevan**

Penelitian ini memuat uraian secara sistematis mengenai penelitian terdahulu (*prior research*) tentang tema yang diteliti oleh peneliti. Tinjauan kritis terhadap kajian terdahulu perlu dilakukan di dalam penelitian ini agar dapat menentukan posisi penelitian ini sehingga penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian terdahulu yang pernah ada. Oleh karena itu, peneliti akan memaparkan beberapa penelitian karya ilmiah yang terkait dengan pembahasan, di antaranya:

1. Penelitian karya Riski Setiawan, mahasiswa jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Jurai Siwo Metro dengan judul “Upah Guru Honorer Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada SD N 3 Sekampung Lampung Timur)”. Dalam skripsi tersebut dipaparkan bahwa upah guru honorer di SD N 3 Sekampung Lampung Timur tidak memenuhi prinsip Ekonomi Islam yaitu prinsip keadilan, karena penundaan pembayaran yang masih dilakukan oleh pihak sekolah kepada guru honorer, sehingga para guru honorer merasa ketidakadilan dan menginginkan agar pembayaran upahnya diberikan tepat waktu. Selain itu upah yang diberikan di bawah standar UMP yang ada di Lampung.<sup>9</sup> Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah dari segi

---

<sup>9</sup> Riski Setiawan, *Upah Guru Honorer Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada SD N3 Sekampung Lampung Timur)*, (Metro: STAIN Jurai Siwo Metro, 2015), No, 140/15

variabel upah atau gaji dalam perspektif ekonomi Islam, dalam penelitian tersebut membahas upah guru honorer dan dalam penelitian yang ditulis membahas sistem penggajian karyawan PTPN 7 Unit Usaha Bekri Perspektif Ekonomi Islam. Sedangkan perbedaan dua penelitian tersebut terdapat pada variabel objek penelitian dan lokasi penelitian.

2. Penelitian karya Ayu Pertiwi, mahasiswa Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Jurai Siwo Metro, dengan judul “Sistem Pengupahan Pekerja di Industri Kelanting (Studi Kasus Desa Purwodadi 13 Polos RT.01 Kec. Trimurjo Lampung Tengah)”. Dalam Skripsi ini kontrak atau akad dan sistem pengupahan yang berlaku bagi pengusaha dan pekerja pabrik industri kelanting dalam pelaksanaan akad atau perjanjian kerjanya masih belum sempurna, yaitu sebatas lisan. Dalam pelaksanaannya, masih sukar terjadi penguluran waktu dalam pembayaran upah buruh, hal ini sangatlah dilarang dalam Islam karena menyulitkan salah satu pihak.<sup>10</sup> Persamaan penelitian relevan tersebut dengan penelitian ini terdapat pada variabel sistem pengupahan atau penggajian dan penelitian ini adalah sistem penggajian. Sedangkan perbedaan dari dua penelitian tersebut terdapat pada variabel objek penelitian dan lokasi penelitian.
3. Penelitian karya Dwi Ratnasari, mahasiswa Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Jurai Siwo Metro, dengan judul “Sistem Upah dengan Syarat Pencapaian Target Ditinjau dari Etika Bisnis Islam (Studi Kasus Staff Marketing Columbus Metro)”. Dalam skripsi ini sistem upah dengan syarat pencapaian target yang diterapkan dari segi keesan sudah sesuai

---

<sup>10</sup>Ayu Pertiwi, *Sistem Pengupahan Pekerja di Industri Kelanting (Studi Kasus Desa Purwodadi 13 Polos RT.01 Kec. Trimurjo Lampung Tengah)*, (Metro: STAIN Jurai Siwo Metro, 2016), No 248/16

dengan prinsip etika bisnis Islam namun belum dari segi keadilan, kebebasan dan bertanggung jawaban masih belum sesuai karena masih hak dari salah satu pihak belum terpenuhi sepenuhnya.<sup>11</sup> Persamaan penelitian relevan tersebut dengan penelitian ini yaitu perihal variabel sistem upah atau gaji, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitian.

Demikian dapat ditegaskan karya ilmiah penelitian yang berjudul “Sistem Penggajian Karyawan PTPN 7 Unit Usaha Bekri Perspektif Ekonomi Islam” belum pernah diteliti.

---

<sup>11</sup>Dwi Ratnasari, *Sistem Upah dengan Syarat Pencapaian Target Ditinjau dari Etika Bisnis Islam (Studi Kasus Staff Marketing Columbus Metro)*, (Metro: STAIN Jurai Siwo Metro, 2016), No 182/17

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Penggajian**

##### **1. Pengertian Penggajian**

Menurut Riva'i, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, gaji pegawai merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan). Contoh penerimaan gaji adalah pegawai negeri, pegawai BUMN, dan pegawai swasta.<sup>12</sup>

Menurut Hariandja sebagaimana dikutip oleh M. Kadarisman, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensinya dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukannya di sebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang di keanggotaannya dalam sebuah organisasi.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke. Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 379

<sup>13</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Cetakan Ke-I, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 316-317

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa Gaji adalah bayaran tetap atau balas jasa yang diterima atas kontribusi dan kedudukannya di suatu perusahaan/organisasi dan diberikan secara periodik.

## 2. Macam-macam Penggajian

Dalam pemberian gaji atau upah, suatu perusahaan dapat memilih beberapa sistem pembayaran atau teori pembayaran upah atau gaji. Terdapat beberapa sistem pembayaran yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem ini mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Secara umum, gaji dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

### a. Gaji Menurut Produksi

Menurut Suwatno & Priansa, gaji menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja keras serta untuk berproduksi lebih banyak. Gaji ini membedakan atas kemampuan masing-masing. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mundur dan bagi orang yang usianya lanjut. Produksi yang dihasilkandapat dihargai dengan memperhitungan ongkosnya. Upah atau gaji sebenarnya dicari dengan menggunakan standar normal yang dibandingkan dengan hasil produksi.<sup>14</sup> Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga

---

<sup>14</sup> Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, (Bandung : Alfabeta, 2016), h. 233

yang berbakat, dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.

b. Gaji Menurut Lamanya Kerja

Sistem ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individu kemampuan manusia. Contohnya adalah gaji jam-jaman, gaji mingguan, dan gaji bulanan. Tekanan sosial dan kemungkinan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Sistem gaji harian tidak merugikan orang yang sudah cukup usia. Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman, juga tidak membedakan kemampuan. Salah satu faktor yang menonjol untuk mempertahankan sistem gaji ini adalah mencegah diskriminasi. Alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena gaji sudah dapat dihitung terlepas dari keterlambatan kerja, kerusakan material, sakit, dan sebagainya.<sup>15</sup>

c. Gaji Menurut Lamanya Dinas

Sistem gaji semacam ini mendorong orang lebih setia dan loyalitas terhadap perusahaan. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap masih bekerja pada perusahaan, hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan mendapatkan perhatian. Jadi sistem gaji ini akan memberikan perasaan aman kepada karyawan yang berusia lanjut. Segi negatif sistem ini antara lain, sistem ini kurang memotivasi karyawan dan

---

<sup>15</sup> Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, (Bandung : Alfabeta, 2016), h. 233

perusahaan yang akan diisi oleh orang-orang yang berusia lanjut. Orang yang tinggi intelegensinya dinaikan pangkat hanya karena didasarkan atas lamanya dinas. Sistem gaji semacam ini akan berakibat terjadinya *labour turn over* terutama bagi pegawai yang masih muda usia berbakat.

d. Gaji Menurut Kebutuhan

Sistem ini memberikan gaji yang lebih besar kepada mereka yang sudah menikah atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka akan mempesamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif bekerja, sehingga sama halnya dengan sistem gaji menurut lamanya dinas. Segi positifnya adalah akan memberikan perasaan aman disebabkan karena nasib seseorang menjadi tanggung jawab perusahaan. Perwujudan dari perasaan aman ini karena diwujudkan dalam bentuk sumbangan-sumbangan, pengobatan, ongkos, ganti perawatan, pangan, sandang dan perumahan.<sup>16</sup>

Gaji dalam Islam dapat disebut dengan *ujrah*. Gaji dalam Islam diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Gaji yang telah disebutkan (*ajrul musamma*), yaitu gaji yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
- b. Gaji yang sepadan (*ajrul mistli*), yaitu gaji yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya.

---

<sup>16</sup> Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, (Bandung : Alfabeta, 2016),h.234

Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.<sup>17</sup>

### 3. Standar Penggajian dalam Islam

Sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Islam yang telah ada, gaji ditentukan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang. Dengan demikian gaji tidak bergantung pada faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja seperti yang ada pada sistem ekonomi modern. Secara umum Islam tidak memberikan gaji berada di bawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan gaji melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi. Menurut *sunnatullah* manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan. Sehingga dalam menentukan tingkat gaji harus berpedoman pada kebutuhan pokok tersebut.

Adapun faktor-faktor penentu tingkat gaji adalah:

- a. Faktor obyektif, berdasarkan faktor ini gaji ditentukan berdasarkan kontribusi atau produktifitas tenaga kerja. Manusia tidaklah seperti faktor produksi yang lain sehingga ia tidak dapat diperlakukan seperti barang modal.

---

<sup>17</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, Edisi Pertama, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), h. 230

- b. Faktor subyektif, dengan adanya faktor ini akan menyebabkan tingkat gaji yang Islami tidak berada pada satu titik tertentu melainkan pada satu kisaran tertentu.<sup>18</sup>

## **B. Penggajian dalam Ekonomi Islam**

### **1. Pengertian dan Dasar Hukum Penggajian**

Gaji atau upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).<sup>19</sup> Dalam definisi lain *ujrah* (upah) menurut bahasa, adalah *al-itsabah* (memberi upah). Misalnya *aajartuhu*, baik dibaca panjang atau pendek, yaitu memberi upah. Sedangkan menurut istilah fiqih ialah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan. Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi *ujrah* disebutkan secara jelas.

Menurut istilah, ulama Hanafiah mendefinisikan *Ijarah* ialah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan. Kalau menurut ulama Syafi'iyah *ijarah* ialah transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu,

---

<sup>18</sup> Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam, Upah, Serikat Buruh, dan Ekonomi Islam*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, 2013, h. 253

<sup>19</sup> Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), h. 29

sedangkan menurut ulama Malikiyah *ijarah* ialah pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.<sup>20</sup>

Berdasarkan definisi-definisi *Ijarah* tersebut dapat dipahami bahwa *ijarah* sebenarnya adalah transaksi atas suatu manfaat. Jumhur ulama berpendapat bahwa *ijarah* disyariatkan berdasarkan Al-Quran, Sunnah.

a. Al-Quran

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ...

Artinya: ...Jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu

Maka berikanlah kepada merekaupahnya.... (QS. Al-Thalaq (65): 6)<sup>21</sup>

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ  
 الْأَمِينُ ﴿٦٥﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ  
 تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ <sup>ط</sup> فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ <sup>ط</sup> وَمَا أُرِيدُ أَنْ  
 أَشُقَّ عَلَيْكَ <sup>ع</sup> سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٦٦﴾

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". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak mem berati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik". (QS.Al Qashash [28]: 26-27)<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Siswadi, Pemberian Upah yang Benar dalam Islam upaya pemerataan ekonomi umat dan keadilan, *Upah, Pemerataan, Ekonomi, Umat, Keadilan*, Jurnal Ummul Qura Vol IV, No. 2, Agustus 2014, h. 107

<sup>21</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), h. 446

<sup>22</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 310

## b. As-Sunnah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: *Berikanlah upah bekerja sebelum keringatnya kering*  
(HR.Ibn Majah dari Ibn Umar).<sup>23</sup>

Menurut Yusuf al-Qaradhawi sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas gajinya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong gajinya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan gaji secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam "peraturan kerja" yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak. Al-Qaradhawi juga menjelaskan bahwa gaji merupakan hak karyawan selama karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja (yang dicontohkan oleh al-Qaradhawi dengan bolos tanpa alasan yang jelas), maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menunjukkan bahwa selain hak karyawan memperoleh gaji atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari karyawan dengan baik. Bahkan al-Qaradhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak gaji

---

<sup>23</sup> Idwal B., *Upah dan Tenaga Kerja dalam Islam, Upah dan Tenaga Kerja*, Bengkulu: Dosen Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu, h. 5

yang diperolehnya, demikian juga, memberi gaji merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, dituangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan.<sup>24</sup>

## 2. Konsep Penggajian

Dalam hal pengertian gaji sebagaimana yang dikemukakan di atas, Islam menggariskan gaji lebih komprehensif. Allah menegaskan tentang hal ini dalam QS. al-Taubah (9): 105:

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

Artinya: *dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah: 105)*<sup>25</sup>

Quraish Shihab menjelaskan bahwa bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Tafsir kata "Melihat" dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain dari pada ganjaran tersebut adalah imbalan

<sup>24</sup> Syaparudin, "Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam", dalam Jurnal *Al-Iqtishad*, (Watampone: Jurusan Syariah STAIN Watampone), Vol. IV, No. 1, Jan-Juni 2012, h. 14

<sup>25</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya.*, h. 162

atau upah atau kompensasi.<sup>26</sup> Dalam ayat selanjutnya, yaitu Q.S. AN-Nahl [16]: 97 dijelaskan sebagai berikut:

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

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.* (Q.S. An-Nahl: 97)<sup>27</sup>

Quraish Shihab menjelaskan bahwa barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan. Tafsir kata "Balasan" dalam keterangan di atas adalah balasan di dunia dan di akhirat.<sup>28</sup>

Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat. Amal salah menurut Muhammad Abduh adalah segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut al-Zamakhsari, amal saleh adalah segala perbuatan yang sesuai

<sup>26</sup> Syaparudin, "Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam", h.7

<sup>27</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya.*, h. 222

<sup>28</sup> Syaparudin, "Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam", h.8

dengan dalil akal, al-Qur'an dan atau hadits. Menurut defenisi Muhammad Abduh dan al-Zamakhsari di atas, orang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat. Hal ini lebih ditegaskan lagi pada ayat lain, yaitu QS. al-Kahfi (18): 30:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ  
عَمَلًا

Artinya: *Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.* (QS. al-Kahfi [18]: 30)<sup>29</sup>

Berdasarkan tiga ayat (QS. al-Taubah: 105, QS. al-Nahl: 97 dan QS. al-Kahfi: 30) di atas, bahwa imbalan (penggajian) dalam Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akhirat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia (dalam hal ini materi) sebagaimana semangat dan jiwa QS. al-Taubah: 105, bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah, bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja

---

<sup>29</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.237

tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.<sup>30</sup>

Lebih jauh dalam QS. al-Nahl: 97 dijelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima gaji/balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi gaji dalam Islam, jika mereka mengejakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akhirat (dalam bentuk pahala). Sementara itu, QS. al-Kahfi: 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam gaji inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Selain ayat-ayat al-Qur'an, gaji juga dijelaskan dalam hadits-hadits Nabi Saw di antaranya diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah Saw bersabda yang artinya: *Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu*

---

<sup>30</sup> Syaparudin, "Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam", h.9

*membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya). (HR. Muslim).<sup>31</sup>*

Berdasarkan hadits ini dapat didefenisikan bahwa gaji yang sifatnya materi (gaji di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan, “harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)”, bermakna bahwa gaji yang diterima harus menjamin dan pakaian karyawan yang menerima gaji.

Dalam hadits yang lain, diriwayatkan Mustawrid bin Syadad bahwa Rasulullah Saw bersabda yang artinya: *Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan isteri (untuknya), seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda: Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri. (HR. Abu Daud).*

Hadits ini menegaskan bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan azasi bagi para karyawan. Bahkan menjadi tanggung jawab majikan juga untuk mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri). Hal ini ditegaskan lagi oleh Abdul Wahab Abdul Aziz al-Syaisyani bahwa mencarikan istri juga merupakan

---

<sup>31</sup> Syaparudin, “Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam”,h.10

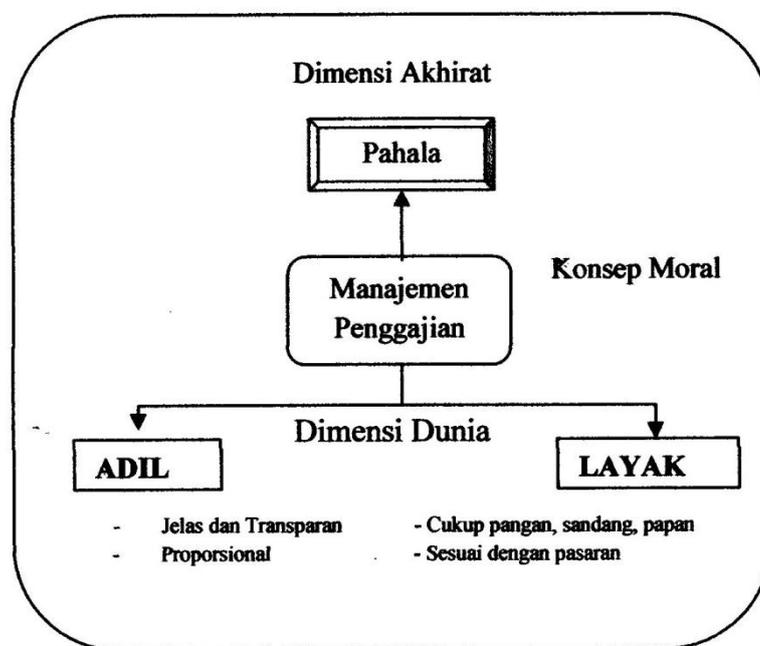
kewajiban majikan, karena istri adalah kebutuhan pokok bagi para karyawan.

Berdasarkan penjelasan ayat-ayat al-Qur'an dan hadits-hadits tersebut di atas, dapat diketahui bahwa gaji adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Dengan demikian konsep penggajian dalam Islam adalah: Pertama, penggajian dalam Islam sangat besar kaitannya dengan moral. Kedua, penggajian dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala. Ketiga, penggajian dalam Islam diberikan berdasarkan prinsip keadilan. Keempat, penggajian dalam Islam diberikan berdasarkan prinsip kelayakan. Jika konsepnya digambarkan, maka akan nampak seperti di bawah ini.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Syaparudin, "Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam",h.11

**Gambar 2.1.**  
**Konsep Penggajian**



Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa konsep penggajian dalam Islam memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Untuk menerapkan gaji dalam dimensi dunia, maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari gaji tersebut. Jika moral diabaikan, maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itulah konsep moral diletakkan pada kotak paling luar, yang artinya, konsep moral diperlukan untuk menerapkan gaji dimensi dunia agar gaji dimensi akhirat dapat tercapai.<sup>33</sup>

Dimensi gaji di dunia dicirikan oleh dua hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa gaji yang diberikan harus jelas, transparan dan proporsional. Layak, bermakna bahwa gaji yang diberikan harus

<sup>33</sup> Syaparudin, "Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam", h.12

mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran. Aturan manajemen penggajian ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen Islam terkait dengan penggajian kepada karyawan mereka di perusahaan.<sup>34</sup>

### 3. Prinsip Penggajian

Menurut M. Nur Salim, sebagaimana dikutip oleh Murtadlo ada empat prinsip dalam ketenaga kerjaan dalam islam, empat prinsip tersebut adalah:

- a. Prinsip keadilan dan anti diskriminasi, Islam tidak mengenal sistem kasta atau kelas di masyarakat. Begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua di bawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain termasuk atasan atau pimpinan.<sup>35</sup> Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad dan komitmen melakukannya. Akad dalam pekerjaan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dahulu bagaimana gaji yang akan diterima oleh pekerja. Gaji tersebut meliputi besarnya gaji dan tata cara pembayaran gaji. Gaji merupakan hak karyawan selama karyawan

---

<sup>34</sup> Syaparudin, "Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam", h.12

<sup>35</sup> Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam, Upah, Serikat Buruh, dan Ekonomi Islam.*, h. 253

tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja, maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menunjukkan bahwa selain hak karyawan memperoleh gaji dan hak perusahaan memperoleh hasil kerja karyawan diterima dengan baik.<sup>36</sup>

- b. Prinsip kelayakan gaji pekerja, gaji adalah pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Islam sangat memperhatikan masalah upah pekerja sebagai hak dan gaji atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Sebegitu pentingnya masalah gaji pekerja, maka Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian gaji harus mencakup dua hal, yaitu adil dan layak.<sup>37</sup> Layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Kelayakan gaji yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Kemudian janganlah mempekerjakan seseorang dengan gaji jauh di bawah gaji yang biasanya diberikan.<sup>38</sup>

Dalam Al-quran surah Al-Qashash: 25-28 (perjanjian antara Nabi Musa AS dan Nabi Su'aib AS) menjelaskan tentang prinsip penggajian dapat disimpulkan bahwa:

---

<sup>36</sup> Syaparudin, "Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam", h. 12

<sup>37</sup> Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam, Upah, Serikat Buruh, dan Ekonomi Islam*, h.253.

<sup>38</sup> Syaparudin, "Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam", h. 17

- a. Kontrak/perjanjian gaji harus merupakan perjanjian secara sukarela dari kedua belah pihak. Maksudnya, tidak ada paksaan dalam kontrak gaji tersebut.
- b. Kontrak gaji bersifat legal (perjanjian syariah dengan adanya hak dan kewajiban antara keduanya).
- c. Hak dan kewajiban secara jelas dinyatakan:
  - 1) Tingkat gaji, berapa gajinya, harus jelas
  - 2) Periode kontrak, berapa lama, harus jelas.
  - 3) Jenis dan sifat pekerjaan, dijelaskan secara detail, apa pekerjaannya.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam.*, h. 40

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

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

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objek yang terjadi di lokasi tersebut, dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah.<sup>40</sup> Penelitian lapangan ini dilakukan dengan meneliti objek secara langsung lokasi yang akan diteliti agar mendapatkan hasil yang maksimal, penelitian ini dilakukan dengan menggali data yang bersumber dari PTPN 7 Unit Usaha Bekri.

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

Penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengakuan-pengakuan terhadap gejala tertentu.<sup>41</sup> Penelitian deskriptif bermaksud membuat pemeriaan (penyandaran) secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu.<sup>42</sup>

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini akan menggambarkan fakta apa adanya dengan cara yang sistematis

---

<sup>40</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 96

<sup>41</sup> *Ibid.*, h.97

<sup>42</sup> Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), h. 4

dan akurat sesuai dengan masalah yang ada guna memperoleh suatu kejelasan dari suatu fakta sehingga dapat menarik kesimpulan Sistem Penggajian Karyawan PTPN7 Unit Usaha Bekri Perspektif Ekonomi Islam.

## **B. Sumber Data**

Sumber data adalah salah satu yang paling vital dalam penelitian. Ada dua jenis sumber data yang biasanya digunakan dalam penelitian yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data ini adalah sumber pertama di mana sebuah data dihasilkan.<sup>43</sup> Dalam hal ini teknik pengambilan responden yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar.<sup>44</sup>

Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang karyawan dan asisten manager, tetapi jika dengan dua sampel data yang didapat dirasa belum cukup, maka peneliti mencari responden yang lain untuk lebih melengkapi data yang dibutuhkan.

---

<sup>43</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013), h. 129

<sup>44</sup> Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), h. 22

## 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang berasal dari bahan-bahan bacaan seperti buku, hasil penelitian, dan lain sebagainya yang dapat mendukung data primer.<sup>45</sup> Sumber data sekunder yang peneliti gunakan berasal dari dokumen, jurnal, buku-buku teori atau yang ada kaitannya dengan permasalahan tersebut di antaranya buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Kompensasi, Sistem Penggajian dalam Islam dan sebagainya.

## C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai aturan, sumber, dan berbagai cara.<sup>46</sup> Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik wawancara dan dokumentasi.<sup>47</sup>

### 1. Teknik Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai. Pewawancara adalah orang yang menggunakan metode wawancara sekaligus dia bertindak sebagai pemimpin dalam proses wawancara tersebut. Pewawancara pula yang berhak menentukan materi yang akan

---

<sup>45</sup> Rony Kountor, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 178

<sup>46</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 62.

<sup>47</sup> Gulo, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), h. 115

diwawancarai serta kapan dimulai dan diakhiri. Akan tetapi, kadang kala responden pun yang menentukan perannya dalam hal kesepakatan mengenai kapan waktu wawancara dilaksanakan. Responden adalah orang yang diwawancarai, diminta informasi oleh pewawancara. Responden adalah orang yang diperkirakan menguasai data, informasi ataupun fakta dari suatu objek penelitian.<sup>48</sup>

Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara bebas terpimpin, yakni teknik *interview* yang dilakukan dengan membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan.<sup>49</sup>

Kegiatan wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan karyawan PTPN7 Unit Usaha Bekri. Dengan menggunakan wawancara terarah sehingga wawancara dilaksanakan secara bebas, tetapi kebebasan ini tetap tidak terlepas dari pokok permasalahan yang akan ditanyakan kepada responden dan telah dipersiapkan sebelumnya oleh pewawancara, dalam penelitian ini pokok permasalahan yang akan dibahas terkait dengan sistem penggajian karyawan di PTPN 7 Unit Usaha Bekri perspektif ekonomi Islam.

## **2. Teknik Dokumentasi**

Dokumentasi yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari sumber tertulis atau dokumen-dokumen baik berupa buku

---

<sup>48</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian.*, h. 133

<sup>49</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 199

harian, surat, dan referensi lainnya.<sup>50</sup> Dokumentasi dalam penelitian ini seperti dokumen-dokumen atau arsip-arsip, baik berupa sejarah, visi-misi, struktur organisasi, rekapitulasi gaji karyawan tetap dan slip gaji karyawan tetap yang di jadikan subjek penelitian yang ada di PTPN7 Unit Usaha Bekri.

#### **D. Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian.<sup>51</sup> Analisis data yang digunakan adalah analisa data kualitatif dengan cara berfikir induktif, karena data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan dalam bentuk uraian. Kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu sumber dari tertulis atau ungkapan tingkah laku yang diobservasikan dari manusia.<sup>52</sup>

Cara berfikir induktif, yaitu suatu cara berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus dan konkrit, peristiwa konkrit, kemudian dari fakta atau peristiwa yang khusus dan konkrit tersebut ditarik secara generalisasi yang mempunyai sifat umum. Cara berfikir induktif yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Press, 2000), h. 102

<sup>51</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 163

<sup>52</sup> Burhan Ashafa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 16.

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 245

Berdasarkan keterangan di atas, maka dalam menganalisis data, peneliti menggunakan data yang telah diperoleh kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan cara berfikir induktif yang berangkat dari informasi mengenai sistem penggajian karyawan pada PTPN 7 Unit Usaha Bekri dan digeneralisasi dengan teori penggajian dalam Islam.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Bekri**

##### **1. Gambaran Umum PT Perkebunan Nusantara VII**

PT Perkebunan Nusantara VII( Persero) merupakan penggabungan dari PTP X (Persero) dan PTP XXXI (Persero) ditambah dengan Eks Proyek PTP XI (Persero) di Lahat Sumatera Selatan dan Eks PTP XXIII (Persero) di Bengkulu. Dasar Hukum keberadaan PT Perkebunan Nusantara VII Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 dan Akte Pendirian Perusahaan oleh Notaris Harun Kamil,SH. dengan akte Nomor 40 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI No.C2-8335.HT.01.01 TH 1996 dan terakhir telah diubah dengan Akte No.34 tanggal 13 Agustus 2008 oleh Notaris Nur Muhammad Dipo Nusantara Pua Upa,SH. dan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia RI No.AHU-55963.AH.01.02 Tahun 2008. Dan dengan adanya perubahan Pasal 11 ayat (12) yang dituangkan dalam Akta Nomor 11 tanggal 14 September 2009, disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia RI Nomor AHU-AH.01.10-18412 tanggal 22 Oktober 2009.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Dokumen PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Bekri, diambil pada tanggal 9 April 2019

## 2. Gambaran Umum PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Bekri

Perkebunan Bekri untuk pertama kalinya dibuka oleh Bangsa Belanda dengan nama Landbow Maatschappy Bekri Gevestigde ke Gravenhage yaitu pada tahun 1916, yang selanjutnya diberi nama INTERNATIO. I. Pada tahun 1923 Perkebunan ini mendirikan Pabrik dengan sistem " HAND PRESS ". Pada tahun 1942-1945, Perusahaan ini dimiliki oleh Bangsa Jepang, adapun peralihan Perusahaan dari Bangsa Belanda ke Bangsa Jepang adalah akibat kalah perang Bangsa Belanda terhadap Bangsa Jepang.<sup>55</sup>

Pada tahun 1945-1948 Perusahaan ini diambil alih oleh Bangsa Indonesia, setelah Bangsa Indonesia memproklamkan kemerdekaan RI tepat pada tanggal 17 Agustus 1945. Pada tahun 1948-1958 Bangsa Belanda kembali ke Indonesia dan langsung mengambil alih Perusahaan dari Bangsa Indonesia, saat itu dan Perusahaan diberi nama INTERNATIO II. Tahun 1958-1961, Perusahaan dinasionalisasikan dari Bangsa Belanda ke Bangsa Indonesia dan selanjutnya Perusahaan ini menjadi PPN KARET IX, yang selanjutnya Kantor Direksi berkedudukan di Tanjung Karang / Lampung. Tahun 1961-1964, PPN KARET. IX direstrukturisasi kembali menjadi " PPN SUMATERA. II " yang Kantor Direksinya juga berkedudukan di Tanjung Karang. Tahun 1964-1968 Perusahaan ini diadakan penggolongan menurut jenis tanaman yang dikelola / dibudidayakan, dengan sebutan PPN ANEKA

---

<sup>55</sup> Dokumen PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Bekri, diambil pada tanggal 9 April 2019

TANAMAN.III " (ANTAN III)" sedangkan Kantor Direksinya berkedudukan di Sumatera Utara (MEDAN). Tahun 1968-1980, Perusahaan ini diadakan kembali penggabungan berdasarkan wilayah, dan perkebunan ini diganti nama "PNP. X" Kantor Direksinya berkedudukan di Tanjung Karang. Pada tanggal 01 Juni 1980 PNP.X mendapat perubahan menjadi PT. Perkebunan X (Persero) dan Kantor Direksinya berkedudukan di jalan Teuku Umar Tromol Pos No: 74 Tanjung Karang / Bandar Lampung, hingga saat ini.<sup>56</sup>

Pada tahun 1994 tepatnya tanggal 29 Juni 1994, maka diadakan Restrukturisasi BUMN, maka PTP. X dan PTP. XXXI Gula dijadikan satu PT. Perkebunan. Tepatnya pada peringatan hari Super Semar tanggal 11 Maret 1996, maka PT.Perkebunan X-XXXI dan XXIII (Persero) digabung menjadi " PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PERSERO) " yang Kantor Direksinya tetap berkedudukan di jalan Teuku Umar Tromol Pos No:74 Tanjung Karang Bandar Lampung. Pendirian PTPN VII (Persero) berdasarkan Akte Notaris: HARUN KAMIL SH. No. 40 tanggal 11 Maret 1996. Dan sesuai dengan Surat Edaran Nomor: 7.8/SE/01/2010 tentang Penulisan dan Pemakaian Nama Perusahaan, dilakukan penertiban penggunaan nama perusahaan menjadi: Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara VII atau disingkat PTPN VII (Persero).<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Dokumen PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Bekri, diambil pada tanggal 9 April 2019

<sup>57</sup> Dokumen PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Bekri, diambil pada tanggal 9 April 2019

### 3. Letak Geografis PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Bekri

Areal Unit Bekri terletak di desa Sinar Banten Kec.Bekri Kab.Lampung Tengah, kurang lebih 62 km dari kota Bandar Lampung. Pada umumnya merupakan dataran dengan kemiringan rata-rata 5 meter terletak pada ketinggian 48 – 62 meter di atas permukaan laut dengan iklim B, curah hujan rata-rata 2000 – 2500 mm, hari hujan 100 – 150 HH. Jenis tanah Latosol Aluvial dan Padsolik Merah Kuning.<sup>58</sup>

Luas areal berdasarkan HGU Adalah:

Tabel 4.1.  
Luas Areal PTPN 7 Unit Usaha Bekri

No.	Lokasi	Luas (Ha)			Total
		Sawit	Tebu	lain	
1	Afdeling II	1.199	-	23	1.222
2	Afdeling III	960	-	127	1.087
3	Afdeling IV	1.092	-	1	1.093
4	Afdeling Tebu	-	739,75	-	739,75
5	Rawa, Jalan & Rendahan	-	-	28	28
6	Emplasmen	-	-	25	25
7	Areal KAI	-	-	7	7
<b>JUMLAH</b>		<b>3,251</b>	<b>739,75</b>	<b>211</b>	<b>4,201,75</b>

Batas-Batas wilayah Unit. Bekri:

Utara : Kec. Padang Ratu, Gunung Sugih  
 Selatan : Kec. Bangun Rejo, Natar  
 Timur : Kec. Gunung Sugih  
 Barat : Kec. Padang Ratu, Bangun Rejo

<sup>58</sup> Dokumen PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Bekri, diambil pada tanggal 9 April 2019

#### 4. Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Bekri

##### a. Visi:

PT Perkebunan Nusantara VII menjadi perusahaan agribisnis berbasis Karet, Kelapa Sawit, Teh dan Tebu yang tangguh serta berkarakter global.<sup>59</sup>

##### b. Misi:

- 1) Menjalankan usaha perkebunan karet, kelapa sawit, teh dan tebu dengan menggunakan teknologi budidaya dan proses pengolahan yang efektif serta ramah lingkungan.
- 2) Mengembangkan usaha industri yang terintegrasi dengan bisnis inti (karet, kelapa sawit, teh dan tebu) dengan menggunakan teknologi terbaru.
- 3) Membangun tata kelola usaha yang efektif.
- 4) Mewujudkan daya saing guna menumbuhkembangkan perusahaan.
- 5) Memelihara dan meningkatkan *stakeholders value*.

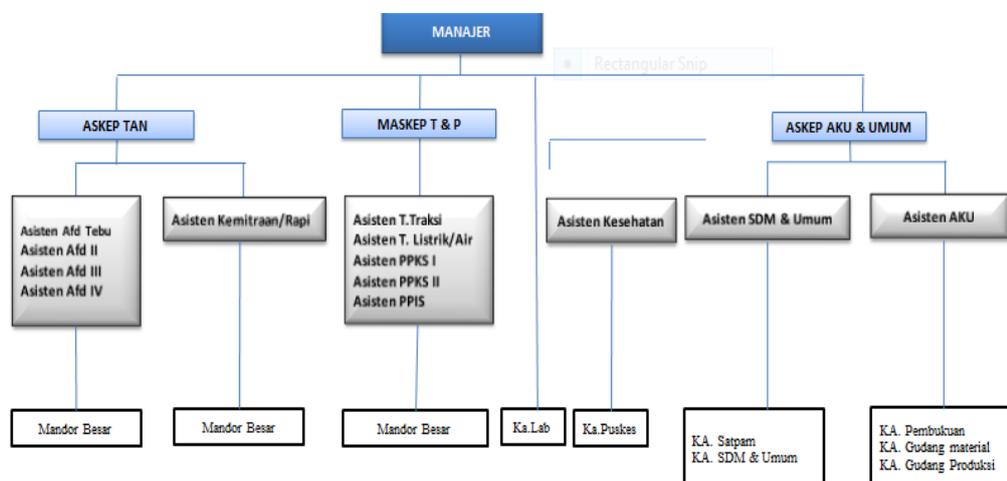
---

<sup>59</sup> Dokumen PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Bekri, diambil pada tanggal 9 April 2019

## 5. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Bekri

Secara umum struktur organisasi PTPN 7 Unit Bekri adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1.**  
**Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Bekri**



Secara umum struktur organisasi PTPN 7 Unit Bekri dikepalai oleh seorang Manager yang membawahi bidang-bidang.<sup>60</sup>

**Tabel 4.2.**  
**Nama-nama Pejabat PTPN 7 Unit Usaha Bekri**

Bagian	Nama
1. Manajer	Tri Sutanto, S.P
2. Asisten Kepala Tanaman	
3. Masinis Kepala	Ajie Susandi, S.T
4. Asisten Kepala AKU	Herlan Saputra, S.E, MH

<sup>60</sup> Dokumen PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Bekri, diambil pada tanggal 9 April 2019

<b>Bagian</b>	<b>Nama</b>
5. Asisten Tanaman Tebu	Dani Gardara, S.P
6. Asisten Tanaman Afd. IV	Endang Z Dalimunthe, S.P
7. Asisten Tanaman Afd. II	Sofyan, S.P
8. Asisten Tanaman Afd. III	Fajri Muttaien H, S.P
9. Asisten Tanaman Afd. Rawapitu	Budi Siswanto, S.P
10. Asisten Kemitraan	
11. Asisten Teknik	Dedi Doan Tambunan, S.T.
12. Asisten Traksi	
13. Asisten Pengolahan PPKS I	
14. Asisten Pengolahan PPKS II	Adi Purnomo
15. Asisten Pengolahan PPIS & Kompos	Jurahman (Penugasan).
16. Asisten AKU	
17. Asisten SDM & Umum	IG. Sandiarta, S.E, MM

#### **6. Komoditas di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Bekri**

Budi daya yang dikembangkan di Unit Bekri adalah Kelapa Sawit.

Dengan Produk yang dihasilkan antara lain:

- a. Minyak Sawit (*CPO/Crude Palm Oil*).
- b. Inti Sawit.
- c. Minyak Inti Sawit (*PKO/Palm Kernel Oil*).
- d. Bungkil Inti Sawit.

e. Tebu.<sup>61</sup>

## **B. Sistem Penggajian di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Bekri**

Berbicara mengenai pekerjaan maka erat sekali kaitannya dengan gaji yang akan diterima, terutama waktu pembayaran gaji yang diberikan oleh pemilik perusahaan kepada para karyawan yang telah bekerja.

Setiap perusahaan mempunyai sistem penggajian yang berbeda-beda, ada yang menggunakan sistem penggajian berdasarkan jam-jaman, harian, mingguan, bulanan maupun tahunan.

Islam sangat menolak perilaku eksploitatif terhadap karyawan. Karena itu membayar upah atau gaji karyawan tepat waktu termasuk amanah yang harus segera ditunaikan dan merupakan bagian dari keadilan. Besarannya pun harus disesuaikan dengan kebutuhan minimal untuk bisa hidup sejahtera dan menghindarkan mereka dari tindakan korupsi. Termasuk dalam prinsip keadilan adalah memenuhi hak pekerja atau karyawan. Dalam prinsip keadilan Islam, seorang pekerja yang mencurahkan jerih payah dan keringatnya tidak boleh dikurangi atau ditunda-tunda gaji. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana sistem penggajian karyawan tetap pada PTPN 7 Unit Usaha Bekri dilihat dari perspektif ekonomi Islam. Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dalam sistem penggajian karyawan tetap, guna memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

---

<sup>61</sup> Dokumen PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Bekri, diambil pada tanggal 9 April 2019

**Tabel 4.3.**  
**Nama-nama Informan**

No	Nama	Jabatan
1	Ig. Sandiarta, S.E, MM	Asisten SDM & Umum
2	Suyadi	Pemanen
3	Slamet	Pemanen
4	Musiyanto	Pemanen
5	Rukumin	Pemanen

PTPN 7 Unit Usaha Bekri merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di bidang perkebunan minyak sawit, inti sawit, minyak inti sawit, bungkil inti sawit dan tebu.<sup>62</sup> Sistem penggajian yang digunakan adalah bulanan, gaji dibayarkan setiap awal bulan, dalam pelaksanaan pembayaran gaji sering kali terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji karyawan, hal ini sangat merugikan karyawan di perusahaan tersebut, karena banyak karyawan yang bergantung dengan gaji hasil mereka kerja di perusahaan.

Bapak Ig. Sandiarta (Asisten SDM & Umum) beliau mengatakan sistem penggajian karyawan tetap, gaji dibayarkan jika hasil usahanya baik. Namun, jika hasilnya tidak baik maka otomatis tidak bisa membayar gaji karyawan dikarenakan bisnis perusahaan perkebunan sedang turun secara global, sehingga tidak bisa mencukupi untuk pembayaran gaji karyawan. Perusahaan menunggu uangnya cukup baru bisa membayarkan gaji kepada karyawan. Gaji di PTPN 7 Unit Usaha Bekri sudah sesuai dengan standar

---

<sup>62</sup> Dokumen PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Bekri, diambil pada tanggal 9 April 2019

penggajian dan prinsip penggajian Islam yaitu prinsip adil dan prinsip layak, karena gaji di PTPN 7 Unit Usaha Bekri sudah memenuhi KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dan UMP (Upah Minimum Provinsi), para karyawan bekerja selama delapan jam setiap harinya (pukul 07.00 - 15.00) Gaji dibayarkan 1 bulan sekali pada awal bulan, dan sudah tidak lagi terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji, gaji yang diperoleh meliputi gaji pokok, premi produksi (pemanen), uang lembur dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Kemudian dalam hal promosi di PTPN 7 Unit Usaha Bekri setiap karyawan berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh kenaikan golongan dan jabatan di perusahaan dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Besaran gaji yang diberikan kepada karyawan ditentukan berdasarkan golongan I A s/d IV D.<sup>63</sup>

Bapak Suyadi (Pemanen) mengatakan bahwa beliau sudah 6 (enam) tahun bekerja di PTPN 7 Unit Usaha Bekri, mulai pada tahun 2013 setelah beliau lulus dari sekolah menengah atas (SMA), beliau memilih bekerja di perusahaan tersebut karena lokasi bekerja masih di Kecamatan Bekri, Menurut beliau promosi diberikan 1 tahun sekali dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, gaji yang diterima sebesar Rp.2.605.774 (Gol. IA) meliputi gaji pokok, tunjangan perusahaan, premi produksi (untuk karyawan tetap jabatan pemanen, selain pemanen disebut uang lembur), bantuan bahan bakar, kompenasi kemahalan, Kemudian dikurangi iuran DPLK, iuran JHT BPJS (2%), iuran jaminan pensiun BPJS (1%), iuran SPPN

---

<sup>63</sup> Wawancara dengan Bapak Ig. Sandiarta (Assisten SDM & Umum) pada tanggal 9 April 2019

VII, potongan koperasi, iuran IKI, baziz infaq, iuran koperasi. Gaji bulan Maret 2019 diterima pada tanggal 2 April 2019.<sup>64</sup>

Bapak Slamet (Pemanen) mengatakan bahwa beliau sudah 30 (tiga puluh) tahun bekerja di PTPN 7 Unit Usaha Bekri, mulai pada tahun 1989 dan beliau merupakan lulusan sekolah dasar (SD). Alasan beliau bekerja di PTPN 7 Unit Usaha Bekri karena lokasinya yang cukup dekat dan gaji yang menjanjikan. Menurut beliau promosi di berikan 1 tahun sekali dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, Gaji yang diterima sebesar Rp.2.506.694 (Gol. I B) meliputi gaji pokok, tunjangan perusahaan, bantuan sewa rumah, bantuan listrik, bantuan air, bantuan bahan bakar, kompenasi kemahalan, Kemudian dikurangi iuran dapenbun (6%), iuran JHT BPJS (2%), iuran jaminan pensiun BPJS (1%), iuran SPPN VII, iuran IKI, baziz infaq, iuran koperasi. Gaji Febuari 2019 diterima pada tanggal 25 Febuari 2019.<sup>65</sup>

Bapak Musiyanto (Pemanen) mengatakan bahwa beliau sudah 7 (tujuh) tahun bekerja di PTPN 7 Unit Usaha Bekri mulai pada tahun 2012, beliau merupakan lulusan sekolah menengah pertama (SMP), alasan beliau bekerja di PTPN 7 adalah karena lokasi yang dekat, gaji yang menjanjikan, dari pada harus merantau jauh meninggalkan keluarga, Menurut beliau promosi diberikan 1 tahun sekali dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, gaji yang diperoleh sebesar Rp.2.578.766 (gol.IA) meliputi gaji pokok, tunjangan perusahaan, premi produksi (untuk karyawan tetap jabatan pemanen, selain pemanen disebut uang lembur), bantuan bahan bakar,

---

<sup>64</sup> Wawancara dengan Bapak Suyadi (Pemanen) pada tanggal 9 April 2019

<sup>65</sup> Wawancara dengan Bapak Slamet (Pemanen) pada tanggal 9 April 2019

kompensasi kemahalan, Kemudian dikurangi iuran DPLK, iuran JHT BPJS (2%), iuran jaminan pensiun BPJS (1%), iuran SPPN VII, iuran IKI, baziz infaq, iuran koperasi. Gaji bulan Maret 2019 diterima pada tanggal 2 April 2019.<sup>66</sup>

Bapak Rukimin (Pemanen) mengatakan bahwa beliau sudah bekerja selama 30 (tiga puluh) tahun di PTPN 7 Unit Usaha Bekri mulai tahun 1998, beliau merupakan lulusan sekolah dasar (SD), alasan beliau bekerja pada PTPN 7 adalah karena gaji yang menjajikan. Menurut beliau promosi diberikan 1 tahun sekali dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Gaji yang diperoleh sebesar Rp.2.709.751 (gol.IB) meliputi gaji pokok, tunjangan perusahaan, premi produksi (untuk karyawan tetap jabatan pemanen, selain pemanen disebut uang lembur), bantuan sewa rumah, bantuan listrik, bantuan air, bantuan bahan bakar, kompensasi kemahalan, Kemudian dikurangi iuran dapenbun (6%), iuran JHT BPJS (2%), iuran jaminan pensiun BPJS (1%), iuran SPPN VII, potongan koperasi, iuran IKI, baziz infaq, iuran koperasi. Gaji Maret 2019 diterima pada tanggal 2 April 2019.<sup>67</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian karyawan tetap di PTPN 7 Unit Usaha Bekri pada awal sebenarnya sudah sesuai dengan apa yang diajarkan Islam, tetapi pada kenyataannya dan penerapannya ada yang

---

<sup>66</sup> Wawancara dengan Bapak Musiyanto (Pemanen) pada tanggal 9 April 2019

<sup>67</sup> Wawancara dengan Bapak Rukimin (Pemanen) pada tanggal 9 April 2019

tidak sesuai, terkadang terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji karyawan.

Pada sistem penggajian karyawan di PTPN 7 Unit Usaha Bekri ini sudah jelas tidak sesuai dengan ajaran Islam, karena Islam mengajarkan untuk memberikan gaji sebelum keringatnya kering dan melarang mengulur-ulur waktu pembayaran gaji karyawan apalagi jika para pekerja telah selesai melakukan kewajiban pekerjaannya.

### **C. Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Sistem Penggajian PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Bekri**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Assisten Manager dan para Karyawan tetap, dapat peneliti simpulkan bahwa berasaran yang diterima sudah sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi), promosi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dilakukan 1 tahun sekali dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) kemudian waktu, terjadi ketidak sesuaian pada sistem penggajian di PTPN 7 Unit Usaha Bekri berdasarkan ekonomi Islam, karena Gaji yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, gaji yang seharusnya dibayarkan 1 bulan sekali pda kenyataannya gaji yang dibayarkan 1 bulan lewat 2 minggu atau 1 bulan. Hal ini tentu saja merugikan karyawan dan melanggar syariat Islam. Gaji harus dibayarkan segera mungkin atau sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dengan demikian prinsip keadilan dan prinsip kelayakan belum terpenuhi.

Peneliti menganalisis sistem penggajian karyawan pada PTPN 7 Unit Usaha Bekri tersebut sesuai dengan ekonomi Islam yaitu prinsip keadilan dan prinsip kelayakan. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Prinsip Keadilan, merupakan keseimbangan bagi karyawan dan perusahaan. Dalam sistem pembayaran gaji karyawan prinsip keadilan terlihat dari cara pembayaran gaji oleh PTPN 7 Unit Usaha Bekri. Apabila karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal, maka hendaknya PTPN 7 Unit Usaha Bekri memberikan gaji yang telah disepakati dan sesuai dengan apa yang dikerjakan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Dalam hal ini apabila para karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya, maka perusahaan tersebut wajib untuk segera membayarkan gaji karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan yaitu 1 bulan sekali.
2. Prinsip Kelayakan, Layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Kelayakan gaji yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Dalam hal besarnya gaji yang diberikan PTPN 7 Unit Usaha Bekri kepada karyawannya mengikuti peraturan perusahaan. gaji yang diberikan berbeda-beda tergantung golongan masing-masing karyawan dan sudah sesuai dengan UMP provinsi Lampung.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa sistem penggajian karyawan di PTPN 7 Unit Usaha Bekri, hanya memenuhi satu

prinsip penggajian yaitu prinsip kelayakan. Sedangkan pada prinsip keadilan masih terdapat unsur yang merugikan pihak lain yaitu para karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa sistem penggajian karyawan pada PTPN 7 Unit Usaha Bekri menggunakan sistem waktu yang dimana gaji dibayarkan sebulan sekali. Dan setelah peneliti meninjau dari perspektif ekonomi Islam sistem penggajian yang diterapkan sudah sesuai dengan prinsip kelayakan, layak yang dimaksud adalah gaji yang dibayarkan sudah memenuhi standar KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dan sudah memenuhi UMP (Upah Minimum Provinsi).

Dalam hal prinsip keadilan kejelasan akad dan komitmen melakukannya. Adil yang dimaksud sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dahulu bagaimana gaji yang akan diterima oleh pekerja. Gaji tersebut meliputi besarnya gaji dan tata cara pembayaran gaji. Dalam hal pembayaran gaji sering terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji, hal ini sangat merugikan para karyawan tetap yang hanya bergantung pada penghasilan dari perusahaan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian karyawan pada PTPN 7 Unit Usaha Bekri dari segi prinsip kelayakan sudah sesuai dengan prinsip penggajian dalam ekonomi Islam namun belum dari segi prinsip keadilan

masih belum sesuai karena masih ada hak dari salah satu pihak belum terpenuhi sepenuhnya.

## **B. Saran**

Saran yang dapat peneliti kemukakan dari hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Kepada pihak PTPN 7 Unit Usaha Bekri harus memiliki sistem penggajian yang baik, karena merupakan salah satu unsur terpenting dalam jalannya kinerja perusahaan. Hal ini agar tidak adanya pihak yang merasa terzalimi dan dirugikan.
2. Kepada karyawan di PTPN 7 Unit Usaha Bekri, apabila terjadi ketidakadilan dalam pemberian gaji, maka karyawan wajib untuk menuntut haknya dengan cara yang sesuai dengan prosedur hukum.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahmat Fathoni. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah: Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008.
- Ayu Pertiwi. *Sistem Pengupahan Pekerja di Industri Kelanting Studi Kasus Desa Purwodadi 13 Polos RT.01 Kec. Trimurjo Lampung Tengah*. Metro: STAIN Jurai Siwo Metro, 2016. No 248/16
- Burhan Ashafa. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Diponegoro, 2005.
- Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung. *Sistem Penggajian Islam*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.
- Dwi Ratnasari. *Sistem Upah dengan Syarat Pencapaian Target Ditinjau dari Etika Bisnis Islam Studi Kasus Staff Marketing Columbus Metro*. Metro: STAIN Jurai Siwo Metro, 2016. No 182/17
- Gulo. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo, 2002.
- Husain Usman. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Husein Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Press, 2000.
- Idwal B.. *Upah dan Tenaga Kerja dalam Islam. Upah dan Tenaga Kerja*. Bengkulu: Dosen Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian Skripsi. Tesis. Disertasi. dan karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Cetakan Ke-I. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.

- Morissan. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Prenada Media Group, 2012.
- Murtadho Ridwan. *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam. Upah. Serikat Buruh. dan Ekonomi Islam*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri STAIN Kudus, 2013.
- Nurul Huda. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group, 2008.
- Riski Setiawan. *Upah Guru Honorer Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Pada SD N3 Sekampung Lampung Timur*. Metro: STAIN Jurai Siwo Metro, 2015. No. 140/15
- Rony Kountor. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Siswadi. Pemberian Upah yang Benar dalam Islam upaya pemerataan ekonomi umat dan keadilan. *Upah. Pemerataan. Ekonomi. Umat. Keadilan*. Jurnal Ummul Qura Vol IV. No. 2. Agustus 2014.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM*. Bandung : Alfabeta, 2016.
- Syaparudin. “Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam”. dalam Jurnal *Al-Iqtishad*. Watampone: Jurusan Syariah STAIN Watampone. Vol. IV. No. 1. Jan-Juni 2012.
- Veithzal Riva’i. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.

## ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

### SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PTPN 7 UNIT USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

#### A. Wawancara

##### 1. Wawancara Kepada Asisten Manajer PTPN 7 Unit Usaha Bekri

- a. Sejak kapan PTPN 7 Unit Usaha Bekri didirikan?
- b. Bagaimana sistem penggajian karyawan di PTPN 7 Unit Usaha Bekri?
- c. Berapakah besaran gaji yang dibayarkan untuk karyawan PTPN 7 Unit Usaha Bekri?
- d. Kapan waktu pembayaran gaji karyawan PTPN 7 Unit Usaha Bekri?
- e. Apakah sistem penggajian karyawan PTPN 7 Unit Usaha Bekri sudah sesuai dengan prinsip penggajian?
- f. Apakah sistem penggajian karyawan PTPN 7 Unit Usaha Bekri sudah sesuai dengan standar penggajian?
- g. Berapa jam karyawan bekerja?
- h. Apa saja tunjangan yang diberikan bagi karyawan PTPN 7 Unit Usaha Bekri?
- i. Adakah bonus untuk para karyawan jika pekerjaan yang dilakukan melebihi waktu yang ditentukan?

##### 2. Wawancara Kepada Karyawan di PTPN 7 Unit Usaha Bekri

- a. Sudah berapa lama anda bekerja di PTPN 7 Unit Usaha Bekri?
- b. Apa alasan anda mau bekerja di PTPN 7 Unit Usaha Bekri?
- c. Berapakah besaran gaji yang diperoleh anda di PTPN 7 Unit Usaha Bekri?
- d. Kapan waktu pembayaran gaji karyawan PTPN 7 Unit Usaha Bekri?
- e. Apakah ada tunjangan selain gaji pokok yang anda terima?
- f. Apakah pernah terjadi keterlambatan pembayaran gaji?
- g. Adakah bonus yang diterima bagi karyawan?

## B. DOKUMENTASI

1. Sejarah Singkat PTPN 7 Unit Usaha Bekri
2. Visi & Misi PTPN 7 Unit Usaha Bekri
3. Struktur Organisasi PTPN 7 Unit Usaha Bekri
4. Keadaan Karyawan PTPN 7 Unit Usaha Bekri

Metro, Maret 2019  
Mahasiswa Ybs.



**Devi Muntama**  
NPM. 14117984

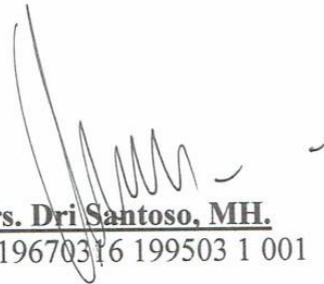
Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II



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



**Drs. Dri Santoso, MH.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

**SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PTPN 7 UNIT USAHA  
BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**OUTLINE SKRIPSI**

**HALAMAN SAMPUL**

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ABSTRAK**

**HALAMANORISINILITAS PENELITIAN**

**HALAMAN MOTTO**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**BAB 1 PENDAHULUAN**

- A. Latar Balakang
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

**BAB II LANDASAN TEORI**

- A. Sistem Penggajian Karyawan**
  - 1. Pengertian Penggajian
  - 2. Macam-Macam Penggajian
  - 3. Standar Penggajian dalam Islam

## **B. Penggajian dalam Ekonomi Islam**

1. Pengertian dan Dasar Hukum
2. Konsep Penggajian
3. Prinsip Penggajian

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Teknik Analisis Data

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. Sejarah singkat berdirinya PTPN 7 unit usaha Bekri
- B. Sistem penggajian karyawan pada PTPN 7 unit usaha Bekri
- C. Pandangan Ekonomi Islam terhadap sistem penggajian karyawan pada PTPN 7 unit usaha Bekri

## **BAB V PENUTUP**

- A. Kesimpulan
- B. Saran

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Metro, Desember 2018

Penulis



**Devi Muntama**

**NPM. 14117984**

Pembimbing I



**Drs. H. A. Jamil, M.Sy**

**NIP. 195908151989031004**

Pembimbing II



**Drs. Drs. Santoso, M.H.**

**NIP. 196703161995031001**



Nomor : B-156a/ln.28/FEBI/PP.00.9/05/2017

03 Mei 2017

Lampiran :-

Perihal : Pembimbing Skripsi

Kepada Yth:

1. Drs. H. A. Jamil, M.Sy
2. Drs. Dri Santoso, MH  
di – Metro

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

Nama : Devi Muntama  
NPM : 14117984  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah (Esy)  
Judul : Sistem Penggajian Karyawan Pada Ptpn 7 Unit Usaha Bekri Perspektif Ekonomi Islam

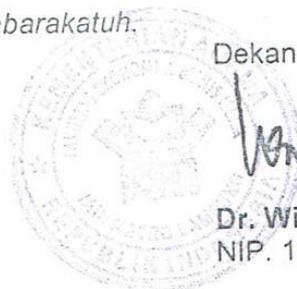
Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi:
  - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
  - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
  - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
  - b. Isi ± 3/6 bagian.
  - c. Penutup ± 1/6 bagian.

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

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Dekan,



Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum.  
NIP. 197209232000032002



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

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

Nomor : 0795/In.28/D.1/TL.00/04/2019  
 Lampiran : -  
 Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,  
 Pimpinan PTPN 7 Unit Usaha Bekri  
 di-  
 Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0794/In.28/D.1/TL.01/04/2019, tanggal 04 April 2019 atas nama saudara:

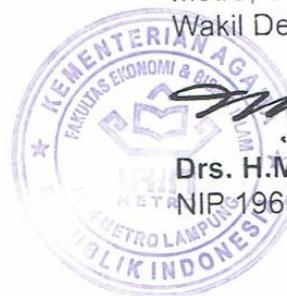
Nama : **DEVI MUNTAMA**  
 NPM : 14117984  
 Semester : 10 (Sepuluh)  
 Jurusan : Ekonomi Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PTPN 7 Unit Usaha Bekri, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PTPN 7 UNIT USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM".

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 04 April 2019  
 Wakil Dekan I,



**Drs. H.M. Saleh MA**  
 NIP. 19650111 199303 1 0014

Nomor : Beki/D/62/2019  
Lamp : -  
Hal : Izin Research

13 April 2019

Kepada Yth :  
Dekan I Institut Agama Islam Negeri Metro  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menunjuk surat Saudara No.0795/In.28/D.1/TL.00/04/2019 tanggal 4 April 2019, perihal Izin Research, pada prinsipnya PTP Nusantara VII Unit Bekri dapat memberikan izin Research kepada Mahasiswa Saudara dengan ketentuan sbb :

1. Perusahaan tidak menyediakan akomodasi dan transportasi
2. Biaya yang dikeluarkan selama melaksanakan kegiatan ditanggung oleh yang bersangkutan
3. Pengambilan data semata-mata hanya untuk kepentingan study dan tetap merupakan rahasia Perusahaan, serta tidak dibenarkan menyebarluaskan/memberitakan kepada pihak lain atau media masa
4. Selama melaksanakan kegiatan yang bersangkutan harus dapat menjaga diri dan Perusahaan tidak bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan akibat kesalahan dan kelalaian Saudara
5. Sebelum data dituangkan dalam bentuk tulisan, khususnya yang berhubungan dengan PTPN VII Unit Bekri, agar dikonsultasikan dengan pembimbing untuk diperiksa kembali kebenaran tulisan yang disajikan.

Demikian disampaikan agar maklum.

Manajer  
  
Tri Sutanto, SP  


PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII  
UNIT BEKRI

Alamat : Ds. Sinar Banten Kec. Bekri Lampung Tengah  
Telf /Fac 0725 - 7002885  
Website : <http://www.ptpn7.com>  
Email : [uu-beki@ptpn7.com](mailto:uu-beki@ptpn7.com)  
Jujur, Tulus, Ikhlas

FRN7/G.01/005.Rev.00



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

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

## SURAT TUGAS

Nomor: 0794/In.28/D.1/TL.01/04/2019

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

Nama : **DEVI MUNTAMA**  
 NPM : 14117984  
 Semester : 10 (Sepuluh)  
 Jurusan : Ekonomi Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PTPN 7 Unit Usaha Bekri, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "SISTEM PENGAJIAN KARYAWAN PADA PTPN 7 UNIT USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

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

Dikeluarkan di : Metro  
 Pada Tanggal : 04 April 2019

Mengetahui,  
 Pejabat Setempat



Wakil Dekan I,

**Drs. H.M. Saleh MA**  
 NIP. 19650111 199303 1 001



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

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

## SURAT TUGAS

Nomor: 0794/In.28/D.1/TL.01/04/2019

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

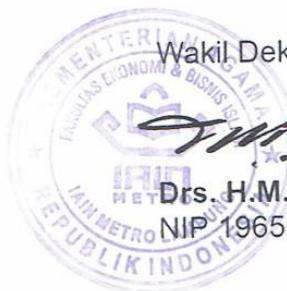
Nama : **DEVI MUNTAMA**  
NPM : 14117984  
Semester : 10 (Sepuluh)  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PTPN 7 Unit Usaha Bekri, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "SISTEM PENGAJIAN KARYAWAN PADA PTPN 7 UNIT USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

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

Dikeluarkan di : Metro  
Pada Tanggal : 04 April 2019

Mengetahui,  
Pejabat Setempat



Wakil Dekan I,

**Drs. H.M. Saleh M.A**  
NIP 19650111 199303 1 001



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

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

**SURAT TUGAS**

Nomor: 0794/In.28/D.1/TL.01/04/2019

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

Nama : **DEVI MUNTAMA**  
 NPM : 14117984  
 Semester : 10 (Sepuluh)  
 Jurusan : Ekonomi Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PTPN 7 Unit Usaha Bekri, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "SISTEM PENGAJIAN KARYAWAN PADA PTPN 7 UNIT USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

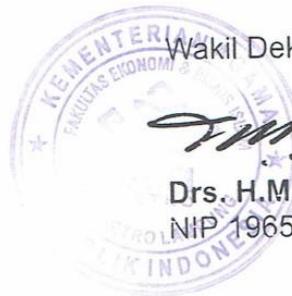
Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro  
 Pada Tanggal : 04 April 2019

Mengetahui,  
 Pejabat Setempat

Wakil Dekan I,

**Drs. H.M. Saleh MA**  
 NIP 19650111 199303 1 001





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

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

## **SURAT TUGAS**

Nomor: 0794/In.28/D.1/TL.01/04/2019

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

Nama : **DEVI MUNTAMA**  
NPM : 14117984  
Semester : 10 (Sepuluh)  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

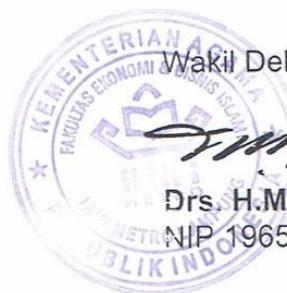
- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PTPN 7 Unit Usaha Bekri, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "SISTEM PENGAJIAN KARYAWAN PADA PTPN 7 UNIT USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

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

Dikeluarkan di : Metro  
Pada Tanggal : 04 April 2019

Mengetahui,  
Pejabat Setempat

Wakil Dekan I,



  
**Drs. H.M. Saleh MA**  
NIP 19650111 199303 1 001



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

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

## SURAT TUGAS

Nomor: 0794/In.28/D.1/TL.01/04/2019

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

Nama : **DEVI MUNTAMA**  
 NPM : 14117984  
 Semester : 10 (Sepuluh)  
 Jurusan : Ekonomi Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PTPN 7 Unit Usaha Bekri, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PTPN 7 UNIT USAHA BEKRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

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

Dikeluarkan di : Metro  
 Pada Tanggal : 04 April 2019

Mengetahui,  
 Pejabat Setempat

  
 \_\_\_\_\_  
 Ig. Sandiarta



Wakil Dekan I,

**Drs. H.M. Saleh MA**  
 NIP 19650111 199303 1 001



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

**IAIN  
METRO**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: [digilib.metrouniv.ac.id](http://digilib.metrouniv.ac.id); [pustaka.iain@metrouniv.ac.id](mailto:pustaka.iain@metrouniv.ac.id)

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA  
Nomor : P-343/In.28/S/OT.01/05/2019**

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

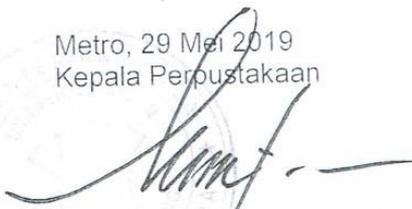
Nama : Devi Muntama  
NPM : 14117984  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2018/2019 dengan nomor anggota 14117984.

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

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 29 Mei 2019  
Kepala Perpustakaan



Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd.  
NIP. 195808311981031001



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

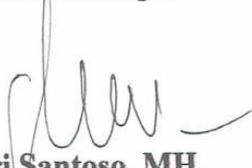
**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Devi Muntama**  
NPM : 14117984

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	kamis / 9-05-2019.		ACE. basis IV-4 ke pemb. I	 

Dosen Pembimbing II



**Drs. Dri Santoso, MH.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

Mahasiswa Ybs.



**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Devi Muntama**  
NPM : 14117984

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	29/3 19		APD Disusun, a. konsep kon. Bole hal 10-14 manajemen hal 22-25 2. garapita lapangan Bole konsep dan manajemen + konsep Ade APD Lampung Penelitian Lapangan	
	8/4 19			

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs.

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

**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id); E-mail: [syariah.iaim@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iaim@metrouniv.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Devi Muntama**  
NPM : 14117984

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	14/5/19		musala sesi online tentang ds terkait perundang	
	23/5/19		ace online afb layanan hal ds terkait	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs.

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

**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id); E-mail: [syariah.iain@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iain@metrouniv.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

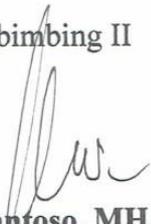
Nama : **Devi Muntama**  
NPM : 14117984

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	rab / 2-05-2019		kegimpunan di kata dan di Cedek leu u a ceri apa yang akan dey. p k a r i v g e a u n t i c e n - 4. dan apa yang f i a l e r t q u i b e r k e n u a l C i t b e n M a g h a r i a	 

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.

  
**Drs. Dri Santoso, MH.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

  
**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syahiah.metrouniv.ac.id; E-mail: syahiah.iain@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Devi Muntama**  
NPM : 14117984

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Sabtu / 7-05-2019		Pub. B; Bimbingan literatur tentang penelitian dengan data- yang di cari di promosi ke arah C. fungsi	

Dosen/Pembimbing II

**Drs. Dri Santoso, MH.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

Mahasiswa Ybs.

**Devi Muntama**  
NPM. 14117984





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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Devi Muntama**  
NPM : 14117984

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa / 07-05-2019		Hal yang dibicarakan Rundi NADAN Penerbitan, dan lain-lain. dan lain-lain. pada daerah. Kedua di bagian dan lain-lain.	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.

**Drs. Dri Santoso, MH.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: [www.syahiah.metrouniv.ac.id](http://www.syahiah.metrouniv.ac.id);E-mail: [syahiah.iaim@metrouniv.ac.id](mailto:syahiah.iaim@metrouniv.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Devi Muntama**  
NPM : 14117984

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	4/3 19		Revisi sesuai arahan pd Draft dari PBM. Sampai pd karena pay	
	8/3 19		Ke bab I-III Lampiran APD & Konsultasi & Bab II	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs.

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

**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id); E-mail: [syariah.iaim@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iaim@metrouniv.ac.id)

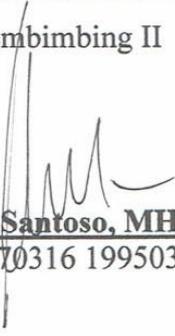
**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Devi Muntama**  
NPM : 14117984

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis 21-03- 2019.		All. M d.	

Dosen Pembimbing II

  
**Drs. Dri Santoso, MH.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

Mahasiswa Ybs.

  
**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

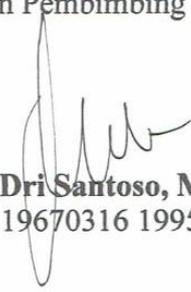
**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Devi Muntama**  
NPM : 14117984

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu / 20-03- 2019.		1. Clana Cigen - pau yang ulis Msi 1. R. Ruan. 2. ulu. 3. Tanjung - 4. Ruan. 2. Clana - a. Ruan. Cien b. ulu. c. Tanjung - d. Ruan.	  

Dosen Pembimbing II

  
**Drs. Dri Santoso, MH.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

Mahasiswa Ybs.

  
**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id);E-mail: [syariah.iaim@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iaim@metrouniv.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Devi Muntama**  
NPM : 14117984

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis 10-01-2019		Acc. Gabs. 1.11.111,	

Dosen Pembimbing II

**Drs. Dri Santoso, MH.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

Mahasiswa Ybs.

**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: [www.syahiah.metrouniv.ac.id](http://www.syahiah.metrouniv.ac.id);E-mail: syahiah.iaim@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Devi Muntama**  
NPM : 14117984

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1	sebra / 8-01-2019		halis dicari di surat cer dari citas hadis	
	Rabu / 9-01-2019		Sistem cer dalam cer di cer cer dengan cer pan han	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.

  
**Drs. Dri Santoso, MH.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

  
**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama : Devi Muntama  
NPM : 14117984

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy  
Semester/TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin/ 10-12-2018		Asuransi syariah by Joviedel	
	12/12		kec. antrean Canggih Gelas Kole I - II	

Dosen Pembimbing I,

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

Mahasiswa Ybs,

Devi Muntama  
NPM. 14117984



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: [www.metrouniv.ac.id](http://www.metrouniv.ac.id) E-mail: [iaimetro@metrouniv.ac.id](mailto:iaimetro@metrouniv.ac.id)

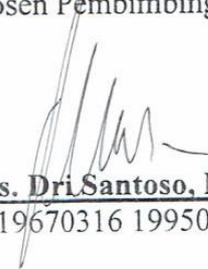
**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama : Devi Muntama  
NPM : 14117984

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy  
Semester/TA : VII / 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	5-12-2018		<i>Hll. Dri Santoso</i> <i>Juni</i>	

Dosen Pembimbing II,

  
**Drs. Dri Santoso, M.H.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

Mahasiswa Ybs,

  
**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama : Devi Muntama  
NPM : 14117984

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy  
Semester/TA : VII / 2018

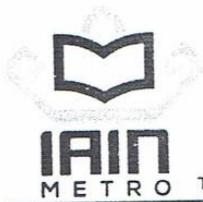
No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	4-12-2018		Bab II. Landasan teori keuangan Keuangan Sub- & Pufukan ng di likat Devi	

Dosen Pembimbing II,

Mahasiswa Ybs,

Drs. Dri Santoso, M.H.  
NIP. 19670316 199503 1 001

Devi Muntama  
NPM. 14117984



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama : Devi Muntama  
NPM : 14117984

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy  
Semester/TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	26/10/18		Memori. Sesi Calis 8 gr	
	5/11/18		Metode pembina & memori Metode & memori & memori Dok. alh Suni	

Dosen Pembimbing I,

Mahasiswa Ybs,

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

Devi Muntama  
NPM. 14117984



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Devi Muntama  
NPM : 14117984

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy  
Semester/TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	16/10/17		1. Bagaimana sistem pengisian dan et a gas yang diperlukan 2. Bagaimana sistem pengisian bisa lebih & terdapat, sehingga bisa 3. Bagaimana sistem pengisian 4. Bagaimana sistem pengisian 5. Bagaimana sistem pengisian 6. Bagaimana sistem pengisian	
	18/10/17		1. Bagaimana sistem pengisian 2. Bagaimana sistem pengisian 3. Bagaimana sistem pengisian 4. Bagaimana sistem pengisian	

Dosen Pembimbing I,

Mahasiswa Ybs,

Drs. A. Jamil, M.Sv  
NIP. 19590815 198903 1 004

Devi Muntama  
NPM. 14117984



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama : Devi Muntama  
NPM : 14117984

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy  
Semester/TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin/ 6-8-2018		ACC - ke. Plaus - I	

Dosen Pembimbing II,

**Drs. Dri Santoso, M.H.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

Mahasiswa Ybs,

**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Devi Muntama  
NPM : 14117984

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy  
Semester/TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis / 19-7-2018		Perbaiki Latar Belakang Pisutan Penggapan 1. Revisi - 2. Uraian petak - uraian - 3. Proseki	

Dosen Pembimbing II,

**Drs. Dri Santoso, M.H.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

Mahasiswa Ybs,

**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

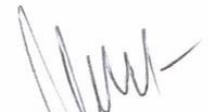
**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama : Devi Muntama  
NPM : 14117984

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy  
Semester/TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin/ 7-5-2018		Menyari latar belakang mempulau menyari menyari menyari	 

Dosen Pembimbing II,

  
**Drs. Dri Santoso, M.H.**  
NIP. 19670316 199503 1 001

Mahasiswa Ybs,

  
**Devi Muntama**  
NPM. 14117984



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Devi Muntama, lahir pada tanggal 07 Desember 1996 di Bekri Kab. Lampung Tengah, dari pasangan Bapak Sapuan dan Ibu Ponirah, Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara.

Penulis menyelesaikan pendidikan formalnya di SD Negeri 3 Sinar Banten Kec. Bekri, lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pada MTs Negeri Poncowati Kab. Lampung Tengah, lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pada SMK Muhammadiyah 1 Metro, lulus pada tahun 2014, Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro dimulai pada semester I Tahun Ajaran 2014/2015, yang kemudian pada tahun 2017, STAIN Jurai Siwo Metro beralih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.