

**PENGGUNAAN PAYROLL PADA PEMBAYARAN GAJI DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH DI PT. PENTAGON TERANG ASLI  
MANADO**

Tesis

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister Ekonomi pada  
Program Studi Ekonomi Syariah Program Pascasarjana IAIN Manado**

**Oleh:**

**Hindun Alhasni  
22241007**

**Pembimbing:**

**Dr. Yasin, M.Si  
Dr. Hasyim Lahilote, M.H**



**PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
1444 H/2024**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO  
PROGRAM PASCASARJANA**

Alamat: Jl. Dr. S.H. Sarundajang Kawasan Ringroad I Manado, Tlp. 0431-860616  
Website: pasca.iain-manado.ac.id – Email: pascasarjana@iain-manado.ac.id

## PENGESAHAN PENGUJI

Tesis yang berjudul " Analisis Penggunaan Payroll Pada Pembayaran Gaji Dalam Perspektif Ekonomi Syariah di PT. Pentagon Terang Asli Manado" yang ditulis oleh Hindun Alhasni, NIM. 22241007, Mahasiswa PPs IAIN Manado Program Studi Ekonomi Syariah telah dinyatakan **LULUS** ujian tesis yang diselenggarakan pada hari Senin 11 November 2024 M, bertepatan dengan 09 Jumadil Awal 1446 H dan telah diperbaiki sesuai dengan saran-saran dari Tim Penguji pada ujian tersebut.

No	TIM PENGUJI	TANGGAL	TANDA TANGAN
1.	Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag (Ketua Penguji)	22-11-2024	
2.	Dr. Suprijati Sarib, M.Si (Sekretaris Penguji)	25-11-2024	
3.	Dr. Edi Gunawan, M.H.I (Penguji I)	25-11-2024	
4.	Dr. Yasin, M.Si (Penguji II / Pembimbing I)	22-11-2024	
5.	Dr. Hasyim Lahilote, M.H (Penguji III / Pembimbing II)	25-11-2024	

Manado, 22-11-2024  
1446 H



Diketahui oleh,  
Direktur PPs IAIN Manado

Yusno Abdullah Otta, M.Ag

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hindun Alhasni  
NIM : 22241007  
Tempat/tanggal lahir : Gorontalo, 12 Juli 1975  
Program studi : Ekonomi Syariah  
Program : Magister (S2)

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul "*Penggunaan Payroll pada Pembayaran Gaji dalam Perspektif Ekonomi Syariah di PT. Pentagon Terang Asli Manado*" adalah hasil karya sendiri. Adapun ide atau gagasan orang lain dalam penelitian ini telah peneliti sebutkan sumber pengambilannya. Apabila di kemudian hari terdapat hasil plagiarisme maka peneliti bersedia menerima sanksi yang ditetapkan dan sanggup menerima jika nanti dicabut gelar dan ijazah yang peneliti peroleh sebagaimana peraturan yang berlaku.

Manado, 22 November 2024

Peneliti



**Hindun Alhasni**  
22241007

## ABSTRAK

**Nama : Hindun Alhasni**

**NIM : 22241007**

**Prodi : Ekonomi Syariah**

**Judul : Penggunaan Payroll pada Pembayaran Gaji dalam Perspektif Ekonomi Syariah di PT. Pentagon Terang Asli Manado**

---

PT. Pentagon Terang Asli Manado merupakan perusahaan yang bergerak di bidang infrastruktur, industri serta jasa. Di antaranya pemeliharaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD). Manajemen pengupahannya menggunakan sistem payroll. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketersesuaian sistem payroll yang digunakan oleh PT. Pentagon Terang Asli Mando dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah serta untuk menganalisis unsur riba biaya administrasi dalam sistem payroll di PT. Pentagon Terang Asli Manado.

Dari segi jenisnya, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian kualitatif deskriptif yang menghasilkan data deskriptif, baik dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari narasumber maupun perilaku yang dapat diamati. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan yang menjadi sumber data adalah informan yang telah dilakukan *sampling* dengan kriteria pemilik jabatan tertinggi di PT. Pentagon Terang Asli Manado.

Hasil penelitian ditemukan bahwa jika ditinjau dari perspektif prinsip ekonomi syariah, manajemen payroll memenuhi prinsip ekonomi syariah, terutama dari segi keadilan, sama-sama diuntungkan, serta kemudahan untuk kelanjutan usaha perusahaan. Meskipun tidak ada pendapat Islam tentang kebolehan serta tidak bolehnya sistem payroll namun segala jenis transaksi muamalah mesti ditinjau aspek-aspeknya secara spesifik, misalnya dari perspektif masalah mursalah atau asas serta prinsip ekonomi syariah. Jika dilihat dari asas akad yang dilakukan oleh karyawan dan perusahaan sudah memenuhi unsur-unsur yang disebutkan, khususnya dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Tidak terdapat unsur riba dalam biaya administrasi sistem payroll. Biaya administrasi adalah biaya yang dikenakan oleh bank kepada nasabah sebagai kompensasi atas pelayanan administratif yang diberikan oleh bank kepada nasabah. Bank Syariah Indonesia juga terdapat keterangan biaya administrasi, ini diterangkan dalam Surat Edaran BI No. 10/ 14 / DPbS Jakarta, 17 Maret 2008. Implikasi penelitian ini bisa dinyatakan bahwa penggunaan sistem payroll sangat disarankan kepada setiap pemberi kerja dalam mengupah pekerja untuk memperoleh keadilan bagi pekerja serta perusahaan.

***Kata kunci : Payroll, Riba, Ekonomi Syaria***

## ABSTRACT

Name : Hindun Alhasni

NIM : 22241007

Program Study : Sharia Economics

Title : The Use of Payroll in Salary Payments from the Perspective of Sharia Economics at PT. Pentagon Terang Asli Manado.

---

PT. Pentagon Terang Asli Manado is a company engaged in the fields of infrastructure, industry, and services. Among them is the maintenance of Diesel Power Plants. (PLTD). A payroll system is used for wage management. This research aims to analyze the conformity of the payroll system used by PT. Pentagon Terang Asli Mando with the principles of Sharia economics and to analyze the elements of usury in the administrative costs of the payroll system at PT. Pentagon Terang Asli Manado. In terms of its type, this research can be categorized as descriptive qualitative research that produces descriptive data, both in the form of written or spoken words from sources and observable behavior. The data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The informants who served as data sources were selected through sampling with the criteria of being the highest-ranking officials at PT. Pentagon Terang Asli Manado. The research findings indicate that, from the perspective of Islamic economic principles, payroll management adheres to them, particularly in terms of justice, mutual benefit, and ease for the continuity of the company's operations. There isn't a clear Islamic view on whether the payroll system is okay or not, but all muamalah transactions need to be looked at from certain angles, like the viewpoint of *maslahah mursalah* or the basic ideas and principles of Islamic economics. If viewed on the basis of the contract made by the employee and the company, it already meets the mentioned elements, especially in the compilation of Islamic economic law. There is no element of usury in the payroll system's administrative fees. Administrative fees are charges imposed by banks on customers as compensation for the administrative services provided by the bank to the customers. Bank Syariah Indonesia also includes information on administrative fees, as explained in Bank Indonesia Circular Letter No. 10/14/DPbS Jakarta, March 17, 2008. The implications of this research can be stated that the use of a payroll system is highly recommended for every employer in compensating workers to achieve fairness for both workers and the company.

**Keywords:** *Payroll, Usury, Sharia Economy*

## مستخلص البحث

الإسم : هند الحسنى  
رقم التسجيل : 22241007  
القسم : الإقتصاد الإسلامي  
العنوان : استخدام نظام الرواتب في دفع الأجور من منظور الاقتصاد الإسلامي في شركة Pentagon Terang Asli منادو

تعد شركة Pentagon Terang Asli منادو من الشركات التي تعمل في مجال البنية التحتية والصناعات والخدمات، ومنها صيانة محطات توليد الكهرباء التي تعمل بالديزل (PLTD) وتستخدم إدارة الرواتب في هذه الشركة نظام الرواتب (payroll) تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مدى توافق نظام الرواتب المستخدم في شركة Pentagon Terang Asli منادو مع المبادئ الاقتصادية الإسلامية، بالإضافة إلى تحليل عنصر الربا في رسوم الإدارة ضمن نظام الرواتب في شركة Pentagon Terang Asli منادو.

من حيث النوع، يمكن تصنيف هذه الدراسة كدراسة نوعية وصفية تنتج بيانات وصفية، سواء في شكل كلمات مكتوبة أو شفوية من المصادر أو السلوكيات التي يمكن ملاحظتها. تقنيات جمع البيانات التي استخدمت هي الملاحظة، المقابلات، والتوثيق. أما المصادر التي تمثل بيانات الدراسة فهي الأشخاص الذين تم اختيارهم من خلال عينات وفقاً لمعايير أصحاب المناصب العليا في شركة Pentagon Terang Asli منادو.

أظهرت نتائج الدراسة أنه إذا تم النظر إلى نظام الرواتب من منظور مبادئ الاقتصاد الإسلامي، فإن إدارة الرواتب تتوافق مع مبادئ الاقتصاد الإسلامي، خاصة من حيث العدالة، المنفعة المتبادلة، والسهولة في استدامة عمل الشركة. على الرغم من أنه لا توجد فتوى إسلامية مباشرة بشأن جواز أو عدم جواز نظام الرواتب، إلا أن أي نوع من المعاملات المالية يجب أن يُنظر فيه من جميع جوانبه بشكل دقيق، مثلاً من منظور مصلحة مرسله أو الأسس والمبادئ الاقتصادية الإسلامية. إذا نظرنا إلى أساس العقد بين الموظف والشركة، نجد أنه قد توافقت مع العناصر المذكورة، خاصة في تجميع القوانين الاقتصادية الإسلامية. ولا توجد أي عناصر ربا في رسوم إدارة نظام الرواتب. حيث إن الرسوم الإدارية هي رسوم يفرضها البنك على العملاء مقابل الخدمات الإدارية التي يقدمها البنك. كما توجد رسوم إدارية في بنك إندونيسيا الإسلامي، وهو ما يتم توضيحه في تعميم بنك إندونيسيا رقم ١٤/١٠ DPbS بتاريخ ١٧ مارس ٢٠٠٨. ومن نتائج الدراسة يمكن القول إن استخدام نظام الرواتب يُنصح به لكل صاحب عمل في دفع أجور العمال لضمان العدالة لكل من العامل والشركة.

الكلمات المفتاحية: الرواتب، الربا، الاقتصاد الإسلامي.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah *Azza Wajalla*, atas berkat rahmat dan hidayah dari-Nya sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan tesis ini. Shalawat dan taslim semoga tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, semoga limpahan rahmatnya akan sampai kepada kita yang masih tetap konsisten menjalankan syariat darinya.

Tesis ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk dapat menyandang gelar Magister Ekonomi Syariah, Program Pascasarjana, Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.

Selama menjalani pendidikan di IAIN Manado mulai dari proses pembelajaran sampai pada penyusunan tesis, peneliti tidak pernah lepas dari banyaknya kesulitan yang ditemui, tetapi semua itu bisa dilalui atas berkat bantuan dan dukungan dari banyak pihak, baik dukungan moril, materil, waktu, tenaga, pikiran serta gagasan yang membuat peneliti merasa terbantuan. Untuk itu, izinkan peneliti untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, terlebih khusus kepada:

1. Rektor IAIN Manado, Prof. Dr. Ahmad Rajafi Sarhan, M.H.I
2. Direktur Program Pascasarjana IAIN Manado, Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag.
3. Ketua Program Studi (Kaprod), Dr. Suprijati Sarib, M.Si. yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan segala tahapan prosedur penyelesaian akhir studi juga penyelesaian penelitian untuk memperoleh gelar Magister Ekonomi.
4. Penasihat Akademik Dr. Nurlaila Harun, M.Si. atas semua bimbingan akademiknya.
5. Pembimbing I Dr. Yasin, M.Si. Pembimbing II Dr. Hasyim Lahilote, M.H. Terima kasih atas bimbingan dan arahannya selama penulis menyusun tesis. Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bimbingan tidak mungkin peneliti dapat menyelesaikan penelitian sesuai dengan kaidah-kaidah akademik.
6. Seluruh dosen Pascasarjana IAIN Manado. Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi di Pascasarjana IAIN Manado.
7. Tim penguji proposal tesis, ujian kelayakan, dan ujian tesis. Terima kasih atas seluruh arahannya.
8. Seluruh staf administrasi Pascasarjana IAIN Manado, terima kasih atas seluruh bantuan penyelesaian administrasi.
9. Seluruh kerabat angkatan 2022 Pascasarjana IAIN Manado.

10. Keluarga tercinta yang telah memberikan nasehat, motivasi, serta do'a. Juga sebagai motivasi terbesar agar penelitian ini cepat selesai dan cepat menyelesaikan studi di Program Pascasarjana IAIN Manado.

Semoga tesis ini dapat memberikan kontribusi pemikiran. Tesis ini masih memiliki banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan keilmuan dari peneliti. Untuk itu besar harapan dari peneliti agar para pembaca bisa memberikan kritikan, masukan dan saran sebagai sarana bagi peneliti untuk introspeksi diri ke arah yang lebih baik dalam hal penulisan.

Manado, 22 November 2024  
Peneliti



**Hindun Alhasni**  
**NIM: 22241007**

## DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	12
BAB II LANDASAN TEORI .....	17
A. Tinjauan Umum tentang Payroll .....	17
1. Pengertian payroll.....	17
2. Fungsi payroll.....	18
3. Prosedur payroll.....	19
4. Kelebihan dan kekurangan dari payroll.....	20
B. Tinjauan Umum tentang Gaji.....	21
C. Ekonomi Syariah.....	29
1. Muamalah.....	34
2. Prinsip ekonomi syariah .....	40
3. Perjanjian kerja.....	46
4. Gaji dalam Islam.....	47
5. Riba.....	54
BAB III METODE PENELITIAN.....	60
A. Jenis Penelitian.....	60
B. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian.....	62

C. Rancangan Penelitian .....	62
D. Sumber Data.....	62
E. Teknik Pengumpulan Data.....	64
F. Analisis Data .....	66
G. Penyajian Data .....	67
H. Penarikan Kesimpulan .....	67
I. Pengecekan Keabsahan Data.....	68
J. Tahap-Tahap Penelitian .....	69
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>71</b>
A. Latar Tempat Penelitian .....	71
B. PT. Pentagon Terang Asli Manado .....	72
C. Hasil Penelitian .....	74
D. Pembahasan.....	83
1. Prinsip muamalah dalam sistem payroll.....	83
2. Ujrah dalam sistem payroll.....	93
3. Biaya administrasi .....	96
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>101</b>
A. Kesimpulan .....	101
B. Saran dan Harapan .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>107</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam kurun tahun terakhir ini istilah Revolusi Industri 4.0 sering diulas di berbagai media dan forum. Konsep Revolusi Industri 4.0 pertama kali diperkenalkan ekonom Jerman Klaus Schwab. Dalam bukunya *The Fourth Industrial Revolution*. Revolusi industri generasi pertama ditandai oleh penggunaan mesin uap. Generasi kedua dimulai melalui penerapan konsep produksi massal dan mulai dimanfaatkannya tenaga listrik, telegraf dan produksi baja. Generasi ketiga ditandai dengan penggunaan teknologi automasi berbasis komputer dalam proses industry. Era revolusi industri generasi keempat atau Industri 4.0 sarat dengan penggunaan teknologi. Menggaris bawahi pada generasi keempat ini, kesiapan data dan sumber daya manusia (SDM) yang memadai merupakan hal mutlak yang harus direspon. Kemampuan yang dituntut adalah tanggap dan siap terhadap kemampuan literasi data, juga skill mengelola dan menganalisis big data. Literasi teknologi menunjukkan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi digital guna mengelola data dan informasi.<sup>1</sup>

Revolusi industri ini menghasilkan revolusi teknologi tingkat tinggi (*high tech*) yang ikut membantu kerja-kerja manusia, terutama efisiensi sektor produksi serta proses distribusi barang dan jasa. Perkembangan teknologi ini membuat perusahaan terus beradaptasi dalam setiap perubahan yang terjadi.

Globalisasi dan pertumbuhan teknologi informasi yang pesat dipergunakan untuk memudahkan kehidupan menjadi lebih praktis. Perkembangan teknologi sampai saat ini telah menjangkau seluruh aspek dalam kehidupan. Tak bisa disangkal dipungkiri era revolusi industri 4.0 akan menuju society 5.0 dengan bisnis digitalnya memaksa perusahaan untuk berinvestasi pada kebutuhan solusi internet yang beragam jenisnya, diawali oleh *internet of think*, *artificial intelligence*, serta berbagai teknologi internet untuk berbagai industri lainnya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Hatmoko, *Revolusi Industri 4.0 Perspektif Teknologi, Manajemen, dan Edukasi*, (Yogyakarta: Andi, 2021), hal. 99-100

<sup>2</sup> Adrian Radiansya dkk., *MSDM pada Revolusi Industri 4.0 menuju Era Society 5.0*, (Jambi: PT Sonpedia, 2023), h. 1

Sejalan dengan kemajuan zaman ataupun untuk menjawab kebutuhan konsumen, maka perusahaan diharuskan berkembang agar selalu bisa berkompetisi dengan perusahaan atau organisasi ataupun instansi lainnya, diantaranya dengan mengupgrade atau meningkatkan aset sumber daya manusia yang dimiliki sampai saat ini.<sup>3</sup>

Perubahan penerapan teknologi merujuk pada transformasi dalam cara teknologi digunakan dalam berbagai aspek kehidupan, bisnis, industri, pendidikan, layanan kesehatan, transportasi dan lainnya yang melibatkan adopsi teknologi baru atau perubahan signifikan dalam penggunaan teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pengalaman pengguna. Perubahan penerapan teknologi terus berlanjut dan membuka jalan bagi inovasi lebih lanjut dan perubahan di masa depan. Penting untuk mengikuti perkembangan teknologi dan memahami potensi serta tantangan yang terkait dengan penggunaan teknologi baru.<sup>4</sup>

Tingkat kemajuan teknologi pada masa kini mengalami perkembangan yang cepat. Banyaknya ragam platform digital, aplikasi, serta sistem informasi telah memberikan akses yang lebih mudah dan mengatur pekerjaan dengan lebih efisien bagi penggunanya. Perkembangan teknologi saat ini telah banyak dimanfaatkan oleh pelaku bisnis, institusi, tenaga pendidikan, dan pengguna media sosial. Berbagai aktivitas mulai dari transaksi online, komunikasi, bacaan, media audio, penyimpanan data, hingga perhitungan pendapatan, semuanya telah menjadi bagian dari perkembangan teknologi saat ini. Hal ini mengindikasikan bahwa perkembangan teknologi memiliki dampak positif terhadap kinerja individu. Contohnya, dalam hal manajemen penghitungan gaji karyawan di sebuah perusahaan.

Sistem Informasi Manajemen (*Management Information System – MIS*), merupakan sistem manusia atau mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi, guna mendukung fungsi operasi manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem informasi yang sudah banyak diterapkan pada perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan barang dan jasa baik pada perusahaan besar, menengah, atau perusahaan kecil. Sistem Informasi Manajemen (SIM) dapat diterapkan pada semua tingkat atau level manajemen yang ada yaitu manajemen

---

<sup>3</sup> Adrian Radiansya dkk., *MSDM pada Revolusi Industri 4.0 menuju Era Society 5.0*, h. 1-2

<sup>4</sup> Endah Ningrum dkk., *Ekonomi Digital*, (Jawa Barat: Adanu Abimata, 2024), h. 11

tingkat atas (*top management*), manajemen tingkat menengah (*middle management*), dan manajemen tingkat bawah (*lower management*).<sup>5</sup>

Dahulu upaya pengendalian manajemen berpusat pada akuntansi biaya dan penganggaran sederhana yang merupakan cakupan akuntansi manajemen. Bangkitnya perusahaan-perusahaan besar menciptakan kebutuhan sebuah sistem informasi yang lebih kompleks, yang lebih sulit dilayani oleh akuntansi manajemen yang ada. Hal ini menimbulkan gagasan untuk menyempurnakan akuntansi manajemen, yang mampu memberikan informasi yang diperlukan bagi pengambilan keputusan. Penyempurnaan akuntansi manajemen ternyata sejalan dengan konsep SIM, sehingga konsep SIM menemukan wadah perkembangannya.<sup>6</sup>

Perkembangan teknologi informasi telah mempengaruhi kebijakan dan strategi dunia usaha perbankan yang selanjutnya lebih mendorong inovasi dan persaingan di bidang layanan terutama jasa layanan pembayaran melalui bank. Inovasi jasa layanan perbankan yang berbasis teknologi tersebut terus berkembang mengikuti pola kebutuhan nasabah bank. Transaksi perbankan berbasis elektronik, termasuk internet dan menggunakan handphone merupakan bentuk perkembangan penyedia jasa layanan bank yang memberikan peluang usaha baru bagi bank yang berakibat pada perubahan strategi usaha perbankan, dari yang berbasis manusia (tradisional) menjadi berbasis teknologi informasi yang lebih efisien dan praktis bagi bank. Pada perusahaan jasa seperti perbankan komputer digunakan untuk menghitung bunga secara otomatis, transaksi online, ATM, dan sebagainya.<sup>7</sup>

Kemajuan teknologi telah mempermudah sistem di perusahaan, terutama yang berkaitan dengan proses produksi, manajemen perusahaan, serta perburuhan. Mengenai manajemen perusahaan dan perburuhan juga terkait langsung dengan masalah gaji karyawan. Isu gaji buruh dalam sejarah menjadi masalah yang kompleks sehingga ini terus dibicarakan karena berkaitan dengan keadilan pekerja. Tidak hanya keadilan untuk buruh, isu gaji karyawan juga berkaitan dengan manajemen dan keuntungan perusahaan. Penerapan teknologi di dalam manajemen perusahaan ini

---

<sup>5</sup> Setyaningsih Sri Utami, *Pengaruh Teknologi Informasi dalam Perkembangan Bisnis*, Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi Vol. 8, No. 1, April 2010, h. 64

<sup>6</sup> Setyaningsih Sri Utami, *Pengaruh Teknologi Informasi dalam Perkembangan Bisnis*, h. 6

<sup>7</sup> Setyaningsih Sri Utami, *Pengaruh Teknologi Informasi dalam Perkembangan Bisnis*, h. 65

ikut mendorong efisiensi perusahaan serta dalam upaya terus mensejahterakan buruh dalam perusahaan.

Dalam perjalanannya, pekerja/buruh juga tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan sosial yang menimpa mereka sehingga menempatkan mereka sebagai kaum yang termarginalkan dan hanya sebagai pelengkap industry semata sehingga tidak jarang terjadi pelanggaran-pelanggaran hak mereka sebagai pekerja/buruh bahkan sebagai manusia. Untuk menjamin kelangsungan dan menikmati perlindungan hak-hak pekerja sejak dulu telah diupayakan pekerja memperkuat kedudukan dengan berorganisasi.<sup>8</sup> Organisasi diperlukan untuk memperkuat tujuan buruh dalam memperoleh kesejahteraan hidup terutama yang berkaitan dengan gaji dan jaminan sosial.

Pada dewasa ini, permasalahan gaji pekerja menjadi masalah utama dalam bidang ketenagakerjaan atau perburuhan sehingga menjadi persoalan umum sehari-hari di berbagai negara, baik di negara maju maupun negara berkembang. Permasalahan upah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dapat terjadi karena peluang kerja sudah semakin sempit, sedangkan jumlah penduduk terus-menerus mengalami peningkatan. Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak-hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi di tempat kerja, sehingga sering menimbulkan konflik yang mempersoalkan tingkat upah pekerja yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya akan berakhir pada masalah pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>9</sup>

Dalam Islam, pekerjaan dan masalah gaji juga disoroti. Gaji berkaitan langsung tidak hanya dengan faktor-faktor produksi dalam perusahaan, namun juga berkaitan dengan etos kerja perusahaan serta berkaitan langsung dengan keadilan dalam sistem ekonomi. Gejolak sosial terkadang timbul karena berurusan langsung dengan gaji karyawan. Maka untuk mengantisipasi proses-proses yang tidak adil dalam sistem gaji, ekonomi Islam membicarakan gaji terutama yang berkaitan dengan ketidakadilan.

---

<sup>8</sup> Kusbianto dan Dian Silalahi, *Hukum Perburuhan*, (Medan: Enam Media, 2020), h. 2

<sup>9</sup>Lamijan dan Jamal Wiwoho, *Upah Kerja dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoritis*, (Banyumas: Pena Persada, 2021), h. 3-4

Masalah pokok dalam perekonomian adalah ketidakadilan dan distribusi. Ketidakadilan menimbulkan tidak optimalnya proses produksi, sehingga menghambat peningkatan produksi, menimbulkan rasa tidak memiliki satu dengan yang lain (*self belonging*) sehingga mengurangi etos kerja masyarakat secara umum. Ilmu ekonomi tidak hanya membahas masalah-masalah dan perilaku ekonomi masyarakat muslim yang bersumber dari nilai-nilai dan sumber-sumber Islam, tetapi lebih dari itu menyangkut pula produksi dan distribusi yang diilhami oleh kemajuan ekonomi modern, tentunya dalam koridor Al-Quran dan hadist Nabi.<sup>10</sup>

Pengupahan dan perburuhan dalam teori ekonomi sangat terkait dengan tenaga kerja, yang menjadi salah satu faktor penting dari empat faktor produksi. Secara khusus dalam sistem kapitalisme, tenaga kerja lebih dinilai sebagai satu jenis komoditas atau barang modal yang akan menghasilkan nilai baru bagi produk komoditas yang diciptakan. Berdasarkan konsep ini, kesenjangan antara kepentingan buruh dan upah (gaji) yang diberikan kepadanya, serta kepentingan pengusaha dengan target keuntungannya dalam berproduksi, sering menjadi pemicu terjadinya permasalahan perburuhan yang sering diakhiri dengan pengarahannya massa dan konflik.<sup>11</sup>

Rasulullah juga menekankan betapa pentingnya pemberian gaji secara tepat waktu untuk memenuhi unsur keadilan, seperti hadis di bawah ini:

سنن ابن ماجه ﴿٤١٧﴾: حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Terjemahan:

Sunan Ibnu Majah 2434: Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata: telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata: telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata:

<sup>10</sup> Idri, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2023), h. 7

<sup>11</sup> Ruslan Ghofur, *Konsep Upah dalaml Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), h. 1-2

Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.*"<sup>12</sup>

Adapun prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (*mu'amalah*) secara umum, terutama prinsip keadilan (*al-'adl*) dan prinsip moralitas (*al-akhlak*). Dalam konteks hukum ekonomi penegakan keadilan tidak hanya bernilai yuridis ekonomi semata, tetapi juga berdimensi teologis. Keadilan dalam khazanah Islam adalah *keadilan ilahi*, yaitu keadilan yang tidak terpisah dari moralitas, didasarkan pada nilai-nilai absolut yang diwahyukan Tuhan dan penerimaan manusia terhadap nilai-nilai tersebut merupakan suatu kewajiban. Ini berimplikasi bahwa seluruh hukum ekonomi yang diterapkan harus sejalan dengan nilai-nilai moral yang bersumber dari Al-Quran dan al-Hadits.<sup>13</sup>

Dalam perspektif ekonomi syariah, pembayaran gaji harus memenuhi beberapa ketentuan, yakni:

- 1) Hakikat, pembayaran gaji harus berdasarkan pada hakikatnya sebagai hak karyawan atas hasil kerja yang telah diberikannya kepada perusahaan.
- 2) Keadilan, Pembayaran gaji harus dilakukan secara adil, tanpa membedakan agama, suku, ras, jenis kelamin, atau latar belakang lainnya.
- 3) Kehati-hatian yaitu Pembayaran gaji harus dilakukan dengan hati-hati dan penuh tanggung jawab.
- 4) Transparansi, Proses pembayaran gaji harus transparan, sehingga karyawan dapat mengetahui secara jelas berapa gaji yang diterimanya.
- 5) Keberlanjutan, Pembayaran gaji harus berkelanjutan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.<sup>14</sup>

Dalam Islam, keadilan sangat ditekankan dalam segala aspek kehidupan, apalagi yang berkaitan dengan *mu'amalah*. Prinsip keadilan diperlukan dalam

---

<sup>12</sup> H.R. Ibnu Majah dalam Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Ashqolani, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992), hal. 515

<sup>13</sup> Armansyah Waliam, *Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam*, Jurnal BISNIS, Vol. 5, No. 2, Desember 2017, h. 268

<sup>14</sup> Mohammad Arifin, *Sistem Penggajian Berorientasi Prinsip Ijarah*, Jurnal Justisia Ekoomika, Vol. 5, No. 2, Tahun 2021, h. 241

kehidupan agar tidak terjadi perselisihan di antara manusia. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam surah an-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ<sup>15</sup>

Terjemahnya:

Apabila (kamu) menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. (Q.S. An-Nisa [4]: 58)<sup>15</sup>

Dalam tafsir Al-Quran karya Syaikh Abdurrahman bin Nashir, ayat di atas mencakup hukum di antara mereka dalam perkara darah, harta maupun kehormatan, baik sedikit maupun banyak, terhadap yang dekat maupun yang jauh, seorang yang baik maupun yang jahat, seorang teman maupun musuh. Maksud dari adil di sini adalah yang diperintahkan oleh Allah untuk berhukum dengannya yaitu yang disyaratkan oleh Allah melalui lisan RasulNya berupa ketentuan-ketentuan dan hukum-hukum. Hal ini menuntut untuk mengetahui keadilan agar dapat menetapkan hukum dengan-Nya, dan ketika perintah-perintah tersebut adalah suatu yang baik dan adil.<sup>16</sup>

Keadilan dalam prinsip muamalah sangat dijunjung tinggi agar tidak ada pihak-pihak yang nantinya akan dirugikan hak-haknya. Ini dijelaskan dalam surah Asy-Syua'ra ayat 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Terjemahnya:

Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan. (Q.S. Asy-Syu'ara [26]: 183)<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Al-Quran Terjemahan Kementerian Agama 2019

<sup>16</sup> Abdurrahman bin Nashir, *Tafsir Al-Quran*, Penj. Muhammad Iqbal dkk., (Jakarta: Pustaka Sahifa, 2007), h. 109-110

<sup>17</sup> Al-Quran Terjemahan Kementerian Agama 2019

Ayat di atas menjelaskan peringatan dari Allah supaya semua umat muslim tidak berbuat curang sehingga dapat merugikan orang lain, apalagi menyangkut hak-hak setiap orang. Perilaku mengambil hak orang lain bisa menyebabkan kerugian. Utamanya dalam transaksi muamalah. Jika kita berbuat demikian maka tidak hanya hubungan sosial yang akan rusak namun bisa juga terjadi kerusakan di muka bumi jika kita melampaui batas.

Ada beragam metode pemberian gaji, di antaranya sistem penggajian tetap, di mana karyawan menerima gaji yang tetap relatif, meskipun ada lembur namun tidak ada tambahan gaji, tapi jika absen gaji akan dipotong. Komponen gaji tetap meliputi gaji pokok, tunjangan, lembur, dan potongan. Ada juga sistem penggajian variabel di mana karyawan menerima gaji berdasarkan operasional dan persentase. Ada juga sistem kombinasi antara penggajian tetap dan variabel, di mana karyawan menerima gaji tetap dengan tambahan saat lembur namun dipotong saat absen.<sup>18</sup>

Dalam Islam pembayaran gaji dianjurkan agar diberikan tepat waktu, sesuai perjanjian. Ini dilakukan agar asas keadilan terpenuhi dalam system pengupahan. Tidak hanya kepada pemberi kerja namun juga kepada penerima kerja, dalam hal ini keadilan bagi buruh. Seperti hadis Nabi, “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringat kering.”

Proses pembayaran gaji harus dilakukan sesuai ketentuan waktu yang ditetapkan. Salah satu metode untuk menyederhanakan proses ini adalah dengan menggunakan sistem payroll. Payroll adalah sistem yang mengelola informasi karyawan seperti gaji, kehadiran, dan tunjangan. Dengan sistem ini, perusahaan dapat menghitung dan membayar gaji karyawan dengan tepat waktu dan akurat. Proses awal payroll ini dilakukan dengan cara kontrak kerja antara perusahaan dengan penerima kerja. Kontrak kerja inilah yang nantinya akan menjadi acuan.

Dalam Al-Quran juga dijelaskan mengenai keharusan menepati kontrak atau perjanjian yang telah dibuat, misalnya kontrak mengenai gaji seperti yang tertulis dalam surah An-Nahl ayat 91.

---

<sup>18</sup> Jogiyanto, *Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005), h. 8

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ

كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

Terjemahnya:

Dan tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu melanggar sumpah setelah diikrarkan, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu buat. (Q.S. An-Nahl [16]: 91)<sup>19</sup>

Secara tersirat ayat di atas menjelaskan bahwa ketika umat muslim telah membuat satu janji, ini adalah satu kontrak akad yang mesti ditepati. Karena kontrak atau akad merupakan satu unsur muamalah dalam ekonomi syariah.

Beberapa faktor dapat membuat sebuah transaksi dianggap tidak sah, seperti keharaman pada zatnya atau pada hal lainnya, serta kekurangan dalam proses akad. Faktor-faktor ini mencakup beragam kegiatan ekonomi, termasuk penipuan, ketidakjelasan objek transaksi, rekayasa pasar dalam permintaan dan pasokan. Dalam perspektif ekonomi Islam, uang memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan sekunder, dan peningkatan kesejahteraan, baik secara individu maupun komunal, dengan harapan mendapat ridha Allah. Namun, uang juga dapat menjadi alat bagi seseorang untuk bersyukur atau menjadi kufur dalam penggunaannya. Al-Quran menekankan fungsi sosial harta untuk membentuk masyarakat yang etis dan egaliter.<sup>20</sup> Cara-cara yang dianggap tidak adil atau batil dihindari dalam muamalah. Salah satu cara yang batil adalah unsur riba dalam transaksi.

Riba merupakan salah satu isu terpenting yang dibahas oleh kalangan sarjana muslim, karena adanya peringatan keras Al-Quran terhadap keharamannya. Sejak semula riba diakui potensial menimbulkan perdebatan karena belum jelas makna

---

<sup>19</sup> Al-Quran Terjemahan Kementerian Agama 2019

<sup>20</sup> Dewi Maharani dan Muhammad Yusuf, *Implementasi Prinsip-Prinsip Muamalah dalam Aktivitas Ekonomi Halal*, Jurnal Al-Jumuah, Vol. 4, No. 2, Tahun 2020, h. 131

sesungguhnya yang dikehendaki. Diskursus mengenai riba dapat dikatakan telah “klasik” baik dalam perkembangan pemikiran Islam maupun dalam peradaban Islam karena riba merupakan permasalahan yang pelik dan sering terjadi pada masyarakat, hal ini disebabkan perbuatan riba sangat erat kaitan dengan transaksi-transaksi di bidang muamalah yang sering dilakukan oleh manusia dalam aktivitasnya sehari-hari. Para ulama menetapkan dengan tegas dan jelas pelarangan riba, disebabkan riba mengandung unsur eksploitasi yang dampaknya merugikan orang lain.<sup>21</sup> Larangan ini dijelaskan dalam surah Al-Baqarah ayat 275:

وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا

Terjemahan:

Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. (Q.S. Al-Baqarah [2]: 275)<sup>22</sup>

Dari ayat di atas telah jelas dikatakan bahwa larangan keras terhadap transaksi muamalah yang mengandung unsur riba. Sementara itu jenis muamalah yang tidak dilarang, misalnya jual beli, merupakan jenis transaksi yang telah memenuhi unsur rukun dan syarat sahnya transaksi muamalah. Maka dari itu untuk menghindari riba penting untuk umat muslim mengetahui segala rukun serta syarat sahnya dalam transaksi muamalah.

PT. Pentagon Terang Asli Manado adalah perusahaan yang menerapkan sistem payroll dalam model pengupahan karyawannya. Penggunaan sistem payroll merupakan solusi yang membantu perusahaan memenuhi ketentuan-ketentuan terkait pembayaran gaji. PT. Pentagon dengan ratusan karyawan, memanfaatkan sistem payroll dalam manajemen pengupahan. Dengan sistem ini, perusahaan dapat menjamin pembayaran gaji dilakukan dengan tepat waktu, akurat, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pada awalnya dalam model pembayaran gaji karyawan, PT. Pentagon menggunakan sistem manual. Namun tidak efisien dan efektif. Misalnya kendala

---

<sup>21</sup> Azharsyah dkk., *Pengantar Ekonomi Islam*, (Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah, 2021), h. 475-476

<sup>22</sup> Al-Quran Terjemahan Kementerian Agama 2019

model pengupahan yang mesti dikirim ke masing-masing karyawan oleh admin PT. Pentagon. Dengan jumlah karyawan yang ratusan membuat sistem pembayaran tidak efektif. Selain itu, jika akhir bulan jatuh pada hari libur, admin PT. Pentagon tidak bisa melakukan transaksi sebab sistem terintegrasi dengan bank yang tidak melakukan pelayanan jika masuk hari libur perusahaan. Maka dari itu gaji karyawan menjadi tertunda. Atas alasan itu, keefektifan serta efisiensi, dalam model pengupahan PT. Pentagon mengubah sistem pembayaran gaji dengan menggunakan payroll.

Meski dimudahkan dalam menjalankan sistem gaji pada karyawan dengan menggunakan system payroll, tentunya perlu ada tinjauan lebih lanjut mengenai kesesuaian sistem payroll ini dengan sistem ekonomi Syariah. Ekonomi syariah tidak hanya bicara mengenai kemudahan dalam melakukan transaksi, namun juga bicara mengenai keadilan dalam transaksi ekonomi. Untuk itu peneliti mengangkat penelitian kali ini dengan judul *Penggunaan Payroll pada Pembayaran Gaji dalam Perspektif Ekonomi Syariah di PT. Pentagon Terang Asli Manado.*

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, serta judul yang telah dituliskan, peneliti mengangkat rumusan masalah yang akan diteliti lebih lanjut, di antaranya:

1. Apakah sistem payroll yang digunakan di PT. Pentagon Terang Asli Manado telah memenuhi prinsip-prinsip muamalah dalam ekonomi syariah?
2. Apakah terdapat unsur riba dalam biaya administrasi yang dikenakan payroll kepada perusahaan dan pekerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis ketersesuaian sistem payroll dengan prinsip-prinsip muamalah dalam ekonomi syariah di PT. Pentagon Terang Asli Manado.
2. Untuk menganalisis unsur riba biaya administrasi dalam sistem payroll di PT. Pentagon Terang Asli Manado dan karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

##### 1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan mampu menambah wawasan ilmu pengetahuan dan akademis serta memberikan manfaat kepada penelitian yang terkait analisis penggunaan payroll pada pembayaran gaji dalam perspektif ekonomi syariah di PT. Pentagon Terang Asli Manado dan menambah literatur di Program Studi Ekonomi Syariah, Program Pascasarjana IAIN Manado

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis menambah wawasan dan mengembangkan kemampuan dalam pemecahan masalah yang bersifat ilmiah dan dapat menjadi sarana mempraktekan teori yang telah dipelajari.
- b. Dapat memberikan masukan kepada perusahaan PT. Pentagon Terang Asli Manado.
- c. Dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya atau pengembangan penelitian ini.

#### **E. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian sebelumnya merupakan referensi atau perbandingan antara penelitian atau perbandingan antara penelitian yang membahas masalah yang sama selain itu penelitian terdahulu juga menjadi acuan untuk melakukan penelitian sehingga dapat membimbing dan sesuai dengan penelitian ilmiah. Untuk menghindari duplikasi penelitian oleh karena itu beberapa penelitian terdahulu dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian Mochammad Darip dengan judul *Desain Integrasi Sistem Payroll Karyawan Outsourcing antara Perusahaan Alih Daya Dengan Perusahaan Mitra (Studi Kasus Pt. Bca Dan Pt. Kip)*. Dalam penelitian ini Darip berfokus pada perusahaan yang akan mengimplementasikan penggunaan teknologi informasi ke dalam proses bisnis. Terutama antara perusahaan yang melakukan alih daya dan mitra perusahaan alih daya. Namun dalam penelitian ini fokus

pada karyawan yang merupakan pihak kedua yang dipekerjakan oleh pihak pertama berdasarkan perjanjian kerja dengan pihak ketiga. Sebagai pihak pertama dari pengguna jasa tenaga kerja, PT kreasi Inovasi Prosana sudah memiliki standar operasional prosedur dalam menjalankan sistem payroll. Permasalahan timbul ketika dua perusahaan masing-masing memiliki dan menjalankan sistem payroll yang berbeda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

Berdasarkan hasil analisa sistem yang berjalan dari kedua perusahaan tersebut terdapat alur proses yang dapat diintegrasikan yaitu pada proses pengelolaan data finger secara sistem otomatis menggunakan sebuah program aplikasi berbasis website. Pada sistem aplikasi yang dibangun beberapa proses diintegrasikan pengelolaannya menjadi sebuah sistem yang saling terintegrasi menggunakan data base terkomputerisasi, sehingga meminimalkan kesalahan dalam pengolahan data payroll.

Kesamaan dari penelitian di atas dengan penelitian di sini adalah fokus pada penggunaan sistem teknologi informasi pada administrasi perusahaan dalam memudahkan manajemen perusahaan. Integrasi perusahaan dengan sistem teknologi membuat proses manajemen perusahaan berjalan dengan efektif serta efisien. Di sini relevansi dari penelitian.

2. Penelitian yang ditulis oleh Balqis Nuerita Maharani dkk., dengan judul *Sistem Informasi Payroll Pegawai dengan Absensi QR Code* dalam Jurnal Informatika dan Teknologi Pendidikan Vol. 1, No. 1-Juni 2021, Hal. 23-35.

Penggajian adalah salah satu pembayaran hasil kerja pegawai. Pada PT. Anugrah Azzahra Utama sering kali terjadi kesalahan validasi data hitungan gaji sehingga mengakibatkan gaji harus dihitung ulang untuk mencari hasil pasti yang akan dikeluarkan perusahaan untuk pembayaran gaji. Pembuatan sistem informasi payroll pegawai dapat membantu perusahaan mengatasi perhitungan gaji menjadi lebih baik. Sistem ini dirancang dengan metode waterfall yang meliputi analisa kebutuhan, perancangan sistem, pengkodean sistem, pengujian sistem dan pemeliharaan sistem. Dengan menggunakan QR Code untuk mengabsen pegawai menggunakan kamera

eksternal sebagai pemindai yang terintegrasi ke database sehingga memudahkan user dan menjadi lebih efektif dan efisien.

Pendekatan penelitian menggunakan metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Waterfall. Waterfall adalah sebuah model pengembangan terstruktur dengan langkah atau tahap penelitian yang lengkap dari mulai analisa kebutuhan hingga pengujian dan evaluasi web.

Hasil penelitian mengemukakan bahwa:

- a. Perhitungan gaji pada PT Anugrah Azzahra Utama direkam menggunakan kamera eksternal untuk memindai QR Code yang terintegrasi dengan database
- b. Pembayaran gaji dibagi 2 yaitu, pembayaran gaji dan pembayaran tunjangan
- c. Absensi dilakukan dua kali yaitu absensi masuk dan absensi keluar
- d. Untuk menghitung gaji, gaji pokok akan dikurangi dengan pph per tahun lalu dikurang dengan jumlah absen dikali upah perhari lalu dikurang pinjaman apabila pegawai memiliki hutang pinjaman lalu ditambah marketing *fee* jika pegawai tersebut dari divisi marketing, pembayaran gaji dilakukan per bulan.
- e. Untuk menghitung tunjangan, jumlah hari kerja pegawai akan di kali dengan uang makan perhari lalu ditambah dengan jumlah jam lembur di kali upah lembur per hari, pembayaran dilakukan pada akhir minggu. Dengan adanya sistem ini, admin menjadi lebih mudah mengelola semua data untuk kepentingan perhitungan absen, perhitungan tunjangan, perhitungan gaji, dan menghindari terjadinya kesalahan data. Sistem juga dapat menghitung marketing *fee* dan pinjaman pegawai dengan baik. Pada sistem ini pegawai dapat melakukan absensi dengan lebih mudah melalui sistem dengan memindai QR Code melalui kamera eksternal secara bergantian, dapat melihat detail gaji dan tunjangan. Direktur juga bisa mengakses data rekapitulasi dan mencetak data.

Kesamaan penelitian sama-sama bicara model penerapan sistem komputerisasi dan teknologi manajemen dalam menghitung model pembayaran karyawan. Selain itu sama-sama akan melakukan deskripsi system payroll.

3. Penelitian yang ditulis oleh Arif Syam dkk. dalam jurnal Informatika, Volume 11, No.1, Juni 2022 dengan judul Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian Karyawan (Payroll) Berbasis Web.

Sistem penggajian adalah mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan, dan memotivasi staf serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji. Dengan prosedur yang disesuaikan dengan kebijakan gaji tiap – tiap organisasi, dan merupakan kebijakan yang dianggap adil. Sistem penggajian dan pengupahan adalah jaringan prosedur yang terdiri dari prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur distribusi biaya gaji, dan prosedur pembayaran gaji.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menghasilkan sebuah sistem informasi penggajian karyawan berbasis web yang efektif dan efisien agar mempermudah dalam proses penggajian karyawan pada CV. Melai Molagina. Untuk mendapatkan data penelitian yang valid maka pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui Observasi, Wawancara, dan Kepustakaan sehingga data dan informasi yang diperoleh valid dan mendukung sistem yang dibangun sesuai dengan kebutuhan.

Kesimpulan dari penelitian di atas adalah:

- a. Sistem informasi penggajian karyawan berbasis web dapat membantu memudahkan penyajian laporan penggajian karyawan sehingga lebih efektif dan efisien.
- b. Sistem informasi penggajian karyawan berbasis web lebih efisien dalam pengolahan data dibandingkan dengan menggunakan software Mr-Exel. Sistem informasi penggajian karyawan berbasis web dapat mengurangi kemungkinan kesalahan dalam perhitungan penggajian karyawan. Relevansi dari penelitian di atas dan penelitian dalam tesis ini adalah kemudahan dalam sistem penggajian menggunakan aplikasi yang berbasis

online. Artinya manajemen perusahaan telah mengintegrasikan sistem gaji dengan teknologi tinggi.

4. Penelitian Imron Rosyidi tentang *Pengumpulan Zakat melalui Payroll Sistem ditinjau dari Perspektif Hukum Islam* dalam jurnal Qiyas Vol. 3 No. 2, Oktober 2018. Di sini peneliti mencoba meninjau pembayaran zakat dengan menggunakan system payroll.

Pengumpulan zakat melalui payroll system merupakan instrument yang sah. Merujuk kepada perintah untuk mengumpulkan zakat secara maksimal dengan menggunakan instrument yang dapat membantu adalah sah. Di sini dikenal instrument *fath adz-dzariah*, yaitu sebuah konsep pengembangan *sad ad-dzariah*, yaitu bermakna sarana, alat atau wasilah yang dimunculkan dan dipakai apabila hasil dari satu perbuatan yang menggunakan sarana itu menghasilkan kemaslahatan dan kebaikan. Ini merupakan contoh penerapan *maqshid al-syariah*.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ririn Edi Setiawan dengan judul *Analisis Hukum Pembayaran Zakat Profesi dengan Sistem Payroll di Pt. PLN Jakarta* pada jurnal Al-Maqrizi Vol. 2, No. 1 Juni 2024.

Ririn menyimpulkan bahwa dalam metode pembayaran dengan menggunakan sistem payroll semua informasi yang digunakan tercatat untuk disalurkan kepada kaum duafa. Selain itu dalam metode pengumpulan zakat profesi melalui yayasan baitulmal, dengan kalkulasi gaji pertahun terhitung dengan jelas. Ini sesuai dengan tujuan ekonomi syariah, yaitu mewujudkan sistem distribusi kekayaan yang adil serta terhindar dari unsur riba.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Payroll**

##### **1. Pengertian payroll**

Pengelolaan dan perhitungan gaji karyawan atau yang disebut payroll merupakan proses penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Proses ini mencakup pembayaran gaji pokok, bonus, tunjangan, dan berbagai kompensasi lainnya kepada karyawan sesuai dengan perjanjian kerja mereka. Payroll juga meliputi pemotongan pajak penghasilan serta iuran asuransi kesehatan, pensiun, dan manfaat lain yang diterima karyawan.

Tujuan utama payroll adalah memastikan karyawan mendapatkan kompensasi yang patut dan sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam menjalankan payroll, perusahaan perlu memahami dengan baik peraturan perpajakan, undang-undang ketenagakerjaan, dan kebijakan internal. Seringkali payroll dikelola dengan bantuan perangkat lunak khusus agar perhitungan gaji dan pemotongannya dapat dilakukan secara akurat dan otomatis. Dengan payroll yang efektif, perusahaan dapat membangun hubungan kerja yang adil dan harmonis dengan para karyawannya.

Dalam sebuah perusahaan payroll adalah kumpulan dari semua catatan keuangan baik gaji karyawan, upah, bonus dan pengurangannya. Untuk memenuhi kebutuhan sistem informasi manajemen perusahaan, maka manajemen payroll sangat diperlukan dalam memproses salary dan benefits secara terintegrasi dengan menggunakan database karyawan melalui informasi teknologi perusahaan.<sup>23</sup>

Aplikasi PMS (*Payroll Management System*) merupakan aplikasi milik Kementerian Luar Negeri yang berguna untuk memproses data usulan pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai telah bekerja di unit kerja pusat sesuai dengan jabatan didudukinya. Pada aplikasi tersebut penginputan usulan data oleh admin unit kerja

---

<sup>23</sup><https://edukatama.com/new/wp-content/uploads/2020/04/Manajemen-Payroll.pdf>, diakses pada 30 Agustus 2024

harus melalui proses verifikasi dari admin di biro sumber daya manusia, dan dalam hal memverifikasi usulan tersebut diharuskan bebas dari kesalahan yang ada.<sup>24</sup>

Payroll adalah sistem administrasi yang dikhususkan untuk memproses data berkaitan dengan penggajian karyawan, baik mingguan maupun bulanan. Dengan menggunakan payroll, administrasi keuangan dalam perhitungan gaji dan pembayarannya dapat dilakukan dengan mudah dan cepat.<sup>25</sup>

## 2. Fungsi payroll

Payroll memiliki beberapa fungsi, berikut fungsi dari payroll:<sup>26</sup>

- a. Mengelola pembayaran gaji karyawan sesuai perjanjian kerja yang disepakati, termasuk perhitungan gaji pokok, tunjangan, bonus, dan kompensasi lainnya.
- b. Payroll bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perpajakan dan hukum ketenagakerjaan dalam hal pembayaran gaji dan pemotongan pajak karyawan.
- c. Proses payroll mencakup pemotongan pajak penghasilan serta kontribusi karyawan ke program asuransi, dana pensiun, dan tunjangan lain berdasarkan kebijakan perusahaan dan peraturan yang berlaku.
- d. Payroll juga meliputi penyediaan arsip dan catatan yang akurat terkait pengeluaran gaji, potongan pajak, serta laporan keuangan yang dibutuhkan untuk audit dan pemenuhan kewajiban perpajakan.
- e. Dengan manajemen payroll yang efektif, perusahaan dapat mengelola kompensasi karyawan dengan baik dan mematuhi regulasi ketenagakerjaan.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup>Annisa Rahmadiyah dan Eva Zuraidah, *Audit Sistem Informasi Aplikasi Payroll Management System Menggunakan Framework COBIT 5*, Jurnal KLINIK: Kajian Ilmu Informatika dan Komputer, Vol 4, No. 2, Oktober 2023, h. 890

<sup>25</sup>Helmi Irfansah (2019) dalam Achmad Sehan dkk., *Perancangan Aplikasi Payroll Pada Klinik Widya Dharma Husada Berbasis Web*, Jurnal MADANI, Volume 1, Nomor 5, Juni 2023, h. 577

<sup>26</sup>Johnson, *Understanding the Functions of Payroll in Corporate Environments*, *Payroll Management Quarterly*, 2019, h. 112

<sup>27</sup>Smith, *The Role of Payroll Management in Modern Organizations*, *Journal of Business Administration*, 2020, h. 45-58.

### 3. Prosedur payroll

Dalam payroll sendiri terdapat prosedurnya, berikut prosedur dari payroll: Tahap awal payroll adalah pendataan informasi karyawan seperti data pribadi, status perkawinan, tanggungan, dan detail lain yang dibutuhkan untuk menghitung gaji dan memotong pajak. Setelah data lengkap, dilakukan perhitungan komponen gaji meliputi gaji pokok, tunjangan, lembur, bonus dan manfaat lain yang diterima karyawan berdasarkan perjanjian kerja. Kemudian dilakukan perhitungan dan pemotongan pajak penghasilan serta iuran wajib karyawan untuk program asuransi, pensiun dan tunjangan sesuai peraturan yang berlaku. Hasil perhitungan dituangkan dalam slip gaji yang berisi rincian komponen gaji bruto karyawan, potongan pajak dan iuran, serta jumlah gaji bersih yang diterima. Tahap terakhir adalah pembayaran gaji kepada karyawan sesuai jadwal yang ditentukan, melalui transfer bank atau secara langsung. Dengan demikian, payroll meliputi serangkaian proses mulai pendataan karyawan, perhitungan gaji dan potongannya, penyusunan slip gaji, hingga pembayaran gaji secara tepat waktu.<sup>28</sup>

Menurut Samsudin Sadili berikut adalah prosedur dari payroll: prosedur payroll yang telah dijelaskan sebelumnya pada dasarnya berlaku umum di banyak perusahaan. Namun, terdapat beberapa catatan penting terkait penerapan payroll ini. Yaitu perusahaan disarankan menggunakan sistem payroll terintegrasi berbasis IT untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi. Sistem ini juga memudahkan audit *trails* dan pertanggungjawaban. Perlu dilakukan review berkala terhadap data karyawan guna memastikan informasi terupdate. Hal ini penting agar perhitungan gaji dan pemotongan pajaknya akurat. Pembayaran gaji sebaiknya dilakukan tepat waktu melalui transfer bank untuk kenyamanan dan keamanan karyawan. Laporan payroll perlu disimpan dengan baik untuk memenuhi kewajiban penyimpanan data perusahaan. Data payroll bersifat rahasia dan perlu dijaga kerahasiaannya.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Kartika, *Panduan Praktis Manajemen Payroll*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021), h. 20

<sup>29</sup> Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 41

#### **4. Kelebihan dan kekurangan dari payroll**

##### **a. Kelebihan payroll**

###### **1) Ketepatan perhitungan**

Sistem payroll yang otomatis dapat menghitung gaji, pemotongan pajak, dan kontribusi secara tepat dan konsisten. Hal ini karena sistem payroll menggunakan algoritma yang telah diprogram untuk melakukan perhitungan secara akurat. Selain itu, sistem payroll juga dapat mengurangi risiko kesalahan manusia dalam perhitungan.

###### **2) Efisiensi administrasi**

Sistem payroll terkomputerisasi dapat meningkatkan efisiensi dalam administrasi pengelolaan gaji karyawan. Hal ini karena sistem payroll dapat melakukan berbagai proses secara otomatis, seperti:

- a) Pengumpulan data karyawan
- b) Perhitungan gaji
- c) Pemotongan pajak
- d) Pembayaran gaji

Proses yang lebih cepat dan otomatis ini dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk mengelola gaji karyawan.

###### **3) Kepatuhan dan konsistensi**

Sistem payroll yang baik dapat membantu perusahaan untuk tetap patuh terhadap regulasi perpajakan dan kebijakan internal perusahaan. Hal ini karena sistem payroll dapat membantu perusahaan untuk:

- a) Menghitung gaji karyawan sesuai dengan regulasi perpajakan
- b) Melaksanakan kebijakan internal perusahaan dalam pengelolaan gaji karyawan

##### **b. Kekurangan**

Sistem payroll yang terkomputerisasi memiliki banyak manfaat, tetapi juga memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan sebelum menerapkannya, berikut merupakan kekurangan dari payroll:

###### **1) Biaya implementasinya yang tinggi**

Sistem payroll yang canggih membutuhkan investasi awal yang besar, serta biaya perawatan yang berkelanjutan. Biaya ini dapat menjadi beban bagi perusahaan, terutama jika perusahaan memiliki jumlah karyawan yang besar.

2) Rentan terhadap kesalahan sistem

Meskipun otomatisasi dapat mengurangi kesalahan manusia, kesalahan dalam sistem komputer atau perangkat lunak bisa terjadi dan mempengaruhi akurasi penggajian. Perusahaan perlu memiliki proses pengendalian internal yang kuat untuk mengurangi risiko kesalahan sistem.

3) Ketergantungannya pada teknologi

Perusahaan yang menggunakan sistem payroll yang terkomputerisasi menjadi bergantung pada sistem komputer untuk mengelola penggajian. Jika terjadi gangguan sistem atau pemadaman listrik, perusahaan dapat mengalami kesulitan untuk mengelola penggajian secara manual.<sup>30</sup>

## B. Tinjauan Umum tentang Gaji

Kementerian Ketenagakerjaan RI adalah bagian dari pemerintah Indonesia yang membidangi urusan ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karenanya ia memberikan peraturan-peraturan terkait ketenagakerjaan, termasuk tentang upah. Ia juga memilih pasal-pasal yang tercantum dalam Peraturan Perundang-Undangan yang secara esensial harus dikenal agar dalam praktik tidak berbenturan dengan filosofis yang terkandung di dalamnya. Sebagai contoh tentang pengupahan. Banyak teori tentang *salary and benefits* yang dapat dipelajari dari negara lain.<sup>31</sup>

Dari sudut konstitusi, upah adalah pengejawantahan dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mengamanatkan bahwa “*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,*” dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “*setiap orang berhak untuk bekerja serta*

---

<sup>30</sup> Fitriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penggajian*, (Jakarta: Penerbit Buku Kita, 2020), h. 120

<sup>31</sup> Saifuddin, *Penggajian Terintegrasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2019). h. 1

*mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Hal ini mudah untuk dituliskan, namun memerlukan usaha keras dari semua pelaku proses produksi untuk mewujudkannya.<sup>32</sup>*

Gaji adalah hak pekerja buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Kesepakatan atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Definisi lain gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan dan dibayar tetap setiap bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa oleh karyawan pelaksana (karyawan yang dibayar hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan (pelaksana) dan dibayarkan setiap bulan. Para manajer pegawai administrasi dan pegawai penjualan biasanya mendapat gaji dari perusahaan yang biasanya jumlahnya tetap.<sup>33</sup>

Berikut beberapa peraturan perundang-undangan yang membahas tentang upah/gaji:

- a. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 30<sup>34</sup>

Pasal 1 ayat 30 menyebutkan: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

- b. UU No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 31<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Saifuddin, *Penggajian Terintegrasi*, h. 1-2

<sup>33</sup> Achmad Sehan dkk., *Perancangan Aplikasi Payroll Pada Klinik Widya Dharma Husada Berbasis Web*, h. 578

<sup>34</sup> Saifuddin, *Penggajian Terintegrasi*, h. 2

<sup>35</sup> Saifuddin, *Penggajian Terintegrasi*, h. 6-7

Pasal 1 ayat 31 menyebutkan: “Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pokok pikiran atau kuncinya, antara lain sebagai berikut:

***Pemenuhan kebutuhan jasmaniah.*** Terbantur satu ukuran tentang seberapa besar kebutuhan jasmaniah ini harus diberikan kepada pekerja. Hal ini akan diatur oleh pemerintah. Saat ini ada yang disebut sebagai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Penerapan KHL ini masih alot. Terjadi tarik ulur macam jumlah komponennya.

***Bentuk kebutuhan jasmaniah lain adalah kesehatan pekerja.*** Hubungan kerja dilakukan jika calon pekerja dinyatakan sehat dalam tes kesehatan. Semestinya sewaktu pekerja yang bersangkutan pensiun, dia tetap dalam keadaan sehat untuk ukuran usia pensiun. Untuk itu pemerintah telah menetapkan agar tes kesehatan dilakukan secara teratur di perusahaan. Perusahaan juga dapat menyediakan fasilitas poliklinik. Paling tidak di perusahaan ada kotak obat untuk pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan kerja.

***Kebutuhan rohaniah.*** Sama dengan kebutuhan jasmaniah, seharusnya ada ukuran yang jelas. Secara normatif sebenarnya pemerintah sudah menetapkan kewajiban membayar Tunjangan Hari Raya. Membayar upah bagi pekerja untuk merayakan hari raya keagamaannya. Yang paling sederhana adalah menyediakan tempat shalat bagi pekerja yang beragama Islam dan memberikan waktu kepada mereka untuk menjalankan ibadah sholat.

c. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88-98<sup>36</sup>

Pasal-pasal ini mengatur tentang Pengupahan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

---

<sup>36</sup> Saifuddin, *Pengajian Terintegrasi*, h. 7-8

- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2)
  - a) Upah minimum;
  - b) Upah kerja lembur;
  - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g) Denda dan potongan upah;
  - h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j) Upah untuk pembayaran pesangon;
  - k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- d. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 92<sup>37</sup>  
 Pasal 92 menyatakan:
  - 1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
  - 2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
  - 3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam Keputusan Menteri.
- e. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 94<sup>38</sup>  
 Pasal 94 menyebutkan: “Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.” Pokok pikiran ini

---

<sup>37</sup> Saifuddin, *Penggajian Terintegrasi*, h. 9

<sup>38</sup> Saifuddin, *Penggajian Terintegrasi*, h. 10

adalah bahwa jaringan pengaman diperlukan agar pengusaha tidak seenaknya menetapkan besaran upah pokok.

- f. Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral (UMSP)<sup>39</sup>  
Terlampir pada Lampiran 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 berkenaan dengan UMP.

Pokok-pokok pikiran yang perlu dimengerti adalah sebagai berikut:

- 1) Bahwa untuk melindungi upah pekerja/buruh agar tidak merosot pada tingkat yang paling rendah sebagai akibat ketidakseimbangan pasar kerja, perlu penyesuaian kebijakan upah minimum dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi guna mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh. Posisi kerja yang lemah, yang diakibatkan oleh terbatasnya lapangan kerja serta kurang cocoknya antara keterampilan yang dimiliki dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan, membuat upah pekerja dapat ditekan sampai sangat rendah. Hal semacam ini tidak dikehendaki oleh pemerintah.
- 2) Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.
- 3) Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Adapun upah minimum Sektoral Provinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi. Yang dimaksud sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia (KBLI).
- 4) Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

- g. SE-07/MEN/1997 tentang Pengolahan Upah

---

<sup>39</sup> Saifuddin, *Penggajian Terintegrasi*, h. 13

- h. PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- i. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah
- j. Keputusan Menteri No. 102/MEN/VI/2004<sup>40</sup>

Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja karena jenis kelamin, suku, agama dan juga status pekerja, misalnya sebagai pekerja kontrak. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa: “Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya yang antara lain dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja harus dipahami dan dipatuhi oleh semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja, hal ini disebabkan dalam perjanjian kerja merupakan dasar bagi masing-masing pihak bila terjadi perselisihan di kemudian hari, maka penyusunan perjanjian kerja yang benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku merupakan hal yang sangat penting dan strategis.<sup>41</sup>

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR)
3. Produktivitas marginal tenaga kerja.

---

<sup>40</sup> Saifuddin, *Penggajian Terintegrasi*, h. 26

<sup>41</sup> Veronika Nugraheni Sri Lestari, *Sistem Pengupahan di Indonesia*, *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol.8, No. 2 2017, h. 144-145

4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha.
5. Perbedaan jenis pekerjaan.<sup>42</sup>

Sistem pengupahan di Indonesia telah tertuang dalam konstitusi serta turunan undang-undangnya. Hal ini menandakan bahwa upah berkaitan dengan keadilan. Tidak hanya keadilan bagi pekerja, namun keadilan bagi sistem politik hukum di Indonesia. Selain itu, secara filosofis, Indonesia menganut asas-asas keadilan.

Berbicara tentang landasan filosofis kebijakan penetapan upah minimum sesungguhnya persoalan itu terkait dengan ideology bangsa Indonesia sendiri yang mengandung banyak nilai-nilai fundamental. Nilai-nilai fundamental dimaksud sejatinya memberikan inspirasi dan petunjuk nilai-nilai yang harus diadopsi ketika melakukan perumusan penetapan upah minimum yang akan diberlakukan. Dengan kata lain, nilai-nilai fundamental itu meski harus tercerminkan dan terimplementasikan dalam setiap kebijakan penetapan upah minimum bagi pekerja/buruh di Indonesia.<sup>43</sup>

Landasan filosofis yang berwujud ideologi bangsa dan yang sarat dengan nilai-nilai fundamental itu tidak lain adalah Pancasila. Kedudukannya di samping sebagai konsep ideologi juga sekaligus sebagai ideology negara. Kedudukan Pancasila sebagai ideologi negara berarti menunjukkan makna penting dalam hubungannya dengan segala persoalan kehidupan bernegara. Semua persoalan bernegara dan dalam segenap aspek kebijakan kehidupan bernegara harus dapat dikembalikan dan bersumber pada ideologi negara itu. Secara sederhana landasan filosofis kebijakan penetapan upah minimum di Indonesia adalah Pancasila, yang di dalamnya terdapat nilai-nilai fundamental. Nilai-nilai fundamental itu adalah mencakup:

- a. Nilai ketuhanan
- b. Nilai kemanusiaan
- c. Nilai persatuan
- d. Nilai kerakyatan/demokratis
- e. Nilai keadilan sosial.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Veronika Nugraheni Sri Lestari, *Sistem Pengupahan di Indonesia*, h. 146

<sup>43</sup> Zainul Akhyar dkk., *Politik Hukum Upah Minimum*, (Banyumas: Amerta, 2023), h. 1-2

<sup>44</sup> Zainul Akhyar dkk., *Politik Hukum Upah Minimum*, h. 2

Menurut cara penetapan upah, terdapat berbagai sistem upah:

a. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupahan ini ditetapkan menurut jangka waktu buruh/pekerja melakukan pekerjaan: untuk tiap jam diberi *upah jam-jaman*, untuk upah sehari-hari diberi *upah harian*, untuk seminggu bekerja diberi *upah mingguan*, dan sebagainya. Dalam system ini buruh menerima upah yang tetap.<sup>45</sup>

b. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah-jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.<sup>46</sup>

c. Sistem upah permufakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah ini bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

Sistem pengupahan ini sangat mirip upah borongan terkadang seringkali sukar dibedakan dari pemborongan pekerjaan biasa, di mana tidak terdapat hubungan kerja antara tiap pekerja itu dengan orang yang memborongkan pekerjaan.<sup>47</sup>

d. Sistem skala upah berubah

Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang serta hasilnya untuk sebagian terbesar atau

---

<sup>45</sup> Endeh Suhartini, *Sistem Pembayaran Upah Pekerja*, Jurnal Hukum Dialogia Iuridica, Vol. 6, April 2015, h. 6

<sup>46</sup> Endeh Suhartini, *Sistem Pembayaran Upah Pekerja*, 7

<sup>47</sup> Endeh Suhartini, *Sistem Pembayaran Upah Pekerja*, h. 7-8

seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahaan ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris. Dalam system ini yang menimbulkan kesulitan ialah bilamana harga itu turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah.

e. Sistem upah indeks

Upah yang naik turun menurut angka indeks biaya penghidupan disebut upah indeks. Naik-turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

f. Sistem pembagian keuntungan

Di samping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan menerima keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.<sup>48</sup>

### C. Ekonomi Syariah

Ekonomi syariah adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisa dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islam, yaitu berdasarkan ajaran agama Islam, yaitu Al-Quran dan hadist. Dalam ekonomi Islam kemaslahatan sangat dipentingkan dalam mewujudkan kesejahteraan tidak saja bagi pengeola modal tetapi juga kepada pemilik modal dan juga sebaliknya. Oleh sebab itu dalam ekonomi Islam menawarkan prinsip bagi hasil (mudharabah), prinsip wadi'ah, murabahah, prinsip ijarah, qafalah serta ran.<sup>49</sup>

Ekonomi Islam sebagai sebuah mazhab ekonomi tertentu yang berlandaskan al-Quran memiliki karakteristik-karakteristik yang bersifat distingtif dibandingkan dengan mazhab ekonomi konvensional. Watak dasar paradigma serta model ekonomi Islam memiliki karakteristik esensial yang sangat relevan dengan realitas ekonomi yang dihadapi oleh umat manusia. Hal ini didasarkan oleh sebuah kepastian dan kebenaran bahwa ekonomi Islam itu bersumber dari al-Quran sebagai kitab suci yang

---

<sup>48</sup> Endeh Suhartini, *Sistem Pembayaran Upah Pekerja*, h. 8

<sup>49</sup> Edi Gunawan, *Ekonomi Syariah dan Penyelesaiannya di Peradilan Agama*, Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah, Vol. 16 No. 1 Tahun 2018, h. 95-96

membawa petunjuk bagi kemaslahatan kehidupan ekonomi manusia. Karakteristik-karakteristik yang terdapat dalam sistem ekonomi Islam ini yang menjadikan ekonomi yang dijalankan oleh umat muslim sebagai Ekonomi Qurani.<sup>50</sup>

Islam adalah suatu sistem dan jalan hidup yang utuh dan terpadu. Ia memberikan panduan yang dinamis dan lugas terhadap semua aspek kehidupan, termasuk sektor bisnis dan transaksi keuangan. Sangatlah tidak konsisten jika kita menerapkan syariat islam hanya dalam satu atau sebagian sisi saja dari kehidupan ini, misalnya dalam cara ritual kelahiran bayi, pernikahan, dan pemakaman mayat, tetapi islam kita tinggalkan ketika berurusan dengan pembiayaan proyek, ekspor-impor, perbankan, asuransi, dan pasar modal.<sup>51</sup>

Sebuah lembaga riset yang berkedudukan di Inggris *The New Economics Foundation* (NEF), menunjukkan hasil penelitiannya tentang hubungan antara pertumbuhan pendapatan per kapita menemukan dan membuktikan bahwa pada dekade 1980-an, dari setiap kenaikan 100 \$ AS pendapatan per kapita dunia, maka kaum miskin hanya menikmati 2,2 \$ AS, atau sekitar 2,2 %. Artinya 97,8 % lainnya dinikmati oleh orang kaya. Kemudian pada tahun 1990 hingga 2001, setiap kenaikan pendapatan per kapita sebesar 100 \$ AS, maka persentase yang dinikmati oleh orang-orang miskin hanya 60 % saja, atau sekitar 0,6 %. Sedangkan sisanya, yaitu 99,4 % dinikmati oleh kelompok kaya dunia. Hal tersebut menandakan adanya penurunan *share* kelompok miskin sebesar 73% hingga saat sekarang ini kesenjangan tersebut semakin menjadi-jadi.<sup>52</sup>

Dalam kondisi seperti ini, selama tiga atau empat dekade terakhir nilai dikembangkan sistem perekonomian Islam sebagai solusi perekonomian internasional. Al-Quran sebagai kitab suci umat Islam memberikan petunjuk yang sempurna dan abadi bagi seuruh umat manusia. Al-Quran mengandung prinsip-prinsip dan petunjuk-petunjuk yang fundamental untuk setiap masalah manusia.

---

<sup>50</sup> Nur Shadiq Sandimula, *Ekonomi Qurani: Karakteristik Dasar Ekonomi Islam dalam Al-Quran*, Jurnal Economina Vol. 1, No. 3, November 2022, h. 511-522

<sup>51</sup> Yurmaini dkk., *Pengantar Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: Bintang Semesta Media, 2021), h. 1

<sup>52</sup> Yurmaini dkk., *Pengantar Ekonomi Syariah*, h. 1-2

Termasuk masalah-masalah yang berhubungan dengan aktivitas ekonomi. Prinsip-prinsip ekonomi yang ada dalam berbagai ayat Al-Quran dilengkapi dengan sunah dari Rasulullah s.a.w. melalui berbagai bentuk hadis dan diterangkan lebih rinci oleh para fukaha pada saat kejayaan *dinul Islam* baik dalam bentuk *ijma* atau *qiyas* maupun *ijtihad*.<sup>53</sup>

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan ekonomi Islam adalah sistem yang mengaplikasikan prinsip ekonomi yang sesuai dengan ajaran Islam, bagi setiap kegiatan ekonomi yang bertujuan menciptakan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Jika dilihat dari tujuannya, sekilas tidak ada perbedaan antara ekonomi Islam dan sistem ekonomi lainnya, yaitu untuk mencari pemenuhan berbagai keperluan hidup manusia, baik bersifat pribadi ataupun kolektif.<sup>54</sup>

Ekonomi Islam dibangun di atas beberapa fondasi yang kokoh, yaitu:

a. Tauhid

Tauhid merupakan pondasi utama seluruh ajaran Islam. Dengan demikian tauhid menjadi dasar seluruh konsep dan aktivitas umat Islam, baik di bidang ekonomi, politik, social maupun budaya. Dalam Al-Quran disebutkan bahwa tauhid merupakan hal yang fundamental dari ekonomi Islam.

Hakikat tauhid juga dapat berarti penyerahan diri yang bulat kepada kehendak ilahi, baik menyangkut ibadah maupun muamalah. Sehingga semua aktifitas yang dilakukan adalah dalam kerangka menciptakan pola kehidupan yang sesuai kehendak Allah. Konsep tauhid yang menjadi dasar filosofis ini, mengajarkan dua ajaran utama dalam ekonomi:

*Pertama*, semua sumber daya yang ada di alam ini merupakan ciptaan dan milik Allah secara absolut (mutlak dan hakiki). Manusia hanya bisa memegang amanah untuk mengelola sumberdaya itu dalam rangka mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan kehidupan manusia secara adil.

---

<sup>53</sup> Yurmaini dkk., *Pengantar Ekonomi Syariah*, h. 2

<sup>54</sup> Yurmaini dkk., *Pengantar Ekonomi Syariah*, h. 3

*Kedua*, Allah menyediakan sumber daya alam sangat banyak untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia yang berperan sebagai khalifah, dapat memanfaatkan sumber daya yang banyak itu untuk kebutuhan hidupnya.<sup>55</sup>

b. Masalahah

Hal yang penting dalam ekonomi Islam adalah masalahah. Secara umum masalahah diartikan sebagai kebaikan (kesejahteraan) dunia dan akhirat. Para ahli usul fiqih mendefinisikannya sebagai segala sesuatu yang mengandung manfaat, kegunaan, kebaikan dan menghindarkan mudharat, kerusakan dan mafsadah. Imam al-Ghazali menyimpulkan, masalahah adalah upaya mewujudkan dan memelihara lima kebutuhan dasar, yakni agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.

Al masalahah sebagai salah satu model pendekatan dalam ijtihad menjadi sangat vital dalam pengembangan ekonomi Islam dan syiasah *iqtishadiyah* (kebijakan ekonomi). Masalahah adalah tujuan yang ingin diwujudkan oleh syariat. Masalahah merupakan esensi dari kebijakan-kebijakan syariah dalam merespon dinamika sosial, politik, dan ekonomi.<sup>56</sup>

Hakikat atau tujuan awal pemberlakuan syariat adalah untuk mewujudkan pokok-pokok yang harus dipelihara dalam Islam. Kelima pokok tersebut adalah menjaga unsur agama, jiwa, keturunan, akal dan harta. Untuk mewujudkannya terdapat tiga tingkatan atau tujuan syariah, yaitu: *maqashid al-daruriyaat*, *maqashid al-hajiyaat*, *maqashid al-tahsiniyat*. Apabila ditelisik lebih lanjut, dalam usaha untuk memelihara lima unsur di atas secara sempurna maka tidak boleh dipisahkan.<sup>57</sup>

Apabila ditinjau dari pandangan al-Syaithibi, dapat dikatakan bahwa kandungan *maqashid syari'ah* atau tujuan hukum adalah kemaslahatan umat manusia. Pemahaman tersebut mengambil porsi cukup besar dalam karya Al-Syaithibi. *Maqashid al-Syariah* secara tidak langsung dipaparkan hampir

---

<sup>55</sup> Abdurrahman Misno, *Falsafah Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020), h. 81-83

<sup>56</sup> Abdurrahman Misno, *Falsafah Ekonomi Syariah*, h. 86-87

<sup>57</sup> Ridwan Jamal, *Maqashid al-Syari'ah dan Relevansinya dalam Konteks Kekinian*, Jurnal Ilmiah Al-Syari'ah, 2016, h. 7-8

dalam keempat volume bukunya. Pemberian porsi yang besar terhadap kajian maqashid syari'ah oleh al-Syaithibi ini bertitik tolak dari pandangannya bahwa semua kewajiban diciptakan dalam rangka merealisasikan kemaslahatan hamba. Tak satupun hukum Allah dalam pandangan Syaithibi yang tidak mempunyai tujuan. Hukum yang tidak mempunyai tujuan sama dengan "membebankan sesuatu yang tidak dapat dilaksanakan". Sesuatu yang tak mungkin terjadi pada hukum-hukum Tuhan.<sup>58</sup>

c. Khalifah

Dalam doktrin Islam, manusia diciptakan Allah untuk menjadi khalifah (wakil Allah) di muka bumi. Manusia telah diberkahi dengan semua kelengkapan akal, spiritual, dan material yang memungkinkannya untuk mengemban misinya dengan efektif. Fungsi kekhalifan manusia adalah untuk mengelola alam dan memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan dan syariah Allah. Dalam mengemban tugasnya sebagai khalifah ia diberikan kebebasan dan juga dapat berpikir serta menalar untuk memilih antara yang benar dan yang salah, fair dan tidak fair dan mengubah kondisi hidupnya ke arah yang lebih baik.<sup>59</sup>

d. Persaudaraan

Al-Quran mengajarkan persaudaraan sesama manusia, termasuk dan terutama dalam perekonomian. Ajaran Islam sangat kuat menekankan altruism, yaitu sikap mementingkan orang lain. Dalam Al-Quran altruism diistilahkan dengan *itstar* yang termaktub dalam firman Allah, "Mereka lebih mementingkan orang lain dari diri mereka sendiri, sekalipun mereka dalam keadaan kesulitan." Ajaran ini jelas tidak terdapat dalam ekonomi kapitalisme.<sup>60</sup>

e. Kerja dan Produktivitas

Dalam Islam bekerja dinilai sebagai suatu kebaikan dan sebaliknya kemalasan dinilai sebagai keburukan. Dalam Islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Dalam ekonomi Islam, perspektif kerja dan produktivitas adalah untuk

<sup>58</sup> Ahmad Rajafi, *Qhisas dan Maqashid Al-Syari'ah*, Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah, 2010, h. 467-

<sup>59</sup> Abdurrahman Misno, *Falsafah Ekonomi Syariah*, h. 95

<sup>60</sup> Abdurrahman Misno, *Falsafah Ekonomi Syariah*, h. 98

mencapai tiga sasaran, yaitu: mencukupi kebutuhan hidup, meraih laba yang wajar, dan menciptakan kemakmuran lingkungan sosial maupun alamiah.<sup>61</sup>

## 1. Muamalah

Ekonomi syariah adalah tata ekonomi bagian integral muamalah dari syariat Islam yang bersumber pada Sunatullah kitab Al-Quran dan *sunatur* Rasul al-Hadist yang tingkat validitasnya adalah mutlak. Bagi umat Islam konsep ekonomi syariah berfungsi sebagai pedoman dalam aktivitas bidang perekonomian, yaitu sebagai acuan pada saat bertransaksi, sebagai arah dalam kegiatan pengembangan perekonomian, yaitu sebagai acuan pada saat bertransaksi, sebagai referensi dalam kajian pengembangan perekonomian umat dan sebagai penuntun untuk memperoleh harta yang halal dan barokah.<sup>62</sup>

Secara garis besar ruang lingkup fiqih muamalah adalah seluruh kegiatan muamalah manusia berdasarkan hukum-hukum Islam yang berupa peraturan-peraturan yang berisi perintah atau larangan, seperti wajib, sunah, haram, makruh, dan mubah. Hukum-hukum fikih terdiri dari hukum-hukum yang menyangkut urusan ibadah dalam kaitannya dengan hubungan vertikal antara manusia dengan Allah dan hubungan manusia dengan manusia lainnya. Secara terperinci fiqih muamalah terdiri dari dua hal:<sup>63</sup>

*Pertama, Al-muamalah Al-Madiyah*, yaitu muamalah yang mengkaji objek muamalah (bendanya). Dengan kata lain, *al-muamalah al-madiyah* adalah aturan yang ditetapkan syara' terkait dengan objek benda. Dimaksudkan dengan aturan ini, bahwa dalam memenuhi kebutuhan yang sifatnya kebendaan, seperti jual beli (*al-bai'*), tidak saja ditujukan untuk mendapatkan keuntungan (profit) semata, tetapi juga bagaimana dalam aturan mainnya harus memenuhi aturan jual beli yang ditetapkan syara'. Yang termasuk dalam kategori muamalah ini adalah: *al bai'*; (jual beli), *syirkah* (perkongsian), *mudharabah* (kerjasama), rahn (gadai), *khafalah* dan *dhaman*

---

<sup>61</sup> Abdurrahman Misno, *Falsafah Ekonomi Syariah*, h. 106

<sup>62</sup> Yahya Damanhuri, *Azas Ekonomi Syariah*, (Bekasi: Terang Mulia Abadi, 2013), h. 2

<sup>63</sup> Hariman Siregar dan Koko Khoerudin, *Fikih Muamalah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), h. 11

(jaminan dan tanggungan), utang piutang, *hiwalah* (pemindahan utang), sewa menyewa (*ijarah*), upah, *syuf'ah* (gugatan), *qiradh* (memberi modal), *ji'alah* (sayembara), *ariyah* (pinjam meminjam), *wadi'ah* (titipan), *musyaraqah*, *muzara'ah* dan *mukhrabah*, riba, beberapa permasalahan kontemporer (asuransi, bank, dll.), *ihyaulmawat*, *wakalah*.

*Kedua, Al-muamalah Al-Adabiyah*, yaitu muamalah yang mengkaji bagaimana cara tukar-menukar benda. Dengan kata lain, *al-muamalah al-adabiyah* adalah aturan-aturan syara' yang berkaitan dengan aktivitas manusia dalam hidup bermasyarakat, ditinjau dari segi subjeknya, yaitu manusia. Hal ini mengacu kepada bagaimana seseorang dalam melakukan akad atau ijab kabul.

Implementasi konsep ekonomi syariah dalam kehidupan sehari-hari bagi umat muslim adalah sangat berkaitan erat yang tak bisa terpisahkan dengan unsur ibadah, artinya bagi seorang muslim dalam menjalankan aktivitas ekonominya dengan menerapkan kaidah-kaidah atau prinsip-prinsip syariah dilandasi niat semata untuk menjalankan perintah Allah Swt, maka aktivitas tersebut masuk kategori ibadah.<sup>64</sup>

Seperti firman Allah Swt dalam Al-Quran berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Terjemahnya:

“Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku.” (Q.S. Adz. Dzariyat [51]: 56)<sup>65</sup>

Ayat di atas bisa dimaknai bahwa baik manusia dan jin yang telah diciptakan oleh Allah harus menyembah-Nya. Ini bertujuan untuk menjelaskan tujuan utama penciptaan. Seluruh umat manusia diciptakan bukan hanya untuk kehidupan di dunia, namun ada akhirat yang juga harus dikejar. Pengejaran akhirat dengan cara hidup

---

<sup>64</sup>Yahya Damanhuri, *Azas Ekonomi Syariah*, (Bekasi: Terang Mulia Abadi, 2013), h. 2

<sup>65</sup> Al-Quran Terjemahan Kementerian Agama 2019

sesuai dengan aturan-aturan agama di dunia. Maka tugas manusia adalah terus beribadah karena manusia harus mengetahui apa kedudukan manusia di muka bumi.

Abu Ja'far berkata: Para ulama berlainan pendapat dalam menafsirkan ayat ini. Beberapa mengatakan bahwa maknanya adalah, tidak Aku ciptakan orang-orang yang akan berbahagia nantinya dari bangsa jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku, dan tidak Aku ciptakan orang-orang yang akan sengsara nantinya kecuali untuk berbuat maksiat.<sup>66</sup>

Karena ruang lingkup perekonomian sangat luas dan porsinya sangat vital dalam kehidupan sehari-hari, maka para ulama ahli fiqh sepakat bahwa belajar ilmu ekonomi syariah dalam bingkai muamalah hukumnya adalah *fardhu 'ain*. Akan tetapi untuk mengkaji pendalaman ilmunya adalah *fardhu kifayah*.<sup>67</sup>

Dengan memahami ekonomi syariah, kemudian diterapkan dalam aktivitasnya, maka diharapkan umat muslim dapat memperoleh rezeki atau harta halal sesuai syariat Islam yang barokah dengan ridho Allah SWT.<sup>68</sup>

Seperti firman Allah dalam Al-Quran berikut:

ثُمَّ جَعَلْنَاكَ عَلَىٰ شَرِيعةٍ مِّنَ الْأَمْرِ فَاتَّبِعْهَا وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ

Terjemahnya:

“Kemudian, Kami (Allah) jadikan engkau (Nabi Muhammad) mengikuti syariat dari urusan (agama) itu. Maka, ikutilah ia (syariat itu) dan janganlah engkau ikuti hawa nafsu orang-orang yang tidak mengetahui.” (Q.S. Al-Jasiah [45]:18)

Maksudnya adalah, kemudian kami menjadikanmu wahai Muhammad, setelah nabi-nabi bani Israil yang sifatnya Aku sebutkan itu padamu, “*Di atas suatu syariat*

---

<sup>66</sup>Abu Ja'far dalam *Tafsir Ath-Thabari*, Penerjemah Akhmad Affandi, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2008), h. 1024

<sup>67</sup>Yahya Damanhuri, *Azas Ekonomi Syariah*, h. 4

<sup>68</sup>Yahya Damanhuri, *Azas Ekonomi Syariah*, h. 4

(peraturan) dari urusan (agama itu).” Di atas syariat, sunah, dan manhaj urusan Kami (agama) yang kami perintahkan kepada para Rasul sebelumnya. “Maka ikutilah syariat itu,” yang Kami jadikan untukmu itu “Dan janganlah kamu ikuti hawa nafsu orang-orang yang tidak mengetahui,” jangan kau ikut semua orang-orang yang tidak mengenal Allah, yang tidak bisa membedakan antara yang benar dan yang salah, lalu kau amalkan hingga akhirnya kau binasa.<sup>69</sup>

Sebagai sistem kehidupan, Islam memberikan warna dalam setiap dimensi kehidupan manusia, tak terkecuali dunia ekonomi. Sistem Islam ini mencoba mendialektikkan nilai-nilai ekonomi dengan nilai aqidah atau pun etika. Artinya, kegiatan ekonomi dan perikatan lain yang dilakukan oleh manusia dibangun dengan dialektika dan materialisme dan spiritualisme berdasarkan sumber hukum syariat Islam. Kegiatan ekonomi yang dilakukan tidak hanya berbasis nilai materi, tetapi terdapat sandaran transendental di dalamnya sehingga akan bernilai ibadah. Selain itu, konsep dasar Islam dalam kegiatan muamalah juga sangat konsentrasi terhadap nilai-nilai humanisme. Di antara kaidah dasar dan hukum fikih muamalah adalah sebagai berikut:

- a. Hukum asal dalam muamalah adalah mubah.
- b. Konsentrasi fikih muamalah untuk diwujudkan kemaslahatan.
- c. Meninggalkan intervensi yang dilarang.
- d. Menghindari eksploitasi.
- e. Memberikan toleransi dan tanpa unsur paksaan.
- f. *Tabligh, siddhiq, fathonah amanah* sesuai dengan sifat Rasulullah.<sup>70</sup>

Hal yang mesti diperhatikan dalam muamalah adalah akad. Akad atau perjanjian. Hukum perserikatan Islam merupakan bagian dari hukum Islam di bidang muamalah yang mengatur perilaku manusia di dalam menjalankan hubungan ekonominya. Menurut Tahir Azhari dalam bukunya Gemala Dewi dan kawan-kawan, perserikatan adalah seperangkat kaidah hukum yang bersumber dari Al-Quran, As-

---

<sup>69</sup>Tafsir Ath-Thabari, Penerjemah Akhmad Affandi, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2008), h.292

<sup>70</sup>Hariman Siregar dan Koko Khoerudin, *Fikih Muamalah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), h. 11

Sunnah, *Ar-Rayu'* (ijtihad) yang mengatur tentang hubungan antara dua orang atau lebih mengenai suatu benda yang diharamkan menjadi objek suatu transaksi.<sup>71</sup>

Pengertian dalam Islam terdapat dua istilah, yaitu *Al 'Aqdu* (akad) dan *'Ahdu* (janji). Bahwa manusia diminta untuk memenuhi akadnya. Istilah *Al 'Ahdu* dapat disamakan dengan istilah perjanjian atau *overeenkomst*, yaitu suatu pernyataan dari seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu yang tidak berkaitan dengan orang lain.<sup>72</sup>

Bagi Ibnu Katsir, Allah Ta'ala berfirman, "Sesungguhnya bukanlah begitu, namun barang siapa yang memenuhi janjinya dan bertakwa. Tetapi, barang siapa di antara kamu, wahai Ahli Kitab, memenuhi janjinya, bertakwa sebagaimana telah engkau janjikan kepada Allah pun telah mengambil janji dari para nabi dan umatnya untuk itu, memelihara diri dan perkara yang diharamkan Allah dan diikuti dengan menaati-Nya berikut menaati syariat-Nya yang dibawa oleh Rasul terakhir dan junjungan nabi, "maka sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertakwa."<sup>73</sup>

Di dalam muamalah, akad merupakan bagian dari *tasharruf*. *Tasharruf* adalah segala yang keluar dari seorang manusia dengan kehendaknya dan *syara'* menetapkan beberapa hak. *Tasharruf* dibagi menjadi dua, yaitu *tasharruf fi'li* dan *tasharruf qauli*. *Tasharruf fi'li* adalah usaha yang dilakukan manusia dengan tenaga dan badannya, selain dari lidah, seperti memanfaatkan tanah yang tandus, menerima barang dalam jual-beli, merusak benda orang lain. *Tasharruf qauli* ialah *tasharruf* yang keluar dari lidah manusia yang dibagi menjadi dua, yaitu *aqdi* dan bukan *aqdi*. *Tasharruf qauli aqdi* adalah sesuatu yang dibentuk dari ucapan kedua belah pihak yang saling bertalian, seperti jual-beli, sewa-menyewa, dan perkongsian. *Tasharruf qauli* bukan *aqdi* ada dua macam, yaitu (a) merupakan pernyataan memerdekakan, (b) tidak

---

<sup>71</sup>Tahir Azhari dalam Veithzal Rivai dkk., *Islamic Transaction Law in Business dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 224

<sup>72</sup>Veithzal Rivai dkk., *Islamic Transaction Law*, h. 224

<sup>73</sup>Muhamad Ar-Rifai, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*, Penerjemah Syihabuddin, (Jakarta: Gema Insan Press, 2003), h. 536

menyatakan suatu kehendak, tetapi dia mewujudkan tuntutan-tuntutan hak, seperti gugatan, *ikrar*, sumpah untuk menolak gugatan.<sup>74</sup>

Akad mempunyai tiga pengertian, yaitu mengikat, sambungan, dan janji. Pada setiap persetujuan mengandung tiga tahap, yaitu perjanjian, persetujuan, dan dua buah perjanjian atau lebih dari perikatan.<sup>75</sup> Di dalam Al-Quran dijelaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ؕ أَحَلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةَ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي  
الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji! Dihalalkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (keharamannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.” (Q.S. Al-Maidah [5]:1)

Allah telah memerintahkan bahwa setiap orang harus memenuhi janjinya atau akad. Akad ini bisa bermaksud perjanjian antar manusia yang meliputi kontrak bisnis, kontrak kerja, atau bisa juga perjanjian dengan Allah. Sifat selalu menepati janji dimasukan sebagai orang yang beriman. Selain itu ayat di atas juga menjelaskan larangan-larangan yang tertera dalam Islam yang harus dipatuhi oleh setiap muslim.

Abu Ja’far berkata: maksud firman-Nya “*Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu,*” adalah, “Wahai orang-orang yang mengikrarkan ketauhidan Allah, menghambakan diri kepada-Nya, menerima ketuhanan-Nya, serta mempercayai kenabian Muhammad SAW dan syariat agama yang dibawanya.” “Penuhilah akad-akad itu,” bermaksud adalah “Penuhilah janji-janji yang kalian tetapkan kepada Tuhan kalian. Kalian mewajibkan hak kepada diri kalian dan

---

<sup>74</sup>Veithzal Rivai dkk., *Islamic Transaction Law*, h. 224-225

<sup>75</sup>Veithzal Rivai dkk., *Islamic Transaction Law*, h. 225

kewajiban kepada Allah dan orang lain, serta janganlah kalian melanggar, melainkan penuhilah setelah kalian menetapkannya.”<sup>76</sup>

Sebagian ahli takwil berpendapat bahwa makna akad adalah janji yang biasa digunakan pada masa Jahiliyah untuk membantu dan menolong orang yang berusaha menzalimi atau menganiayanya.<sup>77</sup>

Berbagai jenis akad dalam fiqh muamalah. Memiliki tujuan hukum yang ingin dicapai oleh setiap akad. Tujuan hukum dari beberapa jenis akad muamalah akan dielaborasi lebih lanjut yang fokus utamanya adalah untuk mengetahui tujuan hukum yang menjadi dasar diberlakukannya hukum tersebut. Untuk memudahkan pemetaan akad dalam hukum Islam, fokus kajian diklasifikasikan dalam tiga bentuk akad berdasarkan kegiatan usaha, yaitu: akad pertukaran, akad kerjasama, dan akad pemberian kepercayaan.<sup>78</sup>

Islam sebagai agama yang *syamil wa mutakammil* (menyeluruh dan sempurna) mengatur segala aspek kehidupan, termasuk hal-hal yang berhubungan dengan interaksi sosial dalam kehidupan manusia antar sesama. Yang diejawantahkan oleh para ulama dalam pembahasan *fiqh muamalah*. Salah satu bentuk interaksi sosial dalam kehidupan sehari-hari adalah kegiatan pinjam-meminjam. Kegiatan yang sering dilakukan dalam keseharian hampir semua orang. Di saat setiap orang tidak selalu memiliki semua barang untuk memenuhi kebutuhannya, maka salah satu jalan keluarnya adalah dengan meminjamnya dari orang lain.<sup>79</sup>

## **2. Prinsip ekonomi syariah**

Sistem ekonomi Islam memiliki prinsip-prinsip dasar yang membedakan darinya dengan sistem ekonomi lainnya. Ia merupakan sistem ekonomi yang diilhami pandangan Islam mengenai alam, kehidupan, dan manusia yang berdasarkan akidah.

---

<sup>76</sup>Abu Ja'far dalam *Tafsir Ath-Thabari*, Penerjemah Akhmad Affandi, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2008), h. 219-220

<sup>77</sup>*Tafsir Ath-Thabari*, Penerjemah Akhmad Affandi, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2008), h. 220

<sup>78</sup>Abdurahman Misno, *Falsafah Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta, Bintang Pustaka Madani, 2020), h. 145-146

<sup>79</sup>Muhammad Wahab, *Fiqh Pinjam-Meminjam ('Ariyah)*, (Jakarta Selatan: Rumah Fiqih Publishing, 2018), h. 5

Prinsip-prinsip ini merupakan tiang penyangga yang kokoh dan permanen. Oleh sebab itu, ia bersifat tetap dan tidak dapat berubah akibat perubahan ruang dan waktu. Prinsip-prinsip ini tidak dapat diposisikan sebagai sebuah teori yang tunduk pada kajian dan penelitian, sebab ia berasal dari syariat Islam yang menjadi landasan teori dan praktik dalam sistem ekonomi Islam. Para ahli ekonomi Islam telah merumuskan prinsip-prinsip ekonomi Islam meskipun ada perbedaan dalam tata urutan tetapi substansinya sama satu sama lain.<sup>80</sup>

Ekonomi syariah sebagai bagian dari fiqih muamalah memiliki prinsip-prinsip dasar yang berlaku dalam fikih muamalah kontemporer. Oleh karena itu mengingat sumber-sumber hukum ekonomi syariah berasal dari teks-teks keagamaan, baik dari Al-Quran maupun hadist dengan penalaran *bayani*, *ta'li*, dan *istislahi*. Adapun prinsip dasar ekonomi syariah dapat diuraikan dalam penjelasan di bawah ini:<sup>81</sup>

a. Prinsip ketuhanan (*ilahiyah*)

Sebagaimana diketahui bahwa sumber hukum ekonomi syariah salah satunya adalah bersumber dari wahyu, maka dalam setiap aktivitas hukum ekonomi harus berdasarkan pada nilai-nilai ketuhanan. Segala kegiatan ekonomi yang meliputi permodalan, proses produksi, konsumsi, distribusi, pemasaran dan transaksi bisnis harus terkait dengan ketentuan dan nilai-nilai ketuhanan serta selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Allah Swt. Dengan demikian, prinsip ini mencerminkan bahwa hukum ekonomi syariah adalah aturan hukum yang mengintegrasikan nilai-nilai ketuhanan dalam seluruh aktivitas ekonomi manusia.

b. Prinsip keadilan (*al-Adalah*)

Nilai keadilan merupakan konsep universal yang secara khusus berarti menempatkan sesuatu pada posisi dan porsinya. Keadilan ini dapat menghasilkan keseimbangan dalam perekonomian dengan meniadakan kesenjangan antara pemilik modal dan pelaku usaha. Dalam hukum ekonomi syariah prinsip keadilan dipahami dalam konteks pelaksanaan hak dan

---

<sup>80</sup> Panji Adam, *Fatwa-Fatwa Ekonomi Syariah*, (Jakarta: AMZAH, 2018), h. 8-9

<sup>81</sup> Moh. Mufid, *Filsafat Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2021), h. 9-11

kewajiban sebagai akibat transaksi berbagai aktivitas ekonomi secara adil dan proporsional sesuai dengan asas kesetaraan.

c. Prinsip amanah (*al-Amanah*)

Prinsip amanah dalam ekonomi syariah berarti seluruh aktivitas ekonomi syariah harus dilaksanakan atas dasar saling percaya, jujur, dan bertanggungjawab. Prinsip amanah ini meniscayakan adanya komitmen semua pihak yang terlibat transaksi ekonomi untuk menghormati kontrak dan perjanjian yang sudah disepakati dalam akad bisnis sehingga semua pihak akan memenuhi kewajiban masing-masing.

d. Prinsip kebebasan (*al-Hurriyah*)

Kebebasan dalam bertransaksi merupakan prinsip dasar dalam bermuamalah. Pihak-pihak yang melakukan akad memiliki kebebasan penuh untuk membuat perjanjian, baik dari segi objek perjanjian, maupun penentuan persyaratan-persyaratan lain yang saling menguntungkan kedua pihak sehingga klausul penetapan cara penyelesaian sengketa. Adanya unsur paksaan dan pemasangan kebebasan bagi pihak yang melakukan perjanjian bisnis, maka berimplikasi pada aspek legalitas kontrak itu sendiri. Oleh sebab itu prinsip kebebasan ini bertujuan untuk melindungi kepentingan para pihak yang termaktub dalam klausul kontrak bisnis dari praktik paksaan (*ikrah*), penipuan (*taghrir*) yang merugikan salah satu mitra bisnisnya.

e. Prinsip kebolehan bertransaksi (*al-Ibadah*)

Prinsip kebolehan bermuamalah ini merupakan aspek penting dalam pengembangan hukum ekonomi syariah. Sebagaimana diketahui bahwa prinsip ekonomi syariah terus mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan zaman, maka prinsip ini memberikan ruang untuk berinovasi dalam melahirkan akad-akad ekonomi syariah.

f. Prinsip kemudahan (*al-Tasir*)

Prinsip kemudahan berarti setiap transaksi dalam ekonomi syariah harus dilakukan dengan cara saling memberikan kemudahan pada masing-masing pihak yang bertransaksi untuk melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan

kesepakatan dalam kontrak bisnis. Dengan kata lain subjek hukum dalam bertransaksi hendaknya berkomitmen untuk tidak menyulitkan pihak lain.

Dalam Islam sangat ditekankan mengenai moral. Sistem ekonomi tidak hanya bicara masalah keuntungan, namun juga bicara keadilan. Keadilan di sini menyangkut moral. Jadi, sesuai dengan ajaran moral untuk umat Islam, dalam transaksi muamalah juga sangat ditekankan moral.

Beberapa konsep yang diarahkan untuk lebih mengangkat nilai-nilai moral yang berkaitan dengan pencegahan atas tindakan yang tidak sesuai dengan ajaran syariat Islam antara lain:

a. Konsep harta dan kepemilikan

Harta atau al-mal berarti condong, cenderung, dan miring. Olehnya itu manusia cenderung ingin memiliki dan menguasai harta. Harta juga merupakan sesuatu yang dibutuhkan dan diperoleh manusia itu sendiri. Dalam istilah ilmu fiqih, dinyatakan oleh kalangan Hanafiah bahwa harta itu adalah sesuatu yang digandrungi oleh tabiat manusia dan mungkin disimpan untuk digunakan saat dibutuhkan. Namun harta tersebut tidak akan bernilai kecuali hal tersebut telah diperbolehkan menggunakannya secara syariat.

Terkait dengan hak terhadap harta dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Harta milik Allah Pada dasarnya semua harta pemilik mutlaknyanya adalah Allah Swt., sedangkan manusia diberikan kesempatan memilikinya hanya bersifat sementara.
- 2) Harta Individu (pribadi) Dalam ekonomi Islam mengakui kepemilikan individu, dengan satu konsep khusus, yakni konsep khilafah. Bahwa manusia adalah khalifah di muka bumi yang diberi kekuasaan dalam mengelola dan memanfaatkan segala isi bumi dengan syarat sesuai dengan segala aturan dari Pencipta harta itu sendiri. Harta dinyatakan sebagai milik manusia, sebagai hasil usahanya. Al-Qur'an menggunakan istilah al-milku dan al-kasbu untuk menunjukkan adanya kepemilikan individu ini. Dengan pengakuan hak milik perseorangan ini, Islam juga menjamin keselamatan harta dan perlindungan harta secara hukum.

3) Harta milik bersama Islam juga mengakui adanya kepemilikan bersama (syirkah) dan kepemilikan negara. Kepemilikan bersama diakui pada bentuk-bentuk kerjasama antar manusia yang bermanfaat bagi kedua belah pihak dan atas kerelaan bersama. Kepemilikan Negara diakui pada aset-aset penting (terutama sumber daya alam) yang pengelolaannya atau pemanfaatannya tersebut dapat mempengaruhi kehidupan bangsa secara keseluruhan.<sup>82</sup>

b. Konsep distribusi kekayaan

Al-Ghazali telah membagi beberapa bagian dalam kegiatan ekonomi yang rentang dengan ketidakadilan. Prinsip kebaikan dan keadilan dalam kegiatan ekonomi Islam di antaranya, pertama, bagi pemilik modal dilarang menimbun harta barang (*ikhtikar*) yang menjadi konsumsi bagi masyarakat umum, dengan tujuan agar harganya melambung, setelah itu dikeluarkan ke pasaran. Al-Ghazali mengkategorikan perbuatan dan tindakan ini sebagai *dhalim*, karena mempersulit banyak orang.<sup>83</sup>

c. Konsep kerja dan bisnis

Islam memerintahkan setiap manusia untuk bekerja sepanjang hidupnya. Islam membagi waktu menjadi dua, yaitu beribadah dan bekerja mencari rezeki. Seperti Firman Allah:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ

كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahnya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (QS al-Jumu’ah [62]: 10).

---

<sup>82</sup> Syahidah Rahmah, *Prinsip-Prinsip Dasar Ekonomi Islam dalam Bisnis*, Ar-Ribh: Jurnal Ekonomi Islam, Vol.3 Nomor 2 Oktober 2020, h.165-166

<sup>83</sup> Yusno Abdulla Ota, *Sistem Ekonomi Islam*, (Studi Atas Pemikiran Imam Al-Ghazali), Jurnal Ilmiah Al-Syir’ah, Juni 2022, h. 9

Ketika Allah melarang mereka berjual beli ketika terdengar kumandang azan dan memerintahkan mereka untuk berkumpul, maka Allah mengizinkan kepada mereka, bila kewajiban Jumat telah usai, maka Allah mengizinkan kembali di muka bumi dan mencari karunia Allah. Allah SWT berfirman, “*Dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*” Yaitu, di kala membeli dan menjual, di kala mengambil dan memberi, hendaklah kamu berzikir kepada Allah sebanyak-banyaknya dan janganlah kesibukan dunia melalaikan kamu dari suatu yang mendatangkan manfaat kepadamu di hari akhir.<sup>84</sup>

Dalam arti sempit, kerja adalah pemanfaatan atas kepemilikan sumber daya manusia. Pemilik sumber daya, sumber daya alam misalnya, didorong untuk dapat memanfaatkannya dan hanya boleh mendapatkan kompensasi atas pemanfaatan tersebut. Rizki paling utama adalah rizki yang diperoleh dari hasil kerja atau keringat sendiri, dan rezki yang paling dibenci oleh Allah adalah rizki yang diperoleh dari meminta-minta. Falsafah kerja dan bisnis Islam harus diarahkan kepada tauhid uluhiyyah dimana dalam setiap melangkah menjalankan usaha, setiap pribadi muslim harus mengaitkan diri kepada keesaan Allah. Pertolongan hanya datang dari-Nya, dan dunia fana ini adalah milik Allah dan manusia sebagai pemegang amanah. Keesaan Tuhan adalah poros bagi setiap pertimbangan dalam menyelesaikan kepentingan dunia bisnis. Kemudian diarahkan juga kepada tauhid rububiyah, dimana Allah membimbing dan rezeki di tangan Allah. Sunnatullah di dunia ini ada yang miskin dan ada yang kaya, pemberian rezki adalah hak prerogatif Allah, namun demikian sunnatullah juga bila mereka yang bergiat dan bekerja akan mendapat rezeki, dan sebaliknya bagi mereka yang bermalas-malasan akan jauh dari rezeki.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Muhammad Nasib Ar-Rifa’I, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*, Penj. Syihabuddin, (Jakarta: Gema Insani, 2000), h. 704-705

<sup>85</sup> Syahidah Rahmah, *Prinsip-Prinsip Dasar Ekonomi Islam dalam Bisnis*, h. 171-172

### 3. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan dengan istilah perjanjian perburuhan. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.<sup>86</sup>

Dalam praktik, dan sesuai dengan ketentuan undang-undang, bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada:<sup>87</sup>

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
- b. Perjanjian kerja/perburuhan, dan;
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah. Biasanya pihak yang melakukan suatu pekerjaan tersebut adalah orang yang ahli notaris, pengacara, dokter, dan lain-lain. Lazimnya pihak yang melakukan pekerjaan itu sudah menentukan tarif untuk suatu pekerjaan yang akan dilakukannya. Sedangkan dalam hal perjanjian kerja/perburuhan merupakan perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan pekerjaan. Lazimnya pekerjaan memberikan perintah yang melakukan pekerjaan harus menaati perintah tersebut.<sup>88</sup>

Sedangkan menyangkut perjanjian pemborong pekerjaan adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh pemborong dengan yang memberikan pekerjaan borongan. Bagaimana caranya pemborong pekerjaan melakukan pekerjaan tidaklah penting bagi pihak yang memborongkan. Yang penting hasil pekerjaan yang

---

<sup>86</sup> Suhrawardi dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2014), h. 163

<sup>87</sup> Subekti dalam Suhrawardi dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, h. 163

<sup>88</sup> Suhrawardi dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, h. 163-164

diserahkan kepadanya dalam keadaan baik. Lazimnya perjanjian pemborong selalu dikaitkan dengan jangka waktu.<sup>89</sup>

Perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* disebut *musta'jir*.<sup>90</sup>

#### 4. Gaji dalam Islam

Di antara hak terpenting yang ditetapkan Islam bagi pekerja adalah mendapatkan upah sebagai imbalan pekerjaannya; di masa Islam sangat besar perhatiannya tentang masalah upah kerja ini, seperti yang dapat kita cermati dalam beberapa hal sebagai berikut:<sup>91</sup>

- a. Ancama keras bagi orang yang melanggar hak-hak orang lain dan tidak menepati upah mereka.
- b. Di antara perhatian Islam adalah penentuan upah dan penjelasannya sehingga tidak lagi terdapat kesalahan dan kerumitan di dalamnya.
- c. Di antara bukti perhatian Islam tentang upah pekerjaan adalah memerintahkan penyerahan upah langsung sehabis selesainya pekerjaannya. Dan bahwasanya Umar R.a. melarang penundaan hak dari menyewa sesuai yang memilikinya.
- d. Sesungguhnya para pakar hukum Islam memperhatikan hukum *ijarah* dan membuat tersendiri untuk bab khusus dalam kitab-kitab fikih mereka, dan rincinya dengan perincian yang mendetail, yang sesuai dengan urgensi tema ini.

---

<sup>89</sup> Suhrawardi dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, h. 164

<sup>90</sup> Suhrawardi dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, h. 164

<sup>91</sup> J Jaribah Al-Harisi, *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khatab*, Penj. Asmuni, (Jakarta: Khalifa, 2006), h. 236-237

Dalam perspektif ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua, yaitu:<sup>92</sup>

a. Adil

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, keadilan merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang pada kebenaran, proporsional. Sedangkan kata keadilan dalam Bahasa Arab berasal dari *adala*, yang dalam Al-Quran terkadang disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat berita. Kata ‘adl di dalam Al-Quran memiliki aspek dan objek yang beragam, begitu pula pelakunya. Keragaman tersebut mengakibatkan keragaman makna ‘adl.

Kata adil juga digunakan untuk menyebutkan suatu keadaan yang lurus, karena secara khusus kata tersebut bermakna penetapan hukum dengan benar. Ini sesuai dengan tujuan pokok dan syariat yakni bertujuan untuk menegakkan perdamaian di muka bumi dengan mengatur masyarakat dan memberikan keadilan pada semua orang. Menurut Quraish Shihab, paling tidak ada empat makna keadilan:

- 1) Adil dalam arti sama
- 2) Adil dalam arti seimbang
- 3) Adil dalam arti perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu kepada setiap pemiliknya
- 4) Adil dalam arti yang dinisbatkan kepada Allah.

b. Layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi, serta proporsionalitas, ditinjau dari berat kerjanya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Adapun makna layak dalam pandangan ekonomi Islam yakni:

- 1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan
- 2) Layak, upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplorasi sepihak.

---

<sup>92</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Jakarta: IKAPI, 2020), h. 12-

Dalam ekonomi Islam dikenal akad *ijarah*. Ijarah, atau sewa berarti, ‘kontrak atas pemanfaatan sesuatu yang dikehendaki, diketahui, dibolehkan dan memungkinkan untuk diakses, dengan sebuah kompensasi yang telah diketahui’. Ini adalah definisi yang diberikan oleh Imam Syafi’i dan nampaknya inilah definisi yang paling utuh dibandingkan dengan berbagai definisi lainnya.<sup>93</sup> Upah atau ijarah adalah dalam hukum Islam ada dua jenis ijarah yaitu:<sup>94</sup>

- a. Ijarah yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang mempekerjakan disebut mustajir, pihak pekerja disebut ajir, dan upah yang dibayarkan disebut ijarah.
- b. Ijarah yang berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari asset atau property tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk ijarah ini mirip dengan leasing (sewa) pada bisnis konvensional. Pihak yang menyewa (*lessee*) disebut mustajir, pihak yang menyewakan (*lessor*) disebut *mu’jir/mu’ajir* dan biaya sewa disebut *ujrah*.

Kewajiban bagi majikan adalah memberikan gaji atau upah kepada orang yang telah bekerja kepadanya. Dalam fikih Islam, upah atau gaji dikenal dengan istilah *ijarah*. Dalam *al-Mujam al-Wasit*, ijarah didefinisikan dengan upah atas pekerjaan dan akad manfaat dengan ganti rugi. Ijarah juga sebagai kompensasi jasa, manfaat, dan mahar.<sup>95</sup>

Dalam *al-Mujam al-Wasit* juga disebutkan standarisasi ijarah. Standar ijarah yang diterima pekerja adalah upah yang mencukupi pegawai untuk hidup dengan kehidupan yang tenang dan nyaman. Lantas, bagaimana teknis pembayaran ijarah kepada karyawan dalam fikih Islam? Apakah boleh menunda pemberian gaji? Menurut kalangan fuqaha, pembayaran ijarah adalah sesuatu yang harus disegerakan. Seseorang majikan tidak boleh menunda atau melambat-lambatkan penunaian ijarah,

---

<sup>93</sup> Agus Triyana, *Hukum Perbankan Syariah*, (Malang: Setara Press, 2016), h. 56

<sup>94</sup> Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Az Zaqqa’, Vol.9, No.2, Desember 2017, h. 188

<sup>95</sup> Hafidz Muftisany, *Fikih Keseharian*, (Perpustakaan Nasional: INTRA, 2021), h. 1

padahal ia mampu membayarkannya dengan segera. Hal ini berdalil pada hadis dari Abdullah bin Umar RA, bahwasanya Rasulullah bersabda, ‘Berikan kepada seseorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering,’ (HR. Ibnu Majah).<sup>96</sup> Implikasi dari Sunnah tersebut untuk masa sekarang adalah bahwa upah dibayarkan pengusaha kepada pekerja tepat pada waktunya. Upah merupakan sesuatu yang sensitif bagi pekerja, maka pengusaha tidak boleh menunda-nunda pembayaran upah tersebut.<sup>97</sup>

Menunda penunaian gaji adalah salah satu bentuk kezaliman yang boleh diabaikan tanpa perlu khawatir hal itu termasuk ghibah (menggunjing orang lain). Tidak hanya itu, jika majikan yang menunda pembayaran gaji karyawannya sudah pada tahap meresahkan, pihak berwenang bisa saja memberikan hukuman. Menurut Al-Munawi, ia bisa dihukum karena sikap menahan gaji adalah tindak kejahatan.<sup>98</sup>

Salam *Mausuah al-Fiqh al-Islami* disebutkan bahwa orang yang suka menahan *ijarah* atau malah memakannya, maka Allah akan menjadi musuhnya pada hari kiamat. Hal ini berasal pada hadist qutsi dari Abu Hurairah r.a.:

صحيح البخاري (١٧٠٥): حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ

عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَأْكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Terjemahan:

Shahih Bukhari 2075: Telah menceritakan kepada saya Bisyr bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliyallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas

<sup>96</sup> Hafidz Muftisany, *Fikih Keseharian*, h. 2

<sup>97</sup> Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, h. 187-

<sup>98</sup> Hafidz Muftisany, *Fikih Keseharian*, h. 5-6

*namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya."*<sup>99</sup>

Al-Lajnah Ad Daimah (Komisi Fatwa Kerajaan Saudi Arabia) pernah ditanyai terkait kasus majikan yang menahan gaji para karyawannya. Dalam situs resminya, para ulama yang tergabung dalam Al-Lajnah Ad Daimah mengecam tindakan tersebut. Lantas, bagaimana jika para karyawan ridha dengan sikap majikannya yang menahan pembayaran gaji? Penanya memaparkan kasus seseorang majikan yang tidak mau memberikan upah kepada para pekerjanya. Upah baru diberikan ketika para pekerja tersebut akan pulang ke negerinya setelah setahun atau dua tahun. Namun para pekerja tersebut rida karena mereka tidak terlalu butuh untuk mendapat gaji setiap bulan.<sup>100</sup>

Ulama Lajnah mengatakan, harus ada kejelasan akad antara pekerja dan majikannya. Jika mereka rida pembayaran gaji dibayarkan setelah satu tahun atau ketika mereka akan pulang ke tanah airnya maka hal ini tidak mengapa. Hal yang terpenting adalah kejelasan akad antara pekerja dan majikan agar di kemudian hari tidak ada yang dikecewakan.<sup>101</sup>

Akad *Ijarah 'ala al-a'mal* adalah akad sewa menyewa yang dilakukan atas suatu pekerjaan yang jelas (diketahui). Seperti pembangunan gedung, menjahit pakaian, jasa pengiriman barang, membenahi sepatu yang rusak, dan lain sebagainya.

Menurut para ahli fikih, pekerja yang disewakan jasanya, dibagi menjadi dua istilah:

- a. Pekerja yang bersifat khusus (khas), yaitu orang yang hanya bekerja untuk satu orang saja dengan durasi tertentu. Skema ini tidak boleh hukumnya

---

<sup>99</sup> Shahih Bukhari dalam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin al-Mughirah bin Bardzibah al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, (Jakarta: Pustaka As-Sunnah, 2010), hal. 485

<sup>100</sup> Hafidz Muftisany, *Fikih Keseharian*, h. 7-8

<sup>101</sup> Hafidz Muftisany, *Fikih Keseharian*, h. 8-9

dilakukan jika orang tersebut bekerja tidak untuk yang menyewa jasanya. Artinya, orang ini memiliki kontrak dengan yang menyewa jasanya.

- b. Pekerja yang bersifat umum (musytarak), yaitu orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak. Seperti tukang semir, pengrajin besi, dan tukang setrika. Adapun hukumnya jika orang ini bekerja kepada banyak orang, tidak kepada yang menyewanya saja, maka ini dibolehkan.<sup>102</sup>

*Ujrah* tidak bisa dipisahkan dengan *ijarah* karena memang upah merupakan bagian *ijarah*, *ijarah* berlaku umum atas setiap akad berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil. Karena pada hakikatnya sesuatu yang di sewa dapat berupa barang atau berupa jasa. Menurut Kamus Bahasa Indonesia *ujrah* atau disebut juga dengan upah adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu atau disebut juga dengan imbalan. *Ujrah* dapat diartikan juga sebagai uang sewa atau imbalan atas suatu manfaat benda atau jasa. *Ujrah* merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pekerja sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pekerja yang memberikan kontribusi dalam mencapai suatu tujuan dalam pekerjaannya.<sup>103</sup>

Rasulullah Saw juga mewajibkan setiap umat Islam untuk memberikan *ujrah* kepada siapa saja telah memberikan jasa atau manfaat kepada seseorang. Sebaliknya Rasulullah Saw mengancam orang-orang yang telah memanfaatkan tenaga dan jasa seseorang, tapi tidak mau memberi upahnya dengan memasukkan mereka ke dalam tiga golongan yang akan menjadi musuh Rasulullah Saw. Adapun rukun dan syarat *ujrah* dapat dilihat sebagai berikut:<sup>104</sup>

- a. Rukun *ujrah*

- 1) Dua orang yang berakad

Orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan *ujrah* dan yang menyewakan disebut *mu'jir* dan orang yang menerima *ujrah* untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut

---

<sup>102</sup> Akhmad Affandi Mahfudz, *Analisis Akad Ijārah 'Ala al-A'mal Pada Produk Pemesanan Online Paket Santri Gontor*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 8(02), 2022, h. 165

<sup>103</sup> Safwan dan Benazir, *Sistem Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam*, Jurnal Tahqiq, Vol. 17, No. 1, Tahun 2023, h. 30

<sup>104</sup> Safwan dan Benazir, *Sistem Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam*, h. 32-34

*musta'jir*. Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar *mumayyiz* saja.

## 2) Sighat

Persyaratan kehendak yang lazimnya disebut sighat akad, terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat melalui: ucapan, utusan dan tulisan, isyarat, secara diam-diam, dan dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

## 3) Ucapan atau imbalan

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'ajir* dengan syarat:

- a) Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya, karena itu ijarah tidak sah dengan ujarah yang belum diketahui.
- b) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- c) Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjadi objek sewa-menyewa.

## 4) Manfaat

Untuk mengontrak seorang *musta'jir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, ujarah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi ujarah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.

b. Syarat *ujrah*

Adapun syarat-syarat *ujrah* menurut para ulama adalah sebagai berikut:

- 1) *Ujrah* atau imbalan adalah sesuatu yang dianggap harta dalam pandangan syariah dan diketahui.
- 2) Sesuatu yang berharga atau dapat dihargai dengan uang sesuai dengan adat kebiasaan setempat. Kalau ia berbentuk barang, maka ia harus termasuk barang yang boleh diperjualbelikan. Kalau ia berbentuk jasa, maka ia harus jasa yang tidak dilarang syara'.
- 3) *Ujrah* atau imbalan bukan manfaat atau jasa yang sama dengan yang disewakan. Misalnya imbalan sewa rumah dengan sewa rumah, *ujrah* mengerjakan sawah dengan mengerjakan sawah. Menurut pandangan ulama-ulama Hanafiyah, syarat yang seperti ini bisa menimbulkan *riba nasi'ah*.

## 5. Riba

Konsep *riba* sebenarnya sudah lama dikenal dan banyak mengalami perkembangan dalam pemaknaan. *Riba* bukan hanya diperbincangkan oleh umat Islam saja, tapi berbagai kalangan non-Islam pun memandang *riba* sebagai permasalahan yang serius. Jika melihat sejarahnya hingga dua ribu tahun yang lalu, kajian *riba* ini telah dibahas dalam Hindu, Budha, Yahudi, Yunani, Romawi dan Kristen. Konsep *riba* di kalangan Yahudi, dikenal dengan istilah "Neshekh" yang artinya dilarang dan hina. Pelarangan ini banyak terdapat didalam kitab suci mereka.<sup>105</sup>

Sedangkan pada masa Yunani dan Romawi Kuno, praktek *riba* merupakan tradisi yang lazim berlaku (Islahi, 1988). Pada masa Yunani sekitar abad VI SM hingga 1 M, terdapat beberapa jenis bunga yang bervariasi besarnya. Pada masa Yunani terdapat klasifikasi bunga yang diperbolehkan, yaitu:<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup>Risanda Alirastra Budiantoro dkk., *Sistem Ekonomi (Islam) dan Pelarangan Riba dalam Perspektif Historis*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 4(01), 2018, h. 6

<sup>106</sup>Risanda Alirastra Budiantoro dkk., *Sistem Ekonomi (Islam) dan Pelarangan Riba dalam Perspektif Historis*, h. 6-7

- 1) Pinjaman biasa: 6-18%
- 2) Pinjaman properti: 6-12%
- 3) Pinjaman antarkota: 7-12%
- 4) Pinjaman perdagangan dan industri: 12- 18%

Sementara itu, pada masa Romawi, sekitar abad ke lima sebelum masehi hingga ke empat masehi, terdapat undang-undang yang membolehkan penduduknya mengambil bunga selama tingkat bunga tersebut sesuai dengan “tingkat maksimal yang dibenarkan hukum (maximum legal rate). Nilai suku bunga ini berubah-ubah sesuai dengan berubahnya waktu, namun pengambilannya tidak dibenarkan dengan cara bunga berbunga (*double countable*). Pada masa Romawi terdapat empat jenis tingkat bunga, 1) Bunga maksimal yang dibenarkan: 8-12 persen; 2) Bunga pinjaman biasa di Roma: 4-12 persen; 3) Bunga di wilayah taklukan Roma: 6-100 persen; 4) Bunga khusus Byzantium: 4 - 12 persen.<sup>107</sup>

Riba dalam Islam hukumnya adalah haram. Menurut Antonio menyebutkan, larangan riba yang terdapat dalam Al-Qur'an melalui beberapa tahap, yaitu: Tahap pertama, melalui QS. Ar-Rum ayat 39, yang berisi menolak anggapan bahwa pinjaman riba yang pada zahirnya untuk menolong mereka yang memerlukan sebagai sesuatu perbuatan yang mendekati atau taqarrub kepada Allah SWT. Tahap kedua, melalui QS. An-Nisa' ayat 160-161, yang berisi pengharaman riba melalui kecaman Allah SWT terhadap praktik riba yang dilakukan oleh kaum Yahudi. Tahap ketiga, melalui QS. Ali-Imran ayat 130, yang berisi bahwa riba yang diharamkan adalah yang bersifat berlipat ganda, dengan praktik pengambilan bunga (tambahan) dengan tingkat yang cukup tinggi. Kriteria berlipat ganda dalam ayat ini bukan merupakan syarat terjadinya riba, hal ini dikarenakan sifat karakteristik dari praktik pembungaan uang pada saat itu. Tahap terakhir, melalui QS. Al-Baqarah ayat 278-279, yang berisi bahwa Allah SWT mengharamkan dengan jelas segala bentuk tambahan yang diambil dari pinjaman.<sup>108</sup>

---

<sup>107</sup>Risanda Alirastra Budiantoro dkk., *Sistem Ekonomi (Islam) dan Pelarangan Riba dalam Perspektif Historis*, h. 7

<sup>108</sup>Risanda Alirastra Budiantoro dkk., *Sistem Ekonomi (Islam) dan Pelarangan Riba dalam Perspektif Historis*, h. 7

Di antara akad jual beli yang dilarang dengan pelarangan keras antara lain adalah riba. Riba secara bahasa berarti penambahan, pertumbuhan, kenaikan, dan ketinggian. Sedangkan menurut terminologi *syara'* riba berarti: “Akad untuk satu ganti khusus tanpa diketahui perbandingannya dalam penilaian syariat.”<sup>109</sup>

Kata “akad” mengandung makna *ijab* dan *qabul*, sehingga jika tidak ada *ijab* dan *qabul* maka akad tidak ada, sama seperti seorang yang menjual dengan sistem *muathah* (saling memberi) artinya menyerahkan dan menerima tanpa ada ucapan, dan ini terjadi pada sekarang ini dan bukan termasuk riba, walaupun ia haram namun tidak seperti haramnya riba. Kata “ganti yang khusus” yaitu uang dan makanan. Riba tidak berlaku pada selain keduanya, misalnya baju dan kain. Kata “tanpa diketahui persamaannya” bisa untuk yang diketahui perbedaannya dan yang tidak diketahui persamaannya dan saling melebihi artinya pada benda yang sama jenisnya. Kata “dalam timbangan syara’” terkait dengan masalah persamaan. Dan timbangan syara’ adalah takaran untuk barang yang ditukar, untuk barang yang dihitung, serta harta untuk barang yang bisa diukur dengan harta. Kata “ketika berakad” adalah suatu pembatasan yang harus ada dan masuk dalam makna ini seandainya dia menjual dengan cara lelang segenggam tepung dengan sengan segenggam tepung kemudian keduanya keluar bersama-sama, maka ini masuk dalam kategori tidak diketahui persamaannya dalam timbangan syara’ ketika berakad. Kata atau bersama dengan mengakhirkan dua ganti atau salah satunya” artinya membayar satu barang dengan barang yang lain dengan mengakhiri pembayaran keduanya atau salah satunya baik keduanya sama jenis atau berbeda. Namun sama dalam *ilat* riba yaitu *naqdiyah* (bernilai uang) dalam uang dan *tha'miyah* (maanan) untuk bahan, makanan. Tidak masuk dalam ruang lingkup definisi seandainya ia menjual gandum dengan beberapa dirham walaupun diakhirkan pembayarannya ini tidak termasuk riba sebab ada perbedaan *ilat* (alasan mendasar) riba. Dan yang dimaksud mengakhirkan mencakup mengakhirkan penerimaan barang atau meminta hak milik, maka ia bisa menjadi riba *nasi'ah*.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup> Abdul Azzam, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2017), h. 216-217

<sup>110</sup> Abdul Azzam, *Fiqh Muamalah*, h. 216-217

Adapun beberapa jenis-jenis riba, di antaranya:<sup>111</sup>

a. Riba *al fadl*

Adalah tambahan pada salah satu dua ganti kepada yang lain ketika terjadi tukar menukar suatu yang sama secara tunai. Islam telah mengharamkan jenis riba ini dalam transaksi karena khawatir pada akhirnya orang akan jatuh kepada riba yang hakiki yaitu riba *an-nasi'ah*. Termasuk dalam bagian ini adalah riba *qardh*, yaitu seseorang memberi pinjaman uang kepada orang lain dan dia memberi syarat supaya si penghutang memberinya manfaat seperti menikahi anaknya atau membeli barang darinya, atau menambah jumlah bayaran dan utang pokok. Rasulullah Saw bersabda: *Setiap utang yang membawa manfaat, maka ia adalah haram.*

b. Riba *al-yadd* (tangan)

Adalah jual beli dengan mengakhirkan penyerahan kedua barang ganti atau salah satunya tanpa menyebutkan waktunya.

c. Riba *an-nasi'ah*

Adalah jual beli dengan mengakhirkan tempo pembayaran. Riba jenis ini yang dikenal di jaman jahiliah. Salah seorang dari mereka memberikan hartanya untuk orang lain sampai waktu tertentu dengan syarat dia mengambil tambahan tertentu dalam setiap bulannya sedangkan modalnya tetap dan jika sudah jatuh tempo ia akan mengambil modalnya, dan jika dia belum sanggup membayar, maka waktu dan bunganya akan ditambah.

Riba dalam jenis transaksi ini sangat jelas dan tidak perlu diterangkan sebab semua unsur dasar riba telah terpenuhi semua seperti tambahan dari modal, tempo yang menyebabkan tambahan. Dan menjadikan keuntungan sebagai syarat yang terkandung dalam akad yaitu sebagai harta melahirkan harta karena adanya tempo dan tidak lain ada lagi yang lain.

Karakter yang membedakan antara ekonomi Islam dan ekonomi lainnya adalah dari sisi landasan filosofisnya. Sebagai contoh perspektif terhadap harta itu sejatinya adalah milik Allah Ta'ala. Manusia diberikan hak untuk memilikinya,

---

<sup>111</sup> Abdul Azzam, *Fiqh Muamalah*, h. 218-222

bahkan manusia juga diberikan karunia mencintai harta. Karena sejatinya dalam perspektif manusia harta itu hijau dan manis, barang siapa memperolehnya dengan cara yang baik dan benar, maka harta itu akan menjadi keberkahan.<sup>112</sup>

Banyak riwayat yang menyebutkan bahwa pada hakikatnya harta itu bukanlah sesuatu yang buruk, melainkan sesuatu yang baik, banyak manfaatnya untuk kepentingan dunia dan agama. Sehingga banyak ayat Al-Quran atau hadist yang menganjurkan agar kita mencari rizki agar memperoleh harta.<sup>113</sup>

Pemanfaatan harta dalam perspektif filsafat ekonomi Islam akan selalu berada dalam lima koridor prinsip pemanfaatan harta, yaitu:

- a. Kehalalan; prinsip ini memerintahkan manusia untuk mengkonsumsi suatu yang halal (tidak haram) dan baik.
- b. Kualitas fisik; prinsip ini berkaitan dengan kebersihan, keindahan, gizi, mutu barang.
- c. Kesederhanaan; sederhana bermakna tidak berlebih-lebihan (*ishraf*).
- d. Murah hati;
- e. Moralitas; Allah memberikan makanan dan minuman untuk keberlangsungan hidup manusia agar dapat meningkatkan moral dan spiritual.<sup>114</sup>

Riba adalah bentuk lain dari praktik-praktik yang kontradiktif dengan sedekah. Aturan mainnya telah dijelaskan pada topik terdahulu yang merupakan jalan suram dan keji. Sedekah adalah pemberian, sikap kedermawanan, hal yang bersih lagi suci, perbuatan tolong-menolong dan bentuk solidaritas. Sedangkan riba kadang memiliki arti sangat kikir, jorok, egois, dan individualis.<sup>115</sup>

Sedekah adalah pemberian harta tanpa mengharap ganti dan imbalan. Sementara itu, riba adalah pengembalian hutang dengan tambahan yang haram.

---

<sup>112</sup>Abdurrahman Misno, *Falsafah Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020), h. 129-130

<sup>113</sup>Abdurrahman Misno, *Falsafah Ekonomi Syariah*, h. 130

<sup>114</sup>Abdurrahman Misno, *Falsafah Ekonomi Syariah*, h. 135-136

<sup>115</sup> Sayyud Quthb, *Tafsir Ayat-Ayat Riba, terjemahan Ali Rohmat*, (Jakarta Selatan: Wali Pustaka, 2018), h. 6

Tambahan tersebut terdiri dari usaha si peminjam atau dari gadingnya. Yang dimaksud dari usaha si peminjam ialah jika peminjam menggunakan harta pinjamannya (dengan cara riba), lalu dia mendapatkan untung dari hasil usahanya dan dia telah bekerja keras dengan harta tersebut.<sup>116</sup>

Adapun yang dimaksud dengan dagingnya adalah jika peminjaman tersebut tidak memperoleh keuntungan, bahkan merugi. Atau, dia mengambil harta riba tersebut untuk menafkahi dirinya dan keluarganya dan dia tidak mencari keuntungan sama sekali. Berdasarkan pengertian itu, riba digambarkan sebagai hal yang kontradiktif dengan sedekah serta merupakan hal yang menakutkan dan keji.<sup>117</sup>

Tugas pemerintah menurut Islam sangat positif, luas dan fleksibel, meliputi seluruh aktivitas dan tindakan yang di antaranya dapat menghilangkan kezaliman, menegakkan keadilan di antara manusia, melenyapkan mudharat dan bahaya, serta menutup rapat sebab-sebab pertentangan dan permusuhan. Kesemuanya itu bertujuan agar masyarakat dapat hidup dalam suasana tolong-menolong dan penuh rasa persaudaraan.<sup>118</sup>

Ada beberapa dalil yang perlu saya kemukakan berkaitan dengan masalah ini:<sup>119</sup>

1. Bahwa tanggung jawab pemerintah sebagaimana yang tergambar dalam tanggung jawab imam (penguasa/pemimpin) dalam Islam merupakan tanggung jawab mutlak tanpa terikat oleh suatu pun.
2. Bahwa menegakkan keadilan dalam kehidupan manusia merupakan salah satu tujuan luhur dalam Islam. Karena keadilanlah langit dan bumi ditegakkan, dan untuk keadilan pula Allah mengutus para rasul dan menurunkan kitab suci-Nya.

---

<sup>116</sup> Sayyid Quthb, *Tafsir Ayat-Ayat Riba*, 6-7

<sup>117</sup> Sayyid Quthb, *Tafsir Ayat-Ayat Riba*, 7

<sup>118</sup> Yusuf Qhardhawi, *Fatwa-Fatwa Kontemporer*, Penj. As'ad Yasin, (Jakarta: Gema Insani Press, 1995), h. 729-730

<sup>119</sup> Yusuf Qhardhawi, *Fatwa-Fatwa Kontemporer*, h. 730

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Secara garis besar penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan paradigma yang digunakannya. Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana cara pandang peneliti terhadap fakta kehidupan sosial dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau teori. Paradigma penelitian juga menjelaskan bagaimana peneliti memahami satu masalah, serta kriteria pengujian untuk menjawab suatu masalah penelitian. Secara umum paradigma penelitian diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif.<sup>120</sup> Dalam tesis ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

Penelitian ini, dari segi jenisnya, dapat dikategorikan sebagai penelitian kualitatif deskriptif. Jenis penelitian ini merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, baik dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari narasumber maupun perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini lebih menekankan pada pengolahan data dalam bentuk kata-kata daripada data numerik seperti yang terjadi dalam penelitian kuantitatif.<sup>121</sup> Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan (menggambarkan secara jelas dan terinci) mengenai aspek-aspek yang relevan dari fenomena yang menjadi ketertarikan peneliti.<sup>122</sup>

Jenis penelitian ini memiliki batasan pada pengungkapan fakta dan kondisi yang ada mengenai suatu masalah. Secara deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran yang sistematis dan detail terkait dengan fakta-fakta yang sedang diteliti.<sup>123</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan edukatif, khususnya dalam mengkaji teori-teori ekonomi syariah terutama terkait dengan analisis penggunaan payroll pada pembayaran gaji dalam perspektif ekonomi syariah di PT. Pentagon Terang Asli Manado. Pendekatan edukatif ini difokuskan pada pemahaman dan

---

<sup>120</sup> Ngatno, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Semarang: LPPMP, 2015), h. 16-17

<sup>121</sup> Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 36.

<sup>122</sup> Ngatno, *Metodologi Penelitian Bisnis*, h. 15-16

<sup>123</sup> Kaelan, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), h.10.

penerapan teori-teori ekonomi syariah dalam konteks penggunaan payroll pada perusahaan tersebut.

Dengan metode kualitatif data yang didapatkan merupakan hasil interaksi langsung dengan tempat penelitian. Dari interaksi ini kedekatan dengan objek yang akan diteliti ikut terbangun. Kedekatan ini diperlukan agar informasi yang diberikan oleh informan merupakan data yang mendalam karena diambil melalui proses interaksi.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil peran sebagai pengumpul data dan pengamat partisipan. Peran sebagai pengumpul data melibatkan kontak langsung dengan sumber informasi yang relevan untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini, peneliti menjadi bagian dari instrumen atau alat penelitian, sementara fokusnya sebagai pengamat yang terlibat secara langsung dalam aktivitas-aktivitas yang menjadi objek penelitian. Untuk melakukan pengamatan terhadap objek penelitian, peneliti dibantu oleh berbagai instrumen penelitian, seperti pedoman observasi. Interaksi antara peneliti dan objek penelitian menjadi aspek kunci dalam penelitian ini untuk menggali informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti sangat penting ketika melakukan pengumpulan data karena dalam penelitian kualitatif data yang diperoleh harus benar-benar atas hasil pengamatan sendiri. Ini dilakukan untuk lebih dapat melakukan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan dalam menunjang keberhasilan penelitian.<sup>124</sup>

Sebagai catatan yang signifikan, kehadiran peneliti di lokasi penelitian tidak mengubah lingkungan tempat penelitian dilakukan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti mengamati konteks yang ada tanpa melakukan perubahan atau intervensi di lingkungan tersebut. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami kondisi yang ada tanpa mempengaruhi situasi yang sedang diamati.<sup>125</sup>

Dalam konteks ini, peran peneliti hanya sebatas sebagai pengamat terhadap analisis penggunaan payroll pada pembayaran gaji dalam perspektif ekonomi syariah di PT. Pentagon Terang Asli Manado. Peneliti berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan tersebut dan menggunakan pendekatan yang persuasif dalam berinteraksi

---

<sup>124</sup>Kaelan, *Pengantar Metodologi Penelitian*, h. 38.

<sup>125</sup>Kaelan, *Pengantar Metodologi Penelitian*, h. 40

dengan para karyawan untuk memperoleh data yang lebih akurat. Tujuannya adalah untuk memahami lebih dalam aspek penggunaan payroll dalam perspektif ekonomi syariah dengan cara yang tidak memengaruhi subjek penelitian.

### **B. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi PT. Pentagon Terang Asli Manado, yang beralamat di Jl. Pogidon No 15. Tumumpa Satu, Kecamatan Tuminting, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2024 sampai Agustus 2024.

### **C. Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya.<sup>126</sup> Penelitian lapangan bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.<sup>127</sup>

Dalam pengambilan data di lapangan sudah dimulai sejak Juli 2024. Namun observasi awal telah dilakukan pada bulan November 2023. Observasi dan pengambilan data awal penelitian dilakukan dengan cara pergi langsung ke PT. Pentagon Terang Asli Manado. Observasi ini diantaranya untuk memperoleh informasi awal mengenai profil awal perusahaan, gambar, serta data awal mengenai sistem payroll.

### **D. Sumber Data**

Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber primer merupakan data yang menjadi sumber utama untuk menjadi tujuan dan fokus penelitian. Sedangkan sumber sekunder merupakan data pendukung penelitian.

---

<sup>126</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 32

<sup>127</sup> Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 5

## 1. Sumber primer

Sumber primer adalah informan. Informan utama adalah subjek penelitian yang telah diseleksi dengan *frame* terlebih dahulu. Sampling dilakukan untuk membatasi informan penelitian. Selain itu sampling juga berfungsi untuk membatasi keterangan yang diberikan oleh subjek peneliti. Pembatasan ini dilakukan hanya kepada petinggi PT. Pentagon, yaitu Munif Alamri, B.E. (MA) sebagai Direktur, Siti Aviva Mustika Alamri, S.P.W.K. (SM) sebagai Komisaris. Selain itu untuk menambah akurasi data peneliti mewawancarai Staf Administrasi PT. Pentagon Terang Asli Manado, Fayza Saskia Alamri, S.T. (FA) karena berkaitan dengan proses pembayaran.

Selain informan utama di atas, peneliti juga menambahkan informan pendukung penelitian, yaitu karyawan di salah satu PLTD Luwuk Kepulauan, Sri Wulandari Aspar (SA), demi menambah keakuratan data manajemen gaji payroll.

Jenis *sampling* yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan cara *prosedur kuota*, yaitu merancang penelitian dengan memilih informan berdasar karakteristik tertentu. Kriteria yang dipilih memungkinkan untuk fokus pada orang yang peneliti perkirakan akan paling mungkin memiliki pengalaman, tahu tentang, atau memiliki wawasan ke dalam topik penelitian.<sup>128</sup> Dalam penelitian ini kriteria informan diambil berdasarkan jabatan tertinggi di PT. Pentagon serta pegawai yang berkaitan dengan manajemen pembayaran payroll.

## 2. Sumber sekunder

Data sekunder dalam konteks ini adalah informasi yang diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada, seperti dokumen-dokumen kepustakaan, studi teori, dan karya ilmiah yang memiliki relevansi dengan isu atau masalah yang sedang diteliti. Penggunaan data sekunder membantu memperkuat dan memberi landasan teoritis yang mendukung dalam penelitian terkait.

---

<sup>128</sup>Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta, Peranda Media Grup, 2011), h. 108

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian lapangan ini teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain:

### 1. Observasi

Observasi dalam kamus besar Bahasa Indonesia berarti pengamatan atau peninjauan secara cermat. Peneliti melakukan observasi langsung, yaitu dengan cara pergi langsung mengamati perusahaan setelah mendapatkan izin dari pimpinan perusahaan. Dalam konteks observasi, penulis menjelaskan bahwa proses ini mencakup penjelasan yang akurat, teliti, dan sistematis mengenai kondisi, aktivitas, serta konteks yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Pengamatan dilakukan menggunakan pola terstruktur dan tidak terstruktur. Pengamatan yang tidak terstruktur memberikan kebebasan dan fleksibilitas bagi penulis untuk secara bebas mengamati aktivitas yang terkait dengan objek penelitian. Sementara itu, pengamatan terstruktur memfokuskan penulis pada titik-titik penting dalam penelitian dengan pembatasan pada masalah-masalah yang dianggap relevan dan menjadi fokus dari penelitian tersebut.

Observasi dapat dilakukan dengan dua pola tambahan yaitu partisipatif dan non-partisipatif. Pada observasi partisipatif, pengamat turut serta aktif dalam kegiatan yang sedang berlangsung, mungkin sebagai peserta dalam rapat atau pelatihan. Sebaliknya, dalam observasi non-partisipatif, pengamat hanya berperan sebagai penonton yang mengamati kegiatan tanpa ikut serta secara aktif di dalamnya.<sup>129</sup> Observasi yang telah dilakukan peneliti sudah sejak tahun 2023, yaitu pada bulan November. Dalam model observasi, peneliti menggunakan pendekatan non-partisipasi. Dalam observasi non-partisipasi ini peneliti pergi ke perusahaan untuk bertemu dengan staf administrasi PT. Pentagon Terang Asli Manado. Peneliti mendapatkan data awal berupa jumlah karyawan, model pembayaran gaji dari tahun ke tahun,

---

<sup>129</sup>Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), h. 220.

beberapa hal rinci mengenai struktur perusahaan serta penggunaan system payroll di PT. Pentagon Terang Asli Manado.

## 2. Wawancara

Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh data dari informan. Jenis wawancara ini tidak membuat jarak dengan informan, ikut berbaur dengan informan yang diteliti. Di sini dilakukan wawancara dengan cara bercakap-cakap. Tidak melakukan wawancara secara formal yang mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara terstruktur, bertemu dengan informan yang diteliti dan berbincang-bincang terkait dengan masalah penelitian.

Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Dengan demikian kekhasan wawancara mendalam adalah keterlibatannya dalam kehidupan informan.<sup>130</sup>

Metode wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah sama seperti metode wawancara lainnya, hanya peran pewawancara, tujuan wawancara, peran informan, dan cara melakukan wawancara yang berbeda dengan wawancara pada umumnya. Sesuatu yang amat berbeda dengan metode wawancara lainnya adalah bahwa wawancara mendalam dilakukan berkali-kali dan membutuhkan waktu yang lama bersama informan di lokasi penelitian, hal mana kondisi ini tidak pernah pada wawancara umumnya.<sup>131</sup> Untuk mempermudah wawancara, setiap wawancara direkam dan mencatat poin-poin penting informasi dari informan. Media *handphone* digunakan untuk merekam, sementara untuk menulis menggunakan buku. Peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada Direksi, Staf Administrasi. Untuk karyawan yang berada di Lukwu Kepulauan peneliti hanya melakukan wawancara melalui telepon. Begitu juga dengan Komisaris. Karena kesibukan dari pengurus PT. Pentagon Terang Asli Manado, peneliti hanya melakukan wawancara langsung sebanyak satu kali kepada,

---

<sup>130</sup>Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta, Peranda Media Grup, 2011), h. 111

<sup>131</sup>Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, h. 111

Direksi, serta administrasi. Namun jika terdapat hal-hal yang belum rinci peneliti menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian melalui telepon.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi berguna untuk mencatat peristiwa atau pun mengarsipkan peristiwa misalnya melalui tulisan, gambar, atau pun karya-karya. Dokumentasi adalah pelengkap data penelitian. Dokumentasi dilakukan sejak melakukan observasi pertama kali. Dokumentasi juga dilakukan saat wawancara.

## **F. Analisis Data**

### a. Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan di lapangan berupa informasi informan, dokumen, dan lainnya lalu diperiksa kembali, diatur, dan kemudian diurutkan. Pengumpulan data ini telah dilakukan sejak awal observasi di lapangan. Data ini terus bertambah, dirampung dan dianalisis.

Pengumpulan data sudah dimulai sejak observasi awal. Wawancara yang dilakukan terus direkam oleh peneliti di lapangan. Dari sini data terkumpul yang nantinya dianalisis untuk fokus pada rumusan masalah penelitian.

### b. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti yang telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data.<sup>132</sup>

Secara sederhana dapat dijelaskan dengan reduksi data kita tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas dan sebagainya.

Reduksi data dilakukan dengan cara menggolongkan informasi yang diberikan oleh informan selama di lapangan. Proses menggolongkan informasi ini dengan kategorisasi. Jadi proses kategorisasi dilakukan dengan cara menganalisa

---

<sup>132</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 247

kesamaan informasi dari informan. Data yang didapat perlu direduksi untuk memfokuskan penelitian. Data yang didapat terlalu banyak karena proses wawancara dilakukan tidak terstruktur.

Dalam penelitian partisipatif, informasi yang didapat dari hasil wawancara beragam karena keterlibatan peneliti dengan objek yang akan diteliti. Dari informasi yang beragam itu perlu dilakukan reduksi data untuk memfokuskan pada masalah penelitian yang akan diteliti. Hasil wawancara yang peneliti dapat dari lapangan dipilah-pilah menjadi sedikit sesuai dengan kebutuhan untuk rumusan masalah yang akan peneliti jawab dalam penelitian.

### **G. Penyajian Data**

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya menyajikan data. Kalau dalam penelitian kuantitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik *phi card*, *pictogram* dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.<sup>133</sup> Suatu penyajian adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ini untuk melihat gambaran keseluruhan dari hasil penelitian yang kemudian disusun secara sistematis. Penyajian data dalam narasi nantinya peneliti hanya mengutip satu atau lebih narasumber dengan pemikiran adanya kesamaan jawaban antara narasumber.

### **H. Penarikan Kesimpulan**

Dari permulaan pengumpulan data, seseorang menganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proporsi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masi bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data,

---

<sup>133</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 249

maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang *kredibel*. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.<sup>134</sup> Dari hasil pengumpulan data dan reduksi data, data dianalisis sehingga diperoleh kesimpulan yang terfokus dalam rumusan masalah.

### **I. Pengecekan Keabsahan Data**

Keabsahan data diperoleh dengan dua teknik, yaitu pengamatan terus menerus dan triangulasi.

#### **a. Pengamatan terus-menerus**

Pengamatan berkelanjutan dalam penelitian ini dilakukan secara rutin setiap hari selama sekitar satu bulan. Melalui pengamatan yang terus menerus dan berkesinambungan, peneliti dapat memantau penggunaan sistem payroll dalam pembayaran gaji karyawan. Proses pengamatan yang berlangsung secara terus menerus memungkinkan peneliti untuk menentukan elemen-elemen yang relevan untuk diamati seiring usaha memperoleh data yang diperlukan dalam menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

#### **b. Triangulasi**

Triangulasi adalah teknik yang digunakan untuk memeriksa validitas data dengan menggunakan elemen atau sumber lain di luar data yang sedang diamati. Teknik ini memanfaatkan informasi atau sumber tambahan sebagai alat pemeriksaan atau perbandingan terhadap keabsahan data yang sedang diteliti. Triangulasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara:

##### **1) Triangulasi dengan sumber data**

Mengumpulkan informasi dari berbagai sumber data melalui pengecekan yang sistematis merupakan praktik yang dilakukan dengan membandingkan data dari beberapa sumber. Salah satu metode yang sering digunakan adalah melalui wawancara dengan dua atau lebih responden yang diberikan pertanyaan yang serupa. Dengan melakukan wawancara serupa kepada beberapa responden,

---

<sup>134</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 253-254

peneliti dapat memperoleh perspektif yang beragam tentang suatu topik atau masalah yang sedang diteliti.

## 2) Triangulasi dengan metode

Triangulasi ini dilakukan dengan cara: (a) membandingkan hasil pengamatan pertama dengan pengamatan berikutnya, (b) membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara, dan (c) membandingkan hasil wawancara pertama dengan wawancara berikutnya. Penekanan dari hasil perbandingan ini untuk mengetahui alasan-alasan terjadinya perbedaan data yang diperoleh selama proses pengumpulan data.<sup>135</sup>

## **J. Tahap-Tahap Penelitian**

Dalam penelitian ini dapat penulis golongan dalam 3 tahapan kegiatan, yang perencanaannya (persiapan), pelaksanaan, dan penulisan laporan penelitian. Berikut ini uraiannya:

### 1. Tahap pra lapangan

Pada tahap ini penulis mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Penentuan atau pemilihan masalah
- b) Studi awal untuk mengecek layak tidaknya penelitian diadakan
- c) Perumusan atau identifikasi masalah
- d) Telaah kepustakaan
- e) Pemilihan metode penelitian
- f) Perumusan tujuan dan manfaat penelitian
- g) Pembuatan kerangka penelitian
- h) Konsultasi dengan Dosen pembimbing
- i) Pembuatan instrumen penelitian

### 2. Tahap Pelaksanaan

Dalam tahap pelaksanaan ini penulis melaksanakan 4 kegiatan pokok, yaitu:

- a) Pengumpulan data

---

<sup>135</sup>Faturahman, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), h. 58.

- b) Pengelolaan data
- c) Analisis data
- d) Penafsiran hasil analisis

### 3. Tahap Penulisan Laporan

Untuk tahap penulisan laporan penulis menggunakan format atau pedoman penulisan karya ilmiah yang diberlakukan oleh institusi dalam hal ini pedoman penulisan karya ilmiah IAIN Manado. Selain penulis memperhatikan aspek pembaca, bentuk dan isi, serta penyusunan laporan. Semua aspek ini perlu diperhatikan agar isi laporan mudah untuk dipahami oleh pembaca.

### 4. Tahap Persiapan

Dalam tahap ini penulis melakukan studi awal untuk mengecek layak tidaknya permasalahan, yang dilanjutkan dengan pengecekan sumber data dan lokasi penelitian, serta pembuatan instrumen penelitian.

### 5. Pelaksanaan

Dalam tahap ini penulis mulai mengadakan langkah penelitian seperti pengumpulan data dan observasi, pengelolaan data, dan pengujian kevalidan (validitas) data sebelum penarikan kesimpulan.

### 6. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan akhir penulisan atau jawaban terhadap penelitian.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Latar Tempat Penelitian**

Kota Manado merupakan Ibu Kota Provinsi Sulawesi Utara. Luas wilayah Kota Manado 157, 27 Km<sup>2</sup>. Secara astronomis, Kota Manado terletak di antara: 1° 30' - 1[B1]°40' Lintang Utara, dan 124° 40' - 126[B2].°50' Bujur Timur. Kota Manado terdiri dari 11 Kecamatan dan 87 Kelurahan. Di mana 10 Kecamatan terletak pada daratan utama pulau Sulawesi dan 1 kecamatan berbentuk Kepulauan. Kota Manado terletak di ujung pulau Sulawesi dan merupakan kota terbesar di belahan Sulawesi Utara. Secara geografis Kota Manado terletak di antara 1°25'88"-1°39'50" LU dan 124°47'00"-124°56'00" Bujur Timur, sedangkan batas administratif adalah sebagai berikut:

1. Batas wilayah utara: Kabupaten Minahasa Utara
2. Batas wilayah timur: Kabupaten Minahasa
3. Batas wilayah selatan: Kabupaten Minahasa Selatan
4. Batas wilayah barat: Laut Sulawesi.

Luas wilayah Kota Manado berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1988 Tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Manado dan Kabupaten Dati II Minahasa, yang semula 2.369 Ha bertambah menjadi 15.726 hektar. Penggunaan lahan di Kota Manado masih didominasi lahan pertanian/ perkebunan yaitu seluas 11.267,35 Ha atau 71,65%, sedangkan area terbangun seperti perumahan permukiman, usaha dan jasa, serta jasa seluas 3329,60 Ha atau 21,17%. Data tersebut di atas belum termasuk luas areal reklamasi pantai Teluk Manado (67 Ha), yang digunakan untuk usaha dan jasa.<sup>136</sup>

Pencapaian pertumbuhan ekonomi yang tinggi sangat erat kaitannya dengan infrastruktur yang ada di negara dikarenakan, infrastruktur merupakan aspek penting sebagai roda penggerak pertumbuhan ekonomi, tanpa didukung infrastruktur yang memadai pertumbuhan ekonomi suatu negara tidak akan optimal. Kota Manado

---

<sup>136</sup> Kota Manado dalam Angka 2023, Badan Pusat Statistik Kota Manado

sedang mendorong pertumbuhan ekonomi dengan cara memperbanyak infrastruktur untuk menopang jalannya ekonomi serta mendorong kemajuan sumber daya manusia. Maka dari itu, infrastruktur menjadi bagian dari kunci dorongan untuk pertumbuhan ekonomi kota. Untuk menjadi daya dukung pertumbuhan infrastruktur Kota Manado, PT. Pentagon Terang Asli Manado hadir untuk menjadi mitra kerja pemerintah maupun swasta dalam rangka kolaborasi demi kemajuan pembangunan kota.

### **B. PT. Pentagon Terang Asli Manado**

PT. Pentagon Terang Asli Manado adalah Perseroan yang berkantor pusat di Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Perseroan ini bergerak di bidang infrastruktur, industri serta jasa. Di antaranya pembuatan jembatan atau pemeliharaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel. Perseroan ini memiliki beberapa anak cabang perusahaan karena sesuai dengan akta notaris Perseroan bahwa perusahaan ini bisa membuat anak cabang perusahaan di dalam wilayah dalam negeri Indonesia.

Adapun tujuan dari Perseroan ini adalah menjalankan usaha dalam bidang pembangunan, perdagangan umum, perindustrian, perikanan, perkebunan, pertanian, peternakan, kehutanan, pertambangan, percetakan, angkutan darat, perbengkelan, dan bidang jasa. Untuk mencapai tujuan di atas Perseroan ini menjadi kontraktor bangunan dll.

PT. Pentagon Terang Asli Manado mempunyai susunan kepengurusan yang terdiri dari Komisaris, Direktur, serta Staf Administrasi. Tugas dan wewenang Komisaris mengawasi perusahaan. Misalnya memeriksa semua pembukuan, surat dan alat bukti lainnya, memeriksa serta mencocokkan keadaan uang kas dan lain-lain serta berhak mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan oleh Direktur.

Tugas dari Direktur adalah menjalankan seluruh proses jalannya perusahaan. Direktur mempunyai hak mewakili Perseroan di dalam dan di luar perusahaan. Misalnya mengikat perseroan dengan pihak lain atau dengan perseroan lain dalam menjalankan tindakan kerja sama. Intinya Direktur bertanggung jawab atas seluruh proses pengembangan perusahaan. Sementara staf administrasi adalah bagian yang

mengurus seluruh dokumen dan sistem perusahaan, termasuk yang mengontrol sistem payroll dalam perusahaan. Seluruh data perusahaan dan karyawan ada pada admin perusahaan.

Meski PT. Pentagon Terang Asli Manado berpusat di Kota Manado namun wilayah kerjanya mencakup di berbagai daerah, termasuk di Sulawesi Tengah, yaitu wilayah kerja pengadaan jasa pengelolaan operasi dan pemeliharaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) area Luwuk Kepulauan, di antaranya:

- a. PLTD Lelang
- b. PLTD Lipulalongo
- c. PLTD Salakan
- d. PLTD Sambicut
- e. PLTD Buangi
- f. PLTD Liang
- g. PLTD Patukuki
- h. PLTD Tataba
- i. PLTD Lumbi-Lumbia
- j. PLTD Bulungkobit
- k. PLTD Popoli
- l. PLTD Wakai
- m. PLTD Dolong
- n. PLTD Bomba
- o. PLTD Pasokan
- p. PLTD Bogan
- q. PLTD Bangkurung

Karyawan di PLTD daerah Luwuk Kepulauan berjumlah 124 orang. Karena wilayah kerjanya berada di Provinsi Sulawesi Tengah sementara PT. Pentagon berada di Manado, untuk seluruh model manajemen baik kehadiran maupun sistem pengupahan dilakukan menggunakan sistem jaringan-teknologi yang dikelola oleh admin. Seluruh data-data karyawan berada di tangan admin perusahaan. Dari sini

semua data karyawan dikelolah. Karena itu penggunaan sistem payroll dalam model gaji karyawan sangat efektif dan efisien.

Sistem kontrak dalam PT Pentagon ada yang model kontrak proyek sampai selesai dan juga kontrak per periode 5 tahun. Untuk penggunaan payroll hanya kepada kontrak kerja 5 tahun, yaitu karyawan yang bekerja di PLTD wilayah Luwuk Kepulauan.

### C. Hasil Penelitian

PT. Pentagon Terang Asli Manado, meski telah lama berdiri dan mempunyai ragam jenis usaha mulai dari konstruksi sampai pengadaan jasa namun sistem gaji pada setiap karyawan berbeda-beda. Ada yang menggunakan manual ada juga yang menggunakan sistem payroll. Keterangan ini disampaikan langsung oleh Direktur PT. Pentagon Terang Asli Manado.

*“Kalo sistem gaji, tiap kerja beda pembayaran. Termasuk kontrak kerja. Ada yang bayar manual, ada le bayar pake sistem payroll. Cuma beberapa jenis kerja yang pake sistem payroll.”*<sup>137</sup> (Untuk sistem gaji, tiap klaster kerja berbeda. Termasuk kontrak kerja. Ada yang dibayar manual, ada yang menggunakan sistem payroll. Hanya jenis kerja tertentu yang menggunakan mekanisme payroll).

Pada awal berdiri perusahaan, semua sistem gaji dibayar secara manual. Sistem manual ini juga sekaligus menghitung persentase kehadiran. Sistem ini berjalan sampai tahun 2022. Sistem gaji manual yang dimaksud bukan dari perusahaan ke karyawan, tapi langsung dari bank.

*“Depe awal bayar gaji pake manual, tapi bu kang perusahaan yang bayar pa karyawan, dari bank BNI.”*<sup>138</sup> (Awalnya sistem pembayaran upah adalah manual, namun bukan dari perusahaan ke karyawan, tapi dari Bank Negara Indonesia (BNI)).

---

<sup>137</sup> Wawancara MA pada 16 Agustus 2024

<sup>138</sup> Wawancara SM melalui telepon pada 23 Agustus 2024

Ketika perusahaan memenangkan lelang proyek, pihak user mencairkan dana ke vendor melalui bank BNI. Di sini bank juga menjadi mitra kerja antara pihak user dan vendor. Proses gaji bulanan ke karyawan akan langsung disalurkan oleh bank BNI melalui data karyawan yang diberikan oleh perusahaan ke bank. Dari data karyawan ini bank menyalurkan dana langsung ke karyawan. Namun vendor juga bisa memilih bank yang akan menjadi mitra untuk pencairan gaji ke karyawan. Jadi tidak hanya ke bank BNI. Bisa juga dari bank lain. Hanya saja jika vendor memilih bank lain maka perlu pemindahan keuangan karena awalnya user mencairkan dana ke BNI, jadi jika vendor ingin pindah bank untuk bermitra perlu pemindahan lagi. Hal ini diterangkan langsung oleh staf admin PT. Pentagon Terang Asli Manado.

*”Bekeng MOU dengan bank BNI. Karna depe proses cair doi dari user ka vendor pakai bank BNI. Tapi nda menutup kemungkinan pinda ka bank lain untuk bayar gaji karyawan. Tapi musti pinda data keuangan. Kalo pake BNI nda perlu pinda.”*<sup>139</sup> (MOU-nya dengan bank BNI. Karena proses pencairan dana dari user ke vendor melalui BNI. Tapi tidak menutup kemungkinan bisa ke bank lain untuk pembayaran gaji karyawan. Namun akan melakukan pindah data keuangan. Jika langsung ke BNI tidak perlu pemindahan data lagi).

Bank hanya bersifat perantara dalam penyaluran gaji karyawan. Mengenai data karyawan beserta kehadiran tidak diolah oleh bank. Perusahaan vendor yang mengelola data karyawan. Seluruh proses kerja karyawan, mulai dari data kehadiran, kontrak kerja, masa kerja, sampai penalti tidak hadir kerja dikelola oleh admin perusahaan. Data yang dikelola ini setiap akhir bulan akan diberikan ke bank yang nantinya akan menjadi sumber data untuk proses penggajian karyawan. Jadi olah data karyawan bukan di bank. Bank hanya melakukan pembayaran.

*”Bank bekeng pembayaran ka karyawan setelah perusahaan kase data karyawan ka bank yang admin antar. Data ini yang jadi patokan gaji.”*<sup>140</sup> (Bank melakukan pembayaran ke karyawan setelah perusahaan memberikan data nama karyawan ke bank melalui admin perusahaan PT. Pentagon. Data karyawan inilah yang akan menjadi patokan gaji karyawan).

---

<sup>139</sup> Wawancara FA pada 12 Agustus 2024

<sup>140</sup> Wawancara FA pada 12 Agustus 2024

PT. Pentagon mempunyai ragam segmen kerja. Dalam hal penelitian ini, difokuskan hanya pada layanan jasa di PLTD yang berada di Luwuk Kepulauan. Untuk setiap segmen kerja perusahaan masing-masing mempunyai koordinator. Misalnya jika proyek infrastruktur jembatan maka ada koordinator proyek infrastruktur jembatan juga koordinator PLTD Luwuk Kepulauan. Hal ini untuk mempermudah proses kontrol lapangan serta melakukan pengawasan kepada karyawan di masing-masing wilayah.

Dalam wawancara yang dilakukan melalui telepon, Komisaris PT. Pentagon mengatakan bahwa untuk proses penggajian menggunakan Service Level Agreement (SLA), yaitu perjanjian tingkat layanan yang merupakan kontrak antara perusahaan dan karyawan. Dari SLA ini proses penilaian karyawan dilakukan. Misalnya kehadiran karyawan, ketepatan waktu masuk kerja, bertugas dan bekerja dengan baik. Termasuk Surat Peringatan 1, 2, dan 3 serta penalti. Penggajian karyawan juga berdasarkan SLA.

Jika karyawan hadir di atas nilai 95 maka nilai kehadiran baik, jika di bawah 95 akan dikenai penalti. Semua ini telah tertera dalam tanda tangan kontrak kerja awal. Seperti yang dijelaskan di bawah ini:

*“Jadi gaji karyawan itu menurut SLA. Model penilaian kalo di atas 95 berarti dapa nilai baik, kalo di bawa 95 dikenai penalti. Perjanjian ini dibuat pas kontrak awal kerja, kalau karyawan tidak sampai standar nilai baik maka bisa mendapat konsekuensi gaji dikurangi.”<sup>141</sup>* (Jadi penggajiannya berdasarkan SLA. Dan untuk penilaiannya jika di atas 95 artinya karyawan memperoleh nilai kehadiran baik, jika di bawah 95 dikenai penalti. Perjanjian ini telah dijelaskan sejak awal kontrak kerja bahwa jika karyawan tidak mencapai standar nilai baik maka akan mendapat konsekuensi berupa pengurangan gaji).

Sebelum menggunakan sistem payroll, sistem upah yang dilakukan adalah manual, mulai dari tahun 2018 sampai tahun 2022. Pada skema pembayaran gaji

---

<sup>141</sup> Wawancara SM melalui Telepon pada 23 Agustus 2024

secara manual pihak vendor juga melakukan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) secara manual.

*“Kalo sistem manual, vendor melakukan pembayaran gaji langsung. Selain bayar gaji manual, perusahaan juga melakukan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan deng BPJS Kesehatan.”*<sup>142</sup> (Untuk sistem manual, vendor membayar gaji secara langsung. Selain membayar gaji secara manual, pihak perusahaan juga melakukan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan).

Setelah menggunakan sistem pembayaran payroll, setiap karyawan dianjurkan untuk membuka rekening yang dianjurkan oleh perusahaan, yaitu rekening BNI. Skema setoran DPLK dilakukan oleh perusahaan. Karyawan menerima gaji sesuai dengan standar Upah Minimum Provinsi setiap daerah penempatan kerja.

*“Samua karyawan musti buka rekening sandiri yang diarahkan perusahaan. Mengenai DPLK yang ba stor perusahaan. Karyawan tetap trima gaji sesuai dengan standar UMP.”*<sup>143</sup> (Karyawan diharuskan membuka rekening sendiri sesuai arahan perusahaan. Mengenai DPLK yang melakukan setoran adalah pihak perusahaan. Karyawan menerima gaji sesuai dengan standar UMP).

Pada awal 2021 BNI mempunyai kebijakan untuk memberikan pelatihan penggunaan manajemen payroll kepada PT. Pentagon Terang Asli Manado. Hal ini dilakukan untuk mempermudah pengelolaan gaji karyawan mengingat beberapa masalah yang sering dihadapi saat gajian karyawan, misalnya hari libur yang membuat BNI tidak bisa memproses seluruh gaji karyawan sehingga gaji tertunda. Pelatihan ini dimaksimalkan oleh PT. Pentagon.

*“Awalnya payroll yang bekeng dari bank, dari sejak 2018. Pas masuk tanggal gajian perusahaan bawa berkas berupa daftar nama karyawan yang mo trima gaji melalui dana vendor yang maso ka rekening perusahaan. Tapi sistem ini kadang ada kendala. Data musti mo input pas hari-hari kerja. Kadang ini yang bekeng kendala penggajian karyawan karna bisa tertunda.”*<sup>144</sup> (Sejak tahun 2018 bank yang menggunakan sistem payroll. Etika

---

<sup>142</sup> Wawancara MA pada 16 Agustus 2024

<sup>143</sup> Wawancara SM melalui Telepon pada 23 Agustus 2024

<sup>144</sup> Wawancara SM melalui Telepon pada 23 Agustus 2024

memasuki tanggal gaji karyawan perusahaan memberikan data kepada bank mengenai karyawan yang akan menerima gaji dari dana venfor ke rekening perusahaan. Namun sistem seperti ini bisa mengalami kendala. Proses penginputan data karyawan ke bank harus pada hari-hari kerja, jadi jika memasuki tanggal merah, atau hari libur tidak bisa memproses data)

Pelatihan yang dilakukan oleh BNI ke vendor adalah model pembayaran payroll dari perusahaan langsung namun tetap menggunakan sistem BNI dengan metode yang diberikan oleh BNI. Setelah kebijakan dan pelatihan yang dilakukan oleh BNI, vendor mulai mengelolah metode pembayaran melalui skema payroll. Gaji karyawan yang sebelumnya dibayar oleh bank sekarang sudah bisa dibayar langsung oleh perusahaan melalui admin PT. Pentagon namun menggunakan jasa bank. Jadi meski tanggal gajian jatuh pada hari libur admin perusahaan tetap bisa menyalurkan gaji secara langsung ke semua karyawan. Sebelum menggunakan sistem payroll, gaji ditransfer satu per satu. Ini yang merupakan salah satu kendala dalam sistem penggajian. Keterangan ini diberikan oleh staf admin.

*“Di tahun 2021-2022 BNI punya kebijakan untuk memberikan latihan ke vendor dalam mengelola sistem payroll yang akan langsung dikelola perusahaan, tapi masih pakai sistem BNI. Jadi sejak waktu itu pembayaran payroll yang dilakukan bank, skarang so boleh perusahaan yang bayar melalui admin perusahaan. Sebelumnya gaji karyawan mo transfer satu-satu, tapi saat pakai payroll dibayar seluruhnya.”<sup>145</sup>(Akhirnya di tahun 2021-2022, BNI mempunyai kebijakan untuk memberikan pelatihan kepada vendor terkait model pembayaran payroll yang dikelola langsung oleh perusahaan namun tetap menggunakan sistem BNI. Jadi sejak saat itu payroll yang sebelumnya dibayar oleh bank, sekarang bisa dibayar oleh perusahaan melalui staf admin. Jika tanggal gajian jatuh pada hari libur gaji langsung bisa dibayar. Sebelum menggunakan payroll gaji karyawan ditransfer manual satu per satu. Setelah menggunakan payroll dibayarkan secara serentak)*

Menurut Staf Admin PT. Pentagon Terang Asli Manado, sebelum menggunakan sistem payroll kendala teknis yang ditemui adalah lambatnya penyaluran gaji karyawan. Sistem penggajian sebelum payroll tidak efisien. Setelah

---

<sup>145</sup> Wawancara MA pada 16 Agustus 2024

menggunakan sistem payroll kendala teknis hanya ada pada karyawan yang berhenti secara tiba-tiba sebelum akhir bulan gajian. Atau karyawan yang akan pindah. Namun kendala ini bisa diatasi oleh staf admin. Admin mengalami kesulitan jika karyawan yang akan pindah dan belum ada pengganti. Untuk karyawan yang tiba-tiba berhenti sebelum tanggal gajian, misalnya hanya 15 hari kerja, gaji tetap akan masuk di rekening secara utuh, namun sisanya mesti dikembalikan.

*“Kendala teknis nda ada. Apalagi gaji yang nda mo tabayar. Tapi yang biasanya jadi kendala kalo karyawan berhenti untuk pindah daerah lalu belum dapat penggantinya. Ini yang bekeng sulit admin ba input data. Padahal data musti standar SLA, dengan SLA harus penuh. Kalo tidak dibayar sesuai deng kontrak vendor mo turun nilai SLA. Kalau terdapat kendala karyawan tiba-tiba berhenti, biasanya mo hubungi karyaran, depe gaji beberapa minggu mo masuk di rekening tapi harus dikembalikan ulang. Tapi ini jarang terjadi.”*<sup>146</sup> (Kendala teknis tidak ada. Misalnya soal gaji yang belum terbayar. Yang jadi kendala biasanya karyawan yang berhenti. Yang berhenti sebelum gajian kita periksa semua. Tapi terkadang karena karyawan berhenti untuk pindah daerah dan belum dapat pengganti itu hal yang menyulitkan admin untuk input data. Data harus melalui standar SLA. SLA harus dipenuhi semua. Kalau tidak dibayar sesuai kontrak maka vendor akan turun nilai SLA. Jika terdapat kendala karyawan yang berhenti tiba-tiba, biasanya tinggal hubungi karyawan, gajinya beberapa minggu masuk di rekening tapi harus dikembalikan sisanya. Meskipun ini jarang terjadi).

Sebelum karyawan diterima dalam perusahaan PT. Pentagon ada penandatanganan kontrak kerja. Termasuk isi dari seluruh kontrak kerja, misalnya jumlah hari kerja, waktu kerja, upah, serta jaminan sosial yang disediakan oleh perusahaan. Tanda tangan kontrak ini tercantum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) mengikuti aturan pemerintah. Jika tidak mematuhi apa yang telah disepakati bersama mempunyai konsekuensi.

*“Sebelum resmi jadi karyawan musti tanda tangan PKWTTt, wajib menaati perjanjian ini yang telah disepakati. kalo nda mo ada konsekuensi.”*<sup>147</sup> (Karyawan perusahaan sebelum resmi menjadi karyawan harus menandatangani PKWTT serta wajib menaati perjanjian yang telah disepakati. Jika tidak mematuhi ada konsekuensi).

---

<sup>146</sup> Wawancara FA pada 12 Agustus 2024

<sup>147</sup> Wawancara SM melalui Telepon pada 23 Agustus 2024

*“Samua aturan so taru di dalam kontrak kerja, ples ditandatangani pakai materai. Kalo ada yang nda jelas diperjelas lagi sebelum tanda tangan. Termasuk depe konsekuensi kalo nda iko kontrak kerja.”<sup>148</sup>* (Semua aturan telah dituangkan dalam kontrak kerja dan ditandatangani oleh karyawan dengan menggunakan materai. Jika ada yang tidak jelas dalam kontrak kerja awal akan diperjelas sebelum melakukan tanda tangan. Termasuk konsekuensinya jika tidak mengikuti kontrak kerja yang telah ditandatangani).

PT. Pentagon tidak memiliki pesangon untuk kerja di bawah lima tahun. Yang ada hanya DPLK. Namun setelah lima tahun kerja dan kontrak selesai dananya bisa dicairkan.

*“Pesangon nda ada. Cuma DPLK. Tapi perjanjian awal boleh mo cairkan asal so kerja selama satu periode lima tahun.”<sup>149</sup>* (Tidak ada pesangon. Yang ada DPLK. Tapi DPLK perjanjiannya akan dicairkan dananya apabila karyawan telah bekerja selama satu periode yaitu lima tahun)

Untuk karyawan yang mengalami kecelakaan dalam kerja sudah ditanggulangi oleh BPJS Ketenagakerjaan. Ada juga BPJS Kesehatan yang menanggulangi karyawan, istri, serta dua anak. Jika karyawan meninggal dunia PT. Pentagon sudah memiliki standar tersendiri berupa dana duka. Jika karyawan telah bekerja selama lebih dari tiga tahun dan meninggal dunia maka DPLK bisa dicairkan dan diberikan kepada keluarga.

*“Kalo ada yang meninggal perusahaan ada aturan sendiri yaitu dana duka yang dikeluarkan serta diberikan ke keluarga. Kalau yang so bekerja selama tiga tahun lebih kong meninggal dunia DPLK dicairkan.”<sup>150</sup>* (Jika ada yang meninggal perusahaan mempunyai aturan tersendiri yaitu dana duka yang akan diserahkan kepada keluarga. Kalau karyawan telah bekerja selama tiga tahun lebih dan meninggal dunia maka DPLK bisa dicairkan).

---

<sup>148</sup> Wawancara MA pada 16 Agustus 2024

<sup>149</sup> Wawancara MA pada 16 Agustus 2024

<sup>150</sup> Wawancara MA pada 16 Agustus 2024

Semua pembayaran gaji karyawan tidak boleh diberikan ke rekening yang bukan atas nama karyawan. Dari awal karyawan mesti membuka rekening sendiri ke BNI untuk mempermudah pembayaran gaji. Jadi karyawan tidak boleh memakai nama orang lain untuk sistem gaji, harus menggunakan nama sendiri dan disetor ke rekening sendiri.

*“Musti di rekening pekerja. Nda boleh rekening lain. Jadi nama yang tertera di rekening musti sesuai KTP yang maso di perusahaan. Ini syarat awal untuk direkrut musti buka rekening. Rekening gaji pisah deng rekening DPLK.”<sup>151</sup>* (Harus di rekening pekerja. Tidak boleh rekening lain. Jadi nama yang tertera di rekening sesuai dengan data KTP yang ada di perusahaan. Persyaratan awal sebelum direkrut harus membuka rekening. Untuk rekening gaji dipisahkan dari rekening DPLK).

Terkait dengan sistem payroll dalam perspektif Islam. Menurut Direktur, selama ini tidak ada cerita-cerita soal apakah sistem payroll ini diharamkan. Baginya, justru dengan diterapkannya sistem payroll di perusahaan, administrasi menjadi lebih mudah.

*“Sampe saat ini nda ada yang mengharamkan sistem payroll karna ini cuma instrument perusahaan for ba gaji karyawan. Malahan kalo pake sistem ini perusahaan boleh ta bantu.”<sup>152</sup>* (Sejauh ini tidak ada yang mengharamkan payroll karena ini hanyalah instrumen perusahaan dalam menggaji karyawan. Malah dengan sistem ini kita terbantuan).

Peneliti juga melakukan wawancara tambahan melalui telepon kepada karyawan perusahaan penempatan PLTD Luwuk Kepulauan mengenai kontrak awal kerja serta sistem pembayaran payroll ke karyawan. Kontrak kerja dibuat sebelum karyawan resmi diterima di perusahaan. Semua aturan, waktu kerja, termasuk sistem pembayaran gaji dan potongan asuransi dan BPJS tertuang dalam kontrak. Jika kita bersepakat dengan seluruh kontrak maka akan bertantanda tangan lalu diterima di perusahaan. Menurutnya juga, dengan sistem gaji payroll sistem pembayaran upah jadi lebih mudah dan tepat waktu.

---

<sup>151</sup> Wawancara FA pada 12 Agustus 2024

<sup>152</sup> Wawancara MA pada 16 Agustus 2024

*“Samua dibangun di kotrak kerja awal, termasuk gaji deng penalti. Jadi pas kerja samua musti iko aturan perusahaan.”*<sup>153</sup> (Semua dibangun di kontrak kerja awal, termasuk sistem gaji juga penalti. Jadi jika setelah bekerja semua harus mengikuti peraturan perusahaan).

Saat penyaluran gaji dari perusahaan melalui bank, biaya administrasi gaji per karyawan ditanggung oleh perusahaan. Jadi uang yang masuk ke rekening karyawan utuh standar UMP. Jika karyawan ingin mengambil uangnya di rekening melalui ATM maka akan ada biaya administrasi.

*“Kalo so maso tanggal gajian, uang yang disalurkan ke karyawan melalui BNI ada biaya administrasi. Tapi ini ditanggung oleh perusahaan. Jadi gaji yang maso rekening utuh. Tapi kalo mo cabu doi pasti ada biaya administrasi.”*<sup>154</sup> (Saat memasuki tanggal gajian, uang yang disalurkan dari perusahaan ke karyawan melalui BNI punya biaya administrasi. Namun biaya administrasi ini ditanggung oleh perusahaan. Jadi gaji yang masuk ke rekening karyawan full standar UMP. Kalau karyawan ingin mengambil gajinya di ATM tentunya ada biaya transaksi).

Terkait dengan biaya administrasi, staf admin PT. Pentagon juga membenarkannya. Menurutnya memang ada biaya administrasi untuk penyaluran gaji karyawan. Karena gaji karyawan melalui bank maka punya biaya administrasi, namun biaya ini ditanggung oleh perusahaan, tidak dibebankan kepada karyawan. Jika karyawan ingin mengambil gaji di ATM tentunya akan dikenai biaya administrasi. Hal ini telah menjadi standar bank.

*“Kalo mo ambe doi di rekening ada potongan administrasi. Ini dipotong dari gaji dalam rekening.”*<sup>155</sup> (Jika kita ingin mengambil gaji di rekening maka ada biaya administrasi. Biaya administrasi ini dipotong dari gaji dalam rekening).

Dalam menjalankan satu sistem transaksi dengan menggunakan teknologi pasti akan terjadi *human error*. Sistem payroll juga tidak terhindar dari *human error*.

---

<sup>153</sup> Wawancara SA melalui Telepon pada 22 Agustus 2024

<sup>154</sup> Wawancara MA pada 15 Agustus 2024

<sup>155</sup> Wawancara Karyawan PLTD Luwuk Kepulauan melalui Telepon pada 22 Agustus 2024

Ini terjadi jika berkaitan dengan dua hal, pertama kesalahan terjadi disebabkan dari pusat pelayanan sistem payroll bukan di sebabkan oleh perusahaan yang menggunakan sistem payroll. Jadi perusahaan hanyalah pihak yang terdampak dari eror sistem. Kedua, ketika listrik padam melebihi 24 jam. Jika terjadi kedua eror tersebut, dalam pembayaran gaji karyawan dilakukan secara manual. Namun ini membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyalurkan gaji karyawan. Tetapi sejauh ini eror sistem sangat jarang terjadi.

#### **D. Pembahasan**

Sistem payroll merupakan satu sarana untuk mempermudah transaksi muamalah. Ini merupakan instrument dalam menjalankan stansaksi untuk memperoleh tidak hanya keuntungannamun juga memperoleh keadilan. Dalam Islam prinsip dari kemudahan juga diutamakan. Dalam Islam juga dikenal dengan metode *fath adz-zari'ah*.

Fath asz-dzari'ah adalah sebuah metode hasil pengembangan dari konsep *sad ad-dzari'ah*, dia bermakna sarana, alat dan atau wasilah itu wajib dimunculkan dan dipakai apabila hasil dari suatu perbuatan yang menggunakan sarana, alat dan wasilah tersebut menghasilkan kemaslahatan dan kebaikan, hal ini karena realisasi kemaslahatan merupakan bagian dari maqashid syariah itu sendiri.<sup>156</sup> Dalam hal ini payroll merupakan suatu sarana untuk mencapai efektifitas serta efisiensi dalam perusahaan.

##### **1. Prinsip muamalah dalam sistem payroll**

Fiqh muamalah merupakan ilmu yang berkenaan dengan hukum syara' yang mengatur hubungan-hubungan antar manusia dengan manusia lainnya yang sasaran utamanya adalah harta benda (*al-maal*). Hubungan ini memiliki cakupan yang sangat luas, karena menyangkut hubungan antar manusia, baik Muslim maupun non Muslim. Namun begitu, ada beberapa asas atau prinsip-prinsip yang harus menjadi acuan

---

<sup>156</sup> Rosyidi, *Pengumpulan Zakat melalui Payroll Sistem ditinjau dari Perspektif Hukum Islam*, jurnal Qiyas Vol. 3 No. 2, Oktober 2018, h. 240

bersama dan pedoman secara umum dalam setiap aktivitas muamalah. Fiqh muamalah memiliki beberapa prinsip atau asas seperti prinsip mubah, prinsip suka sama suka, prinsip keadilan, prinsip saling menguntungkan, prinsip tolong menolong, dan prinsip tertulis. Berikut ini penjelasannya:

a. Prinsip mubah

Prinsip ini mengandung arti bahwa fiqh muamalah memberi kesempatan yang luas bagi tumbuh kembang berbagai bentuk dan macam muamalah baru sesuai dengan perkembangan kebutuhan hidup masyarakat. Bentuk atau jenis kegiatan ekonomi bisnis baru harus disesuaikan dengan kebutuhan yang ada dengan tanpa melupakan prinsip pokok muamalah. Dapat juga dikatakan bahwa segala bentuk transaksi bisnis dan ekonomi beserta hal-hal yang terkait dengannya sah dan boleh dilakukan sepanjang tidak ada dalil yang melarangnya. Dengan demikian, hukum dasar muamalah adalah mubah, kecuali jika ada nash yang shahih, tsabit dan tegas dalalah-nya (ketepatan sebagai dalil) yang melarang serta mengharamkannya. Ini menjadi prinsip utama atau kaidah utama, bahwa hukum dasar segala hal dan perbuatan adalah mubah.<sup>157</sup>

Payroll adalah sistem administrasi yang dikhususkan untuk memproses data berkaitan dengan penggajian karyawan, baik mingguan maupun bulanan. Dengan menggunakan payroll, administrasi keuangan dalam perhitungan gaji dan pembayarannya dapat dilakukan dengan mudah dan cepat. Berbagai macam fungsi payroll, misalnya pengelolaan gaji karyawan, kepatuhan pada perpajakan, kontribusi ke program asuransi, penyediaan arsip, serta efektifitas manajemen perusahaan, membuat sistem ini tidak mempunyai dalil pelarangan. Justru perusahaan sangat terbantuan dalam proses gaji dan potongan asuransi karyawan. Maka tidak ditemukan dalil untuk larangan penggunaan sistem payroll. Meskipun tidak ada yang mewajibkan penggunaan payroll dalam manajemen perusahaan.

---

<sup>157</sup> Rusdan, *Prinsip-Prinsip Dasar Fiqh Muamalah dan Penerapannya pada Kegiatan Perekonomian*, El-Hikam: Jurnal Pendidikan dan Kajian Keislaman, Volume XV, Nomor 2, Desember 2022, h. 208

Seperti yang dijelaskan oleh Direktur PT. Pentagon Terang Asli Manado, bahwa tidak ada yang mengharamkan penggunaan payroll karena hanya merupakan manajemen perusahaan dalam mengelola data perusahaan dan karyawan. Justru perusahaan sangat terbantu dengan sistem ini setelah diterapkan. Namun jika dilihat dari perspektif *masalah mursalah*, sistem ini memiliki masalah. Baik menguntungkan ke perusahaan, juga menguntungkan karyawan.

Masalah mursalah adalah sesuatu yang baik menurut akal dengan pertimbangan dapat mewujudkan kebaikan dan menghindarkan keburukan bagi manusia, dimana apa yang baik menurut akal juga selaras dengan tujuan syara menetapkan hukum dan apa yang baik menurut akal dan selaras dengan tujuan syara tersebut tidak ditemukan petunjuknya secara khusus baik berupa pengakuannya maupun penolakannya.<sup>158</sup>

Jumhur ulama ushul fiqh sepakat menyatakan bahwa masalah mursalah secara prinsipnya dapat dijadikan sebagai salah satu alasan menetapkan hukum sekalipun dalam penerapan dan penempatan syaratnya mereka berbeda pendapat. Menurut ulama Hanafiyah, untuk menjadikan masalah mursalah sebagai dalil disyaratkan masalah tersebut berpengaruh terhadap hukum. Artinya ada ayat, hadis atau ijma“ yang menunjukkan bahwa sifat yang ditunjuk sebagai kemaslahatan itu merupakan suatu illat (motivasi hukum) dalam penetapan suatu hukum, atau jenis hukum yang menjadi sifat motivasi hukum tersebut dipergunakan oleh nash sebagai motivasi suatu hukum.<sup>159</sup>

Dalam konteks ekonomi, contoh jenis sifat yang dijadikan motivasi dalam suatu hukum adalah Rasulullah saw melarang pedagang menghambat petani di perbatasan kota dengan maksud untuk membeli hasil pertanian mereka sebelum petani memasuki pasar. Larangan ini dimaksudkan untuk menghindarkan kemudharatan bagi petani dengan terjadinya penipuan harga oleh para pedagang yang membeli hasil pertanian tersebut di batas kota. Sifat

---

<sup>158</sup> Ahmad Qorib dan Isnaini Harahap, *Penerapan Masalah Mursalah dalam Ekonomi Islam*, Jurnal Analytica Islamica, Vol. 5, No. 1, 2016, h. 57

<sup>159</sup> Ahmad Qorib dan Isnaini Harahap, *Penerapan Masalah Mursalah dalam Ekonomi Islam*, h. 59

yang membuat larangan ini adalah adanya kemudharatan yang mempengaruhi hukum jual beli seperti yang dilakukan oleh pedagang tersebut. Jenis kemudharatan ini juga ada dalam masalah lain, seperti masalah dinding rumah yang hampir roboh ke jalan, karena kondisi itu bisa memberi mudarat bagi orang lain. Menurut ulama Hanafiyah kemudharatan petani dalam jual beli di atas sama dengan kemudharatan dinding yang hampir roboh. Karenanya motivasi hukum terhadap dinding dapat dianalogikan dengan motivasi hukum dalam jual beli di atas. Dengan demikian, menurut Hanafiyah, menghilangkan kemudharatan termasuk dalam konsep masalah mursalah dan dapat dijadikan sebagai salah satu metode penetapan hukum dengan syarat sifat kemaslahatan itu terdapat dalam nash atau ijma<sup>160</sup> dan jenis kemaslahatan itu sama dengan jenis sifat yang didukung oleh nash atau ijma<sup>160</sup>.

Penyebab terlarangnya sebuah transaksi karena haram zatnya; karena haram selain zatnya; atau karena tidak sah akadnya. Transaksi terlarang karena haram zatnya yaitu segala bentuk transaksi di mana objek atau barang yang ditransaksikan merupakan barang atau zat yang diharamkan. Dengan demikian jual beli minuman keras, jual beli daging babi adalah haram, walaupun akad jual belinya sah. Transaksi terlarang karena haram selain zatnya yaitu transaksi yang melanggar prinsip '*an taradin minkum*' atau saling ridho; dan transaksi yang melanggar prinsip '*la tazhlimuna wa la tuzhlamu*' atau tidak menzalimi dan tidak dizalimi.<sup>161</sup>

Setiap transaksi dalam Islam harus didasarkan pada prinsip kerelaan antara kedua belah pihak (sama-sama ridho). Setiap pihak yang bertransaksi harus memiliki informasi yang sama (*complete information*) tentang barang yang ditransaksikan, sehingga tidak ada pihak yang merasa dicurangi atau ditipu. Tadlis atau penipuan terjadi karena ada kondisi yang bersifat *unknown to one party* yaitu keadaan di mana salah satu pihak yang bertransaksi tidak mengetahui informasi yang diketahui oleh pihak lain, baik tentang kuantitas,

---

<sup>160</sup> Ahmad Qorib dan Isnaini Harahap, *Penerapan Masalah Mursalah dalam Ekonomi Islam*, h. 59-60

<sup>161</sup> Sa'dah Yuliana dkk., *Transaksi Ekonomi dan Bisnis dalam Fikih Muamalah*, (Yogyakarta: Idea Press, 2007), h. 49

kualitas, harga, maupun waktu penyerahan. Transaksi yang melanggar prinsip tidak menzalimi dan tidak dizalimi yaitu gharar (ketidakjelasan), ikhtikar (rekayasa penawaran); bai'najasy (rekayasa permintaan); riba; maysir; risywah.<sup>162</sup>

Suatu transaksi menjadi haram bila transaksi tersebut tidak sah atau tidak lengkap akadnya, atau bila terjadi salah satu atau lebih faktor-faktor berikut ini:<sup>163</sup>

- 1) rukun dan syarat tidak terpenuhi, Rukun adalah sesuatu yang wajib ada dalam suatu transaksi, misalnya dalam transaksi jual beli maka sesuatu yang wajib ada yaitu penjual dan pembeli. Pada umumnya rukun dalam muamalah iqtishadiyah (muamalah dalam bidang ekonomi) ada tiga yaitu pelaku, objek, dan ijab-kabul.
- 2) terjadi ta'alluq, Ta'alluq terjadi apabila ada dua akad yang saling dikaitkan atau berlakunya akad pertama tergantung pada akad kedua. Contoh si A menjual barang X seharga Rp 110 juta secara cicilan kepada si B dengan syarat bahwa si B harus menjual kembali ke A secara tunai dengan harga Rp 100 juta.
- 3) terjadi *two in one*, Two in one adalah kondisi dimana dalam suatu transaksi terdapat dua akad sekaligus, sehingga terjadi ketidakpastian (gharar) mengenai akad mana yang harus digunakan. Two in one terjadi bila semua faktor yaitu objek sama; pelaku sama; jangka waktu sama, terpenuhi. Bila satu saja faktor yang tidak terpenuhi, maka two in one tidak terjadi, dan akad menjadi sah.

b. Prinsip suka sama suka/ridha (*at-taradhi*)

At-taradhi adalah kerelaan yang sebenarnya, bukan kerelaan yang bersifat semu dan seketika. Keridhaan ini sendiri bersifat subyektif yang tidak dapat diketahui kecuali dengan ekspresi nyata dari pihak yang bertransaksi, baik melalui kata-kata, tulisan, tindakan, atau isyarat. Oleh karena itu, keridhaan

---

<sup>162</sup> Sa'dah Yuliana dkk., *Transaksi Ekonomi dan Bisnis dalam Fikih Muamalah*, h. 50

<sup>163</sup> Sa'dah Yuliana dkk., *Transaksi Ekonomi dan Bisnis dalam Fikih Muamalah*, h. 52-53

harus ditunjukkan melalui pernyataan ijab dan qabul. Sementara persetujuan secara ridha untuk melakukan ijab dan qabul hanya dapat dilakukan oleh orang yang telah memiliki kecakapan hukum (ahliyyah), yaitu baligh dan berakal. Ini juga berarti bahwa ridha juga harus bebas dari intimidasi dan penipuan. Artinya, tidak sah suatu akad apabila salah satu pihak dalam keadaan terpaksa, dipaksa atau merasa tertipu. Bisa jadi saat akad berlangsung kedua belah pihak saling meridhai, akan tetapi kemudian salah satu pihak merasa tertipu, artinya hilang keridhaannya, maka akad tersebut bisa batal.<sup>164</sup>

Keridhaan menjadi asas awal dari penggunaan sistem payroll. Keridhaan ini ditinjau dari sisi karyawan yang menjadi relasi ekonomi antara perusahaan yang menggunakan sistem payroll serta karyawan yang bekerja yang kena dampak. Sebelum karyawan bekerja di perusahaan telah ada keterangan-keterangan dalam tanda tangan kontrak, termasuk sistem gaji serta potongan. Dari sini kedua belah pihak membuat kesepakatan bersama untuk menjadi mitra kerja dalam perusahaan. Di sini bisa ditemui prinsip keridhaan dari sisi karyawan. Artinya kedua belah pihak menemui suka sama suka dalam transaksi muamalah. Ini yang dijelaskan oleh salah satu karyawan yang menjadi informan tambahan, baginya sebelum bekerja semua telah dijelaskan dalam kontrak kerja. Termasuk sistem gaji dan potongan-potongan. Setelah itu ditandatangani, artinya karyawan menyepakati semua kontrak dengan perusahaan.

c. Prinsip keadilan

Keadilan merupakan salah satu bentuk tindakan yang banyak disebut secara eksplisit dalam al-Qur'an, antara lain dalam QS. An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ  
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

---

<sup>164</sup> Rusdan, *Prinsip-Prinsip Dasar Fiqih Muamalah dan Penerapannya pada Kegiatan Ekonomi*, h. 210

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran” (QS. An-Nahl [16]: 90).<sup>165</sup>

Dalam pandangan ahli ushul fiqh dinyatakan bahwa kalimat al-‘adl dalam ayat tersebut merupakan perintah langsung yang wajib untuk dilaksanakan. Dalam Tafsir al-Misbah dijelaskan bahwa kata al-‘adl mengandung dua makna yang bertolak belakang, yakni lurus dan sama serta bengkok dan berbeda. Seorang yang adil adalah yang berjalan lurus dengan sikapnya selalu menggunakan ukuran yang sama, bukan ukuran ganda. Persamaan inilah yang menjadikan seseorang yang adil tidak berpihak kepada salah seorang yang berselisih.<sup>166</sup>

Nilai keadilan merupakan konsep universal yang secara khusus berarti menempatkan sesuatu pada posisi dan porsinya. Keadilan ini dapat menghasilkan keseimbangan dalam perekonomian dengan meniadakan kesenjangan antara antara pemilik modal dan pelaku usaha. Dalam hukum ekonomi syariah prinsip keadilan dipahami dalam konteks pelaksanaan hak dan kewajiban sebagai akibat transaksi berbagai aktivitas ekonomi secara adil dan proporsional sesuai dengan asas kesetaraan.<sup>167</sup>

Keadilan dalam sistem payroll dijunjung tinggi karena adil di perusahaan serta adil dalam sistem gaji karyawan. Sebelum menggunakan sistem payroll karyawan merasa cemas karena takut akan terlambat terbayarkan gaji. Sistem gaji perusahaan sebelum menggunakan payroll bank tidak disalurkan secara merata, melainkan disalurkan secara bergiliran. Ini yang sering membuat gaji karyawan tertunda beberapa hari. Namun dengan sistem payroll, saat memasuki gajian tanggal satu (1), seluruh gaji karyawan

---

<sup>165</sup> Al-Quran dan Terjemahan Kementerian Agama 2019

<sup>166</sup> Rusdan, *Prinsip-Prinsip Dasar Fiqih Muamalah dan Penerapannya pada Kegiatan Ekonomi*, h. 215

<sup>167</sup> Moh. Mufid, *Filsafat Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2021), h. 9

langsung masuk di rekening. Keterangan ini yang dijelaskan oleh karyawan PT. Pentagon wilayah PLTD Luwuk Kepulauan.

Pada awalnya perusahaan menggunakan sistem manual dalam menggaji karyawan. Namun sistem manual perusahaan dalam mengarsipkan data-data karyawan, serta mekanisme gaji dan potongan asuransi memiliki kendala-kendala teknis. Misalnya gaji yang tertunda karena mengikuti mekanisme kerja bank. Selain itu sistem pemotongan BPJS atau asuransi yang masih manual membuat kesulitan admin perusahaan. Maka dari itu payroll membantu dalam merapikan data-data perusahaan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh keadilan di antara dua pihak.

d. Prinsip saling menguntungkan

Prinsip ini mengindikasikan bahwa segala bentuk kegiatan dalam muamalah harus dapat memberikan keuntungan dan manfaat bagi pihak-pihak yang terlibat. Prinsip ini bertujuan untuk menciptakan kerjasama antara individu atau pihak-pihak dalam masyarakat dalam rangka saling memenuhi kebutuhannya masing-masing guna meraih kesejahteraan bersama.<sup>168</sup>

Tentunya setelah prinsip keadilan dijunjung tinggi, kedua belah pihak saling memperoleh untung. Tidak hanya antara pihak perusahaan dan pihak karyawan, bank yang juga menjadi instrumen penyaluran gaji juga mendapat keuntungan.

e. Prinsip tolong-menolong

Prinsip Ta'awun atau tolong menolong mewajibkan seluruh Muslim untuk tolong menolong dan membuat kemitraan dalam setiap kegiatan muamalah. Dalam konteks ini, perlu dibangun kemitraan yang berorientasi pada strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu

---

<sup>168</sup> Rusdan, *Prinsip-Prinsip Dasar Fiqh Muamalah dan Penerapannya pada Kegiatan Perekonomian*, h. 130

untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.<sup>169</sup>

Prinsip ini yang menjadi hal penting dalam penggunaan payroll. Tolong menolong di sini perusahaan ikut membantu karyawan dalam model transparansi serta potongan asuransi dan BPJS. Hal ini untuk kepentingan karyawan dalam manajemen risiko atau menjamin kesehatan karyawan.

f. Prinsip kemudahan (*al-Tasir*)

Prinsip kemudahan berarti setiap transaksi dalam ekonomi syariah harus dilakukan dengan cara saling memberikan kemudahan pada masing-masing pihak yang bertransaksi untuk melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak bisnis. Dengan kata lain subjek hukum dalam bertransaksi hendaknya berkomitmen untuk tidak menyulitkan pihak lain.<sup>170</sup>

Ide awal dari penggunaan sistem payroll adalah kemudahan dalam transaksi. Kemudahan ini terwujud saat perusahaan mulai menggunakan mekanisme payroll sehingga baik efektivitas maupun efisiensi dapat terwujud dalam menjalankan perusahaan.

g. Prinsip tertulis

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah [2]: 282-283, disebutkan bahwa Allah SWT, menganjurkan kepada manusia hendaknya suatu perikatan dilakukan secara tertulis, dihadiri oleh saksi-saksi, dan diberikan tanggungjawab individu yang melakukan perikatan dan yang menjadi saksi. Selain itu, dianjurkan pula bahwa apabila suatu perikatan dilaksanakan tidak secara tunai, maka dapat dipegang suatu benda sebagai jaminannya. Adanya tulisan, saksi, dan/ atau benda jaminan ini menjadi alat bukti atas terjadinya perikatan tersebut.<sup>171</sup>

---

<sup>169</sup> Rusdan, *Prinsip-Prinsip Dasar Fiqh Muamalah dan Penerapannya pada Kegiatan Perekonomian*, h. 132

<sup>170</sup> Moh. Mufid, *Filsafat Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2021), h. 11

<sup>171</sup> Rusdan, *Prinsip-Prinsip Dasar Fiqh Muamalah dan Penerapannya pada Kegiatan Perekonomian*, h. 133

Semua data karyawan, penalti, tercatat dalam sistem payroll. Maka dari sistem yang tercatat ini perusahaan memiliki transparansi dalam seluruh data karyawan, mulai dari gaji maupun potongan BPJS dan asuransi. Keterangan ini tidak hanya dijelaskan oleh Komisaris, namun oleh karyawan yang peneliti wawancara melalui telepon.

Jika ditinjau dari perspektif prinsip ekonomi syariah, manajemen payroll memenuhi beberapa unsur di atas, terutama dari segi keadilan, sama-sama diuntungkan, serta kemudahan dalam kelanjutan usaha perusahaan. Meskipun tidak ada pendapat Islam tentang kebolehan serta tidak bolehnya sistem payroll namun segala jenis transaksi muamalah mesti ditinjau aspek-aspeknya secara spesifik, misalnya dari perspektif masalah mursalah atau asas serta prinsip ekonomi syariah.

Jika dilihat dari asas akad yang dilakukan oleh karyawan dan perusahaan sudah memenuhi unsur-unsur yang disebutkan, khususnya dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, BAB II, Pasal 21, yaitu akad dilakukan berdasarkan asas:

- a. *ikhtiyari/sukarela*; setiap akan dilakukan atas kehendak para pihak, terhindar dari keterpaksaan karena tekanan salah satu pihak atau pihak lain.
- b. Amanah/menepati janji; setiap akad wajib dilaksanakan oleh para pihak sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan oleh yang bersangkutan dan pada saat yang sama terhindar dari cedera-janji.
- c. *Ikhtiyati/kehati-hatian*; setiap akad dilakukan dengan pertimbangan yang matang dan dilaksanakan secara tepat dan cepat.
- d. *Luzum/tidak berubah*; setiap akad dilakukan dengan tujuan yang jelas dan perhitungan yang cermat, sehingga terhindar dari praktik spekulasi atau *maisir*.
- e. Saling menguntungkan; setiap akad dilakukan untuk memenuhi kepentingan para pihak sehingga tercegah dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak.
- f. *Taswiyah/kesetaraan*; para pihak dalam setiap akad memiliki kedudukan yang setara, dan mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang.

- g. Transparansi; setiap akad dilakukan dengan pertanggungjawaban para pihak secara terbuka
- h. Kemampuan; setiap akad dilakukan sesuai dengan kemampuan para pihak sehingga tidak menjadi beban yang berlebihan bagi yang bersangkutan.
- i. *Tasir/kemudahan*; setiap akad dilakukan dengan cara memberi kemudahan kepada masing-masing pihak untuk dapat melaksanakannya sesuai dengan kesepakatan.
- j. Itikad baik; akad dilakukan dalam rangka menegakkan kemaslahatan, tidak mengandung unsur jebakan dan perbuatan buruk lainnya.
- k. Sebab yang halal; tidak bertentangan dengan hukum, tidak dilarang oleh hukum dan tidak haram.
- l. *Al-hurriyah* (kebebasan berkontrak)
- m. *Al-kitabah* (tertulis).<sup>172</sup>

## 2. Ujrah dalam sistem payroll

Gaji adalah hak pekerja buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Kesepakatan atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Definisi lain gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan dan dibayar tetap setiap bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa oleh karyawan pelaksana (karyawan yang dibayar hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan (pelaksana) dan dibayarkan setiap bulan. Para manajer pegawai administrasi dan pegawai penjualan biasanya mendapat gaji dari perusahaan yang biasanya jumlahnya tetap.

Menurut cara penetapan upah, terdapat berbagai sistem upah:

- a. Sistem upah jangka waktu

---

<sup>172</sup> PPHIM, Fauzan (Penata letak), *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Edisi Revisi, (Jakarta: Kencana: 2017), h. 20-22

Menurut sistem pengupahan ini ditetapkan menurut jangka waktu buruh/pekerja melakukan pekerjaan: untuk tiap jam diberi *upah jam-jaman*, untuk upah sehari-hari diberi *upah harian*, untuk seminggu bekerja diberi *upah mingguan*, dan sebagainya. Dalam system ini buruh menerima upah yang tetap.<sup>173</sup>

b. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah-jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.<sup>174</sup>

c. Sistem upah permufakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah ini bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

Sistem pengupahan ini sangat mirip upah borongan terkadang seringkali sukar dibedakan dari pemborongan pekerjaan biasa, di mana tidak terdapat hubungan kerja antara tiap pekerja itu dengan orang yang memborongkan pekerjaan.<sup>175</sup>

d. Sistem skala upah berubah

Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang serta hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau

---

<sup>173</sup> Endeh Suhartini, *Sistem Pembayaran Upah Pekerja*, Jurnal Hukum Dialogia Iuridica, Vol. 6, April 2015, h. 6

<sup>174</sup> Endeh Suhartini, *Sistem Pembayaran Upah Pekerja*, 7

<sup>175</sup> Endeh Suhartini, *Sistem Pembayaran Upah Pekerja*, h. 7-8

turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahaan ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris. Dalam sistem ini yang menimbulkan kesulitan ialah bilamana harga turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah.

e. Sistem upah indeks

Upah yang naik turun menurut angka indeks biaya penghidupan disebut upah indeks. Naik-turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

f. Sistem pembagian keuntungan

Di samping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan menerima keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.<sup>176</sup>

Dalam sistem gaji karyawan perusahaan menggunakan sistem upah jangka waktu. Sistem upah jangka waktu ini dibayarkan setiap bulan yaitu tanggal satu (1). Upah ini mengikuti aturan pemerintah untuk sektor kerja formal, yaitu menggunakan standar Upah Minimum Provinsi (UMP). Direktur Utama PT. Pentagon Terang Asli Manado mengatakan bahwa perusahaan mengikuti aturan Undang-Undang yang paling baru untuk menentukan sistem standar upah. Jadi setiap tanggal satu (1) semua upah langsung disalurkan kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerja. Ini semua dituangkan dalam perjanjian kerja sejak kontrak awal kerja.

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan dengan istilah perjanjian perburuhan. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.<sup>177</sup>

Perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan

---

<sup>176</sup> Endeh Suhartini, *Sistem Pembayaran Upah Pekerja*, h. 8

<sup>177</sup> Suhrawardi dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2014), h. 163

disebut *ajir* sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* disebut *musta'jir*.

Dalam ekonomi Islam dikenal akad *ijarah*. Ijarah, atau sewa berarti, 'kontrak atas pemanfaatan sesuatu yang dikehendaki, diketahui, dibolehkan dan memungkinkan untuk diakses, dengan sebuah kompensasi yang telah diketahui'. Ini adalah definisi yang diberikan oleh Imam Syafi'i dan nampaknya inilah definisi yang paling utuh dibandingkan dengan berbagai definisi lainnya.<sup>178</sup> Selain *ijarah*, ada juga konsep *ujrah*. *Ujrah* tidak bisa dipisahkan dengan *ijarah* karena memang upah merupakan bagian *ijarah*, *ijarah* berlaku umum atas setiap akad berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil. Karena pada hakikatnya sesuatu yang di sewa dapat berupa barang atau berupa jasa.

Dalam melakukan akad upah mengupah *musytarik* antara pengusaha dan pekerja keduanya saling bekerjasama dan bertanggung-jawab atas kerusakan-kerusakan yang dihadapi dalam sebuah usaha. Menurut ulama malikiyah bahwa pekerja bertanggung-jawab atas kerusakan yang disebabkan walaupun tidak disengaja atau karena kelalaiannya.

Dalam hal rukun dan syarat, sistem payroll di PT. Pentagon Terang Asli Manado telah terpenuhi, yaitu adanya dua orang yang melakukan akad upah-mengupah, dalam hal ini perusahaan yang menyewakan atau *mu'jir* serta orang yang menerima *ujrah*, yaitu karyawan atau *musta'jir*. Dari kontrak awal terjadi ijab qabul antara perusahaan dan karyawan secara tertulis, atau *sighat*. Selain itu imbalan juga telah jelas dalam kontrak awal kerja dan manfaat berupa waktu kerja dll.

### **3. Biaya administrasi**

Untuk sistem gaji semua karyawan melalui bank BNI. Seperti yang telah diterangkan di atas bahwa saat karyawan diterima di perusahaan salah satu syaratnya adalah membuka rekening di bank BNI. Hal ini dilakukan agar proses pembayaran gaji lebih mudah. Untuk pengambilan gaji oleh karyawan dikenai biaya administrasi.

---

<sup>178</sup> Agus Triyana, *Hukum Perbankan Syariah*, (Malang: Setara Press, 2016), h. 56

Biaya merupakan suatu pengeluaran berupa uang yang dikeluarkan dan digunakan untuk menghasilkan pendapatan yang dapat dikurangkan dari pendapatan. Biaya administrasi merupakan biaya yang timbul sehubungan dengan fungsi administrasi. Biaya administrasi termasuk yang terkait dengan penetapan kebijakan, perencanaan, administrasi, dan pengendalian di seluruh perusahaan. Biaya ini termasuk untuk direktur dan karyawan, umum dan sumber daya manusia, hubungan masyarakat dan hukum, keuangan, dan akuntansi.<sup>179</sup>

Biaya administrasi pembiayaan yang menjadi prasyarat bagi terealisasinya pembiayaan, maka nasabah mau tidak mau mengikutinya. Nasabah tidak mempunyai pilihan lain, karena secara umum bank syariah juga menerapkan hal yang sama. Menolak syarat dan prosedur yang ada, sama artinya tidak menginginkan pembiayaan itu terealisasi. Dalam hal ini antara nasabah dan bank syariah pada posisi yang tidak berimbang. Pada posisi yang demikian, cenderung berpotensi adanya pihak yang keberatan walaupun tidak secara eksplisit. Kondisi yang tidak seimbang dalam setiap transaksi syariah semaksimal mungkin dihindari agar terbebas dari potensi eksploitatif.<sup>180</sup>

Ekonomi Islam mempunyai prinsip dasar salah satunya yaitu keakuratan dalam takaran di dalam bisnis/dagang. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa Keakuratan timbangan dan takaran adalah salah satu pesan penting dalam Al-Qur'an yang tidak bisa diabaikan. Secara horisontal ini sangat terkait erat dengan faktor kepercayaan konsumen, disamping juga secara vertikal sangat terkait dengan tingkat keimanan seseorang. Tidak diragukan bahwa kepercayaan konsumen memainkan peran vital dalam perkembangan dan kemajuan sebuah bisnis. Dan oleh sebab itulah maka para pelaku bisnis dengan skala besar selalu melakukan daya dan upaya untuk membangun kepercayaan konsumen. Sangat banyak sekali ayat Al-Qur'an yang memerintahkan untuk menakar dan menimbang

---

<sup>179</sup> Rahmad Kurniawan, *Regulasi dan Implementasi Biaya Administrasi pada Perbankan Syariah*, Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai Vol.7 No. 1, Maret 2022, h. 103

<sup>180</sup> Ibrahim Fajri, *Pembebanan Biaya Administrasi dalam Praktek Perbankan Syariah ditinjau dari Aspek Teori Keadilan dan Hukum Perbankan Syariah*, Jurnal YUSTISI Vol. 2 No. 2 September 2015, h. 69-70

dengan cara yang benar dan jangan sampai melakukan pengurangan sedikitpun terhadap takaran atau timbangan.<sup>181</sup>

Biaya administrasi adalah biaya yang dikenakan oleh bank kepada nasabah sebagai kompensasi atas pelayanan administratif yang diberikan oleh bank kepada nasabah. Biaya ini dapat berupa biaya bulanan atau tahunan dan bervariasi tergantung dari jenis layanan dan produk yang digunakan oleh nasabah. Biaya admin bank dapat menjadi hal yang kontroversial karena sering kali dikaitkan dengan konsep riba. Riba dalam Islam adalah tindakan memanfaatkan kebutuhan orang lain dengan cara meminta atau memberikan tambahan atas pokok pinjaman atau hutang.<sup>182</sup> Namun, dalam praktiknya, biaya admin bank sering juga dianggap tidak termasuk dalam bentuk riba. Sebab, biaya ini dikenakan untuk memberikan kompensasi pelayanan administratif yang diberikan oleh bank kepada nasabah, seperti penyediaan rekening, kartu ATM, buku tabungan, dan lain-lain.<sup>183</sup>

Biaya admin juga digunakan untuk membiayai berbagai fasilitas dan layanan yang disediakan oleh bank, seperti kantor cabang, mesin ATM, dan lain-lain. Namun, dalam konteks penggunaan biaya admin bank dalam perspektif Islam, perlu diingat bahwa biaya ini harus dikenakan secara proporsional dan tidak boleh mengakibatkan kerugian bagi nasabah. Selain itu, biaya admin bank dapat dianggap sebagai kompensasi yang wajar dan sah selama tidak menimbulkan kemudharatan yang lebih besar. Namun, perlu diingat bahwa setiap biaya yang dikenakan oleh bank harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam meskipun itu pada konteks bank konvensional.<sup>184</sup>

Bank konvensional sebagai salah satu lembaga keuangan yang menyediakan berbagai layanan perbankan kepada masyarakat, sering kali mengenakan biaya

---

<sup>181</sup> Ibrahim Fajri, *Pembebanan Biaya Administrasi dalam Praktek Perbankan Syariah ditinjau dari Aspek Teori Keadilan dan Hukum Perbankan Syariah*, h. 74

<sup>182</sup> Farih Fahmi dkk., *Analisa Persepsi Masyarakat Tentang Biaya Administrasi Di Bank Konvensional Dengan Pendekatan Al-Urf Dan Relevansinya Pada Ekonomi Islam*, *Jurnal of Economics and Policy Studies*. Vol 04 No.01 Juli 2023, h. 1

<sup>183</sup> Syafi'i Antonio dalam Farih Fahmi dkk., *Analisa Persepsi Masyarakat Tentang Biaya Administrasi Di Bank Konvensional Dengan Pendekatan Al-Urf Dan Relevansinya Pada Ekonomi Islam*, *Jurnal of Economics and Policy Studies*. Vol 04 No.01 Juli 2023, h. 1-2

<sup>184</sup> Farih Fahmi dkk., *Analisa Persepsi Masyarakat Tentang Biaya Administrasi Di Bank Konvensional Dengan Pendekatan Al-Urf Dan Relevansinya Pada Ekonomi Islam*, h. 2

administrasi kepada nasabah sebagai pengganti layanan administratif yang diberikan. Biaya administrasi ini dapat mencakup berbagai jenis layanan seperti pemrosesan transaksi, penyimpanan data, pengelolaan dokumen nasabah, dan sebagainya. Namun, persepsi masyarakat terhadap biaya administrasi di bank konvensional dapat bervariasi dan menjadi perdebatan yang kompleks. Dalam konteks ini, penting untuk memahami persepsi masyarakat tentang biaya administrasi di bank konvensional dari sudut pandang ilmiah dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhinya serta implikasinya terhadap masyarakat dan industri perbankan.<sup>185</sup>

Dalam hal penyaluran gaji karyawan, biaya administrasi masuk kategori di atas, yaitu biaya pengganti layanan administrasi. Biaya layanan administrasi ini bisa juga dikategorikan sebagai biaya sewa jasa kepada layanan bank. Hal ini karena karyawan telah mendapatkan manfaat dari produk perbankan, berupa ketepatan waktu dalam pengambilan gaji serta uang yang tersimpan dengan aman. Maka dari itu dalam transaksi biaya admin bank ke karyawan tidak termasuk riba karena transaksi ini bukanlah hutang piutang atau jual beli melainkan pembayaran layanan sewa jasa keuangan.

Dalam hal gaji yang telah dicairkan dari user ke bank, dan penggajian berdasarkan hitungan dari vendor, gaji karyawan langsung masuk di rekening sebagai titipan. Jika kita ingin meninjau uang yang tertahan dalam rekening masing-masing karyawan sebagai titipan kita bisa meninjaunya dari perspektif akad titipan atau wadi'ah.

Dalam bahasa Indonesia, wadi'ah disebut dengan "titipan". Secara bahasa *al-wad'* artinya adalah meninggalkan. Dan *al-wadi'ah* secara bahasa artinya adalah sesuatu yang diletakan ditempat orang lain untuk dijaga. Adapun dalam definisi syarah; kata wadi'ah disebut untuk penitipan. Dan yang lebih rajih, wadi'ah adalah akad, hanya saja kata yang lebih benar untuk akad penitipan ini adalah *al-iida* (penitipan) bukan wadi'ah (barang titipan). Definisi akad penitipan menurut sejumlah ulama pensyarah dalam mazhab hanafi adalah pemberian kewenangan dari seseorang

---

<sup>185</sup>Farih Fahmi dkk., *Analisa Persepsi Masyarakat Tentang Biaya Administrasi Di Bank Konvensional Dengan Pendekatan Al-Urf Dan Relevansinya Pada Ekonomi Islam*, h. 5-6

kepada orang lain untuk menjaga hartanya baik disampaikan secara langsung maupun secara tidak langsung.<sup>186</sup>

Di Perbankan Syariah saat nasabah menabung dengan menggunakan produk wadiah, maka akan sebagian bank akan mengenakan biaya administrasi ATM yang mana jika dikaitkan dengan uraian di atas maka masuk dalam biaya-biaya lainnya yang berkaitan dengan suatu perusahaan. Dalam menetapkan suatu peraturan tentang berapa pemotongan biaya administrasi ATM memiliki perbedaan walaupun akad yang digunakan sama yaitu akad wadi'ah.<sup>187</sup>

Bank Syariah juga terdapat keterangan biaya administrasi, ini diterangkan dalam Surat Edaran BI No. 10/ 14 / DPbS Jakarta, 17 Maret 2008, yaitu semua Bank Syariah Di Indonesia diberitahukan bahwa, Bank dapat membebaskan kepada nasabah biaya administrasi berupa biaya-biaya yang terkait langsung dengan biaya pengelolaan rekening antara lain biaya kartu ATM, buku/cek/bilyet giro, biaya materai, cetak laporan transaksi dan saldo rekening, pembukaan dan penutupan rekening.<sup>188</sup>

---

<sup>186</sup> Dadi Permana Putra, *Analisis Terhadap Penerapan Biaya Administrasi Bulanan dalam Produk Wadiah pada Bank Syariah*, Jurnal Az Zarfah, Vol. 11, No. 1, Juni 2019, h. 74-75

<sup>187</sup> Dadi Permana Putra, *Analisis Terhadap Penerapan Biaya Administrasi Bulanan dalam Produk Wadiah pada Bank Syariah*, h. 82

<sup>188</sup> Surat Edaran BI No. 10/ 14 / Dpbs Tahun 2008 tentang Pelaksanaan Prinsip Syariah dalam Kegiatan Penghimpunan Dana dan Penyaluran Dana serta Pelayanan Jasa Bank Syariah

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Jika ditinjau dari perspektif prinsip ekonomi syariah, manajemen payroll memenuhi beberapa unsur di atas, terutama dari segi keadilan, sama-sama diuntungkan, serta kemudahan dalam kelanjutan usaha perusahaan. Meskipun tidak ada pendapat Islam tentang kebolehan serta tidak bolehnya sistem payroll namun segala jenis transaksi muamalah mesti ditinjau aspek-aspeknya secara spesifik, misalnya dari perspektif masalah mursalah atau asas serta prinsip ekonomi syariah. Jika dilihat dari asas akad yang dilakukan oleh karyawan dan perusahaan sudah memenuhi unsur-unsur yang disebutkan, khususnya dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, BAB II, Pasal 21, yaitu akad dilakukan berdasarkan asas: *ikhtiyari/sukarela*; amanah/menepati janji; *ikhtiyati/kehati-hatian*; *luzum/* tidak berubah; saling menguntungkan; *taswiyah/* kesetaraan; transparansi; kemampuan; *tasir/* kemudahan; itikad baik; sebab yang halal; *al-hururriyah* (kebebasan berkontrak), dan *al-kitabah* (tertulis).
2. Biaya administrasi adalah biaya yang dikenakan oleh bank kepada nasabah sebagai kompensasi atas pelayanan administratif yang diberikan oleh bank kepada nasabah. Biaya ini dapat berupa biaya bulanan atau tahunan dan bervariasi tergantung dari jenis layanan dan produk yang digunakan oleh nasabah. Biaya layanan administrasi ini bisa juga dikategorikan sebagai biaya sewa jasa kepada layanan bank. Hal ini karena karyawan telah mendapatkan manfaat dari produk perbankan, berupa ketepatan waktu dalam pengambilan gaji serta uang yang tersimpan dengan aman. Maka dari itu dalam transaksi biaya admin bank ke karyawan tidak termasuk riba karena transaksi ini bukanlah hutang piutang atau jual beli melainkan pembayaran layanan sewa jasa keuangan.
3. Implikasi penelitian ini bisa dinyatakan bahwa penggunaan sistem payroll sangat disarankan kepada setiap pemberi kerja dalam mengupah pekerja untuk memperoleh keadilan bagi pekerja serta perusahaan.

## **B. Saran dan Harapan**

Setelah melakukan penelitian yang berkaitan dengan penggunaan sistem payroll peneliti menyadari betapa pentingnya perusahaan pemberi kerja untuk menciptakan keadilan di dalam perusahaan. Salah satu keadilannya adalah dengan memberikan gaji karyawan secara tepat waktu. Selain itu, tidak hanya pemberian gaji tepat waktu, karyawan juga harus diberikan perlindungan sosial berupa jaminan kesehatan atau jaminan pekerjaan. Semua model ini telah diatur dalam sistem payroll sebagai sebuah sarana untuk mempermudah semua model pencatatan serta transaksi.

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat membantu untuk mengembangkan sistem payroll lebih baik lagi ke depannya. Tidak hanya itu, peneliti juga berharap bahwa penelitian yang berkaitan dengan sistem payroll bisa diperbanyak lagi agar lebih membuka wawasan kita. Dengan itu peneliti berharap bahwa agar semua perusahaan pemberi kerja dapat menerapkan sistem payroll dalam model pengupahan karyawan agar mempermudah proses pembayaran upah karyawan serta memberi perlindungan pada pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam Panji. 2018. *Fatwa-Fatwa Ekonomi Syariah*. Jakarta: Amzah
- Akhyar Zainul dkk.. 2023. *Politik Hukum Upah Minimum*. Banyumas: Amerta
- Al-Harisi Jaribah. 2006. *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khatab*. Penj. Asmuni. Jakarta: Khalifa
- Ar-Rifa'I Muhammad Nasib. 2000. *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Penj. Syihabuddin, Jakarta: Gema Insani
- Ar-Rifai Muhamad. 2003. *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Penerjemah Syihabuddin, Jakarta: Gema Insan Press
- Azharsyah dkk. 2021. *Pengantar Ekonomi Islam*. Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah
- Azzam Abdul. 2017. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Amzah
- Bungin Burhan. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta, Peranda Media Grup
- Damanhuri Yahya. 2013. *Azas Ekonomi Syariah*. Bekasi: Terang Mulia Abadi
- Faturahman. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Fitriani. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penggajian*. Jakarta: Penerbit Buku Kita
- Ghofur Ruslan Abdul. 2020. *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Jakarta: IKAPI
- Ghofur Ruslan. 2020. *Konsep Upah danal Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama
- Hatmoko. 2021. *Revolusi Industri 4.0 Perspektif Teknologi, Manajemen, dan Edukasi*. Yogyakarta: Andi
- Hidayati Novi Nur. 2017. *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*. Az Zarqa', Vol.9, No.2, Desember
- Hidayati Novi Nur. 2019. *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*
- Idri. 2023. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana
- Jogiyanto. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Johnson. 2019. *Understanding the Functions of Payroll in Corporate Environments, Payroll Management Quarterly*
- Kaelan. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,
- Kartika. 2021. *Panduan Praktis Manajemen Payroll*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Kartono Kartini. 2001. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju
- Kusbianto dan Dian Silalahi. 2020. *Hukum Perburuhan*. Medan: Enam Media
- Lamijan dan Jamal Wiwoho. 2021. *Upah Kerja dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoritis*. Banyumas: Pena Persada
- Misno Abdurahman. 2020. *Falsafah Ekonomi Syariah*. Yogyakarta, Bintang Pustaka Madani
- Mufid Moh. 2021. *Filsafat Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana
- Mufid Moh. 2021. *Filsafat Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana
- Muftisany Hafidz. 2021. *Fikih Keseharian*. Perpustakaan Nasional: INTRA
- Nashir Abdurrahman. 2007. *Tafsir Al-Quran*. Penj. Muhammad Iqbal dkk. Jakarta: Pustaka Sahifa

- Ngatno. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis. Semarang: LPPMP
- Ningrum Endah dkk. 2024. Ekonomi Digital. Jawa Barat: Adanu Abimata
- PPHIM. 2017. Fauzan (Penata letak). Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana
- Qhardhawi Yusuf. 1995. Fatwa-Fatwa Kontemporer. Penj. As'ad Yasin. Jakarta: Gema Insani Press
- Quthb Sayyud. 2018. Tafsir Ayat-Ayat Riba, terjemahan Ali Rohmat. Jakarta Selatan: Wali Pustaka
- Radiansya Adrian dkk. 2023. MSDM pada Revolusi Industri 4.0 menuju Era Society 5.0. Jambi: PT Sonpedia
- Rahmah Syahidah. 2021. Prinsip-Prinsip Dasar Ekonomi Islam dalam Bisnis
- Rivai Veithzal dkk. 2011. Islamic Transaction Law in Business dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Safwan dan Benazir. 2023. Sistem Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam. Jurnal Tahqiq, Vol. 17, No. 1
- Saifuddin. 2019. Pengajian Terintegrasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Satori Djam'an & Aan Komariah. 2013. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Sehan Achmad dkk. Perancangan Aplikasi Payroll Pada Klinik Widya Dharma Husada Berbasis Web
- Siregar Hariman dan Koko Khoerudin. 2019. Fikih Muamalah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sugiono. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&G. Bandung: Alfabeta
- Suhartini Endeh. 2015. Sistem Pembayaran Upah Pekerja. Jurnal Hukum Dialogia Iuridica, Vol. 6
- Suhrawardi dan Farid Wajdi. 2014. Hukum Ekonomi Islam. Jakarta Timur: Sinar Grafika
- Sukmadinata Nana Syaodih. 2008. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Tafsir Ath-Thabari. Penerjemah Akhmad Affandi. 2008. Jakarta: Pustaka Azzam
- Triyana Agus. 2016. Hukum Perbankan Syariah. Malang: Setara Press
- Usman Husaini. 2004. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara
- Burhan Husaini Bungin. 2011. Penelitian Kualitatif. Jakarta, Peranda Media Grup
- Utami Setyaningsih Sri. 2010. Pengaruh Teknologi Informasi dalam Perkembangan Bisnis. Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi Vol. 8, No. 1, April
- Wahab Muhammad. 2018. Fiqih Pinjam-Meminjam (*'Ariyah*). Jakarta Selatan: Rumah Fiqih Publishing
- Waliam Armansyah. 2017. Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam. Jurnal BISNIS, Vol. 5, No. 2, Desember
- Yuliana Sa'dah dkk. 2007. Transaksi Ekonomi dan Bisnis dalam Fikih Muamalah. Yogyakarta: Idea Press
- Yurmaini dkk. 2021. Pengantar Ekonomi Syariah. Yogyakarta: Bintang Semesta Media

## **Wawancara**

Wawancara Pribadi dengan Direktur PT Pentagon Terang Asli Manado

Wawancara Pribadi dengan Karyawan PT Pentagon Terang Asli Manado penempatan PLTD Luwuk Kepulauan

Wawancara Pribadi dengan Komisaris PT Pentagon Terang Asli Manado

Wawancara Pribadi dengan Staf Administrasi PT Pentagon Terang Asli Manado

## **Online**

Al-Ashqolani Al-Hafidz Ibnu Hajar. 1992. *Bulughul Maram*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Arifin Mohammad. 2021. Sistem Penggajian Berorientasi Prinsip Ijarah. *Jurnal Justisia Ekoomika*, Vol. 5, No. 2

Bardzibah al-Bukhari Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin al-Mughirah. 2010. *Shahih al-Bukhari*. Jakarta: Pustaka As-Sunnah

Budiantoro Risanda Alirastra dkk. 2018. Sistem Ekonomi (Islam) dan Pelarangan Riba dalam Perspektif Historis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*

Fahmi Farih dkk. 2023. Analisa Persepsi Masyarakat Tentang Biaya Administrasi Di Bank Konvensional Dengan Pendekatan Al-Urf Dan Relevansinya Pada Ekonomi Islam, *Jurnal of Economics and Policy Studies*. Vol 04 No.01 Juli

Fajri Ibrahim. 2015. Pembebanan Biaya Administrasi dalam Praktek Perbankan Syariah ditinjau dari Aspek Teori Keadilan dan Hukum Perbankan Syariah, *Jurnal YUSTISI* Vol. 2 No. 2 September

Gunawan Edi. 2018. Ekonomi Syariah dan Penyelesaiannya di Peradilan Agama. *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah*, Vol. 16 No. 1

<https://edukatama.com/new/wp-content/uploads/2020/04/Manajemen-Payroll.pdf>,

Jamal Ridwan. 2016. Maqashid al-Syari'ah dan Relevansinya dalam Konteks Kekinian. *Jurnal Ilmiah Al-Syari'ah*

Kota Manado dalam Angka 2023, Badan Pusat Statistik Kota Manado

Kurniawan Rahmad. 2022. Regulasi dan Implementasi Biaya Administrasi pada Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai* Vol.7 No. 1, Maret

Lestari Veronika Nugraheni Sri. 2017. Sistem Pengupahan di Indonesia. *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol.8

Maharani Dewi dan Muhammad Yusuf. 2020. Implementasi Prinsip-Prinsip Muamalah dalam Aktivitas Ekonomi Halal. *Jurnal Al-Jumuah*, Vol. 4, No. 2

Mahfudz Akhmad Affandi. 2022. Analisis Akad Ijārah 'Ala al-A'mal Pada Produk Pemesanan Online Paket Santri Gontor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*

Otta Yusno Abdulla. 2022. Sistem Ekonomi Islam Studi Atas Pemikiran Imam Al-Ghazali. *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah*. Juni

Putra Dadi Permana. 2019. Analisis Terhadap Penerapan Biaya Administrasi Bulanan dalam Produk Wadiah pada Bank Syariah, *Jurnal Az Zarqa'*, Vol. 11, No. 1, Juni

Qorib Ahmad dan Isnaini Harahap. 2016. Penerapan Masalah Mursalah dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Analytica Islamica*, Vol. 5, No. 1

Rahmadiyah Annisa dan Eva Zuraidah. 2023. Audit Sistem Informasi Aplikasi Payroll Management System Menggunakan Framework COBIT 5. *Jurnal KLINIK: Kajian Ilmu Informatika dan Komputer*, Vol 4, No. 2

- Rahmah Syahidah. 2020. Prinsip-Prinsip Dasar Ekonomi Islam dalam Bisnis. Ar-Ribh: Jurnal Ekonomi Islam, Vol.3 Nomor 2 Oktober
- Rajafi Ahmad. 2010. Qhisas dan Maqashid Al-Syari'ah, Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah
- Rusdan. 2022. Prinsip-Prinsip Dasar Fiqh Muamalah dan Penerapannya pada Kegiatan Perekonomian. El-Hikam: Jurnal Pendidikan dan Kajian Keislaman, Volume XV, Nomor 2, Desember
- Sandimula Nur Shadiq. 2022. Ekonomi Qurani: Karakteristik Dasar Ekonomi Islam dalam Al-Quran. Jurnal Economina Vol. 1, No. 3, November
- Sehan Achmad dkk. 2023. Perancangan Aplikasi Payroll Pada Klinik Widya Dharma Husada Berbasis Web. Jurnal MADANI, Volume 1, Nomor 5, Juni
- Smith. 2020. The Role of Payroll Management in Modern Organizations. Journal of Business Administration
- Suhartini Endeh. 2015. Sistem Pembayaran Upah Pekerj. Jurnal Hukum Dialogia Iuridica, Vol. 6, April
- Surat Edaran BI No. 10/ 14 / Dpbs Tahun 2008 tentang Pelaksanaan Prinsip Syariah dalam Kegiatan Penghimpunan Dana dan Penyaluran Dana serta Pelayanan Jasa Bank Syariah
- Triyana Agus. 2016. Hukum Perbankan Syariah. Malang: Setara Press

# LAMPIRAN

## Dokumentasi wawancara



Wawancara Munif Alamri, B.E.



Wawancara Fayza Saskia Alamri, S.T.

# Sistem payroll



## Mass Payment PAYROLL

Transaction Status	
<b>Payroll Result</b>	
Trx Status	: Berhasil Dijalankan
Reference No.	: 20240701175112149092
<b>Debitted Account</b>	
4424999997 - PENTAGON TERANG ASLI	PT(IDR)
<b>File Detailed</b>	
File Format	: Single-Service CSV
File Upload	: Uploadfile_IH_20240701_184911.csv
File Description	: GAJI JUNI 2024
Total Record	: 124
Total Amount	: IDR 434,307,137.00
<b>Beneficiary Type</b>	
In House	
Payroll Fee	: IDR 124,000.00
Total Charges	: IDR 124,000.00
Total Debit Amount	: IDR 434,431,137.00
<b>Transaction</b>	
Transaction Type	: Detail
Charge To	: Remitter
<b>Instruction Mode</b>	
Immediate	: 01-Jul-2024

## BENEFICIARY INFORMATION

Account No	Account Name	Bank Name	Remark	Amount	Remitter Ref
1. 348347244	ASWAR SARTONO HULINGGI			IDR 4,500,000.00	
2. 437861497	ARYADI			IDR 3,538,509.00	
3. 709248937	SUHENDRA			IDR 3,538,509.00	
4. 348574209	AKMAL A LABULANO			IDR 3,538,509.00	
5. 409977460	WAWAN			IDR 3,538,509.00	
6. 737840498	ADNAN HULINGGI			IDR 3,538,509.00	
7. 737858133	WAHYUDI A YUSUF			IDR 3,538,509.00	
8. 348318564	MUSTAKIM KADULLAH			IDR 3,538,509.00	
9. 709278075	ABD LATIP MANGGARAI			IDR 3,538,509.00	
10. 349292543	HALIP BADARAB			IDR 3,538,509.00	
11. 1813517508	RAHMAT KUPANDE			IDR 2,950,143.00	
12. 738013692	ZULKIFLI MANGGARAI			IDR 3,538,509.00	
13. 348588008	WISNO AMBOLOLO			IDR 3,538,509.00	
14. 349588960	ARMANTO B GENI			IDR 3,538,509.00	

# Dokumen PKWTT

## **PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)**

Nomor : 124/PKWTT/PTA/2024

Pada hari ini Senin Tanggal Dua Puluh Sembilan Bulan Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat, telah ditandatangani **Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**, oleh dan antara:

1. **NAMA** : **MUNIF ALAMRI**  
**JABATAN** : **DIREKTUR**  
**Bertindak untuk dan atas nama** : **PERUSAHAAN PT. PENTAGON TERANG ASLI**  
**ALAMAT** : **JL. POGIDON 15 NO. 6 MANADO**  
**SELANJUTNYA DISEBUT** : **PIHAK PERTAMA.**
2. **NAMA** :  
**TEMPAT/TANGGAL LAHIR** :  
**ALAMAT** :  
**SELANJUTNYA DISEBUT** : **PIHAK KEDUA.**

**PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**, dalam Perjanjian ini dapat juga disebut sebagai **PIHAK**, jika disebut secara sendiri-sendiri dan **PARA PIHAK** jika disebut secara bersama-sama.

### **MENERANGKAN**

Bahwa, **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** Mengadakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh **PEMBERI KERJA** dalam hal ini **PT. PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 1**.

Bahwa **PIHAK PERTAMA** menempatkan **PIHAK KEDUA** selaku **Karyawan Pekerjaan Bidang Operasi Dan Pemeliharaan Pembangkit** dengan tugas pekerjaan sebagai:  
**Operator ULPLTD Pasokan UPP Luwuk**

Bahwa, **PIHAK KEDUA** menyatakan bersedia untuk melaksanakan pekerjaan tersebut di atas dari **PIHAK PERTAMA** yang dinyatakan dalam Perjanjian Kerja dan diberikan perlindungan kerja serta syarat-syarat kerja sesuai Perundang-undangan yang berlaku.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut diatas, **PARA PIHAK** sepakat dan setuju untuk mengikatkan diri dalam **PERJANJIAN** ini dengan ketentuan sebagaimana tercantum dalam pasal-pasal berikut :

### **Pasal 1** **KETENTUAN UMUM**

Dalam Perjanjian ini, yang dimaksud dengan :

- a. **PLN**, adalah **PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 1**, selaku **Pemberi Kerja**.
- b. **Perusahaan** adalah selaku **Pelaksana Pekerjaan Pengadaan Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan Pembangkitan Lokasi Luwuk Kepulauan**, **PT.PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 1** yang masing-masing sudah mengikatkan diri dalam Perjanjian dengan Nomor **0074.Lol/DAN.01.01/PLNND010000/2024** tanggal 25 Juli 2024.
- c. **Karyawan**, adalah tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu secara tertulis dengan **PIHAK PERTAMA**.
- d. **Pekerjaan** adalah sebagian Pekerjaan dari **PEMBERI KERJA**.

### **Pasal 2** **MASA PERCOBAAN**

1. Karyawan wajib menjalani Masa Percobaan untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan pertama sejak jangka waktu Perjanjian berlaku.
2. Perusahaan berhak untuk melakukan evaluasi Masa Percobaan terhadap Karyawan pada akhir bulan ketiga sejak ditanda tangannya perjanjian kerja ini dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Dalam hal Karyawan lulus evaluasi Masa Percobaan maka Karyawan tetap bekerja.
  - b. Dalam hal tidak lulus evaluasi Masa Percobaan maka Karyawan akan diberhentikan secara sepihak oleh Perusahaan, tanpa kewajiban memberikan pesangon.

---

Hal1

# Dokumen BPJS Kesehatan



Yth. PENTAGON TERANG ASLI, PT  
PERUMAHAN HANGA-HANGA PERMAI BLOK K NO. 17  
KAB. BANGGAI  
12345

## Pelaporan Penagihan Billing Statement

Nomor Virtual Account Virtual Account Number	Jumlah yang Harus Dibayarkan Amount Due To be Paid	Jumlah Pegawai Number of Employees	Jumlah Tanggungan Number of Dependent	Tanggal Cetak Statement Date	Tanggal Jatuh Tempo Payment Due Date
BNI :8888890003000392 BRI :8888890003000392 MDR :8988890003000392 BTN :8888890003000392	Rp. 17.188.802	124	149	30/05/2024	10/06/2024

Tanggal Transaksi Transaction date	Keterangan Transaksi Transaction Description	Jumlah Amount
	<b>Saldo Awal Tagihan Previous Balance</b>	Rp. 17.465.328
22/05/2024	<b>Pembayaran Previous Payment</b>	Rp. 17.465.328 CR
Jun 2024	<b>Premi/luran Contribution</b>	Rp. 17.188.802
	<b>Total Tagihan Total Balance</b>	Rp. 17.188.802

**Kolektibilitas Lancar**  
Collectibility Current

### Syarat dan Ketentuan

- Pembayaran dapat dilakukan melalui Bank BNI, BRI, Mandiri, atau BTN dengan mencantumkan Nomor Virtual Account sebagaimana tertera di atas.
- Pembayaran dapat dilakukan melalui Bank lain (Kliring/RTGS) dengan mencantumkan Nomor Virtual Account sebagaimana tertera di atas diikuti nama Badan Usaha (besar biaya ditetapkan oleh masing-masing Bank).
- Pembayaran paling lambat diterima oleh BPJS Kesehatan pada tanggal jatuh tempo yaitu tanggal 10 setiap bulannya.
- Pembayaran melalui bank lain akan efektif diterima BPJS Kesehatan 2 s.d. 3 hari kerja setelah pembayaran dilakukan.
- Untuk menghindari keterlambatan, silahkan lakukan pembayaran 2 s.d. 3 hari kerja sebelum tanggal jatuh tempo.
- Apabila terjadi perbedaan total tagihan, mohon menghubungi Kantor Cabang BPJS Kesehatan untuk melakukan rekonsiliasi sebelum tanggal 20 bulan berjalan. Kelebihan/kekurangan dari hasil rekonsiliasi akan diperhitungkan pada tagihan bulan berikutnya.
- Dalam hal terdapat keterlambatan pembayaran iuran lebih dari 1 (satu) bulan, penjaminan peserta diberhentikan sementara.
- Apabila dalam waktu 45 (empat puluh lima) hari sejak status kepesertaan aktif kembali, Badan Usaha wajib membayar denda kepada BPJS Kesehatan untuk setiap pelayanan kesehatan rawat inap yang diperolehnya sebesar 5% dari biaya pelayanan kesehatan untuk setiap bulan tertunggak.

Terima kasih atas partisipasi Anda dalam program Jaminan Kesehatan Nasional - Kartu Indonesia Sehat

"Dengan gotong-royong semua tertolong"

Luaran 8 Juli 2024  
  
 Safly O.K

# Dokumen BPJS Ketenagakerjaan

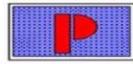


## RINCIAN IURAN TENAGA KERJA

Formulir 2a PU  
R029 Ketenagakerjaan

Nomor 18123337		Nama Perusahaan PONTIAC TERANG ASLI		Nama Unit Kerja PONTIAC TERANG ASLI		Periode Laporan 06 2024									
No.	Nomor Referensi	Nomor Induk Ketenagakerjaan (NIK)	Nama Pegawai	Nama Tenaga Kerja	Tanggal Lahir	Tgl. Pengenalan	Jumlah Iuran (Rp.)	Jumlah Bayar (Rp.)	Iuran JK (Rp.)	Iuran JKM (Rp.)	Iuran JTK (Rp.)	Iuran JKK (Rp.)	Iuran JSP (Rp.)	Total Bayar (Rp.)	
1	2400560690	720692620370001	9718014	ABD LATIF MANGGARAI	28-05-1997	01-11-2023	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
2	2400560696	7206910701940001	0423184	ABD SALAM ANWAR	01-01-2004	01-11-2023	2.768.088.000	0.00	34.756.06	8.210.09	101.257.83	54.733.96	27.366.98	0.00	284.387.39
3	2400560696	7206918101080002	9819689	ABD SALAM S MOKOW	08-10-1998	01-11-2023	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
4	24021355726	72110101020390001	7931810	ABDUSKARIM	13-03-1979	01-12-2023	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
5	2400560692	7207061710740001	7418073	ABDUL JAMIN DANIA	17-10-1974	01-11-2023	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
6	2407328696	7207080101890001	8518042	ABDUL RAHMAN	01-01-1985	01-03-2024	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
7	24073287120	7207182609930001	932159	ABDUL SISWORO POTIMBANG	28-08-1993	01-03-2024	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
8	24005606917	720602810820001	8219000	ADNAN HULINGGI	28-10-1982	01-11-2023	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
9	24021355551	7207021408820001	8218027	ADRAN	14-09-1982	01-12-2023	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
10	24021355799	7206916802740001	7418002	ADRIAL L LAILILAND	02-02-1974	01-12-2023	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
11	24073287137	720710780680001	0021468	ABRIALZOO WIGAYA BUNGAND ALGHILANI	07-06-2000	01-03-2024	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
12	24057438930	7207023703970001	9745004	ABRIALZOO ANBAR BUNGAND ALGHILANI	27-03-1997	01-02-2024	2.768.088.000	0.00	34.756.06	8.210.09	101.257.83	54.733.96	27.366.98	0.00	281.058.88
13	2306021970	7206031308870001	8721170	ALFAT ABDULAZIZ	13-09-1987	01-04-2023	2.768.088.000	0.00	34.756.06	8.210.09	101.257.83	54.733.96	27.366.98	0.00	281.058.88
14	24073287054	7207103010300001	0322184	ALFI B MUSA	03-06-2003	01-03-2024	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
15	24005606984	7207031801980002	9823184	ARLAN SALEH	18-01-1998	01-11-2023	2.768.088.000	0.00	34.756.06	8.210.09	101.257.83	54.733.96	27.366.98	0.00	281.058.88
16	24073287062	7207020801940001	0422182	ARLIANDI BALUAL	08-01-2004	01-03-2024	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
17	24073287096	720703181830001	8418053	ARMAJUN	19-11-1984	01-03-2024	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
18	24005606977	7206910203790001	7718015	ARSIANTO G ENI	02-02-1977	01-11-2023	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
19	24005606920	7206911303970002	8118004	ARYADI	13-03-1991	01-11-2023	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
20	24021355827	7206912311780002	7818001	ASWAR S HULINGGI	23-11-1978	01-12-2023	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
21	24048223806	7207120101810002	8018099	BAMBANG R KASIRU	24-01-1980	01-01-2024	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
22	24057438822	7207040506010001	0124006	BENI STEFANUS BEA	06-08-2001	01-02-2024	2.768.088.000	0.00	34.756.06	8.210.09	101.257.83	54.733.96	27.366.98	0.00	281.058.88
23	240056069126	7206912204870001	7718018	DAHAN PANGESTIANAN	22-04-1977	01-11-2023	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
24	24048223794	7206930704810003	8118140	DADY MURSIHAN	13-06-1981	01-01-2024	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
25	2306040346	720110201070001	0000000	DANI PRAYANTONO DAMARAH	02-10-2001	01-04-2023	2.768.088.000	0.00	34.756.06	8.210.09	101.257.83	54.733.96	27.366.98	0.00	281.058.88
26	24048223791	7207023502970002	7518034	EDWIN MEIKHOH LASUPU	26-05-1975	01-01-2024	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
27	24048223805	7207152604400001	8018049	ERD SUSLO J ARBIDA	28-04-2004	01-01-2024	2.768.088.000	0.00	34.756.06	8.210.09	101.257.83	54.733.96	27.366.98	0.00	281.058.88
28	24048223802	72071801071830001	8318049	FADU LAMUHAMAD	24-11-1983	01-01-2024	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
29	24057438848	7171108994020002	0224008	FAISAL YUSUF	23-02-1975	01-01-2024	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39
30	24057438848	7171108994020002	0224008	FAYZA SASUKI ALAMRI	19-04-2002	01-02-2024	2.768.088.000	0.00	34.756.06	8.210.09	101.257.83	54.733.96	27.366.98	0.00	281.058.88
31	24057438814	721101289880001	9824005	FADRIAH HANSA	28-05-1988	01-02-2024	2.768.088.000	0.00	34.756.06	8.210.09	101.257.83	54.733.96	27.366.98	0.00	281.058.88
32	24073286936	7207021006800001	8318089	FERDINAN A DOMALA	19-06-1983	01-03-2024	2.768.108.000	0.00	38.187.87	8.307.32	102.487.00	58.382.18	27.891.08	0.00	284.387.39

## Dokumen daftar pembayaran DPLK



**PT. PENTAGON TERANG ASLI**  
 KONTRAKTOR – SUPPLIER – PERDAGANGAN UMUM  
 JALAN POGIDON 15 NO. 6 MANADO

### DAFTAR PEMBAYARAN DPLK

BULAN : JUNI 2024

NO.	NAMA KARYAWAN	NOREK	DPLK
1	ASWAR SARTONO HULINGGI	348347244	Rp 423,677
2	ARYADI	437861497	Rp 423,677
3	SUHENDRA	709248937	Rp 423,677
4	AKMAL A LABULANO	348574209	Rp 423,677
5	WAWAN	409977460	Rp 423,677
6	ADNAN HULINGGI	737840498	Rp 423,677
7	WAHYUDI A YUSUF	737858133	Rp 423,677
8	MUSTAKIM KADULLAH	348318564	Rp 423,677
9	ABD LATIP MANGGARAI	709278075	Rp 423,677
10	HALIP BADARAB	349292543	Rp 423,677
11	RAHMAT KUPANDE	1813517508	Rp 423,677
12	ZULKIFLI MANGGARAI	738013692	Rp 423,677
13	WISNO AMBOLOLO	348588008	Rp 423,677
14	ARMANTO B GENI	349588960	Rp 423,677
15	DAHLAN PANGEMANAN	710239677	Rp 423,677
16	HUSAIN	349422518	Rp 423,677
17	RUSNO MARTASONO	617973946	Rp 423,677
18	ABD SALAM	735815838	Rp 423,677
19	ILHAM LADJALANI	735712399	Rp 423,677
20	KHAIRUDDIN U PAKAYA	347984488	Rp 423,677
21	USMAN ANWAR	371948361	Rp 423,677
22	YUSUF SUDAI	348588847	Rp 423,677
23	RAFLI HULINGGI	1316541763	Rp 423,677
24	MOH YAMIN M HAKIM	737556175	Rp 423,677
25	SUKRIYANTO M SAHI	1734684024	Rp 423,677
26	DAUD YUSUF MURSALIN	800125259	Rp 423,677
27	IRFAN TALANG	348593517	Rp 423,677
28	IRWANTO B GENI	348418309	Rp 423,677
29	SUHARTO A LATANGA	697966650	Rp 423,677
30	MOH AMIN B LAHAMI	737898529	Rp 423,677
31	ALFAT MUKALAP	1704546577	Rp 423,677
32	MOH ALI AKBAR LASODI	839700102	Rp 423,677
33	AL GHILMAN AKBAR SUSANTO	1821153912	Rp 423,677
34	REFLIN DJUNAEDY	751512775	Rp 423,677
35	ILHAN	351678033	Rp 423,677
36	HEAVENLY LIEMUN	1726563122	Rp 423,677
37	MUHAZRIN	1208526837	Rp 423,677
38	ROLY LASAPO	505252241	Rp 423,677
39	IHYAR HM MONTILAMO	694238477	Rp 423,677
40	MUSRAN TAITIKE	225097734	Rp 423,677
41	ADRIAN	225206961	Rp 423,677
42	SAIFUL S ABAS	1821712327	Rp 423,677
43	EDWIN MELKHIOR LASAPO	356415239	Rp 423,677