

**PERBANDINGAN GAJI PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF
HUKUM EKONOMI ISLAM PADA BANK KONVENSIONAL
DAN BANK SYARIAH**

(Studi Kasus di Bank Konvensional dan Bank Syariah Bitung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Diseminarkan Dalam Sidang Proposal Skripsi Pada Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah IAIN Manado



Oleh
Tirsa Anggriani Tumbel
NIM 20212029

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
1446 H/2025**

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi berjudul "Perbandingan Gaji Pegawai dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam pada Bank Konvensional dan Bank Syariah (Studi Kasus Bank BRI dan Bank BSI Kota Bitung)" yang di tulis oleh Tirsa Anggriani Tumbel ini telah diuji pada hari/tanggal Kamis 24 April 2025.

Tim Menguji:

1. Prof. Dra. Suprijati Sarib, M.Si.

(Pembimbing I/ketua penguji)



2. Dr. Nur Fitry Latief, S.E., MSA., Ak., CA., CGRM., QPIA. (Pembimbing II/sekertaris penguji)



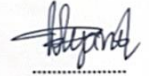
3. Dr. Nenden Herawaty Suleman, S.H., M.H.

(Penguji I)



4. Nur Alfiani, M.Si.

(Penguji II)



Manado, Mei 2025

Dekan,



Prof. Dr. Rosdalina Bukido., M.Hum., CPM

NIP. 19780324006042003

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul "Perbandingan Gaji Pegawai dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam pada Bank Konvensional dan Bank Syariah" yang telah ditulis oleh Tirsa Anggriani Tumbel ini telah disetujui pada tanggal 10 / 03 / 2025

Oleh:

PEMBIMBING I



Prof. Dr. Suprijati Sarib, M.Si
NIP. 196708111993022001

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul "Perbandingan Gaji Pegawai dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam pada Bank Konvensional dan Bank Syariah" yang telah ditulis oleh Tirsia Anggriani Tumbel ini telah disetujui pada tanggal 20/03/2025

Oleh:

PEMBIMBING II



Dr. Nur Fitry Latief, S.E., MSA., AK., CA., CGRM., QPIA
NIP 197111192005012002

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan perkembangan industri keuangan, perbankan menjadi salah satu sektor yang berkembang pesat. Dalam industri perbankan di Indonesia, terdapat dua kategori lembaga keuangan yang beroperasi, yaitu bank konvensional dan bank syariah.¹

Bank adalah lembaga yang bergerak dalam usaha dagang, oleh karena itu keuntungan menjadi sasaran penting dalam usahanya. Sebagai usaha yang berhubungan dengan peredaran uang, maka barang dagangan bank adalah uang dan jasa. Perbankan merupakan urat nadi perekonomian di suatu negara, banyak roda-roda perekonomian terutama digerakkan oleh perbankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bank dalam Pasal 1 ayat (2) UU No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk bentuk lain dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

Bank konvensional yaitu bank yang dalam aktivitasnya, baik penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya, memberikan dan mengenakan imbalan berupa bunga atau sejumlah imbalan dalam persentase tertentu dari dana untuk suatu periode tertentu. Mayoritas bank yang berkembang di Indonesia saat ini adalah bank yang berorientasi pada prinsip konvensional. Dimana bunga bank dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan oleh bank berdasarkan prinsip

¹ Y Agnestian, *Perbankan* (Bandung: Pt Bank Pembangunan Daerah, 2021) hal 7.

konvensional kepada nasabah yang membeli atau menjual produknya. Bunga bagi memiliki simpanan) dan harga yang harus dibayar oleh nasabah kepada bank (nasabah yang memperoleh pinjaman).

Dalam mencari keuntungan dan menentukan harga keadaan para nasabahnya, bank yang berdasarkan prinsip konvensional menggunakan 2 metode, yaitu: 1. Menetapkan bunga sebagai harga untuk produk simpanan seperti giro, tabungan, ataupun deposito. Demikian pula harga untuk produk pinjaman (kredit) juga ditentukan berdasarkan tingkat suku bunga tertentu. Penentuan harga dikenal dengan istilah *spread based*. 2. Untuk jasa-jasa bank dan lainnya pihak perbankan konvensional menggunakan atau menerapkan berbagai biaya-biaya dalam nominal atau persentase tertentu. Sistem pengenaan biaya ini dikenal dengan istilah *fee based*.

Mengenai seputar perbankan konvensional para ulama memiliki perbedaan pandangan dalam menentukan status hukum yang ada di dalam perbankan konvensional tentang bekerja di bank konvensional dan gaji yang diperoleh dari bekerja di bank konvensional tersebut.²

Bank syariah adalah usaha yang menjalankan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dalam Al-Qur'an dan Hadits, Salah satunya yaitu prinsip "*Mudharabah*" yaitu akad yang dilakukan oleh pemilik modal dengan pengelola dana atau dengan kata lain keuntungannya berdasarkan bagi hasil.

Dalam menentukan harga atau mencari keuntungan bagi bank yang berdasarkan prinsip syariah adalah sebagai berikut : 1. Pembiayaan berdasarkan bagi hasil (*mudharabah*). 2. Pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*musyarakah*). 3. Prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*murabahah*). 4. Pembiayaan barang modal berdasarkan sewa murni tanpa pilihan (*ijarah*). 5. Dengan adanya pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank atau pihak lain (*ijarah wa iqtina*).³

² Setiawan Alamsyah, *Analisis Kinerja Keuangan Bank Konvensional* (Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 2022) hal 70.

³ Hamdin Agusti, *Teori Bank Syariah* (Pekanbaru: Universitas Riau, 2021) hal 68.

Kedua jenis bank ini memiliki perbedaan mendasar dalam prinsip dan sistem operasional, terutama dalam aspek keuangan dan hukum yang diimplementasikan. Salah satu aspek penting dalam operasional perbankan adalah sistem penggajian pegawai, yang berdampak langsung pada kesejahteraan, motivasi, dan kinerja pegawai.⁴

Sistem gaji dan bonus pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di perbankan, baik di Bank Konvensional maupun di Bank Syariah. Penggajian yang adil dan transparan tidak hanya berpengaruh pada motivasi dan kinerja pegawai, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh masing-masing bank. Di Bank Konvensional, sistem penggajian sering kali didasarkan pada prinsip pasar dan kompetisi, sedangkan Bank Syariah lebih mengedepankan prinsip keadilan dan kesejahteraan sesuai dengan hukum Islam.⁵

Perjanjian bonus juga menjadi salah satu yang penting dalam sistem penggajian pada Bank Konvensional, bonus biasanya diberikan berdasarkan kinerja individu atau pencapaian target, sementara Bank BSI bonus seringkali diberikan dengan mempertimbangkan kontribusi terhadap tim dan nilai-nilai kolektif, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.

Bank konvensional dan bank syariah memiliki kerangka hukum dan mekanisme yang berbeda dalam pengelolaan perjanjian gaji dan bonus. Pada bank konvensional, perjanjian kompensasi sering kali berbasis kontrak kerja yang disusun dengan penekanan pada profitabilitas dan pencapaian target finansial.⁶ Ketika pihak bank atau pegawai gagal memenuhi ketentuan kontrak, maka potensi terjadinya wanprestasi, seperti yang diatur dalam Pasal 1243 KUHPerdata yang bunyinya

⁴ Muneer I, *Sistem Keuangan dan Perbankan Islam: Prinsip dan Praktek*. (Perss Ekonomi Islam 2023) hal 25.

⁵ Rahman F, *Perbandingan Sistem Penggajian di Bank Konvensional dan Bank Syariah*. (Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam 2021). Hal 123.

⁶ Rahman H, *Struktur Kompensasi dalam Sistem Perbankan Konvensional*. (Jurnal Praktik Perbankan Modern 2023) hal 45.

“Penggantian biaya, rugi, dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan baru diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya”. Pasal ini mengatur tentang hak pihak yang dirugikan untuk meminta ganti rugi jika pihak lain tidak memenuhi kewajibannya atau melakukan pelanggaran perjanjian.⁷

Di sisi lain, bank syariah menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam menyusun perjanjian kerja, termasuk ketentuan gaji dan bonus. Perjanjian dalam konteks syariah menekankan keadilan, kejelasan, dan bebas dari unsur riba, gharar, dan maysir. Setiap wanprestasi dalam perjanjian di bank syariah diperlakukan dengan prinsip-prinsip hukum Islam yang menekankan penyelesaian sengketa secara adil dan transparan serta berupaya untuk melindungi hak-hak semua pihak yang terlibat. Pelanggaran perjanjian, termasuk wanprestasi, dalam sistem syariah diatur dengan cara yang mendorong perdamaian dan kompensasi yang etis.⁸

Dalam Islam, sistem penggajian termasuk dalam perjanjian muamalah yang diatur berdasarkan prinsip keadilan, keseimbangan, dan keridhaan antara kedua belah pihak. Dalam Al-Qur'an dan hadits yang relevan dengan pembahasan mengenai gaji pegawai dalam perspektif hukum Islam, baik di bank konvensional maupun syariah.⁹

Dalam surah An-Nisa ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ أَلَّا تَرْضَوا
إِ مِنْكُمْ ۖ وَلَوْ تَقَتُّلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا (٩٢)

Terjemahnya :

“janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka

⁷ Pasal 1243 KUHPdata

⁸ Karim R.A, *etika dan Keadilan dalam Praktik Perbankan Islam*. (Jurnal Manajemen Islam 2023) hal 23-25

⁹ Harahap I, *Perbandingan Sistem Penggajian Pegawai Bank Syariah dan Bank Konvensional* (Jurnal Ekonomi Syariah, 2020) hal 15.

di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.” (QS. An-Nisa ayat 29).¹⁰

Dalil-dalil di atas memberikan landasan penting dalam penentuan gaji pegawai, baik di bank konvensional maupun syariah. Isu keadilan dalam sistem gaji dan pemberian bonus yang diterima pada pegawai bank sering kali menjadi sorotan. Ada beberapa kasus yang ditemukan terhadap perjanjian bonus gaji yang diterima pegawai.

Perbedaan sistem penggajian antara Bank Konvensional dan Bank Syariah merupakan isu penting dalam dunia perbankan, terutama ditinjau dari perspektif hukum ekonomi Islam. Pada Bank BRI Kota Bitung, Kontrak perjanjian kerja di Bank BRI Kota Bitung, seperti di tempat lain, akan mencakup informasi dasar seperti nama, alamat, dan jenis pekerjaan. Hal ini juga akan menetapkan masa kerja, jabatan, tempat kerja, dan upah atau gaji, beberapa pegawai sering menghadapi masalah dalam sistem penggajian yaitu terkait kerja lembur (*overtime*) keterlambatan pembayaran bonus yang melampaui jangka waktu yang telah dijanjikan dan juga sistem bonus yang tidak transparan dan perjanjian bonus yang tidak sesuai, sehingga terjadi wanprestasi serta komitmen manajemen yang kurang kesepakatan awal, yang pada akhirnya merugikan karyawan sebagai pihak yang telah memenuhi kewajibannya. Kontrak kerja di BRI, baik untuk karyawan tetap (PKWTT) maupun karyawan kontrak (PKWT), harus memuat ketentuan tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak, termasuk ketentuan mengenai pemberhentian, cuti, dan tunjangan. Gaji yang diterima sesuai dengan posisi dan jabatan tetapi masih ada juga yang merasa tidak adil transparan. Permasalahan wanprestasi dalam perjanjian bonus ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan manusia tetapi motivasi pegawai untuk bekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13

¹⁰(Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Kementerian Agama RI 2019).

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setiap pekerja berhak atas penggajian yang layak sesuai dengan kontribusinya.¹¹

Sementara itu pada Galji pegalwali paldal Balnk Syalrialh Indonesial menekalnkaln paldal prinsip syalrialh yalitu kealdilaln, tralnsalralnsi, daln lalralngaln ribal. Setialp individu berhalk mendalpaltkaln imballaln yalng sesuali dengaln kontribusinyal , sehinggal penggaljialn yalng aldil alkaln mencipaltkaln motivalsi yalng lebi tinggi dikallalngaln pegalwali balnk. Hall ini sejallaln dengaln dengaln konsep kealdilaln dallalm islalm yalng menghalruskaln disetialp tralnsalksi, termalsuk penggaljialn daln pemberialn bonus yalng dilalkukaln dengaln calral aldil,tralnsalraln daln tidalk merugikan salah satu pihak., di Bank Syariah Kota Bitung menggunakan sistem penggajian seperti pada Bank Konvensional yaitu gaji tetap, dan masih ada beberapa yang belum mengerti sistem bagi hasil seperti apa. Apakah sistem penggajian pada Bank Syariah ini sudah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Analisis perbandingan antara mekanisme sistem penggajian dan perjanjian bonus di bank konvensional dan bank syariah, serta fenomena wanprestasi dalam perjanjian. Hal ini dikarenakan perbedaan pendekatan dalam menangani perselisihan kontrak di kedua jenis bank mencerminkan perbedaan fundamental dalam sistem hukum yang melandasinya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana hukum ekonomi Islam mempengaruhi perjanjian gaji dan bonus serta penerapan wanprestasi di Bank Konvensional, dan membandingkannya dengan praktik di Bank Syariah.

Dengan adanya latar belakang masalah ini sehingga perlu mmbandingkan bagaimana sistem penggajian dan perjanjian yang diterapkan oleh bank bri dan bank bsi kota Bitung. Maka tertarik untuk mengangkat judul tentang “ Perbandingan Gaji

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia).

Pegawai dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam pada Bank Konvensional dan Bank Syariah” (Studi kasus Bank BRI dan Bank Syariah Bitung).

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, untuk menghindari adanya pembahasan yang lebih meluas, maka dari itu peneliti akan memfokuskan masalah-masalah yang akan di bahas dalam penulisan ini, antara lain :

1. Identifikasi Masalah
 - a. Keadilan, transparansi dan kejelasan perjanjian gaji atau bonus pegawai yang bekerja di Bank BRI dan gaji pegawai di Bank Syariah yang sesuai dengan hukum Islam.
 - b. Struktur gaji dengan prinsip keadilan dalam hukum Islam.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan, maka peneliti ini membatasi ruang lingkup penelitian mengenai perbandingan serta perjanjian gaji pegawai bank konvensional dan bank syariah dalam perspektif hukum ekonomi Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perbandingan dan perjanjian gaji pegawai pada Bank Konvensional Bri dan Bank Syariah?
2. Bagaimana perbandingan dan perjanjian gaji pegawai kedua bank dalam pandangan hukum ekonomi Islam?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini untuk menjelaskan dan memaparkan apa yang menjadi tujuan atau manfaat dari permasalahan yang terdapat dirumusan masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui perbandingan dan perjanjian gaji pegawai bank konvensional dan Bank syariah.
2. Untuk menganalisis perbandingan dan perjanjian gaji tersebut sesuai dengan hukum Islam.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Untuk memberi kontribusi dalam pengembangan kajian hukum ekonomi Islam, khususnya terkait dengan konsep keadilan dalam transparansi dalam pemberian gaji atau upah bagi pegawai.
 - b. Digunakan sebagai salah satu rujukan untuk kepentingan penulisan karya ilmiah bagi pihak – pihak yang berkepentingan.
2. Secara Praktis
 - a. Untuk penulis, dengan adanya penelitian ini maka penulis mengharapkan dapat memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar S.H program studi Hukum Ekonomi Syariah.
 - b. Untuk institusi, dari penelitian ini hasil yang didapatkan bisa dijadikan bahan untuk kualitas pengembangan dan pendidikan IAIN Manado.
 - c. Untuk lembaga Organisasi Masyarakat, diharapkan dengan adanya penulisan ini dapat membantu masyarakat ketika memiliki pertanyaan tentang masalah zakat khususnya zakat pertanian yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat.

F. Definisi Operasional

Menghindari pembahasan yang meluas, maka peneliti ingin memperjelas definisi yang terdapat dalam judul :

1) Perspektif Hukum Ekonomi Islam

Perspektif Hukum Ekonomi Islam adalah pandangan yang mengacu pada aturan-aturan dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist, serta Ijtihad ulama mengenai hak-hak dan keadilan.

Perspektif Hukum Ekonomi Islam juga adalah pandangan dan pendekatan yang didasarkan pada prinsip-prinsip syariah dalam mengatur semua aspek kehidupan, termasuk aspek ekonomi dan keuangan. Dalam konteks perbankan, perspektif Hukum Ekonomi Islam menekankan pentingnya mematuhi larangan terhadap praktik riba (bunga), gharar (ketidakpastian), dan maysir (spekulasi) serta memastikan bahwa segala bentuk pendapatan bersumber dari aktivitas yang halal dan tidak merugikan pihak lain.

Perspektif ini menjadi dasar dalam penetapan gaji dan bonus pegawai di bank syariah, di mana komponen gaji harus memenuhi standar syariah untuk memastikan bahwa pendapatan karyawan berasal dari sumber yang bersih dan halal.¹²

2) Gaji Pegawai Bank

Gaji pegawai bank adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada individu yang bekerja di industri perbankan sebagai imbalan atas jasa dan kontribusi mereka dalam menjalankan fungsi dan layanan bank, yang mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya.

Tunjangan merupakan balas jasa tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya di luar upah, dan gaji dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan.¹³ Gaji ini terdapat beberapa bagian, yaitu :

a. Gaji Pokok

Gaji pokok pegawai bank di Indonesia merupakan komponen utama dalam struktur kompensasi yang diberikan kepada karyawan perbankan. Besaran gaji ini bervariasi tergantung pada jenis bank, jabatan, pengalaman kerja, dan status kepegawaian (tetap atau kontrak). Secara umum, bank-bank besar

¹² Rahma A, *Perspektif Hukum Islam dalam Sistem Perbankan Modern*. (Jurnal Keuangan dan Hukum Islam 2023) hal 30-32.

¹³ Nazwa Shyreen A, *Gaji, Upah, dan Tunjangan*, (Jakarta Raya: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi 2022) hal 468.

seperti Bank Indonesia (BI), Bank Mandiri, dan Bank Rakyat Indonesia (BRI) menawarkan gaji pokok yang kompetitif untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank BUMN terbesar di Indonesia yang menawarkan struktur gaji kompetitif kepada para pegawainya. Besaran gaji pokok di BRI bervariasi tergantung pada posisi, pengalaman kerja, dan tanggung jawab jabatan. Sebagai contoh, posisi entry-level seperti teller menerima gaji pokok berkisar antara Rp4.500.000 hingga Rp6.500.000 per bulan. Sementara itu, posisi customer service mendapatkan gaji pokok antara Rp5.000.000 hingga Rp7.500.000 per bulan.

Untuk posisi menengah, seperti Relationship Manager (RM), gaji pokok berada dalam kisaran Rp10.000.000 hingga Rp17.000.000 per bulan. Sedangkan posisi manajerial seperti Assistant Manager dan Branch Manager memiliki gaji pokok masing-masing antara Rp14.000.000 – Rp22.000.000 dan Rp25.000.000 – Rp40.000.000 per bulan. Posisi eksekutif seperti Vice President dan Direktur bahkan dapat menerima gaji pokok hingga Rp150.000.000 per bulan.

Bank Syariah Indonesia (BSI), sebagai hasil merger dari tiga bank syariah milik BUMN, telah menjadi bank syariah terbesar di Indonesia. Struktur gaji di BSI dirancang untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya. Posisi entry-level seperti teller dan customer service memiliki gaji pokok masing-masing sekitar Rp3.100.000 dan Rp3.000.000 per bulan.

Untuk posisi menengah, seperti Relationship Officer dan Supervisor, gaji pokok berkisar antara Rp5.000.000 hingga Rp7.500.000 per bulan. Sementara itu, posisi manajerial seperti Branch Manager dan Operation Manager menerima gaji pokok antara Rp11.300.000 hingga Rp12.000.000 per bulan.

Posisi eksekutif seperti Assistant Vice President dan IT Manager memiliki gaji pokok masing-masing sekitar Rp23.100.000 dan Rp28.000.000 per bulan.

BSI juga memberikan berbagai tunjangan dan fasilitas tambahan kepada pegawainya, termasuk tunjangan kesehatan, transportasi, jabatan, bonus kinerja, tunjangan hari raya, serta tunjangan pendidikan dan keluarga. Sistem penggajian di BSI dilakukan secara bulanan, dengan komponen utama terdiri dari gaji pokok, tunjangan, serta bonus yang diperoleh berdasarkan kinerja individu maupun tim.

b. Bonus

Bonus menjadi salah satu faktor penting yang menunjang semangat kerja pegawai di dunia perbankan. Di Bank BRI, pemberian bonus tidak semata-mata diberikan setiap tahun, tetapi juga sangat bergantung pada capaian target kerja baik individu maupun unit kerja. Pegawai yang mampu mencapai atau bahkan melampaui target kinerja umumnya akan menerima bonus tahunan dalam jumlah yang lebih besar. Selain itu, BRI juga dikenal memberikan bonus lembur, terutama bagi pegawai yang bekerja di luar jam kantor pada hari kerja atau akhir pekan. Namun, dalam praktiknya, beberapa pegawai menyatakan bahwa pembagian bonus lembur ini belum sepenuhnya merata, dan masih bergantung pada kebijakan manajemen tiap cabang.

Di sisi lain, Bank Syariah Indonesia (BSI) juga memiliki sistem bonus, meski dengan pendekatan yang lebih kolektif. Jika di bank konvensional bonus sering kali dikaitkan dengan hasil individu, maka di BSI pendekatannya lebih menekankan kontribusi terhadap tim dan nilai kebersamaan. Pegawai yang bekerja dalam satu tim proyek atau unit layanan akan dinilai secara bersama, dan bonus akan diberikan berdasarkan evaluasi keseluruhan unit, bukan semata-mata performa pribadi.

c. Tunjangan

Pada Bank BRI dan Bank Syariah menggunakan Pertama, gaji pokok menjadi elemen utama yang dibandingkan, yaitu jumlah gaji dasar yang

diterima pegawai di masing-masing bank. Selanjutnya, tunjangan seperti tunjangan kesehatan dan transportasi juga akan diperhitungkan untuk melihat seberapa besar manfaat tambahan yang diterima pegawai di luar gaji pokok mereka.

Selain itu, bonus berdasarkan pada kualitas menjadi aspek penting yang akan diteliti, karena ini mencerminkan sejauh mana bank memberikan apresiasi terhadap pencapaian pegawai. Tidak hanya itu, insentif lain seperti penghargaan atas pencapaian tertentu juga akan diperhitungkan untuk memahami bagaimana bank memotivasi pegawainya.¹⁴

3) Bank Konvensional dan Bank Syariah

Salah satu bank terbesar di Indonesia, BRI, berkonsentrasi pada memberikan layanan kepada masyarakat, khususnya kepada sektor mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Sebagai contoh, bank ini menawarkan tabungan, pinjaman, dan layanan pembayaran. Tujuan utama Bank BRI adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan akses keuangan, terutama bagi penduduk pedesaan. Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang didirikan berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam dan menawarkan produk dan layanan perbankan yang sesuai dengan hukum Islam, seperti tidak mengenakan bunga (riba) dan menghindari investasi dalam bisnis yang dianggap haram (dilarang). Bank Syariah membantu pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan dengan menyediakan berbagai produk, seperti tabungan, pembiayaan, dan investasi, sesuai dengan nilai-nilai Islam.¹⁵

Di Bank BRI, gaji dapat bersumber dari pendapatan bank yang mencakup bunga, yang berpotensi bertentangan dengan prinsip syariah. Sementara itu, di Bank Syariah, gaji harus berasal dari sumber yang sesuai dengan prinsip Hukum Ekonomi Islam, seperti bebas dari riba dan gharar, serta harus dijamin

¹⁴ Khan I, *Implikasi Hukum Islam Terhadap Pengelolaan Keuangan*.

¹⁵ Ahmad Muhajir, *Perbankan Konvensional Versus Perbankan Syariah*. (Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Volume 1, Nomor 11, 2024) hal 374.

halal. Struktur gaji ini mencakup komponen-komponen seperti gaji pokok dan tunjangan, yang diatur melalui perjanjian kerja yang mematuhi aturan hukum dan prinsip ekonomi Islam.¹⁶

G. Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini memuat uraian mengenai hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang akan dikaji. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh penelitian lain. Sebagai berikut :

1. Afrizal Muhammad, tahun 2019 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Manado, dalam skripsi “Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Karyawan Bank Konvensional” hasil hipotesis dari penelitian ini bagaimana hukum islam memandang seorang muslim bekerja di bank konvensional dan upah yang diperoleh dari bank konvensional.

Persamaan dalam proposal ini pada tinjauan hukum Islam terhadap upah karyawan bank konvensional. Perbedaan pada penelitian ini adalah Penelitian ini tidak hanya dilakukan pada bank konvensional, tetapi juga pada bank syariah, dengan lokasi penelitian yang ditentukan di kota bitung.

2. Ilham Herianto, tahun 2020 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Metro dalam skripsi “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap bekerja di bank konvensional” hasil pembahasan ini tentang bagaimana dengan nasib pekerja muslim di bank konvensional, dimana ada riba yang terlibat di dalamnya.

Persamaan pada pembahasan ini adalah gaji yang diterima pegawai yang bekerja di bank konvensional. Perbedaan pada penelitian ini ialah dapat dilihat

¹⁶ Hasan F, *Kompensasi Pegawai di Bank Umum Syariah dan Konvensional: Studi Banding*. (Jurnal Manajemen Keuangan Islam 2023) hal 55-57

dari judul, bukan hanya gaji pegawai bank konvensional tetapi penelitian ini membahas tentang persoalan untuk membandingkan gaji pegawai bank syariah juga, serta tempat pelaksanaan yang berbeda.

3. Kamaruddin, tahun 2020 dalam jurnal “Dampak Kepatuhan Syariah terhadap Kesejahteraan Pegawai di Bank Syariah” menemukan bahwa kepatuhan terhadap prinsip syariah memengaruhi cara bank syariah menetapkan upah dan tunjangan karyawan. Pegawai di bank syariah mendapatkan berbagai insentif berbasis syariah, seperti bonus berbasis bagi hasil dan tunjangan yang tidak melanggar prinsip riba.

Persamaan pada jurnal ini bahwa gaji pokok pegawai bank syariah sering kali serupa dengan bank konvensional. Perbedaan pada penelitian ini adalah fokus pada perbandingan gaji dari kedua bank, dan tempat pelaksanaan yang berbeda.

4. Rahman, tahun 2021 dalam jurnal “Perbandingan Sistem Penggajian di Bank Konvensional dan Bank Syariah” mengkaji bagaimana kedua jenis bank menetapkan gaji pegawai mereka.

Persamaan penelitian ini memiliki fokus yang sama dalam menganalisis sistem penggajian di Bank konvensional dan bank syariah. Perbedaan pada penelitian ini adalah sistem penggajian yang didalamnya termasuk perjanjian gaji bonus tahunan, dan bonus kerja lembur, serta fokus pada satu bank konvensional yaitu bank BRI, dan penelitian ini juga menganalisis dalam perspektif hukum ekonomi Islam.

5. Risalah Iqtisadiyah, 2023 dalam jurnal “Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Syariah dan Bank Konvensional” penelitian ini membandingkan kinerja keuangan antara bank syariah dan bank konvensional. Persamaan penelitian ini membandingkan kedua jenis bank yaitu bank konvensional dan bank syariah. Perbedaan pada penelitian ini pada kontrak kerja dan gaji pegawai.

BAB 11

KAJIAN TEORITIS

1. Hukum Ekonomi Islam

Hukum Ekonomi Islam adalah cabang dari syariah Islam yang mengatur segala bentuk transaksi ekonomi untuk memenuhi tujuan ekonomi secara adil dan beretika sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dalam Islam, ekonomi tidak dipisahkan dari moralitas, sehingga setiap transaksi dan pengelolaan keuangan harus sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam Al-Qur'an dan Sunnah.¹⁷

Dalam ekonomi, Hukum Ekonomi Islam bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan yang adil dan menjaga keseimbangan dengan mengatur segala bentuk transaksi agar bebas dari unsur riba (bunga), gharar (ketidakpastian), dan maysir (spekulasi), serta memastikan bahwa setiap kegiatan ekonomi *membawa* manfaat bagi seluruh masyarakat. Tujuan utama adalah mencapai keadilan sosial, distribusi kekayaan yang merata, dan kesejahteraan umat melalui larangan praktik-praktik yang dilarang seperti riba (bunga), gharar (ketidakpastian), dan maysir (perjudian). Selain itu, hukum ini mengedepankan nilai-nilai kejujuran, transparansi, dan keadilan dalam setiap kegiatan ekonomi agar keseimbangan ekonomi dapat tercapai dan kesejahteraan masyarakat terjaga.¹⁸

Dalam perbankan syariah, hukum ekonomi Islam menuntut agar gaji dan bonus pegawai bersumber dari pendapatan halal dan tidak melibatkan praktik-praktik yang dilarang. Komponen-komponen seperti gaji pokok, tunjangan, dan bonus diatur sedemikian rupa agar tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Misalnya, bonus karyawan yang diberikan di bank syariah didasarkan pada sistem bagi hasil atau keuntungan dari kegiatan yang halal, berbeda dengan

¹⁷ Ahmad T, *Asas Hukum Ekonomi Islam*. (Jurnal Ekonomi Islam 2023) hal 12-15.

¹⁸ Hanafi R, *Prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Islam di Lembaga Keuangan*. (Pers Hukum dan Keuangan Islam 2023) hal 43-45.

bank konvensional yang mungkin mengandalkan bunga. Struktur ini dirancang untuk tidak hanya mematuhi syariah tetapi juga menjaga moral dan kesejahteraan spiritual karyawan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

2. Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Islam

Hukum Ekonomi Islam berlandaskan pada prinsip-prinsip yang membedakannya dari sistem ekonomi konvensional. Beberapa prinsip utama tersebut antara lain:

1) Larangan Riba (Bunga)

Riba adalah tambahan yang ditetapkan dalam transaksi utang-piutang atau pinjaman, yang dilarang keras dalam Islam karena dianggap merugikan dan tidak adil. Riba dapat mengakibatkan ketimpangan ekonomi, di mana satu pihak memperoleh keuntungan tanpa risiko atau usaha nyata. Dalam perbankan syariah, pendapatan diperoleh melalui akad yang bebas dari unsur riba, seperti mudharabah (bagi hasil) atau murabahah (jual beli dengan margin), yang memungkinkan keuntungan diperoleh secara.

2) Penghindaran Gharar (Ketidakpastian)

Gharar berarti ketidakpastian atau ketidakjelasan dalam suatu kontrak atau transaksi yang dapat merugikan salah satu pihak. Dalam ekonomi Islam, gharar harus dihindari untuk menjaga transparansi dan kejujuran dalam transaksi. Kontrak kerja atau akad yang digunakan dalam sistem penggajian dan bonus di bank syariah harus jelas dalam hak, kewajiban, serta syarat-syaratnya sehingga menghindarkan pihak-pihak yang terlibat dari risiko dan ketidakpastian yang merugikan.

3) Larangan Maysir (Perjudian atau Spekulasi)

Maysir adalah segala bentuk perjudian atau transaksi yang melibatkan spekulasi berlebihan yang dapat merugikan salah satu pihak. Dalam ekonomi Islam, segala bentuk aktivitas yang mengandung maysir dilarang karena bertentangan dengan prinsip keadilan dan risiko yang wajar. Bank syariah, dalam memberikan gaji dan bonus karyawan, harus menghindari sumber

pendapatan dari kegiatan spekulatif atau aktivitas berisiko tinggi yang mengandung ketidakpastian atau unsur untung-untungan.¹⁹

Dalam konteks Hukum Ekonomi Islam, **prinsip keadilan, transparansi, kejujuran** adalah fondasi utama yang harus diterapkan dalam setiap transaksi dan kegiatan ekonomi, termasuk dalam penggajian dan pemberian bonus karyawan di lembaga keuangan syariah.

1) Keadilan (*Al- 'Adl*)

Keadilan dalam syariah adalah memastikan bahwa setiap pihak mendapatkan haknya secara proporsional dan tidak ada pihak yang dirugikan. Dalam ekonomi Islam, prinsip keadilan diterapkan untuk memastikan distribusi kekayaan yang seimbang dan adil, serta dalam transaksi yang tidak mengandung unsur penindasan atau eksploitasi. Pada sistem penggajian, prinsip keadilan berarti bahwa karyawan harus mendapatkan gaji dan bonus yang sesuai dengan kinerja dan kontribusi mereka, tanpa adanya diskriminasi atau ketidakadilan. Keadilan juga mengharuskan bank untuk menyalurkan gaji dari sumber pendapatan yang halal dan sesuai syariah, menghindari pendapatan dari riba atau transaksi yang merugikan orang lain.

2) Transparansi (*Al-Musharaha*)

Transparansi dalam syariah adalah praktik keterbukaan dan kejujuran dalam setiap transaksi, yang mengharuskan semua informasi relevan tersedia bagi semua pihak yang terlibat. Transparansi dalam penggajian berarti setiap karyawan harus mengetahui komponen gaji dan bonusnya secara jelas, termasuk dasar-dasar perhitungan dan sumber pendapatan yang digunakan. Hal ini untuk memastikan tidak ada ketidakjelasan (*gharar*) atau potensi kesalahpahaman yang bisa menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Di

¹⁹ Yasin A dan Omar F, *Menghindari Spekulasi dalam Keuangan Islam*. (Jurnal Bisnis Islam 2023) hal 38-40

bank syariah, transparansi juga membantu menjaga kepercayaan antara manajemen dan karyawan serta mencegah praktik-praktik yang tidak etis.

3) Kejujuran (*Al-Sidq*)

Prinsip kejujuran atau *al-sidq* adalah salah satu nilai inti dalam syariah yang mengutamakan kebenaran dan integritas dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam ekonomi dan transaksi keuangan. Dalam konteks Hukum Ekonomi Islam, kejujuran berarti bahwasemuapihak dalam suatu transaksi—baik bank, karyawan, maupun nasabah—harus bertindak dengan jujur, tidak menyembunyikan informasi, dan tidak memanipulasi data untuk keuntungan pribadi.

3. Gaji Pegawai

Gaji adalah uang yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Gaji dalam konteks pekerjaan tidak hanya melibatkan hal-hal yang berkaitan dengan uang, tetapi juga mencerminkan nilai dan penghargaan terhadap pekerjaan pegawai. Gaji terdiri dari sejumlah komponen yang berbeda, masing-masing dengan fungsi dan tujuan yang berbeda. Komponen utama dari gaji adalah gaji pokok, tunjangan, dan bonus. Gaji pokok adalah jumlah uang yang diterima pegawai sebagai imbalan dasar untuk pekerjaan yang mereka lakukan, dan biasanya ditentukan berdasarkan posisi, pengalaman, dan kualifikasi pegawai. Pegawai merasa lebih baik karena tunjangan membantu mereka memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti tunjangan kesehatan dan transportasi. Bonus, di sisi lain, adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu, seperti pencapaian target kinerja atau kontribusi luar biasa.

Gaji memainkan peran penting dalam membangun hubungan kerja yang baik antarperusahaan dan karyawannya. Gaji yang adil dan kompetitif dapat membuat karyawan merasapuas dan tetap setia kepada perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai atas pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih

bersemangat untuk bekerja dengan baik dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Gaji juga berfungsi sebagai alat untuk mempertahankan karyawan. Perusahaan yang memberikan gaji yang kompetitif dan menarik akan lebih mampu mempertahankan karyawan berkualitas, sedangkan perusahaan yang tidak memberikan gaji yang sesuai dengan pasar dapat kehilangan karyawan terbaik mereka, yang dapat mengganggu kinerja dan produktivitas perusahaan.

Gaji yang memadai meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pegawai yang menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka akan lebih bahagia dan puas. Kesehatan mental dan fisik karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja di tempat kerja. Gaji juga berperan penting dalam memotivasi pegawai. Jika pegawai merasa bahwa mereka akan menerima kompensasi yang sepadan dengan usaha dan kontribusi yang mereka berikan, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak pekerjaan. Secara keseluruhan, gaji adalah bagian penting dari hubungan kerja karena mempengaruhi kepuasan pekerja, motivasi mereka, dan tingkat produktivitas mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan sistem gaji yang adil dan transparan serta mempertimbangkan bonus yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, gaji tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi finansial tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif.

Berdasarkan Surah Al-Baqarah ayat 188 :

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ
النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ۝۸۸

Terjemahnya :

“Janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada para hakim dengan

maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui.”²⁰

Sesuai dengan penjelasan ayat diatas ternyata gaji terdiri dari banyak bagian yang berbeda, masing-masing dengan peran dan tujuan yang unik. Gaji pokok merupakan komponen utama dari struktur gaji dan biasanya ditentukan berdasarkan posisi, pengalaman, dan kualifikasi pegawai. Sementara itu, gaji pokok adalah jumlah uang yang diterima pegawai sebagai imbalan dasar untuk pekerjaan yang mereka lakukan, sedangkan tunjangan adalah imbalan tambahan yang diberikan di luar gaji pokok, seperti transportasi, makan, dan tunjangan kesehatan. Pegawai akan lebih bahagia dengan gaji pokok yang adil.

Tunjangan juga berfungsi untuk meningkatkan kesehatan pegawai dan membantu mereka memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tunjangan dapat berbeda-beda tergantung pada kebijakan perusahaan dan kebutuhan pegawai; misalnya, tunjangan kesehatan dapat membantu mereka mendapatkan layanan kesehatan, sedangkan tunjangan transportasi dapat membantu mereka mengurangi biaya perjalanan ke tempat kerja.

Bonus adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu, seperti pencapaian target kinerja atau kontribusi luar biasa. Bonus dapat diberikan secara tahunan, bulanan, atau berdasarkan proyek tertentu, dan akan meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan.²¹

²⁰(Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Kementerian Agama RI 2019)

²¹ Eni Cahyani, *Pengaruh Gaji dan Insentif Karyawan* (Palembang : Universitas Palembang, 2020) hal 2.

4. Gaji Pegawai dalam Hukum Ekonomi Islam

Para pegawai yang bekerja di Bank baik yang berbasis syariah maupun konvensional maka memiliki perberbedaan yang mendasar berdasarkan ketentuan dari pihak manajemen bank dimana mereka telah bekerja. Gaji yang telah diatur atau dikelola itu berdasarkan struktur dan porsi kerja yang ada di Bank mulai dari unsur pimpinan, Manajer, staf. Menurut hukum ekonomi syariah, gaji atau upah adalah *ujrah* yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, yang harus dilakukan dengan cara yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Berdasarkan tinjauan *ujrah*, adalah pembayaran gaji yang dijanjikan oleh pihak pertama kepada pihak kedua atas dasar pekerjaan yang telah dilakukannya atau hasil pekerjaannya. Ini adalah imbalan yang diberikan kepada seseorang karena melakukan tugas tertentu. Gaji dalam situasi ini tidak hanya harus mempertimbangkan uang, tetapi juga harus adil, transparan, dan etis. Setiap karyawan harus mendapatkan kompensasi yang adil yang sebanding dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

Satu hal penting dalam menentukan gaji adalah gaji tidak boleh termasuk riba, yang dilarang oleh hukum Islam. Dianggap sebagai bentuk eksploitasi yang merugikan pihak yang meminjam, riba dianggap sebagai bentuk eksploitasi. Akibatnya, sistem penggajian perusahaan harus bebas dari praktik riba dan menggunakan metode yang adil dan transparan. Misalnya, sebagai bentuk dukungan tanpa melanggar prinsip syariah, perusahaan dapat memberikan pinjaman tanpa bunga kepada pegawai yang membutuhkan.

Gaji juga harus bebas dari gharar, yang berarti ketidakpastian, dan maysir, yang berarti perjudian. Ketidakpuasan pegawai dapat meningkat karena ketidakpastian dalam penentuan gaji. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan sistem pembayaran yang diterapkan jelas dan transparan sehingga karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang hak dan kewajiban mereka.

Hal ini sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang stabil dan menghasilkan banyak pekerjaan.

Hukum ekonomi syariah mengutamakan tanggung jawab sosial perusahaan. Perusahaan tidak hanya bertanggung jawab untuk memberikan gaji yang adil kepada pegawainya, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan memberikan gaji yang sesuai, perusahaan memenuhi kewajiban moral mereka dan membantu stabilitas ekonomi dan sosial.

Dalam hukum ekonomi syariah, etika bisnis memainkan peran penting dalam menentukan gaji. Dalam praktik penggajian mereka, perusahaan harus mengikuti prinsip moral dan etika, seperti memberikan gaji yang adil, menghormati hak-hak pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dengan menerapkan etika bisnis yang baik, perusahaan dapat membangun reputasi yang baik dan meningkatkan loyalitas pegawai.

Gaji yang ditetapkan dalam hukum ekonomi syariah harus mengikuti prinsip keadilan, transparansi, dan etika. Penetapan gaji yang adil dan sesuai dengan syariah tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan tetapi juga akan membantu perusahaan berkembang dan bertahan. Oleh karena itu, gaji bukan hanya imbalan moneter tetapi juga alat untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif yang membantu meningkatkan kesejahteraan umum.²²

5. Prinsip Keadilan dalam Gaji

Keadilan adalah prinsip utama pada hukum ekonomi syariah. Keadilan dalam penentuan gaji berarti bahwa setiap karyawan harus menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Islam sangat memperhatikan masalah akad untuk menciptakan keadilan, perjanjian atau akad dalam hukum Islam dipandang sah jika rukun dan syaratnya

²² Ahmad F, *Prinsip Islam tentang Kompensasi dan Upah yang Adil*. (Jurnal Ekonomi Islam 2023) hal 27-30

terpenuhi. Rukun yang dimaksud adalah unsur-unsur yang membentuk perjanjian tersebut seperti menurut jumhur ulama terdiri dari tiga aspek yaitu subjek akad, objek akad dan sighat akad. Dan adapun syarat-syarat akadnya sendiri yaitu *ahliyatul'ada* dan *ahliyatul wujub*.

Menurut Islam perjanjian kerjadisyaratkan dengan tertulis, menunjuk pada praktik muamalah yang saling menguntungkan dengan cara melindungi satu sama lain. Hal ini terdapat pada Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 282, yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

Terjemahnya :

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya.”²³

Ayat ini menjelaskan bahwa dalam melakukan persoalan muamalah hendaknya untuk melakukan pencatatan. Ini salah satu yang menjadi faktor penting untuk menjadi bukti dikemudian hari yang akan menjadi masalah.

Dalam hal ini, perusahaan diharapkan untuk menerapkan sistem penggajian yang adil, di manakaryawan yang kinerjanya baik dan memberikan kontribusi yang signifikan mendapatkan kompensasi yang setimpal. Prinsip keadilan ini mencakup tidak hanya aspek keuangan, tetapi juga penghargaan terhadap upaya dan komitmen pegawai selama menjalankan tugas mereka.

Penggajian yang adil dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan. Jika karyawan merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil, mereka cenderung lebih setia dan berdedikasi kepada tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika pegawai percaya bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan upaya mereka.

²³ (Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Kementerian Agama RI 2019)

Dalam praktiknya, perusahaan harus menetapkan standar yang jelas dan transparan untuk menentukan gaji pegawai mereka. Standar ini dapat mencakup hal-hal seperti pengalaman, pendidikan, tanggung jawab pekerjaan, dan kinerja. Dengan demikian, pegawai akan lebih memahami bagaimana gaji mereka ditentukan, yang mengurangi konflik dan ketidakpuasan di tempat kerja.

Selain itu, organisasi harus melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka. Evaluasi ini harus dilakukan secara adil dan objektif, dengan umpan balik dari berbagai pihak, sehingga organisasi dapat memastikan bahwa karyawan yang berprestasi mendapatkan penghargaan yang layak, dan karyawan yang perlu meningkatkan kinerjanya juga mendapatkan kesempatan untuk berkembang.

Oleh karena itu, pada Bank BRI harus menerapkan prinsip keadilan pada sistem penggajian, yang mencakup didalamnya adil dalam gaji, adil dalam pemberian bonus tahunan yang sesuai dengan kinerja dan adil dalam kerja lembur. Begitu juga dengan Bank Syariah harus berlandaskan dengan prinsip syariah

6. Bank Konvensional

Bank Konvensional yaitu bank yang aktivitasnya, penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya, memberikan mengenakan imbalan berupa bunga atau sejumlah imbalan dalam presentase tertentu dari dana untuk suatu periode tertentu. Presentase tertentu ini biasanya ditetapkan pertahun. Mayoritas bank yang berkembang di Indonesia saat ini adalah bank yang berorientasi pada prinsip konvensional.

Pengertian bank konvensional menurut undang-undang nomor 10 tahun 1998, bank konvensional adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Dalam mencari keuntungan dan menentukan harga keadaan para nasabahnya, bank yang berdasarkan prinsip konvensional menggunakan 2 metode yaitu :

- a. Menetapkan bunga sebagai harga untuk produk simpanan seperti giro, tabungan ataupun deposito. Demikian pula harga untuk produk pinjaman (kredit) juga ditentukan berdasarkan tingkat suku bunga tertentu. Penentuan harga dikenal dengan istilah *spread based*.
- b. Untuk jasa-jasa bank lainnya pihak perbankan konvensional menggunakan atau menerapkan berbagai biaya-biaya dalam nominal atau presentase tertentu. Sistem pengenaan biaya ini dikenal dengan istilah *fee based*.

Sistem gaji pada bank konvensional Sumber pendapatan yang digunakan untuk menggaji pegawai di bank konvensional umumnya berasal dari bunga dan investasi konvensional lainnya. Gaji dan bonus pegawai di bank konvensional tidak terikat pada prinsip syariah, sehingga bisa mencakup bunga atau unsur spekulatif lainnya yang dilarang dalam Islam. ²⁴

Di bank konvensional, perjanjian gaji pegawai biasanya diatur berdasarkan kesepakatan antara pihak bank dan pegawai yang tercantum dalam kontrak kerja. Biasanya, perjanjian ini mencakup beberapa hal, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bonus yang berdasarkan pada performa bank yang mungkin berasal dari bunga atau transaksi berbasis bunga.

Beberapa poin penting dalam perjanjian gaji di bank konvensional antara lain:

- a. Dalam bank konvensional, perjanjian penggajian lebih menekankan pada prinsip *reward-for-effort* (imbalan atas usaha), di mana karyawan dibayar sesuai dengan kontribusi mereka terhadap keuntungan bank. Bonus atau

²⁴ Sudirman, T dan Anwar, R, *Riba dan Minat Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. (Jurnal Tinjauan Keuangan Islam 2023) hal 32-35.

insentif sering kali dihitung berdasarkan laba yang diperoleh, yang dihasilkan dari produk-produk berbasis bunga.

- b. Pada bank konvensional, perjanjian sering kali mencantumkan klausul yang mengatur pembagian bonus berdasarkan keuntungan yang dihasilkan dari bunga atau investasi yang tidak sesuai dengan syariah. Praktik ini menjadi masalah dari perspektif hukum ekonomi Islam, karena melibatkan riba yang dilarang dalam Islam.
- c. Salah satu tantangan utama dalam perjanjian gaji bank konvensional adalah adanya pengaruh dari sistem bunga, baik dalam perhitungan insentif maupun dalam pembagian keuntungan. Meskipun tidak semua komponen gaji terkait langsung dengan bunga, bank konvensional sering kali menggunakan keuntungan berbasis bunga untuk menentukan bonus dan insentif.²⁵

Kontrak kerja Bank BRI biasanya menerapkan beberapa jenis kontrak kerja tergantung pada posisi dan kebutuhan perusahaan:

- a. **Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**
Untuk posisi seperti frontliner (teller, customer service), marketing, dan tenaga kontrak lainnya. Umumnya berdurasi 1–2 tahun dan bisa diperpanjang.
- b. **Kontrak Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**
Untuk karyawan tetap. Biasanya diberikan setelah masa percobaan atau setelah beberapa kali perpanjangan PKWT.
- c. **Magang atau Internship**
Umumnya untuk mahasiswa atau fresh graduate, biasanya tidak terikat kontrak jangka panjang.
- d. **Gaji dan Tunjangan**
 - Gaji pokok: Rp [jumlah nominal sesuai UMK wilayah].

²⁵ Wahyuni, L. dan Hadi, S, *Perjanjian Penggajian dalam Bank Syariah dan Bank Konvensional: Tinjauan Hukum Ekonomi Islam*. (Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam 2023), hal 22–25.

- Tunjangan makan dan transportasi.
- BPJS Kesehatan & Ketenagakerjaan.

7. Bank Syariah

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah pada Bab 1 pasal 1 dan ayat 7 disebutkan bahwa Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Bank Syariah adalah usaha menjalankan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dalam Al-Qur'an dan Hadist, salah satunya prinsip "*Mudharabah*" yaitu akad yang dilakukan oleh pemilik modal dengan pengelola dana atau dengan kata lain keuntungannya berdasarkan bagi hasil.

Bank berdasarkan prinsip syariah belum lama berkembang di Indonesia karena mayoritas masyarakat belum mengetahui keberadaan dari Bank Syariah, namun seiring dengan perkembangannya sudah menunjukkan tanda-tanda yang mengembirakan sejak hadirnya bank syariah saat ini yang berjumlah sekitar empat ratusan lebih kantornya. Keluarnya Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang mengharamkan bunga bank konvensional tahun 2003 lalu memperkuat kedudukan bank syariah.

Dalam menentukan harga atau mencari keuntungan bagi bank yang berdasarkan prinsip syariah adalah sebagai berikut :

- a. Pembiayaan berdasarkan bagi hasil (*mudharabah*).
- b. Pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*musyarakah*).
- c. Prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*murabahah*).
- d. Pembiayaan barang modal berdasarkan sewa murni tanpa pilihan (*ijarah*).
- e. Dengan adanya pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank atau pihak lain (*ijarah wa iqtina*).

Prinsip utama operasional bank yang berdasarkan prinsip syariah adalah hukum Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadisr. Kegiatan operasional

bank harus memperhatikan perintah dan larangan dalam Al-Qur'an dan Hadist Rasul Muhammad SAW. Larangan terutama yang berkaitan dengan kegiatan bank dapat diklasifikasikan sebagai riba, riba merupakan salah satu dosa yang besar karena merupakan kegiatan yang memintakelebihan dari nilai atau tambahan dari kesepakatan awal. Namun kenyataannya masih banyak masyarakat yang menerapkan sistem riba tanpa mereka sadari khususnya dalam kegiatan sehari-hari yang bertentangan dengan nilai-nilai keislaman. Perbedaan utama antara kegiatan bank berdasarkan prinsip syariah dengan bank konvensional pada dasarnya terletak pada sistem pemberian imbalan atau jasa dari dana.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, bank berdasarkan prinsip syariah tidak menggunakan sistem bunga dalam menentukan imbalan atas dana yang digunakan atau dititipkan oleh suatu pihak, penentuan imbalan terhadap dana yang digunakan atau dititipkan oleh suatu pihak, penentuan imbalan terhadap dana yang dipinjamkan maupun dana yang disimpan di bank didasarkan pada prinsip bagi hasil sesuai dengan hukum Islam.

Dalam hukum Islam, bunga adalah riba dan diharamkan. Ditinjau dari sisi pelayanan terhadap masyarakat dan pemasaran, adanya bank atas dasar prinsip syariah merupakan usaha untuk melayani dan mendayagunakan segmen pasar perbankan yang tidak setuju atau tidak menyukai sistem bunga.²⁶

Pada sistem gaji sumber keuntungan dari bank syariah diperoleh dari prinsip bagi hasil dan investasi halal, bank syariah mengutamakan transparansi dalam pengganjian untuk memastikan tidak ada unsur gharar atau ketidakjelasan dalam komponen gaji dan bonus.

²⁶ Firmansyah A, *Manajemen Bank Syariah* (Jurnal Implementasi Teori dan Praktek: CV Penerbit Qjara Media, 2019) hal 23.

Jenis kontrak kerja di Bank BSI, sebagai berikut :

a. **PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)**

Digunakan untuk posisi entry-level atau outsourcing seperti:

- Teller
- Customer Service
- Marketing Funding/Financing

Durasi umumnya **1–2 tahun**, bisa diperpanjang, dengan kemungkinan diangkat menjadi karyawan tetap bila performa baik.

b. **PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)**

Untuk karyawan tetap (biasanya setelah lulus masa percobaan 3–6 bulan atau dari konversi PKWT). Berlaku untuk posisi:

- Relationship Manager
- Sharia Officer Development Program (SODP)
- Back Office dan Manajerial

c. **Kontrak Magang/Internship**

Untuk mahasiswa atau fresh graduate, biasanya 3–6 bulan. Tidak ada hak atas gaji penuh, tapi kadang mendapat uang saku.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data untuk manfaat dan tujuan tertentu. Untuk memecahkan suatu permasalahan dalam penelitian digubakan cara atau metode tertentu yang sesuai dengan inti dari permasalahan yang akan dibahas. Metode yang dipilih berguna dalam penelitian ini dapat menghasilkan data-data yang akurat dan dapat dipercaya.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu jenis penelitian lapangan (*field research*) dimana peneliti turun langsung untuk menggali dan mencari informan. Sehingga data yang didapat benar-benar realita yang ada dilokasi penelitian tersebut. Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif, penelitian kualitatif ialah penelitian yang bersifat deskriptif, dimana data tersebut berupa kata – kata atau pertanyaan lisan, penggunaan data kualitatif bertujuan agar penulis dapat mengamati secara rinci melalui pendekatan langsung dengan menggunakan objek yang diamati.²⁷

Penelitian akan dilakukan di Bank BRI dan Bank Syariah kota Bitung yaitu lokasi objek penelitian ini sebagai upaya memperoleh data. Secara prosedural operasional riset, peneliti akan berada langsung pada sumber data, untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan judul penelitian ini, dengan kata lain penelitian ini turun langsung dan berada di lapangan.

2. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan normatif empiris, yaitu penelitian hukum digunakan untuk

²⁷ Suharismi Arikunto, *Dasar – Dasar Research* (Tarsoto: Jakarta, 2021), hal.97.

mengkonsepkan apa yang sudah tertulis pada aturan, untuk menunjang pendekatan ini maka di butuhkan data primer dan data sekunder, hasil pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan suatu pemahaman tentang kenyataan dalam melaksanakan ketentuan hukum normatif yang ditinjau proses berjalannya sudah secara baik atau tidak. Berkaitan dengan penelitian ini yaitu untuk menggambarkan bagaimana perbandingan dalam sistem pengajian dan bonus pada bank konvensional dan bank syariah dalam hukum ekonomi Islam.

3. Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak terimanya SK Permohonan Izin Penelitian yaitu pada tanggal 25 November 2025 sampai dengan tanggal 03 Maret 2025, pada penelitian ini mengambil lokasi di Bank BRI dan Bank Syariah Kota Bitung.

4. Sumber Data

Adapun sumber data terbagi atas dua jenis :

a. Sumber Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, Data atau informasi diperoleh secara langsung oleh penelitian ini dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer yang untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses penelitian dan yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dianggap lebih akurat, karena data ini disajikan secara terperinci.

Pada penelitian ini jawaban data primer diperoleh dari hasil wawancara dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yaitu pada Bank BRI (7 orang), pada Bank Syariah (7 orang).

b. Sumber Data sekunder

Data Sekunder adalah sumber informasi yang menjadi bahan penunjang dan melengkapi dalam melakukan suatu analisis. Sumber data sekunder

dalam melakukan penelitian ini meliputi sumber-sumber yang dapat memberikan data pendukung seperti buku, dokumentasi maupun arsip serta seluruh data yang berhubungan dengan penelitian tersebut adalah sumber data tambahan.

5. Pengumpulan Data

Pengumpulan Data merupakan suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode ilmiah. Data akan diperoleh langsung secara individu terjun ke lapangan dan berada di tengah-tengah pegawai bank. Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah pegawai bank. Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Observasi

Pengumpulan data yang akan dilakukan pertama adalah melalui pengamatan (observasi). Objek yang akan diamati adalah informan.

Observasi yang dilakukan pada penelitian ini digunakan untuk membuktikan kebenaran data-datayang sesungguhnya dari interview terhadap pegawai Bank Bri dan Bank Syariah Kota Bitung.

b. Wawancara

Wawancara atau interview adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan telah dilakukan terhadap orang-orang yang mengetahui persis permasalahan yang diteliti sehingga tidak cenderung menyampaikan informasi kemasannyasendiri. Dimanapercakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara(interviewer) yaitu yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Pada praktiknya penulis menyiapkan daftar pertanyaan untuk diajukan secara langsung kepada responden. Adapun responden tersebut meliputi pegawai Bank Bri dan Bank Syariah Kota Bitung.

c. Dokumentasi

Dokumen adalah kumpulan data verbal yang berbentuk tulisan ataupun jejak digital seperti rekaman, foto, video dll. Metode ini digunakan untuk memperoleh keterangan dengan menelusuri dan mempelajari data dari studi kepustakaan yang berupa buku, karya ilmiah dan sumber-sumber lainnya yang menunjang penelitian.

6. Pengolahan Data

Dalam pengolahan data, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, ini dimaksudkan sebagai metode penelitian yang sumber-sumbernya dikumpulkan, dianalisis kemudian diinterpretasi secara kritis kemudian disajikan secara lebih sistematis dan menambahkan penjelasan-penjelasan yang berhubungan sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang utuh dan benar mengenai objek yang diteliti.

7. Analisis Data

Analisis data dilakukan selama proses pengumpulan dan setelah data dikumpulkan secara keseluruhan. Beriringan dengan pengumpulan data, dilakukan analisis (interpretasi) dengan maksud mempertajam fokus pengamatan serta memperdalam masalah yang relevan dengan pokok permasalahan yang diteliti. Analisis data selama proses pengumpulan data amat penting artinya bagi penulis untuk melakukan pengamatan terfokus terhadap permasalahan yang dikaji.²⁸

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal pokok, memfokuskan data pada hal penting, dan mencari tema serta polanya. Data yang telah penulis reduksi akan memberikan gambaran lebih jelas terkait permasalahan yang penulis teliti, sehingga dapat membantu penulis menjawab rumusan masalah terkait.

²⁸ Fadli M, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Banung: Alfabeta, 2021), hal. 59.

Hasil wawancara yang didapatkan penulis dengan informan di rangkum dan di catat secarateliti lalu datatersebut di rampingkan dengan memilih yang pentingnya saja dan membuang data yang tidak terpakai.

b. Penyajian Data

Penyajian data berupa kumpulan informasi yang telah tersusun dari hasil reduksi data yang bertujuan untuk menarik kesimpulan atas permasalahan di dalam penelitian. Penyajian data dapat meningkatkan pemahaman penulis terkait permasalahan yang diteliti dan sebagai acuan untuk mengambil tindakan yang diurakan dengan jelas berdasarkan sajian data dan pemahaman penulis. Penyajian data bertujuan untuk melanjutkan reduksi data yang di dapatkan dari wawancara langsung dengan informan kemudian dianalisis dengan cara mendetail.

c. Tahap Kesimpulan

Setelah melalui reduksi dan penyajian data yang penulis lakukan berurutan maka tahap akhirnya adalah pengambilan kesimpulan. Penarikan kesimpulan dapat menjawab fokus penelitian berdasarkan analisis data disebut sebagai hasil penelitian.²⁹

²⁹ Ibid, hal 61.