

**PEMBERIAN KOMPENSASI INSENTIF
DALAM UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
MENURUT HUKUM ISLAM**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM ISLAM**

Oleh

NANANG SETIA BUDI

NIM : 9638 2639

DI BAWAH BIMBINGAN:

- 1. DR. HAMIM ILYAS, M A.**
- 2. DRS. A. YUSUF KHOIRUDDIN, SE, Msi.**

**MU'AMALAH
FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
JOGJAKARTA
2004**

DR. HAMIM ILYAS, MA.
IAIN SUNAN KALIJAGA JOGJAKARTA

NOTA DINAS

Hal : Skripsi sdr.
Nanang Setia Budi
Lamp. : 1 bendel

Kepada Yang Terhormat,
Bapak Dekan Fakultas Syari'ah
IAIN Sunan Kalijaga Jogjakarta
Di Jogjakarta.

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan pengarahan, dan pengadaan perubahan seperlunya, maka selalu dosen pembimbing, Saya berpendapat bahwa skripsi Saudara Nanang Setia Budi yang berjudul: "PEMBERIAAN KOMPENSASI INSENTIF DALAM UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS MENURUT HUKUM ISLAM" ini dapat diajukan ke depan sidang munaqasyah, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam pada Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Jogjakarta. Oleh karena itu, saya berharap secepatnya skripsi ini dimunaqasyahkan.

Demikian untuk dapat dimaklumi dan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Safar 1425 H
08 Maret 2004 M

Pembimbing I



DR. Hamim Ilyas, M. A
NIP. 150 235 955

DRS. A. YUSUF KHOIRUDDIN SE, M.Si.
IAIN SUNAN KALIJAGA JOGJAKARTA

NOTA DINAS

Hal : Skripsi sdr.
Nanang Setia Budi
Lamp. : 1 bendel

Kepada Yang Terhormat,
Bapak Dekan Fakultas Syari'ah
IAIN Sunan Kalijaga Jogjakarta
Di Jogjakarta.

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

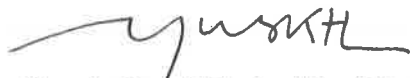
Setelah membaca, meneliti, memberikan pengarahan, dan pengadaan perubahan seperlunya, maka selalu dosen pembimbing, Saya berpendapat bahwa skripsi Saudara Nanang Setia Budi yang berjudul : "PEMBERIAAN KOMPENSASI INSENTIF DALAM UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS MENURUT HUKUM ISLAM" ini dapat diajukan ke depan sidang munaqasyah, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam pada Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Jogjakarta. Oleh karena itu, saya berharap secepatnya skripsi ini dimunaqasyahkan.

Demikian untuk dapat dimaklumi dan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Safar 1425 H
08 Maret 2004 M

Pembimbing II



Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE, Msi.
NIP. 150 253 887

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

PEMBERIAAN KOMPENSASI INSENTIF
DALAM UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
MENURUT HUKUM ISLAM

Yang disusun oleh:

Nanang Setia Budi

NIM 96382639

Telah dimunaqosahkan di depan sidang munaqosah pada tanggal: 1 April 2004 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Serjana Hukum Islam dalam bidang Hukum Islam

Yogyakarta, 15 Safar 1425 H
08 Maret 2004 M

Dekan Fakultas Syari'ah
IAIN Sunan Kalijaga

Drs. Abd Malik Madani M.A
NIP 150 182 698

Panitia Munaqosah:

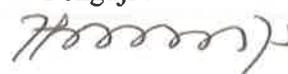
Ketua Sidang


Drs Supriatna, M.Si
NIP. 150 204 357

Pembimbing I


DR. Hamim Ilyas, M.A
NIP.150 235 955

Penguji I


DR. Hamim Ilyas, M. A
NIP.150 235 955

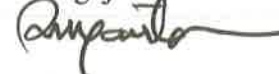
Sekretaris Sidang


Fatma Amalia S.Ag.
NIP. 150 277 618

Pembimbing II


Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE, M.Si.
NIP. 150 253 887

Penguji II


Drs. Riyanta, M Hum.
NIP. 150 259 417

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan Skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa'	s'	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z'	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el

ن	mim	m	'cm
و	nun	n	'cn
ه	waw	w	w
ء	ha'	h	ha
ي	hamzah	'	apostrof
	ya	y	ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	'iddah

C. Ta' marbutah di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis *h*

حكمة	ditulis	<i>Hfikmah</i>
علة	ditulis	'illah

(Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti s}alat, zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الاولياء	ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakah al-fiṭri</i>

D. Vokal Pendek

—	fathah	ditulis	<i>a</i>
فعل		ditulis	<i>fa'ala</i>
—	kasrah	ditulis	<i>i</i>

ذَكَرَ		ditulis	<i>zūkira</i>
_____	dammah	ditulis	<i>u</i>
يَذْهَبُ		ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif جَاهِلِيَّة	ditulis	<i>ā</i>
		ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2	Fathah + ya' mati تَنْسَى	ditulis	<i>ā</i>
		ditulis	<i>tansā</i>
3	Kasrah + ya' mati كَرِيم	ditulis	<i>ī</i>
		ditulis	<i>karīm</i>
4	Dammah + wawu mati فُرُوض	ditulis	<i>ū</i>
		ditulis	<i>furūḍ</i>

F. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya mati بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>ai</i>
		ditulis	<i>bainakum</i>
2	Fathah + wawu mati قَوْل	ditulis	<i>au</i>
		ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan apostrof

الْأَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَدْتِ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَاِنَّ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maupun *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf "al"

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>
السماء	ditulis	<i>al-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>al-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوي الفروض	ditulis	<i>zawī al-furūd</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl al-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم
الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، أشهد أن لا إله إلا الله
وأشهد أن محمداً عبده ورسوله، اللهم صلّ وسلّم على سيّدنا
محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أمّا بعد.

Segala puji dan syukur hanya bagi Allah, yang dengan pertolongan dan petunjuk-Nya, serta berkat karunia dan hidayat-Nya akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam Strata Satu (S1) pada jurusan Mu'amalah fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Jogjakarta. Adapun judul skripsi yang penyusun ajukan adalah "PEMBERIAN KOMPENSASI INSENTIF DALAM UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS MENURUT HUKUM ISLAM)". Meski perjalanan untuk mencapainya penuh dengan cobaan dan hambatan. Hanya dengan kesungguhan, keseriusan dan keyakinan dari peneliti berusaha untuk tetap menyelesaikan skripsi ini. Dan tidak sedikit peran serta atas bantuan, dorongan moral serta bimbingan dari berbagai pihak yang peduli terhadap selesainya skripsi ini. Untuk itu, dengan penuh ketulusan dan kerendahan peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Dr. Hamim Ilyas, M A selaku pembimbing pertama
2. Drs. A.Yusuf Khoiruddin SE, Msi, selaku pembimbing kedua
3. Bapak, Ibu, kakak, Adi Tama, Ad, yang telah memberikan dorongan moral dan material dalam penyusunan skripsi ini .

4. Keluarga besar MAPALASKA IAIN Sunan Kalijaga Jogjakarta sebagai tempat berekspresi dan berkarya selama ini.
5. Semua pihak yang mendukung penulisan skripsi ini.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa uraian maupun bahasan-bahasan dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan mengingat masih terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penyusun, maka dari itu kritik dan saran konstruktif para pembaca akan penyusun terima dengan senang hati.

Besar harapan penyusun semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi para pembaca terutama bagi pihak yang berkecimpung dalam mu'amalah.

Terakhir, hanya doa yang bisa penyusun panjatkan sebagai tanda terima kasih,

Jogjakarta, 15 Safar 1425 H.
08 Maret 2004 M.

Penyusun,


Nanang Setia Budi
NIM. 96382639

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA DINAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
TRAANSLITERASI.....	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar elakang.....	1
B. Pokok Masalah	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
D. Telaah Pustaka	5
E. Kerangka Teoretik	7
F. Metode Penelitian.....	12
G. Sistematika Pembahasan.....	14

BAB II KETENAGAKERJAAN

A. Motivasi Kerja	16
B. Pengembangan Karier Karyawan	20
C. Perbedaan Dan Persamaan Antara Upah Dan Gaji	22
D. Pijakan Perkiraan Upah	24

BAB III KOMPENSASI INSENTIF

A. Asas - Asas Kompensasi	37
B. Tujuan – tujuan Kompensasi.....	40
C. Perhitungan Dalam Sistem Kompensasi Insentif.....	43
D. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	50

BAB IV KOMPENSASI INSENTIF MENURUT HUKUM ISLAM

A. Karakteristik Kompensasi Insentif.....	57
B. Upah	64
C. Kompensasi Insentif dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Menurut Hukum Islam.....	69

BAB V PENUTUP

Kesimpulan	77
------------------	----

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	----

LAMPIRAN LAMPIRAN

1. TERJEMAH.....	I
2. BIOGRAFI ULAMA	III
3. CURICULUM VITAE	IV

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Watak manusia adalah butuh akan sesuatu baik itu berupa kebutuhan yang bersifat primer, sekunder maupun terrier. Hal ini dilakukan untuk melengkapi dirinya dalam keadaan dan tahapan hidupnya sejak masa pertumbuhan hidupnya sampai masa tuanya. Al-Qur'an telah banyak menyatakan bahwa manusia itu adalah fakir¹. Seperti dalam memenuhi kebutuhan yang begitu kompleks, manusia dituntut untuk berusaha dan melakukan kegiatan ekonomi dengan jalan bekerja, berdasarkan ayat:

فابْتَغُوا عِنْدَ اللَّهِ الرِّزْقَ²

Dalam memenuhi kebutuhan secara alami, manusia akan terdorong untuk mencurahkan tenaga untuk menghasilkan harta yang bisa dipergunakan menyambung hidupnya. Sementara kebutuhan – kebutuhan manusia itu sangat beragam dan tidak mungkin terpenuhi dengan mengisolasi diri. Oleh karena itu wajar, apabila dalam hidup seseorang dalam suatu masyarakat tukar menukar hasil tenaganya dengan tenaga orang lain dan adakalanya tenaga dengan harta.³

Seiring perkembangan zaman, kerjasama saling menguntungkan sering terjadi dan beranekaragam bentuknya ada kerjasama antara perseorangan, ataupun seorang dengan perusahaan yang lebih dikenal dalam istilah departemen personalia adalah karyawan.

¹Muhamad (47) : 38

²Al-Ankabut (24) : 17

³Taqyudin An-Nabhani *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, terjemah oleh Maghfur Wachid, cet., 5 (Surabaya; Risalah Gusti, 2000), hlm 105.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan dibutuhkan untuk melakukan proses transformasi dari bahan menjadi barang jadi yang dikehendaki oleh perusahaan dalam hal ini tenaga kerja sebagai suatu faktor produksi yang berbeda dengan bahan baku. Perbedaan itu terletak pada sifat tidak dapat disimpannya tenaga kerja.

Kualitas dari hasil pekerjaan karyawan sering dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas. Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab⁴.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.⁵ Oleh karena itu pimpinan harus selalu menimbulkan dorongan kerja atau motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam yaitu:

1. Motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan imbalan finansial kepada karyawan⁶ diantaranya upah, gaji, dan pemberian kompensasi pelengkap seperti pembayaran asuransi, cuti sakit, bonus, dan sebagainya.⁷

⁴Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Operasi*, cet.1 (Yogyakarta; BPFE 1999), hlm. 276.

⁵*Ibid.*, hlm. 270

⁶*Ibid.*, hlm. 271

⁷T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi 2 (Yogyakarta; BPFE UGM, 2001), hlm. 161-162

2. Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial akan tetapi berupa pujian, penghargaan pendekatan manusia dan lain sebagainya.⁸

Departemen personalia dalam kerjanya selalu memantau prestasi kerja atau pelaksanaan kerja karyawan. Baik Departemen personalia maupun para karyawan memerlukan umpan balik atas upaya – upaya mereka (*prestasi kerja*).⁹ Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. *Kompensasi* adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang berarti baik bagi karyawan maupun organisasi.¹⁰

Dalam Islam diperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut dalam mu'amalah disebut *Ijarah* yaitu: peinilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang di kontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga) serta pemilik harta dari pihak *musta'jir*. *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.¹¹ Sebagai mana firman Allah SWT.

⁸Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Operasi*...., hlm. 171.

⁹T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia*.... hlm. 135.

¹⁰*Ibid.*, hlm., 155.

¹¹Taqyudin An-Nabhani *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*...,hlm. 83

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَاءً أَنْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ...¹²

Dalam ajaran Islam memberi peluang adanya rangsangan kerja (motivasi) baik yang bersifat positif dalam bentuk pemberian insentif maupun negatif dalam bentuk sanksi. Tujuan pemberian rangsangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memperbaiki tingkat pelaksanaan namun juga tidak melalaikan pemeliharaan terhadap kesehatan pegawai. Seperti dalam firman Allah SWT.

قَالُوا أَنْفَقْدَ صَوَاعِ الْمَلِكِ وَلَمَنْ جَاءَ بِهِ حَمْلٌ بِعِيرٍ وَأَنَابَهُ زَعِيمٌ¹³

Perusahaan harus memperhatikan prinsip *keadilan* dalam menetapkan kebijaksanaan kompensasinya. Ketidakpuasan sebagian besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka

B. Pokok Masalah

Melihat pemaparan di atas, maka pokok masalah yang dibahas adalah :

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi insentif bagi karyawan?
2. Bagaimana pemberian kompensasi insentif bagi karyawan menurut hukum Islam?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penulisan skripsi ini bertujuan:

¹² Al Baqarah (2) : 233

¹³ Yusuf (12) : 72

1. Menggambarkan model pengambilan kompensasi insentif Ekonomi konvensional.
2. Menjelaskan batas pemberian kompensasi insentif, dilihat dari sudut pandang Islam

Adapun kegunaannya:

1. Sebagai saran sekaligus pertimbangan bagi para pembaca dalam menetapkan manajemen kompensasi insentif
2. Sebagai kontribusi pemikiran hukum Islam tentang masalah Mu'amalah khususnya yang berkaitan dengan manajemen kompensasi insentif dan batas kompensasi insentif.

D. Telaah Pustaka

Pembahasan tentang masalah yang ada kaitannya dengan pengambilan kompensasi insentif telah banyak dilakukan oleh beberapa penulis, antara lain:

T. Hani Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* berpendapat bahwa departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat¹⁴.

Dalam buku *Manajemen Operasi* Indriyo Gitosudarmo mengatakan

¹⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi 2 (Yogyakarta; BPFE UGM, 2001), hlm. 54

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendah produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerjaan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atau keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan¹⁵.

Taqyudin An-Nabhani dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Maghfur Wachid *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* mengatakan dalam memperkirakan harga tentu berbeda dengan memperkirakan upah bahkan masing masing tidak ada kaitannya. Karena harga merupakan kompensasi dari harta, dimana harga tersebut adalah harta yang merupakan kompensasi harta lain baik harta tersebut diperkirakan dengan nilai ataupun dengan harga tertentu. Sedangkan upah adalah kompensasi dari tenaga, dimana tenaga tidak selalu menghasilkan harta karena kadang menghasilkan harta, kadang tidak¹⁶

Dalam bukunya *Sistem dan Prosedur Oprasional Bank Islam*, Muhamad mengatakan dalam mu'amalah Islam ada prinsip Ja'alah yaitu suatu kontrak di mana pihak pertama menjanjikan imbalan tertentu kepada pihak tertentu atas usaha atau tugas. Praktek ini sering juga diterapkan dalam perbankan Islam. Praktek ini sering digunakan dalam melayani pesanan – pesanan tertentu dari nasabah dan mengambil Fee atasnya. Disamping itu juga digunakan sebagai salah

¹⁵ Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Operasi*, cet. 1 (Yogyakarta; BPFE 1999), hlm. 276

¹⁶ Taqyudin An-Nabhani *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, terjemah oleh Maghfur Wachid, cet., 5 (Surabaya; Risalah Gusti, 2000), hlm 65

satu langkah dalam strategi pemasaran terutama untuk bonus, hadiah dan aneka ragam sayembara.¹⁷

Hasan Sahroni dalam skripsinya yang berjudul *Studi Terhadap Penetapan Harga Diskon dan Psikologis dalam Prespektif Hukum Islam (Studi Kasus pada Tiga Toko di Kecamatan Gondokusuman)* menjelaskan bahwa sebuah sistem produksi harus mampu memotivasi baik kepada manajemen atau sumber daya manusianya agar mengarahkan kemampuan sehingga dapat memaksimalkan produktifitas dan meminimalkan ongkos. Sistem produksi juga harus menjunjung tinggi martabat manusia dan persaudaraan¹⁸.

E. Kerangka Teoretik

Kompensasi insentif adalah sebuah sistem guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, sebagai bagian dari sistem imbalan atau kompensasi, yang diartikan sebagai tambahan pendapatan disamping gaji pokok karena keberhasilannya melaksanakan tugas (prestasi kerja)¹⁹.

Banyak perusahaan perlu untuk menjalankan sistem kompensasi insentif, karena merupakan sebuah teknik dalam memotivasi pekerja guna meningkatkan produktivitas persahaan.

Masalah motivasi kerja terjadi karena karyawan tidak bekerja secara maksimal, sehingga produktivitas tidak sesuai dengan kemampuan dan potensi

¹⁷ Muhamad, *Sistem dan Prosedur Oprasional Bank Islam*, (Yogyakarta; UII Pers. 2000), hlm 25

¹⁸ Hasan Sahroni, Dalam Skripsi *Studi Terhadap Penetapan Harga Diskon dan Psikologis dalam Prespektif Hukum Islam (Studi Kasus pada Tiga Toko di Kecamatan Gondokusuman)*, hlm. 24

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Bumi Aksara 2001), hlm. 268

riilnya. Sebagai karyawan bersedia mendayagunakan kelebihan waktunya dengan menambah volume kerja atau mencurahkan kemampuan sepenuhnya apabila kondisi memungkinkan antara pekerjaan dengan pendapatan serta pemeliharaan terhadap kondisi pegawai diperhatikan.

Dalam ajaran Islam memberi peluang adanya rangsangan kerja (motivasi) baik yang bersifat positif dalam bentuk pemberian insentif maupun negatif dalam bentuk sanksi.

Tujuan pemberian rangsangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memperbaiki tingkat pelaksanaan namun juga tidak melalaikan pemeliharaan terhadap kesehatan pegawai. Seperti dalam firman Allah SWT.

قالوا انفق صواع الملك ولمن جاء به حمل بعير وانا به زعيم²⁰

قمن يعمل مثقال ذرة خيرا يره ومن يعمل مثقال ذرة شرا يره²¹

لا يخلق الله نفسا إلا وسعها...²²

Kompensasi insentif dalam penerapannya tidaklah mudah karena hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan,²³ dalam penerapan kompensasi harus berprinsip keadilan atau *konsistensi internal* yang berarti bahwa besarnya kompensasi atas pekerjaan sejenis memperoleh pembayaran yang sama sedangkan keadilan atau *konsistensi eksternal* yang

²⁰ Yusuf (12) : 72

²¹ Al-Zalzalah (99) : 7-8

²² Al-Baqarah (2) : 286

²³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia.....*, hlm.155

berarti pembayaran kepada para karyawan pada tingkat yang sama dengan pembayaran pada karyawan yang serupa di perusahaan perusahaan lain.²⁴

Dalam Islam diperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut dalam mu'amalah disebut *Ijarah* yaitu: pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang di kontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga) serta pemilik harta dari pihak *musta'jir*. *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.²⁵ Sebagai mana firman Allah SWT.

وان أردتم أن تسترضعوا أولادكم فلا جناح عليكم إذا سلمتم ماءً اتيتهم
بالمعروف واتقوا الله...²⁶

Dalam masalah jual beli bisa diputuskan berdasarkan harga yang sepadan apabila harga tersebut tidak disebutkan pada saat melaksanakan transaksi serta pada saat terjadinya perselisihan terhadap harga yang disebutkan. Atas dasar inilah, maka upah yang sepadan tersebut bisa diberlakukan pada saat terjadi perselisihan antara *ajiir* dan *musta'jir* terhadap upah yang telah disebutkan, serta ketika upah tersebut tidak disebutkan dalam transaksi. Apabila upah tersebut disebutkan dalam transaksi disebut *ajrun musamma*, dan apabila upah tersebut belum disebutkan dalam transaksi atau terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan maka diberlakukan upah yang sepadan disebut *ajrul mitsli*. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) haruslah memenuhi syarat harus disertai kerelaan dari kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi tersebut. Sedangkan upah yang sepadan (*ajrul mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan

²⁴ *Ibid.*, hlm. 161.

²⁵ Taqyudin An-Nabhani *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif...*, hlm. 83

²⁶ Al Baqarah (2) : 233

kerjanya serta sepadan dengan pekerjaannya apabila akad ijarahnya telah menyebutkan jasa kerjanya. Upah sepadan tersebut bisa jadi merupakan upah yang sepadan dengan pekerjaannya saja apabila akad ijarahnya menyebutkan jasa pekerjaannya.²⁷ Disamping itu pemberian upah baik itu ajrun musamma atau ajrun misthi kepada pegawai adalah wajib secepat mungkin dan sesuai dengan jasa atau kesepakatan. Sebagaimana sabda Nabi

اعطوا الاجير أجره قبل أن يجف عرقه²⁸

Dalam menentukan sebuah kompensasi dari sebuah pekerjaan baik itu upah atau pun insentif haruslah memegang prinsip kemaslahatan yang merupakan tujuan disyariatkannya hukum Islam, tetapi tujuan tersebut tidak akan tercapai, kecuali bila benar-benar mampu menjelaskan kemaslahatan dan kebahagiaan bagi umat manusia dan mencegah kemadharatan²⁹

Dari sekian banyak ulama yang mendeskripsikan tentang kriteria masalah, ada ulama fiqh dari mazhab *Hambali*, yaitu Najm al-Din al-Tufi, Beliau menjelaskan bahwa masalah merupakan *hujjah* yang kuat, yang secara mandiri dapat dijadikan *hujjah*. Ada empat prinsip yang dipegang, yaitu:

1. Akal bebas menentukan kemaslahatan dan kemudharatan, khususnya dalam bidang mu'amalah dan adat.³⁰

²⁷ Taqyudin An-Nabhani *Membangun Sistem Ekonomi ...*, hlm.. 103

²⁸ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Edisi M Fuad (Abd Aabd Baq', ttp) hlm 256

²⁹ Hasbi ash-Shiddieqy, *Falsafah Hukum Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1993), hlm., 177.

³⁰ Husein Hamid, *al-Nazariyyah al-Maslahah fi al-Fiqh al-Islam*, (ttp: Dar al- Nahdlah aal- Arabiyah, 1971), hlm. 530.

2. Masalah merupakan dalil yang mandiri dalam menetapkan hukum (*mustaqil 'annusus*). Oleh sebab itu masalah tidak perlu dalil pendukung nas, baik bentuk, sifat maupun jenisnya.³¹
3. Masalah hanya berlaku dalam masalah mu'amalah dan adat, bukan ibadah, karena ibadah hak Allah semata yang sudah ditentukan oleh syara'.³²
4. Masalah merupakan dalil syara' yang paling kuat. Oleh sebab itu apabila nas atau ijma' bertentangan dengan masalah, maka didahulukan nash dengan cara *takhsis nas* dan *bayan*.³³

Dengan melihat persyaratan al-Tufi tentang masalah yang dapat dijadikan dalil nampak begitu agak liberal (bebas), karena Beliau menjadikan masalah itu menjadikan dalil yang mandiri tanpa harus mendapatkan dukungan dari nas atau ijma' dan dapat dijadikan alasan dalam menetapkan hukum. Hal ini tentu berbeda dengan jumhur ulama yang mengharuskan adanya dukungan dari nas.

Untuk mendukung terciptanya keadilan dan kemaslahatan seperti yang dicita-citakan di atas, maka pelaku usaha pun harus memiliki sifat *wafa'* (memenuhi janji). Sifat ini sangat berperan penting dalam dunia usaha, karena sifat amanah akan menumbuhkan akan saling percaya di antara orang yang bertransaksi.

Pentingnya adanya kemaslahatan dan keadilan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya guna memelihara setiap hak seseorang, dalam praktek mu'amalah ada hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu masalah asas-asas mu'amalah antara lain:

³¹ *Ibid.* hlm 533.

³² *Ibid.*, hlm. 534.

³³ *Ibid.*, hlm. 535.

1. *Asas an-Taradin*

Asas ini menganjurkan bahwa mu'amalah itu harus berdasarkan kerelaan masing-masing.

2. *Asas Adamul Gharar*

Asas ini menerangkan bahwa pada setiap bentuk mu'amalah tidak boleh ada *gurar*, yaitu tipu daya atau segala sesuatu yang menyebabkan salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lain, sehingga berakibat hilangnya unsur kerelaan.

3. *Asas al-Bir wa al-taqwa*

Asas ini menekankan bentuk mu'amalah yang suka sama suka, yaitu mu'amalah dan pertukaran manfaat itu dalam rangka saling tolong-menolong.

4. *Asas Musyarakah*

Asas ini menghendaki mu'amalah itu merupakan bentuk kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan, bukan saja pihak yang terlibat tapi bagi masyarakat manusia.³⁴

Oleh sebab itu, maka kegiatan ekonomi termasuk kebijaksanaan insentif harus dapat mengandung unsur-unsur di atas.

F. Metode Penelitian

1. **Jenis Penelitian**

³⁴ Juhaya. S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, cet. 5, (Bandung: Yayasan Piara, 1997), hlm. 173-175.

Dalam membahas skripsi ini menggunakan penelitian pustaka (*library research*) yaitu mengumpulkan data-data yang diperoleh dari kepustakaan yang bersumber dari buku-buku primer yang meliputi

- a. Abdul Halim, Achmad Tjahjono, Muh. Fakhri Husain, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Revisi, Yogyakarta: AMP YKPN, 2000
- b. Eguene Mckenna, Nic Beech, *Manajemen Sumber Daya Manusia* diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso, Yogyakarta: Andi, 2001
- c. H, Hadari Nawawi., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998
- d. Hanry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Yogyakarta: STIE YKPN, 2001
- e. Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa, Sueroyo, Nastangin, Jilid I, Yogyakarta, Dana Bhakti Wakaf, 1995
- f. Abdul Mannan, M *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, alih bahasa M. Nastangin, Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf, 1993

Dan buku skunder meliputi

- a. Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Masgung, 1994
- b. Indriyo Gitosudarmo, M. H., *Manajemen Operasi*, cet. I, Yogyakarta: BPFE 1999.
- c. Kusuma, Hilman Hadi, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Cet., I Bandung: Mandar Maju, 1995
- d. Manullang, M., *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Medan: Ghalia Indonesia, 1980

2. Tipe penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Deskriptik Analitik** dengan menelaah dan memperjelas masalah yang ada dalam pokok pembahasan, kemudian menganalisa permasalahan menjadi jelas dan diketahui letak posisi hukumnya

3. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan **Normatif**. Yaitu dengan usaha mendekatkan masalah yang diteliti dengan sifat hukum yang normatif³⁵, yakni pendekatan secara hukum Islam

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang penyusun gunakan adalah literer, yaitu menelusuri bahan– bahan dengan membaca dan menelaah berbagai buku, makalah, artikel serta klipping yang ada relevansinya dengan permasalahan

5. Analisa data

Analisa data yang dipergunakan adalah kualitatif dengan teknik deduksi dan induksi.

Metoda deduksi; pengumpulan data secara umum yang di sini adalah berupa nash – nash al-Qur'an dan hadist – hadist yang masih berbentuk umum kemudian diaplikasikan pada masalah yang dibahas untuk melahirkan sebuah kesimpulan yang bersifat khusus.

Metoda induksi; mengambil data – data yang bersifat khusus yang kemudian diambil untuk melahirkan kesimpulan yang bersifat umum

G. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini, agar lebih terperinci pembahasannya penulis menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

³⁵Hilman Hadi Kusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Cet., I (Bandung: Mandar Maju, 1995), hlm. 60.

Pada Bab pertama, akan dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian dan sistematika pembahasan

Sedangkan pada bab kedua akan dibahas tentang ketenagakerjaan yang meliputi motivasi kerja, pengembangan karier karyawan, perbedaan dan persamaan antara upah dan gaji, pijakan perkiraan upah

Bab ketiga membahas mengenai pemberian kompensasi insentif dalam bab ini di bagi menjadi beberapa sub yaitu; asas - asas kompensasi, tujuan – tujuan kompensasi, perhitungan dalam sistem kompensasi insentif, faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Bab keempat merupakan bab inti dari skripsi ini yaitu membahas tentang kompensasi insentif dalam Islam dalam bab ini pula dibagi menjadi sub – sub, yaitu; karakteristik kompensasi insentif, upah, kompensasi insentif dalam upaya meningkatkan produktivitas menurut hukum Islam

Bab Ke Lima merupakan bab penutup bab ini berisikan kesimpulan dan saran – saran.

6. Kendala – kendala Pemerintah
 7. Suplai dan Permintaan tenaga kerja.
 8. Kondisi Perekonomian Nasional
 9. Jenis dan Sifat Pekerjaan
 10. Suplai dan Permintaan tenaga kerja.
 11. Serikat karyawan.
 12. Produktivitas
 13. Kesiediaan Untuk Membayar
 14. Kemampuan Untuk Membayar
 15. Berbagai Kebijakan Pengupahan dan Penggajian.
 16. Kendala – kendala Pemerintah
 17. Kondisi Perekonomian Nasional
 18. Jenis dan Sifat Pekerjaan
- D. Kompensasi insentif mempunyai tujuan antara lain
1. Memikat karena para pelamar kerja sering menilai dan membandingkan tawaran – tawaran pekerjaan dan skala gaji.
 2. Menahan sistem kompensasi bisa menahan pekerja yang produktif jika para karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil.
 3. Memotivasi karyawan
- E. Waktu pemberian kompensasi insentif dibagi
1. Pemberian kompensasi insentif secara langsung
 2. Pemberian kompensasi insentif ditunda

Dari uraian di atas penyusun mengambil kesimpulan bahwa Sistem pemberian kompensasi di berikan atas dasar prestasi berupa keberhasilan karyawan dalam memenuhi target pekerjaannya. Disisi lain sistem kompensasi insentif dapat dibenarkan dilihat dari tujuan dan karakteristiknya namun dalam waktu pemberian kompensasi insentif yang ditunda, penulis berpendapat ada ketidakadilan, karena kompensasi diberikan pada akhir tahun atau ditunda tidak secara langsung. Keuntungan yang didapat pekerja dari hasil prestasinya tidak ada kejelasan. Jika prestasi didapat pada awal tahun sedangkan upah atas prestasi tersebut baru diterima akhir tahun disini jika upah atas prestasi pegawai digunakan untuk pengembangan perusahaan maka harus ada akad kerjasama karena pegawai juga ikut menanamkan modal.

DAFTAR PUSTAKA

Kelompok al-Qur'an

Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an, Jakarta: 1983.

Kelompok as-Sunnah

Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, Edisi M Fuad Abd Aabd Baq', ttp

Husein Hamid, *al-Nazariyyah al-Maslahah fi al-Fiqh al-Islam*, ttp: Dar al-Nahdlah al- Arabiyah, 1971.

Ustad Bey Arifin Yunus, Ali Al Muhdhor, *Terjemahan Sunan An Nasa'iy*, Jilid IV Semarang: CV. ASY Syifa' 1993

Kelompok Fiqh dan Ushul Fiqh

Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa, Sueroyo, Nastangin, Jilid I, Yogyakarta, Dana Bhakti Wakaf, 1995

Abdul Mannan, M *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, alih bahasa M. Nastangin, Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf, 1993

Ash-Shiddieqy, Hasbi, *Falsafah Hukum Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1993.

Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-asas Hukum Mu'amalah*, Yogyakarta: UII Perss, 1993.

Muhamad, *Sistem dan Prosedur Oprasional Bank Islam*, Yogyakarta: UII Pers. 2000.

Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, cet. I, Yogyakarta: LESFI, 1997

Praja, Juhaya. S, *Filsafat Hukum Islam*, cet. V, Bandung: Yayasan Piara, 1997.

Sulaiman, Thahir Abdul Muhsin, *Menanggulangi Krisis Ekonomi Secara Islam*, Alih Bahasa, Anshari Umar Sitangal, Bandung: PT Al Ma'arif 1985

Taqyudin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektf Islam*, alih bahasa, Maghfur Wachid Cet., V Surabaya: Risalah Gusti, 2000).

Yusuf Qordhawi, *Norma dan Etika Ekonomian Islam*, Alih Bahasa, Zainal Arifin, Dahlia Husain Cet. II, Jakarta: Gema Insaani Press, 1997

----, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo, Aunur Rofiq Sholeh Tamhidi, cet I, Jakarta: Robbani Press, 1997.

-----, *Konsepsi Islam dalam Mengentas Kemiskinan*, Cet. III, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1996

Kelompok Kamus dan Ensiklopedi

Magdalena Lumbartoruan, *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, jilid I A-O, Jakarta: PT. Cipta Adi Pustaka, 1992

Pusat Pembinaan dan Pengembangan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989

Kelompok Buku Buku Lain

Abdul Halim, Achmad Tjahjono, Muh. Fakhri Husain, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Revisi, Yogyakarta: AMP YKPN, 2000

Eguene Mckenna, Nic Beech, *Manajemen Sumber Daya Manusia* diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso, Yogyakarta: Andi, 2001

H, Hadari Nawawi., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998

Hanry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Yogyakarta: STIE YKPN, 2001

Hani Handoko T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi 2, Yogyakarta: BPFE UGM, 2001

Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Masgung, 1994

Indriyo Gitosudarmo, M. H., *Manajemen Operasi*, cet. I, Yogyakarta: BPFE 1999.

Kusuma, Hilman Hadi, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Cet., I Bandung: Mandar Maju, 1995

Manullang, M., *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Medan: Ghalia Indonesia, 1980

Nanik Mariyati dkk, *Perkembangan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: PT. Bina Aksara 1987

Silalahi, Bennett N.B., *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1994

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara 2001



Lampiran I

N0	Hlm	No F.N	Terjemah
Bab I			
1	1	1	dan Allah maha kaya sedangkan kamu miskin....
2	1	2	... carilah rezeki dari allah...
3	8	13	Penyeru – penyeru itu berkata; “kami kehilangan piala raja dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan seberat beban onta dan aku menjamin terhadapnya”.
4	8	14	Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzrahpun niscaya dia akan melihat (balasan)nya Dan barang siapa mengerjakan kejahatan sebesar dzarahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula
5	8	15	Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya...
6	9	19	... dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut...
Bab IV			
8	70	12	Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain. (Karena) bagi orang laki – laki ada bagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunianya...
9	74	20	...Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya...
10	77	31	dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang beberapa derajat agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain...

11	78	32	Jika kamu mempekerjakan seorang pekerja maka beritahulah dahulu upahnya
12	78	33	Apabila salah seoraang diantara kalian menontrak seorang ajir maka hendaknya diberitahu tentang upahnya
13	79	34	Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.
14	79	36	Jika orang yang kamu pekerjakan telah menunaikan tugasnya dengan baik maka berilah mereka makan seperti makanan yang kamu makan, berilah pakaian seperti pakaian yang kamu kenakan, ingatlah ! kamu jangan menyiksa makhluk Allah Ta'ala

Lampiran II :

BIOGRAFI PARA ULAMA/SARJANA

Imam Malik

Nama lengkapnya Abu Abdullah Malik ibn Anas ibn Malik Ibn Abu Amr Ibn aal-Haris. Belia lahir pada tanggal 197 H/ 712 M beliau terkenal ahli hadis dan fiqh. Karya yang terkenal adalah *al- Muwatta'* beliau wafat pada bulan Rabi'ul awal 283 H / 798 M di Madinah

Ibn Majah

Nama lengkapnya Abu Abdullah Mauhammad Yazid ibn ArRabi' al-Qazwini. Beliau lahir di Qazwin Irak pada tahun 209 H / 824 M karya beliau yang terkenal antara lain *Tafsir al-Qur'an al-Karim*, *at-Tarikh as-Sunnah* . beliau wafat pada hari senin tanggal 12 Ramadahan 273 / 19 februari 887 M

DR. Yusuf al-Qardhawi

Dilahirkan pada tahun 1926 M di Desa Sifit Turab, Mesir. Ketika berusia dua tahun beliau telah ditinggal ayahnya. Akhirnya diasuh oleh pamannya. Pada usia 10 tahun telah hafal al-Qur'an 30 juz dan fasih akan tajwidnya. Pada usia remaja telah mendapatkan julukan "Syekh Qardhawi". Pendidikan perguruan tingginya kuliah pada fakultas Ushuluddin bidang al-Qur'an dan as-Sunah, selesai tahun 1960 M. kemudian melanjutkan program Doktoral dengan disertasi *Az-zakat wa Asaruha fi Hal al-Masakil al-Ijtima'iyah*, dengan nilai *cumlaude*. Beliau pengagum Ibnu Taimiyah, Hasan al-Banna, Rasyid Ridha, dan Sayyid Sabiq, sehingga pemikirannya lebih moderat. Karir yang dijabatnya adalah guru besar di Universitas Qatar dan jabatannya sekarang sebagai Direktur "Pusat Kajian Sunah dan Sejarah Nabi" di Universitas yang sama.

Lampiran III :

Curriculum Vitae

Nama Lengkap : Nanang Setya Budi

NIM : 96382639

Tempat/Tanggal Lahir : Trisnomulyo 22 November 1977

Alamat Rumah : SDN II Cempaka Baru Post Kota Gajah Metro
Lampung Tengah.

Alamat Yogyakarta : Pondok “al-Hikmah” Gg. Ori II/2A Papringan
Jogjakarta.

Riwayat Pendidikan : - TK Trisnomulyo Lampung Tengah
- SDN II Trisnomulyo Lampung Tengah
- Madr. Mu'alimin Muhamadiyah Yogyakarta
- Madr. Mu'alimin Muhamadiyah Yogyakarta
- Strata 1 IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Syari'ah Jurusan Mu'amalah

Nama Orang Tua : Salamuddin.
Mukiyem

Pekerjaan Orang Tua : PNS

Alamat Orang Tua : SDN II Cempaka Baru Post Kota Gajah Metro
Lampung Tengah.