

**ANALISIS PENGUKURAN GAJI KARYAWAN
PADA BMT MUJAHIDIN PONTIANAK
(PERSPEKTIF ISLAM)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

HERLIYANAH

NIM : 01390728

DIBAWAH BIMBINGAN:

- 1. DRS. H. FUAD ZEIN, MA.**
- 2. DRS. A. YUSUF KHOIRUDDIN, SE, M. Si.**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
JURUSAN MU'AMALAH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2005**

DRS. H. FUAD ZEIN, MA.
DOSEN FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

NOTA DINAS

Hal : Skripsi Sdri. Herliyanah
Lampiran : 4 (empat) Eksemplar

Kepada Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Syari'ah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, serta mengadakan perbaikan
seperlunya, maka menurut kami skripsi saudara :

Nama : Herliyanah

NIM : 01390728

Judul : **"ANALISIS PENGUKURAN GAJI KARYAWAN PADA BMT
MUJAHIDIN PONTIANAK (PERSPEKTIF ISLAM)"**

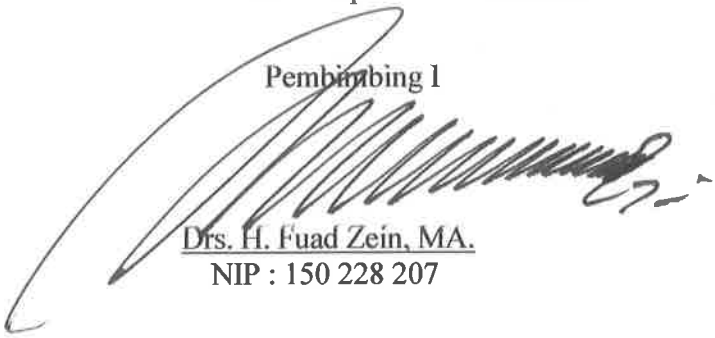
sudah dapat diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana
strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam pada Fakultas Syari'ah Universitas Islam
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Bersama ini kami ajukan skripsi tersebut untuk diterima selayaknya dan
mengharap agar segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 11 Rabi'ul Awwal 1426 H
20 April 2005 M

Pembimbing I


Drs. H. Fuad Zein, MA.
NIP : 150 228 207

DRS. A. YUSUF KHIRUDDIN, SE., M.Si.
DOSEN FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

NOTA DINAS

Hal : Skripsi Sdri. Herliyanah
Lampiran : 4 (empat) Eksemplar

Kepada Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Syari'ah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka menurut kami skripsi saudara :

Nama : Herliyanah

NIM : 01390728

Judul : **"ANALISIS PENGUKURAN GAJI KARYAWAN PADA BMT
MUJAHIDIN PONTIANAK (PERSPEKTIF ISLAM)"**

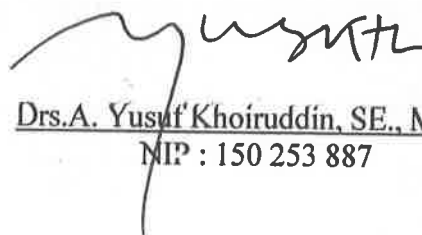
sudah dapat diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam ilmu Ekonomi Islam pada Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Bersama ini kami ajukan skripsi tersebut untuk diterima selayaknya dan mengharap agar segera dimunaqosahkan. Untuk itu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 11 Rabi'ul Awwal 1426 H
20 April 2005 M

Pembimbing II



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

PENGESAHAN

Skripsi berjudul :

**ANALISIS PENGUKURAN GAJI KARYAWAN PADA BMT MUJAHIDIN
PONTIANAK (PERSPEKTIF ISLAM)**

Yang Disusun Oleh:

HERLIYANAH
NIM : 01390728

Telah dimunaqosakan di depan sidang munaqosyah pada hari Selasa tanggal 16 Mei 2005 M/ 7 Rabi'ul Akhir 1426 H. dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Yogyakarta, 15 Safar 1426 H
24 Mei 2005 M



Panitia Ujian Munaqosyah

Ketua Sidang

Drs. H. Fuad Zein, MA.
NIP: 150 228 207

Pembimbing I

Drs. H. Fuad Zein, MA.
NIP: 150 228 207

Penguji I

Drs. H. Fuad Zein, MA.
NIP: 150 228 207

Sekretaris Sidang

Drs. Yasin Bardi, SAg., MA.
NIP: 150 286 404

Pembimbing II

Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE., MSi.
NIP: 150 253 887

Penguji II

Misnen Ardiyansyah, SE., MSi.
NIP: 150 300 993

ABSTRAK

Masalah gaji seringkali menjadi polemik dalam suatu perusahaan atau suatu lembaga keuangan. Hal ini terjadi karena adanya ketidakadilan dalam penetapan standar yang harus diterima, baik dari cara perhitungannya maupun dari besarnya proporsi gaji yang tidak sesuai dengan risiko yang ditanggungnya. Munculnya problematika tentang gaji juga tergantung dari strategi perusahaan ataupun pihak manajemen dalam menentukan besarnya gaji karyawan.

Gaji merupakan kajian terpenting yang harus memiliki manajemen penggajian yang efektif. Sehingga kemungkinan ketidakadilan atau ketidakpuasan dapat dihindari sejak dini. Adanya standar pengukuran gaji yang jelas, memungkinkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.

Dalam penelitian ini, penyusun menggunakan pendekatan normatif dan kuantitatif. Pendekatan normatif digunakan untuk menjelaskan dan menilai data yang diperoleh dari obyek penelitian, apakah sesuai atau tidak dengan hukum Islam. Analisis dilakukan dengan memaparkan prosedur penggajian dan pengukuran gaji karyawan, kemudian dikaitkan dengan ayat-ayat al-Qur'an yang relevan. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yaitu pengukuran gaji dengan UMP, masa kerja dan jabatan melalui statistik, untuk memperoleh suatu kesimpulan yang bersifat umum. Analisis statistik yang digunakan adalah chi square dan uji t.

Untuk mendapatkan data yang akan diuji melalui statistik, terlebih dahulu dilakukan penyebaran angket kepada 8 orang karyawan BMT Mujahidin Pontianak seputar pengukuran gaji karyawan. Setelah itu, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap item pertanyaan angket. Karena data dari item yang valid dan reliabel itulah, nantinya dianalisis dengan chi square dan uji t. Selain melalui angket, data juga diperoleh melalui hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara sesuai dengan kebutuhan penyusun. Berdasarkan analisis statistik melalui chi square, ketiga variabel UMP, masa kerja, dan jabatan tidak berpengaruh secara signifikan dalam mengukur gaji karyawan. Hal ini dikarenakan nilai probabilitas di atas 0,05 dan chi square hitung di bawah chi square tabel, sehingga menyebabkan UMP, masa kerja, dan jabatan tidak signifikan dalam mengukur gaji karyawan. UMP memiliki probabilitas 0,963 dan chi square hitung 1,000, masa kerja mempunyai probabilitas 0,736 dan chi square hitung 2,000, dan jabatan mempunyai probabilitas 0,945 dengan chi square hitung 0,750.

Sedangkan pada uji t, hanya UMP yang efektif dalam mengukur gaji karyawan. Dengan kata lain, bahwa UMP berpengaruh secara signifikan dalam mengukur gaji karyawan. Hal ini dikarenakan BMT Mujahidin Pontianak lebih memprioritaskan kemampuan dalam menggaji karyawan, sementara BMT telah berkembang selama 9 tahun yang kiranya dapat menghasilkan keuntungan untuk menggaji 8 orang karyawan. Sehingga pengukuran gaji karyawan pada BMT Mujahidin Pontianak tidak berdasarkan hukum Islam.

Berdasarkan analisis melalui pendekatan normatif, prosedur yang dilakukan dalam penggajian pada BMT Mujahidin Pontianak, tidak sesuai dengan hukum Islam. Hal ini dikarenakan tidak adanya survei terhadap gaji karyawan pada BMT yang lain. Sehingga keadilan dan kelayakan dalam penggajian, belum dapat tercipta. Sementara Islam sangat menganjurkan adanya kelayakan dalam penggajian.



SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Herliyanah

NIM : 01390728

Jurusan-Prodi : Muamalat-Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Analisis Pengukuran Gaji Karyawan Pada BMT Mujahidin Pontianak (Perspektif Islam) adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi ataupun saduran daripada karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Dan apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.


Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Rabi'ul Akhir 1426 H
24 Mei 2005 M

Mengetahui
Ka. Prodi Keuangan Islam


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

Penyusun


Herliyanah
NIM : 01390728

PERSEMBAHAN

*Skripsi ini kupersembahkan kepada Allah SWT.
Ayahanda A. Nasihin dan Ibunda Raodah, yang telah membimbingku dengan
kasih yang tulus.
Uwak Nik dan Uwak De, yang telah mengasuhku, mencurahkan kasih yang tulus,
dan membimbingku selayaknya buah hati sendiri.
Adik-adikku tersayang nila dan leni yang selalu mewarnai canda dan tawaku.
Saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat dalam menggapai hari-hariku.
Untuk pendamping setiakku "Suryo Putro", yang selalu menjadi penerang dalam
hidupku, tuk menggapai ridho dari-NYA.*



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – INDONESIA

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.

I. 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	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	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
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	y	ye

II. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* ditulis Rangkap

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

III. *Ta' marbutah* di Akhir Kata

- a. Bila dimatikan ditulis *h*

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

(Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti *ṣalat*, *zakaṭ* dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- b. 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>Zakaḥ al-fiṭri</i>

IV. Vokal Pendek

فعل	Fathah	ditulis	a
		ditulis	fa'ala
نكر	Kasrah	ditulis	i
		ditulis	zūkira
يذهب	Ḍammah	ditulis	u
		ditulis	yāzhabu

V. Vokal Panjang

1	Fathah + alif جاهلية	ditulis	ā
		ditulis	jāhiliyyah
2	Fathah + ya' mati تتسى	ditulis	ā
		ditulis	tansā
3	Kasrah + ya' mati كريم	ditulis	ī
		ditulis	karīm
4	Ḍammah + wawu mati فروض	ditulis	ū
		ditulis	furūḍ

VI. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya mati بينكم	ditulis	ai
		ditulis	bainakum
2	Fathah + wawu mati قول	ditulis	au
		ditulis	qaul

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

انتم	ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maupun *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf “*al*”

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyas</i>
السماء	ditulis	<i>al-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>al-Syams</i>

IX. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

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

MOTTO

*Setapak langkah yang berinjak,
adalah ibadah
dan selalu kupersembahkan kepada Allah SWT.*

*Cintaku senantiasa mengalir
hanya kupersembahkan kehadiran Penciptaku.*

Karena dibalik cinta-NYA,

*Tersirat anugrah
yang tak terhingga.*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد
أن محمد رسول الله اللهم صل وسلم على محمد وعلى آله واصحابه أجمعين أما بعد

Puji syukur bagi Allah SWT. dengan segala anugrah yang telah diberikan kepada kita semua. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah SAW, beserta para sahabat dan pengikutnya yang selalu setia hingga akhir zaman.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penyusun menyadari tidak lepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik yang bersifat moril maupun materil. Untuk itu penyusun ingin mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penghargaan dan ucapan terima kasih penyusun haturkan kepada :

1. Bapak Drs. H. Malik Madany, MA. selaku Dekan Fakultas Syariah atas segala pelayanan dan fasilitas yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Fuad Zein, MA., dan Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si. selaku Pembimbing I dan II, atas bimbingan dan arahan yang diberikan kepada kami dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Fuad Arif Fudiyartanto SPd., selaku Pembimbing Akademik, atas dukungan, arahan, dan fasilitas yang diberikan kepada kami.
4. Semua pihak BMT Mujahidin Pontianak, yang telah memberikan kesempatan dan memberikan ilmunya kepada kami dalam penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Dosen Fakultas Syari'ah, atas pengetahuan yang diberikan kepada kami.

6. Segenap karyawan Tata Usaha Fakultas Syariah, atas fasilitas dan pelayanan yang diberikan kepada kami.
7. Bapak Parbiyo dan ibu Suliyanti beserta seluruh keluarga yang ada di Pontianak, yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan dukungan kepada kami selama pelaksanaan penelitian.
8. Untuk Eulis, Luluk, Jo, Irwan, Ifoel, Arif, Adnan, Ratna, Zulve, Erna, Ucok, Azis, Hamid, Nanang, Lukis, dan semua kawan-kawan KUI-2 angkatan 2001 yang tak bisa disebutkan satu per satu, atas semua dukungan, pamrih, dan nilai persabatan yang telah diberikan kepada kami. Dan tak lupa pula seluruh keluarga besar KUI, yang telah memberikan motivasi yang tak terhingga.
9. Untuk keluarga besar Ikatan Mahasiswa Muslim Bali Yogyakarta (IMMBY) dan PSM "GITA SAVANA" UIN SUKA yang tak bisa disebutkan satu persatu, atas pelajaran tentang makna kehidupan dan berorganisasi.
10. Atas semua pihak yang telah membantu kami dalam penyusunan skripsi ini, yang tak bisa disebutkan satu persatu.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kelemahan dan kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran serta masukan yang konstruktif dari para pembaca sangat diharapkan. Akhirnya besar harapan penyusun atas skripsi ini, agar bisa bermanfaat bagi ilmu Ekonomi Islam ke depan.

Yogyakarta, 11 Rabi'ul Awwal 1426H
20 April 2005 M

Penyusun



(Herliyanah)

NIM : 01390728

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA DINAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
SURAT PERNYATAAN	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA.....	ix
HALAMAN MOTTO.....	xiii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Telaah Pustaka	7
E. Kerangka Teoretik	10
F. Variabel-variabel Pokok	16

G.	Hipotesis	16
H.	Metode Penelitian	16
I.	Sistematika Pembahasan	21
BAB II	LANDASAN TEORI	14
A.	Padangan Islam Tentang Gaji	14
1.	Pengertian Gaji	14
2.	Fungsi Gaji	24
3.	Ketentuan Gaji	25
B.	Struktur Gaji	27
1.	Struktur Gaji Internal	27
2.	Struktur Gaji Eksternal.....	28
C.	Klasifikasi Gaji.....	30
D.	Pengukuran atau Penetapan Gaji Karyawan	30
E.	Prosedur Penyusunan Administrasi Penggajian.....	38
F.	Prinsip-prinsip Pembayaran Gaji.....	43
BAB III	TINJAUAN UMUM PENGUKURAN GAJI KARYAWAN	
	PADA BMT MUJAHIDIN PONTIANAK	47
A.	Gambaran Umum BMT Mujahidin Pontianak.....	47
B.	Dasar Pengukuran atau Penetapan Gaji Karyawan	51
C.	Prosedur Penyusunan Administrasi Penggajian.....	59

BAB IV	ANALISIS PENGUKURAN GAJI KARYAWAN PADA	
	BMT MUJAHIDIN PONTIANAK.	62
	A. Uji Validitas dan Reliabilitas	62
	B. Analisis Kuantitatif	67
	1. Analisis Chi Square	67
	2. Uji t	70
	C. Prosedur Penyusunan Administrasi Penggajian	73
BAB V	PENUTUP.	80
	A. Kesimpulan	80
	B. Saran-saran	79
	DAFTAR PUSTAKA.	81
	LAMPIRAN	I
	TERJEMAHAN	I
	BIOGRAFI ULAMA DAN TOKOH	III
	DAFTAR WAWANCARA	V
	OUTPUT STATISTIK	VII
	RISET PENELITIAN	XVII
	CURRICULUM VITAE	XX

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tarif Gaji Berkala Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2004	56
Table 2. Tarif <i>Grade</i> Jabatan BMT Mujahidin Pontianak Tahun 2004	60
Table 3. Tarif <i>Grade</i> Kepangkatan BMT Mujahidin Pontianak Tahun 2004.....	61
Tabel 4. Pengembangan Instrumen	62
Tabel 5. Skala Likert Instrumen	63
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Pertama	64
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kedua.....	66
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas	67



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah gaji seringkali menjadi polemik dalam suatu perusahaan atau suatu lembaga keuangan. Hal ini terjadi karena adanya ketidakadilan dalam penetapan standar yang harus diterima, baik dari cara perhitungannya maupun dari besarnya proporsi gaji yang tidak sesuai dengan risiko yang ditanggungnya. Munculnya problematika tentang gaji juga tergantung dari strategi perusahaan ataupun pihak manajemen dalam menentukan besarnya gaji karyawan.

Gaji merupakan kajian terpenting yang harus dimiliki manajemen penggajian yang efektif. Sehingga kemungkinan ketidakadilan atau ketidakpuasan dapat dihindari sejak dini. Adanya standar pengukuran gaji yang jelas, memungkinkan karyawan dapat

Kemungkinan mogok kerja akan timbul, jika pengukuran dan mekanisme penggajiannya tidak transparan dan obyektif. Karena tidak sedikit karyawan yang melakukan mogok kerja lantaran gaji yang diterima tidak sesuai dengan jasanya.

Administrasi gaji menunjukkan masalah-masalah pemberian imbalan jasa langsung berupa uang. Akan tetapi sangat sulit untuk membedakan mana imbalan jasa langsung dan mana imbalan jasa yang tidak langsung. Misalnya bonus, pembagian keuntungan dan kendaraan dinas. Uang yang dibayarkan

kepada para karyawan adalah sebagai pengganti atau penukar jasa-jasa yang merupakan pengeluaran bagi BMT, sementara bagi karyawan uang yang diterima merupakan penghasilan utama.

Proses administrasi gaji dapat berupa analisis jabatan, yang digunakan untuk membuat uraian jabatan. Apabila jabatan-jabatan itu dihubungkan maka akan terbentuklah struktur jabatan. Ada dua metode pokok dalam menyusun struktur jabatan yang obyektif, yakni evaluasi jabatan dan studi waktu.¹ Kedua metode ini dapat digunakan secara bersamaan atau secara terpisah, seperti halnya dalam sistem penggajian di luar jam kerja. Untuk menentukan harga struktur jabatan, tentunya dalam penyusunan struktur gaji mengandung banyak pertimbangan. Pertimbangan-pertimbangan yang rumit itu meliputi pembuatan peraturan gaji, tarif yang sedang berlaku, tuntutan karyawan, kemampuan untuk membayar, produktifitas dan biaya karyawan.

Menurut Moekijat, administrasi gaji berhubungan dengan pembayaran secara langsung berupa uang kepada karyawan dan merupakan imbalan atas jasa-jasanya. Dalam suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang cukup banyak dan profesional, tentunya ada variabel tertentu yang menjadi pertimbangan dalam menentukan standar besar kecilnya gaji karyawan.

Sasaran utama dalam pembayaran gaji karyawan adalah menentukan pembayaran gaji bagi karyawan yang telah menyumbangkan tenaganya untuk suatu perusahaan tertentu, dan pembayaran tersebut harus sesuai dengan bobot

¹ Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm.21.

tanggung jawab yang ditanggungnya.² Oleh sebab itu, semua data yang berkaitan dengan karyawan merupakan proses penggajian yang sangat penting. Pada perusahaan-perusahaan besar, masalah penggajian dikelola oleh suatu departemen khusus yaitu pada bagian keuangan (departemen personalia). Demikian halnya pada BMT Mujahidin Pontianak, gaji dikelola oleh Kepala Bidang Pembukuan dan Administrasi, begitu pula dengan mekanisme pembayarannya yang cukup mudah, yaitu dapat diambil langsung pada bagian Kasir.³

Menurut Moekijat, keadilan merupakan prinsip yang sangat penting, karena menjadi tujuan utama suatu lembaga keuangan syariah. Dengan adanya keadilan, maka kesejahteraan dan kerukunan di antara para karyawan dan mitra dapat tercipta. Jika tidak menerapkan prinsip keadilan, maka kemungkinan akan menyebabkan kesenjangan di antara para karyawan dan mitra, dan dapat menimbulkan konflik baru di dalam lembaga keuangan tersebut.

Administrasi gaji bertujuan untuk mendapatkan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mengharuskan pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif dari jabatan-jabatan, artinya jabatan yang sama memperoleh gaji yang sama. Begitu pula dengan keadilan eksternal yang memerlukan pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan pada BMT lain.

² Abdul Halim, *Dasar-dasar Akuntansi Biaya*, (Yogyakarta: BPFE, 1995), hlm. 74.

³ Wawancara dengan Ibu Lies Indah Permanasari, selaku Manajer Operasional, tanggal 12 November 2004.

Pada dasarnya, Islam telah memberikan tuntunan yang cukup jelas tentang keadilan dalam pembayaran gaji karyawan. Karena merupakan pilar penyangga kebebasan ekonomi yang berdiri di atas pemuliaan fitrah dan harkat manusia yang lebih sempurna. Keadilan dalam Islam bukanlah prinsip sekunder, tetapi merupakan cikal bakal atau fondasi utama dalam segala ajaran dan hukum Islam.⁴ Hal ini telah ditegaskan dalam al-Qur'ān, yaitu:

إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل
 إن الله نعمًا يعظكم به إن الله كان سميعًا بصيرًا⁵

Ayat di atas mengindikasikan adanya penentuan gaji karyawan yang secara adil, yaitu keadilan yang berdasarkan tingkat tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Islam juga menganjurkan pemberian gaji harus sesuai dengan tenaga yang telah disumbangkannya. Oleh karena itu, pembayaran gaji harus tepat pada waktunya dan sesuai dengan akad kesepakatan antara karyawan dan pihak perusahaan.

⁴ Yūsuf Qarḍawī, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perkonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin dkk., (Jakarta: Robbani Press), 1995, hlm. 385.

⁵ An-Nisā' (4): 58.

Dalam administrasi gaji juga dijelaskan tentang masalah-masalah pembayaran khusus, yaitu kompensasi yang berhubungan dengan karyawan-karyawan yang dikecualikan.⁶ Karyawan yang dimaksud adalah karyawan-karyawan profesional dan manajer dengan gaji yang nota bene lebih tinggi dari karyawan lain. Hal ini mengindikasikan bahwa ada perbedaan dalam penerimaan gaji antara karyawan biasa (junior) dengan pegawai profesional (senior). Dengan demikian, perlu adanya alat ukur dalam penetapan standar gaji tertentu untuk menyamakan gaji para karyawan yang berbeda sesuai dengan kadar kerjanya. Umumnya seorang manajer memiliki gaya tersendiri dalam mengatur karyawan khususnya dalam masalah gaji, walaupun ada yang mempunyai gaya yang sama dalam memimpin karyawannya.

Seringkali masalah gaji dijadikan suatu ajang untuk menimbulkan konflik, hal ini terjadi karena tidak adanya keadilan dalam penetapan dan pembayarannya. Konflik internal juga dapat timbul karena adanya ketidakpastian dalam penetapan tarif jabatan dan masa kerja, maka pihak perusahaan berkewajiban menetapkan tarif tersebut untuk mempertahankan karyawan pada perusahaan yang bersangkutan. Masalah-masalah tersebut tanpa disadari telah membudaya dan dianggap sudah biasa. Oleh karena itu, Penyusun tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang "ANALISIS PENGUKURAN GAJI KARYAWAN PADA BMT MUJAHIDIN PONTIANAK (PERSPEKTIF ISLAM)". Pembahasan ini dimaksudkan untuk

⁶ Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm 1.

memperoleh suatu ukuran penetapan gaji yang dapat menciptakan kesamaan dan keadilan, dengan merujuk pada variabel pengukuran yang jelas.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP), masa kerja, dan jabatan dalam penetapan atau pengukuran gaji karyawan.
2. Bagaimana prosedur administrasi penggajian berdasarkan hukum Islam

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP), masa kerja, dan jabatan dalam penetapan atau pengukuran gaji karyawan.
2. Menjelaskan prosedur administrasi penggajian yang sesuai dengan hukum Islam.

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat membuka wawasan dan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya lembaga ekonomi syari'ah, serta dapat menjadi rujukan pada penelitian selanjutnya. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pengetahuan bagi BMT Mujahidin Pontianak dalam mengambil kebijakan tentang penggajian.

D. Telaah Pustaka

Ada beberapa buku rujukan yang diperoleh dan ada kaitannya dengan gaji karyawan. Yang pertama adalah buku karya Terry Dickey, *Dasar-Dasar Penganggaran*. Dijelaskan ada tiga komponen pokok dalam perhitungan gaji karyawan, yaitu, gaji pokok, pajak dan tunjangan.⁷ Literatur yang kedua adalah buku karangan Moekijat yaitu *Administrasi Gaji dan Upah*. Dalam buku tersebut dipaparkan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi serta waktu pembayaran gaji dan upah (baik mingguan, bulanan, dan tahunan). Selain itu, juga dibahas tentang mekanisme dan prinsip-prinsip pembayaran gaji dan upah. Referensi inilah yang menjadi rujukan utama penyusun.⁸

Literatur selanjutnya yaitu sebuah buku karangan Abdul Halim, *Dasar-Dasar Akuntansi Biaya*. Dalam literatur tersebut ada sub bab yang membahas biaya tenaga kerja. Disebutkan bahwa ada tiga dasar dalam penentuan upah kotor, yaitu dasar tarif per jam, dasar tarif per unit dan dasar rencana insentif beserta contoh lampiran catatan waktu kerja sampai pada pembayaran upah bersih. Dalam hal ini alat yang di pakai adalah *payroll register*, yaitu suatu daftar yang menunjukkan nomor kartu kerja, nama karyawan, upah kotor, potongan-potongan, upah bersih dan cara pembayaran (apakah dengan tunai atau dengan cek).

⁷ Terry Dickey, *Dasar-dasar Penganggaran*, alih bahasa Irma Andriani R. (Jakarta: PPM, 2001).

⁸ Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Mandar Maju, 1992).

Adapun literatur yang terakhir adalah karangan Afzalur Rahman tentang *Doktrin Ekonomi Islam* jilid II yang diterjemahkan oleh Soeroyo dan Nastangin. Di dalam buku ini dipaparkan tentang upah menurut Islam. Masalah keadilan dalam pengupahan merupakan hal yang sangat penting, karena tidak hanya berdampak pada daya beli yang akhirnya akan mempengaruhi standar penghidupan karyawan beserta keluarganya. Selain tentang definisi upah menurut Islam, dalam buku ini juga dijelaskan secara detail tentang cara penetapan upah, mulai dari tingkat upah minimum, tingkat upah maksimum, sampai pada tingkat upah sesungguhnya.⁹

Selain dari buku-buku pustaka, juga terdapat dua buah literatur dari penelitian sebelumnya berupa skripsi. Skripsi yang pertama merupakan hasil penelitian Umi Kalsum yang berjudul *Perspektif Hukum Islam terhadap Upah Buruh pada Industri Terasi (Studi Kasus di Desa Karangagung Kec. Palang Kab. Tuban)*. Skripsi ini membahas tentang bagaimana Islam memandang sistem pengupahan dan pola hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh.

Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Islam belum memberikan tuntunan praktis tentang upah, hanya memberi batasan moral yaitu keadilan dan memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Selain itu juga disebutkan bahwa dalam menentukan besar kecilnya upah, tidak terlepas dari campur tangan pemerintah (UMP) sebagai indikator kemakmuran masyarakat. Tapi dalam skripsi ini tidak membahas secara detail tentang variabel lain selain UMP dalam mempengaruhi tingkat gaji karyawan

⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Soeroyo dan Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), II: 361

misalnya variabel masa kerja, dan jabatan. Skripsi ini hanya membahas tentang pandangan Islam terhadap sistem pengupahan yang terjadi pada industri Terasi di Desa Karangagung Kec. Palang Kab. Tuban.¹⁰

Selanjutnya literatur yang terakhir yaitu hasil penelitian Azam Syukur Rahmatullah dengan judul *Praktek Kerja dan Pengupahan Jasa Perawatan Tubuh oleh Kaum Gay dalam Perspektif Hukum Islam*. Sebenarnya kedua skripsi ini sama-sama mengkaji sistem pengupahan, apakah sesuai dengan hukum Islam atau tidak, dengan menggunakan asas keadilan, kelayakan dan kebajikan. Tetapi hasil penelitian yang kedua ini mempunyai dua kajian pokok yang agak berbeda, yaitu bagaimana praktek kerja dan sistem pengupahan yang sesuai dengan syari'at Islam. Berdasarkan hasil penelitian, sistem pengupahan pada perusahaan jasa tersebut tidak berdasarkan hukum Islam, karena tidak menerapkan keadilan dalam pemberian upah yaitu antara upah buruh gay dengan wanita (normal), karena upah karyawan wanita (normal) lebih besar dari pada upah gay.¹¹

Dalam skripsi ini hanya membahas sistem pengupahan yang sesuai dengan hukum Islam tanpa memaparkan variabel penetapan upah. Sedangkan pada penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh UMP, masa kerja dan jabatan dalam mempengaruhi gaji karyawan.

¹⁰ Umi Kalsum, "Perspektif Hukum Islam Terhadap Upah Buruh pada Industri Terasi (Studi Kasus di Desa Karang Agung Kec. Palang Kab. Tuban)," Skripsi IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2003 tidak dipublikasikan.

¹¹ Azam Syukur Rahmatullah, "Praktek Kerja dan Pengupahan Jasa Perawatan Tubuh Oleh Kaum Gay dalam Perspektif Hukum Islam Pada Salon Kecantikan BAGUS di Godean," Skripsi IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2003 tidak dipublikasikan.

E. Kerangka Teoretik

Gaji secara umum berarti imbalan jasa berupa uang yang dibayarkan kepada karyawan administrasi, profesional, dan manajerial.¹² Pada dasarnya gaji dibayarkan secara konsisten dari satu periode ke periode yang lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja.¹³ Selain itu, gaji menurut Afzalur Rahman adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh pemilik perusahaan kepada karyawan atas jasanya berdasarkan perjanjian yang telah disepakati bersama.¹⁴

Pembayaran gaji bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas jasa yang telah disumbangkannya. Selain itu, pemberian gaji juga bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan agar lebih produktif. Gaji merupakan pembayaran kepada karyawan yang didasarkan pada rentang waktu seperti gaji mingguan, bulanan dan sebagainya.¹⁵

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penetapan atau pengukuran gaji karyawan, yaitu:

1. Upah Minimum Provinsi (UMP)

Menurut Terry L. Leap dan Michael D. Grino, UMP merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penetapan gaji karyawan.¹⁶

¹² Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm. 3.

¹³ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, alih bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, edisi ke-1 (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm. 119

¹⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Soeroyo dan Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 11: 361

¹⁵ Abdul Halim, *Dasar-dasar Akuntansi Biaya*, (Yogyakarta: BPFE, 1997), hlm. 73

¹⁶ Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm. 11.

Peraturan pemerintah dapat membatasi besarnya gaji karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan membuat ketentuan tentang gaji minimum.

Upah minimum merupakan upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.¹⁷ Jadi, upah minimum provinsi merupakan tingkat upah dasar yang ditentukan oleh provinsi setempat untuk dijadikan kebijakan dalam pengambilan keputusan tentang pembayaran gaji karyawan. Berdasarkan prinsip keadilan, gaji dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara karyawan dengan pemilik perusahaan, dan negara.¹⁸

2. Masa Kerja (senioritas).

Masa kerja (senioritas) merupakan suatu waktu kerja yang dilalui oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan tertentu. Karakteristik yang sering digunakan adalah masa kerja (senioritas), karena ukuran ini mempunyai keterkaitan yang logis dengan kualitas performansi.¹⁹ Masa kerja ini juga mudah diukur, yaitu dihitung sejak karyawan mulai masuk perusahaan.²⁰ Performansi juga merupakan kriteria penting dalam pembayaran gaji, karena karyawan yang berbeda jabatan dapat

¹⁷ Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 94.

¹⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Soeroyo dan Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), II: 365.

¹⁹ Performansi merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu, atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 1995), hlm. 135.

²⁰ *Ibid.*, hlm. 134.

melaksanakan pekerjaan yang sama dengan tingkat performansi dan kemampuan yang berbeda pula.

3. Jabatan

Menurut Andrew F. Sikula, jabatan dapat mempengaruhi penetapan gaji karyawan.²¹ Jabatan merupakan suatu kumpulan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang keseluruhannya dinyatakan sebagai beban yang ditanggung oleh karyawan perseorangan.²² Jabatan merupakan alat pengukuran gaji yang optimal. Metode pengukurannya dengan menentukan tarif dasar per jabatan dan tarif tertinggi yang ditetapkan untuk jabatan tertentu. Pengukuran gaji yang didasarkan atas jabatan karyawan, dapat membentuk keadilan *internal* dan *eksternal* yang dilakukan atas dasar evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan tersebut akan menghasilkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Setelah jabatan diklasifikasi, maka tiap-tiap jabatan digolongkan gajinya dalam suatu skala gaji.²³

Beberapa tarif pembayaran yang membentuk satu tingkat disebut suatu tingkat gaji. Biasanya tingkat pembayaran tersebut terdiri atas tarif minimum, tarif menengah dan tarif maksimum. Tarif minimum biasanya tarif awal untuk karyawan baru pada tingkat tertentu.²⁴ Tarif yang

²¹ Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm. 10.

²² Rusli Syarif, *Seri Manajemen dan Produktifitas*, (Bandung: Angkasa, 1987), hlm. 105.

²³ T. Hani handoko, *Manajemen*, edisi ke-2 (Yogyakarta: BPFE, 1986), hlm. 236.

²⁴ Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm.15.

digunakan untuk perbandingan dengan pembayaran yang sedang berlaku biasanya adalah tarif rata-rata untuk membayar karyawan sekarang pada tingkat tertentu, karena tarif luar yang digunakan untuk membandingkan merupakan contoh-contoh yang diterapkan pada perusahaan tertentu. Tarif maksimum biasanya merupakan jumlah tertinggi yang dibayarkan kepada karyawan yang jabatannya berada pada tingkat tertentu.

Praktik yang paling optimal untuk menentukan tingkat pembayaran tertinggi akan berkisar antara 25 sampai 30 % di atas tingkat minimum.²⁵ Dengan cara ini, dapat menggambarkan kepentingan relatif dari tingkat tertentu. Dengan demikian, dapat memungkinkan tambahan pembayaran yang lebih besar pada tingkat-tingkat yang tinggi.

Penyebaran antara tarif minimum dengan tarif maksimum yaitu didasarkan pada suatu teori bahwa pada faktor-faktor lain selain tingkat tugas, juga dapat mempengaruhi gaji perseorangan, misalnya pendidikan dan tarif yang sedang berlaku pada provinsi tersebut (UMP). Di antara tujuan-tujuan yang lain adalah bahwa tarif pembayaran digunakan untuk menentukan peningkatan mutu dan kemanfaatan karyawan, walaupun tetap berada pada jabatannya yang semula. Umumnya sistem pembayaran yang seperti ini dapat menimbulkan suatu asumsi bahwa kemajuan adalah bersifat otomatis dan relatif tidak berubah di antara karyawan-karyawan yang berbeda, karena tiap-tiap orang menerima tambahan pada tingkat dan ruang yang sama berdasarkan senioritas yang murni.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 16.

Suatu jumlah kenaikan gaji tertentu akan meningkatkan motivasi tiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya tanggung jawab manajer akan bertambah jika masa kerja karyawan juga bertambah. Sedangkan kebiasaan yang berlaku tentang kenaikan otomatis tanpa adanya hubungan dengan prestasi kerja hanya akan berpengaruh kecil terhadap administrasi gaji.

Pada umumnya, sistem administrasi penggajian dalam organisasi perusahaan diterapkan melalui serangkaian kegiatan yang mencakup analisis jabatan (*job analysis*), perumusan uraian jabatan (*job description*), survei gaji, penyusunan struktur gaji (dengan memperhatikan batas .páh minimum yang ditetapkan pemerintah), perumusan peraturan-peraturan perusahaan yang berkaitan dengan gaji, dan prosedur penerimaan gaji kepada masing-masing karyawan.²⁶

Agar karyawan merasa puas atas gaji yang diterimanya, maka hendaklah seorang manajer memperhatikan prinsip-prinsip pemberian gaji, yaitu:²⁷

- a. Gaji yang diterima hendaknya mencukupi hidup keluarga karyawan.
- b. Adanya keadilan dalam pemberian gaji. Artinya, besar kecilnya gaji harus di dasarkan pada berat ringannya kewajiban dan tanggung jawab yang ditanggungnya.

²⁶ Magdalena Lumbantoruan dan B. Soewartoyo, "Sistem Penggajian", *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, (Jakarta: PT Cipta Adi Pustaka, 1992), II: 96.

²⁷ *Ibid.*, hlm.17.

- c. Gaji harus diberikan tepat pada waktunya. Gaji yang diberikan terlambat dapat mengakibatkan rasa tidak puas bagi karyawan, sehingga tingkat produktifitasnya akan berkurang.
- d. Besarnya gaji harus mengikuti perkembangan harga pasar, karena yang penting bagi karyawan bukan banyaknya uang yang diterima akan tetapi berapa banyak barang atau jasa yang diperoleh dari gaji tersebut.
- e. Sistem pembayaran gaji hendaknya mudah dipahami dan dilaksanakan, sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam kurun waktu yang relatif singkat.
- f. Struktur gaji harus ditinjau kembali dan mungkin harus diperbaiki apabila kondisi perusahaan berubah.
- g. Sistem pembayaran gaji harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang obyektif.

F. Variabel-variabel Pokok

Dari teori yang telah dipaparkan di atas, maka diketahui ada tiga variabel pengukuran gaji karyawan yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP), masa kerja, dan jabatan sebagai variabel independen. Sedangkan variabel dependennya adalah gaji.

G. Hipotesis

Menurut hipotesis sementara yang diperoleh dari pengamatan secara empirik (berdasarkan teori), adanya pengaruh yang signifikan antara Upah

Minimum Provinsi (UMP), masa kerja, dan jabatan terhadap pengukuran gaji karyawan dan prosedur administrasi gaji karyawan berdasarkan hukum Islam

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu data-data diperoleh dari pengamatan langsung pada BMT Mujahidin Pontianak.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu dilakukan dengan penilaian terhadap obyek yang diteliti seputar administasi penggajian dan pengaruh UMP, masa kerja, dan jabatan dalam mengukur gaji karyawan.

3. Teknik pengumpulan data

a. Observasi

Yaitu pengamatan secara empirik dan mengumpulkan data secara cermat dan sistematis. Dalam hal ini penyusun ikut terlibat dalam BMT Mujahidin Pontianak. Untuk lebih memperdalam dan menilai kinerjanya (partisipatoris).

b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data baik dengan cara bertanya langsung kepada Manajer Operasional dan beberapa karyawan yang lain, lewat telepon, maupun bertatap muka langsung.

c. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh dari arsip-arsip resmi yang ada di BMT Mujahidin Pontianak, baik berupa hasil penelitian, maupun arsip resmi BMT.

d. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Jika daerah penelitian terlalu jauh, maka dapat dilakukan melalui pos atau melalui internet.²⁸ Dari kuesioner tersebut, dapat diketahui respon tentang penetapan standar gaji karyawan.

Angket tersebut harus diukur validitas dan reliabilitasnya, sehingga dapat diperoleh data yang valid dan reliabel.²⁹ Valid artinya, data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (kuesioner) dapat menjawab tujuan penelitian. Adapun reliabel berarti jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.³⁰

4. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan adalah normatif dan kuantitatif. Pendekatan normatif, yaitu berangkat dari norma hukum Islam untuk

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, cet. ke-1 (Bandung: CV Alfabeta, 1999), hlm. 135.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 109.

³⁰ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2000), hlm. 270.

menilai praktek yang ada di lapangan, sesuai atau tidakkah dengan hukum Islam. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan menganalisis data yang diperoleh melalui statistik.

5. Tehnik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah deduktif dan induktif. Deduktif yaitu suatu proses guna menarik kesimpulan yang bersifat individual dari pernyataan yang bersifat umum.³¹ Penyusun terlebih dahulu menjelaskan prosedur administrasi penggajian dan pengukuran gaji karyawan, selanjutnya dikaitkan dengan hukum Islam. Sedangkan induktif yaitu suatu proses guna menarik kesimpulan yang bersifat umum dari pernyataan yang bersifat khusus.³² Penyusun menganalisis data dengan statistik, kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

Analisis kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh UMP, masa kerja, dan jabatan terhadap gaji karyawan melalui statistik. Analisis kuantitatif yang digunakan adalah:

- a. Chi Square, bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara UMP, masa kerja, dan jabatan dalam mengukur gaji karyawan.³³

Hipotesis yang digunakan pada uji ini adalah:³⁴

³¹ Gunawan Muhammad, *Metodologi Ilmu Ekonomi Islam*, cet. ke-1 (Yogyakarta: UII Press, 1999), hlm. 37.

³² *Ibid.*, hlm. 46.

³³ Singgih Santoso, *SPSS Versi 10: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2001), hlm. 393.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 400.

Ho = Tidak ada hubungan yang signifikan antara UMP dengan gaji.

Tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan gaji.

Tidak ada hubungan yang signifikan antara jabatan dengan gaji.

Hi = Ada hubungan yang signifikan antara UMP dengan gaji.

Ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan gaji.

Ada hubungan yang signifikan antara jabatan dengan gaji.

Sedangkan dasar pengambilan keputusannya adalah:³⁵

1) Berdasarkan perbandingan chi square hitung dengan chi square tabel, yaitu :

a) Jika chi square hitung < chi square tabel, maka Ho diterima

b) Jika chi square hitung > chi square tabel, maka Ho ditolak

2) Berdasarkan probabilitas, yaitu:³⁶

a) Jika probabilitas > 0,05, maka Ho diterima.

b) Jika probabilitas < 0,05, maka Ho ditolak

b. Uji t

Ciri utama dari uji t adalah jumlah populasi yang relatif kecil yaitu di bawah 30.³⁷ Uji t digunakan mengetahui apakah UMP, masa kerja, dan jabatan mempunyai efek yang signifikan dan efektif dalam

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*, hlm. 401

³⁷ *Ibid.*, hlm. 221.

mengukur gaji karyawan.³⁸ Hipotesis yang berlaku pada uji t ini adalah.³⁹

Ho = Rata-rata UMP dengan gaji adalah sama.

Rata-rata masa kerja dengan gaji adalah sama.

Rata-rata jabatan dengan gaji adalah tidak sama.

Hi = Rata-rata UMP dengan gaji adalah tidak sama.

Rata-rata masa kerja dengan gaji adalah tidak sama.

Rata-rata Jabatan dengan gaji adalah tidak sama.

Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah:

1) Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel, yaitu:⁴⁰

a) Jika statistik hitung > statistik tabel, maka Ho ditolak.

Jika statistik hitung < statistik tabel, maka Ho diterima.

2) Berdasarkan probabilitas, yaitu:⁴¹

a) Jika probabilitas > 0,05, maka Ho diterima.

b) Jika probabilitas < 0,05, maka Ho ditolak.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan skripsi ini, sistematika pembahasan dibagi menjadi lima bab yang secara sistematis dan logis membahas permasalahan yang ada, dengan rangkaian sebagai berikut:

³⁸ *Ibid.*

³⁹ *Ibid.*, hlm. 229.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 230.

Bab pertama yaitu pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teoretik, variabel-variabel pokok, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Bagian ini merupakan uraian awal tentang alasan pemilihan judul, serta teori-teori yang diterapkan pada pembahasan selanjutnya.

Bab kedua yaitu landasan teori, diupayakan agar diperoleh suatu pembahasan yang komprehensif. Bagian ini meliputi pandangan Islam tentang gaji (pengertian, fungsi, dan ketentuannya), struktur gaji (internal dan eksternal), klasifikasi gaji, pengukuran atau penetapan gaji karyawan (UMP, masa kerja, dan jabatan), prosedur penyusunan administrasi penggajian, dan prinsip-prinsip pembayaran gaji. Teori inilah yang nantinya menjadi acuan dalam membahas pokok permasalahan.

Bab ketiga yaitu tinjauan umum pengukuran gaji karyawan pada BMT Mujahidin Pontianak. Bagian ini terdiri dari gambaran umum BMT Mujahidin Pontianak, prosedur penyusunan administrasi penggajian dan dasar pengukuran atau penetapan gaji karyawan. Bab ini ditampilkan untuk mendeskripsikan pokok masalah berdasarkan obyek penelitian.

Bab keempat yaitu analisis pengukuran gaji karyawan pada BMT Mujahidin Pontianak. Pada bagian ini dilakukan untuk memperoleh pembahasan yang komprehensif. Pembahasan ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh UMP, masa kerja, dan jabatan serta menjelaskan prosedur administrasi gaji yang sesuai dengan hukum Islam. Analisis pertama dilakukan dengan uji statistik dengan menggunakan alat analisis yaitu chi

square dan uji t. Analisis tersebut dilakukan untuk menguji pengaruh variabel UMP, masa kerja, dan jabatan dalam mengukur gaji karyawan.

Bab kelima yaitu penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Pada bab ini disusun suatu kesimpulan terhadap pokok masalah yang telah dibahas sebelumnya. Sedangkan saran diperuntukkan bagi pembaca dan BMT Mujahidin Pontianak. Agar saran yang dipaparkan dapat memberi pengetahuan dalam kebijakan penggajian, serta dapat dikembangkan menjadi bahan kajian penelitian bagi pembaca.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan sebelumnya, penyusun mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji statistik, bahwa masa kerja dan jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap gaji karyawan. Hanya UMP yang mempunyai pengaruh yang signifikan dalam mengukur gaji karyawan. Dengan kata lain, masa kerja dan jabatan tidak efektif dalam mengukur gaji karyawan. Hal ini berbeda dengan UMP, yang mempunyai pengaruh efektif dalam mengukur gaji karyawan. Hal ini dikarenakan BMT Mujahidin Pontianak lebih memprioritaskan kemampuan dalam menggaji karyawan, sehingga adanya keseimbangan antara pendapatan dan pengeluaran BMT. Pengukuran gaji karyawan pada BMT Mujahidin Pontianak, tidak berdasarkan hukum Islam. Hal ini dikarenakan BMT Mujahidin lebih memprioritaskan kemampuan dalam menggaji karyawan, sementara BMT telah berdiri selama 9 tahun. Di usianya yang ke-9 tahun ini, BMT selayaknya telah mampu menetapkan gaji karyawan dengan tarif UMP. Akan tetapi, ketetapan ini belum direalisasikan.

2. BMT Mujahidin Pontianak belum melakukan survei terhadap gaji karyawan pada BMT yang lain, sehingga tidak tercipta keadilan yang bersifat eksternal. Survei gaji bertujuan untuk memberikan gaji yang layak kepada karyawan, berdasarkan gaji rata-rata di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, proses penggajian yang dilakukan oleh BMT Mujahidin Pontianak, juga tidak memenuhi hukum Islam.

B. Saran-saran

Dari beberapa pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran-saran yang dapat penyusun berikan adalah:

1. Untuk perkembangan BMT Mujahidin Pontianak atau perusahaan lain ke depan, agar tetap memelihara kesejahteraan karyawan. Penetapan gaji berdasarkan UMP harus segera direalisasikan dan dipertahankan, serta menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan atau BMT Mujahidin Pontianak dalam menggaji karyawan. Hal tersebut dilakukan karena adanya kekhawatiran akan adanya tuntutan dan ketidakpuasan karyawan, lantaran gaji yang diterima berada di bawah standar yang ditetapkan pemerintah.
2. Perlu adanya evaluasi kerja yang lebih efektif untuk menilai kinerja karyawan dan perkembangan perusahaan (BMT Mujahidin Pontianak). Upaya memperoleh gaji berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan, diperlukan survei terhadap gaji pada BMT lain, dengan tingkat jabatan atau tugas yang sama. Sehingga rasa tidak puas dan tidak adil dapat

dihindari sejak dini. Proses penggajian hendaknya dilakukan dengan penuh amanah dan tidak adanya diskriminasi dalam bentuk apapun. Dengan demikian, kerukunan antar karyawan dengan pihak BMT dan mitra tetap bisa dipertahankan, demi membangun silaturahmi dan kinerja yang lebih efektif. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan damai tetap selalu dijaga untuk menciptakan keharmonisan antar karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: CV asy-Syifa', 1999.

Fiqh/Usul Fiqh.

Al-Khayyat, Abdul Aziz, *Etika Bekerja Dalam Islam*, cet. ke-1 Jakarta: Gema Insani Press, 1994.

An-Nabhani, Taqyuddin, *Membangun Sistem Ekonomi Perspektif Islam*, alih bahasa Mochamad Magfur Wachid, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

At-Tariqi, Abdullah Abdul Husain, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, alih bahasa M. Irfan Syofwani, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004.

Harun, Nasrun, *Usul Fiqh I*, cet. ke-3 Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2002.

Kalsum, Umi, "Perspektif Hukum Islam Terhadap Upah Buruh pada Industri Terasi (Studi Kasus di Desa Karangagung Kec.Palang Kab.Tuban), Skripsi IAIN SUKA, Yogyakarta : tidak dipublikasikan, 2003.

Mahsunah, Izzul Anis, "Sistem Penggajian Karyawan dalam Perspektif Islam," Skripsi STIS, Yogyakarta: tidak dipublikasikan, 2001.

Muhammad, *Lembaga-lembaga Keuangan Umat Kontemporer*, cet. ke-1 Yogyakarta: UII Press, 2000.

Qardawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral dalam Perkonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin dkk., Jakarta: Robbani Press, 1997.

-----, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perkonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin dkk., Jakarta: Robbani Press, 1995.

Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Soeroyo dan Nastangin, 2 jilid, Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Rahmatullah, Azam Syukur, "Praktek kerja dan Pengupahan Jasa Perawatan Tubuh oleh Kaum Gay dalam Perspektif Islam pada Salon Kecantikan BAGUS di Godean," Skripsi IAIN SUKA, Yogyakarta: tidak dipublikasikan, 2003.

Kelompok Lain-lain.

Dickey, Terry, *Dasar-dasar Penganggaran*, alih bahasa Irma Andriani R., Jakarta: PPM, 2001.

Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI, 1995.

Halsey, George, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, alih bahasa Anas S. Bagindo dan M. Ridwan, Jakarta: Aksara Baru, 1978.

Halim, Abdul, *Dasar-dasar Akuntansi Biaya*, Yogyakarta: BPFE, 1995.

Handoko, T. Hani, *Manajemen*, edisi ke-2 Yogyakarta: BPFE, 1086.

Lumbantoruan, Magdalena, dan B. Soewartoyo, "Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen", 2 jilid, Jakarta: PT Cipta Adi Pustaka, 1992.

Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, Bandung: Bandar Maju, 1992.

Muhammad, Gunawan, *Metodologi Ilmu Ekonomi Islam*, cet. ke-1 Yogyakarta: UII Press, 1999.

Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet. ke-2 Jakarta: Balai Pustaka, 1989.

Penyusun Kelompok Fokusmedia, *Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003)*, Bandung: Fokusmedia, 2003.

Santoso, Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT Elex Komputindo Kelompok Gramedia, 2000.

-----, *SPSS Versi 10; Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2001.

Schuller, Randal S. dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*, alih bahasa Abdul Rasyid dan Peter Remy Yosy Pasla, 2 jilid, Jakarta: Erlangga, 1997.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1993.

Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, cet.ke-1 Bandung: CV Alfabeta, 1999.

Syarif, Rusli, *Seri Manajemen dan Produktivitas*, Bandung: Angkasa, 1987.



Lampiran I.

TERJEMAHAN

FN	HLM.	Terjemahan
		BAB I
7	5	Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia, supaya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengarahannya yang sebaik-baiknya kepada kamu, sesungguhnya Ia Maha Mendengar lagi Maha Melihat.
		BAB II
46	25 kamu tidak menganiaya dan tidak pula dianiaya.
48	26	Sesuatu yang ditetapkan melalui <i>'urf</i> , sama dengan yang ditetapkan melalui nash (ayat atau hadis).
54	32	Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang. Dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak pula akan ditimpa panas matahari di dalamnya.
		BAB IV
78	73	Maka sempurnakanlah takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu mengurangi dari manusia barang-barang dan timbangannya.....
79	73 seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kemampuannya....
81	74	Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka mereka tidak akan dirugikan.
82	74	...Dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan mereka, sedang mereka tiada dirugikan.
83	76	Allah menghendaki kalian kemudahan dan tidak menghendaki

84	77	kesukaran. (Bukan demikian), sebenarnya siapa yang menepati janji (yang dibuatnya) dan bertaqwa, maka sesungguhnya Allah menyukai orang-orang bertaqwa.
----	----	--



Lampiran II.

BIOGRAFI ULAMA DAN TOKOH

A. Imam Abu Hanifah.

Abu Hanifah an-Nu'man bin ṣabit at-Taimi (80-150H/699-767 M). sebagai pendiri Mazhab Hanafi adalah Imam Mazhab yang paling banyak menggunakan rasio (akal) dalam menetapkan hukum-hukum Islam. Sikap semacam ini dikarenakan Imam Abu Hanifah berasal dari keturunan Persia dan bukan Arab. Tempat tinggalnya (Irak) merupakan daerah yang sarat dengan budaya dan peradaban, serta jauh dari informasi Hadis Nabi SAW.

Oleh karena itulah, Imam Abu Hanifah lebih dikenal sebagai seorang rasionalis (ahl al-Ra'yi). Secara teoritis, sistem ijtihadnya didasarkan pada al-Quran, as-Sunnah, fatwa Sahabat, ijma', qiyas, istihsan, dan 'urf. di antara guru yang mempengaruhi jalan pemikirannya adalah ; Imam Nafi'Maulana Ibn Umar, Imam Muhammad al-Baqir, Imam Adi bin ṣabit, Imam Abdurrahman bin Harmaz, Imam Mansur bin Mu'tasir, dan Imam Hammad bin Abu Sulaiman.

B. Imam Syafi'i.

Nama lengkapnya adalah Abi 'Abd Allah Muhammad bin Idris asy-Syafi'i (150-204 H). Beliau adalah ulama yang mampu menggabungkan antara corak pemikiran Imam Abu Hanifah yang cenderung rasionalis dengan Imam Maliki yang cenderung tradisional. Sehingga beliau dikenal sebagai faqih yang moderat. Hal ini dikarenakan beliau pernah tinggal di Hijaz dan belajar pada Imam Malik sampai Imam Malik meninggal dunia, yaitu pada tahun 179H. kemudian mengembara ke Irak dan belajar kepada murid-murid Imam Abu Hanifah. Seperti Abu Yusuf bin Ya'kub al- Ansari, beliau merupakan ulama yang mampu membukukan kitab usul fiqh atau kaidah-kaidah hukum (fiqh) Islam. Di antara karyanya adalah ar-Risalah (dalam bidang usul Fiqh) dan al-Umm (dalam bidang fiqh).

C. Al-Qardawi.

Biasa disebut Yusuf al-Qardawi, seorang ulama kontemporer kelahiran Sifit Turab Mesir, pada tahun 1926 M. Sarjana Tafsir hadis pada Universitas al-Azhar Kairo ini, ahli dalam bidang hukum Islam. Sejak masih muda telah aktif berdakwah dan diterima serta dikenal masyarakat umum di Mesir sebagai mufti muda yang bijaksana. Produktifitasnya semakin bertambah ketika berhasil meraih gelar Doktor di bidang hukum Islam, dan telah menyelesaikan disertasinya tentang zakat. Di samping sebagai pengajar, beliau juga sebagai pengasuh program tanya jawab agama di radio dan televisi Qatar, yang bertitel Hadyu al-Islam fatawa Mu'assirah. Hasil karyanya tersebar luas dan

diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Di antara karyanya adalah ; al-Ijtihad al- Mu'asir baina al-Indibat wa al-infirat (ijtihad kontemporer ; kode etik dan penyimpangan), al-Ijtihad fi asy-Asyari'ah al-Islamiyyah ma'a Nadratin Tahliyyatin fi al-Ijtihad al-Ma'asir (ijtihad dalam syari'at Islam), al-Madkhal fi dirasat asy-Syari'ah al-Islamiyyah (membangkitkan syari'at Islam), hukum az-Zakat (hukum zakat), halal dan haram, fatwa-fatwa Qardawi : permasalahan, pemecahan, dan hikmah.

D. Moekijat.

Moekijat diahirkan di Nganjuk Jawa Timur pada tanggal 23 Juni 1927. ia menyelesaikan pendidikan sarjana pada Fakultas Sosial Politik Universitas Padjajaran Bandung tahun 1965. sejak itu, ia menjadi Dosen Luar Biasa di Universitas Padjajaran hingga sekarang, di Universitas Katolik Parahyangan Bandung dari tahun 1984 hingga sekarang, di Institute Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) Jatinangor, Sumedang dari tahun 1984 hingga sekarang, di Universitas Islam "45" (UNISMA) Bekasi dari tahun 1989 hingga sekarang, dan Program Diploma III Ahli Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran Bandung dari tahun 1991 hingga sekarang.

Ia pernah mengikuti *Training of Trainers* (Pelatihan bagi para Pelatih) tahun 1978, Sekolah Pimpinan Administrasi tingkat Madya (SEPADYA) tahun 1971, dan Sekolah Staff dan Pimpinan Administrasi (SESPA) tahun 1982. Ia bekerja di Perusahaan Jawatan Kereta API selama 30 tahun dengan pengalaman di bidang : Kepegawaian 14 tahun, Keuangan 9 tahun, Pendidikan dan Pelatihan 4 tahun, dan Kesejahteraan 3 tahun. Disamping menjadi tenaga Pengajar Luar Biasa, ia mengisi masa pensiunnya dengan menyusun buku. Telah 33 buah buku yang ditulisnya, diantaranya adalah administrasi gaji dan upah.



Lampiran III.

DAFTAR WAWANCARA

1. Bagaimana sejarah berdiri BMT Mujahidin Pontianak ?.
2. Bagaimana dengan visi dan misi ?.
3. Bagaimana struktur organisasi ?.
4. Produk-produk apa saja yang ada ?.
5. Apakah ada jam kerja lembur ? .
6. Kalau ada, berapa tarif per jamnya ?.
7. Kepada siapakah jam kerja tersebut diberikan ?.
8. Mengapa dan kapankah jam kerja lembur dilakukan ?.
9. Standar apakah yang digunakan dalam mengukur gaji karyawan ?.
10. Apakah Anda mengukur gaji karyawan dengan tarif UMP yang ditetapkan Pemerintah Kalimantan Barat ?.
11. Kalaupun tidak, bagaimana alasannya ?.
12. Dalam menggaji karyawan, apakah Anda menetapkan atau mengukurnya dengan jabatan dan masa kerja karyawan ? .
13. Kalau ia, seberapa jauh pengaruhnya dalam pengukuran gaji ?.
14. Bagaimana prosedur administrasi penggajian yang Anda terapkan ?.
15. Apakah Anda melakukan survei terhadap gaji karyawan pada BMT lain untuk mencapai keadilan dan kelayakan ?.
16. Dalam proses penggajian, apakah Anda melakukan evaluasi jabatan dan analisis jabatan ?.
17. Jika ia, apa tujuan yang ingin Anda capai, dan bagaimana mekanismenya ?.
18. Bagaimana sistem pembayaran gaji yang Anda terapkan ?.

19. Siapakah yang menangani masalah penggajian pada BMT Anda ?.
20. Menurut Anda, apakah sistem penggajian ini obyektif dan dapat memuaskan karyawan ?.
21. Kapanakah gaji karyawan dibayarkan, Apakah mingguan, bulanan, atau tahunan ?.
22. Bagaimana mekanisme pengambilan gaji; Apakah melalui bank atau melalui departemen keuangan yang ada di BMT anda ?.
23. Prinsip apa yang anda terapkan dalam pemberian gaji? Apakah keadilan, kelayakan atau kebajikan ?.
24. Menurut anda, apakah besar kecilnya gaji akan mempengaruhi kinerja atau produktifitas karyawan ?.
25. Apakah ada perbedaan penerimaan gaji dan upah antara karyawan senior dan yunior ?

Lampiran IV.

OUTPUT STATISTIK

Data validitas dan reliabilitas (hasil angket)

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	2	5	4	5	3	4
4	4	5	4	3	4	3	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	1	1	2	2	2	4	4
4	2	4	2	2	4	4	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4

Reliability (UMP)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR_1	2.0000	.5345	8.0
2.	BUTIR_2	2.3750	.7440	8.0
3.	BUTIR_3	2.0000	.5345	8.0
4.	BUTIR_4	2.3750	1.4079	8.0
5.	BUTIR_5	3.0000	1.1952	8.0
6.	BUTIR_6	2.1250	.8345	8.0
7.	BUTIR_7	2.3750	.7440	8.0
8.	BUTIR_8	2.5000	1.0690	8.0
9.	BUTIR_9	2.2500	.7071	8.0
10.	BUTIR_10	2.1250	.3536	8.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	23.1250	30.4107	5.5146	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR_1	21.1250	30.1250	.0000	.8536
BUTIR_2	20.7500	24.5000	.7273	.8036
BUTIR_3	21.1250	27.2679	.5118	.8251
BUTIR_4	20.7500	17.0714	.9762	.7578
BUTIR_5	20.1250	21.8393	.6394	.8095

BUTIR_6	21.0000	23.7143	.7382	.7997
BUTIR_7	20.7500	25.0714	.6423	.8109
BUTIR_8	20.6250	21.1250	.8286	.7836
BUTIR_9	20.8750	31.2679	-.1716	.8712
BUTIR_10	21.0000	28.8571	.3761	.8354

Reliability Coefficients

N of Cases = 8.0 N of Items = 10
 Alpha = .8351SS

Reliability (UMP)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR_2	2.3750	.7440	8.0
2.	BUTIR_3	2.0000	.5345	8.0
3.	BUTIR_4	2.3750	1.4079	8.0
4.	BUTIR_5	3.0000	1.1952	8.0
5.	BUTIR_6	2.1250	.8345	8.0
6.	BUTIR_7	2.3750	.7440	8.0
7.	BUTIR_8	2.5000	1.0690	8.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	16.7500	29.0714	5.3918	7

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR_2	14.3750	23.4107	.7093	.8879
BUTIR_3	14.7500	25.6429	.5806	.9025
BUTIR_4	14.3750	16.2679	.9528	.8562
BUTIR_5	13.7500	20.5000	.6600	.8948
BUTIR_6	14.6250	22.2679	.7754	.8796
BUTIR_7	14.3750	23.6964	.6656	.8916
BUTIR_8	14.2500	20.2143	.8025	.8735

Reliability Coefficients

N of Cases = 8.0 N of Items = 7
 Alpha = .9001

Data Masa Kerja

4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	5	5	5	3	3	4	4	3
5	3	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	2	2	2	2	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	5	4	5	3	3	4	4	3

Reliability (MASA KERJA)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR_1	1.8750	.3536	8.0
2.	BUTIR_2	2.3750	.7440	8.0
3.	BUTIR_3	2.0000	.9258	8.0
4.	BUTIR_4	2.1250	.8345	8.0
5.	BUTIR_5	1.8750	.9910	8.0
6.	BUTIR_6	2.5000	.5345	8.0
7.	BUTIR_7	2.6250	.5175	8.0
8.	BUTIR_8	2.0000	.5345	8.0
9.	BUTIR_9	1.8750	.6409	8.0
10.	BUTIR_10	2.6250	.7440	8.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	21.8750	19.8393	4.4541	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR_1	20.0000	18.8571	.2791	.8331
BUTIR_2	19.5000	15.7143	.6054	.8054
BUTIR_3	19.8750	14.1250	.6980	.7936
BUTIR_4	19.7500	14.2143	.7832	.7830
BUTIR_5	20.0000	13.1429	.7952	.7796
BUTIR_6	19.3750	17.6964	.4130	.8242
BUTIR_7	19.2500	17.9286	.3748	.8269
BUTIR_8	19.8750	16.1250	.7987	.7949
BUTIR_9	20.0000	15.1429	.8592	.7827
BUTIR_10	19.2500	20.7857	-.2211	.8834

Reliability Coefficients

N of Cases = 8.0

N of Items = 10

Alpha = .8301

Reliability (MASA KERJA)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR_2	2.3750	.7440	8.0
2.	BUTIR_3	2.0000	.9258	8.0
3.	BUTIR_4	2.1250	.8345	8.0
4.	BUTIR_5	1.8750	.9910	8.0
5.	BUTIIR_8	2.0000	.5345	8.0
6.	BUTIR_9	1.8750	.6409	8.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	12.2500	16.7857	4.0970	6

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR_2	9.8750	12.1250	.7927	.9168
BUTIR_3	10.2500	10.5000	.9048	.9014
BUTIR_4	10.1250	10.9821	.9233	.8984
BUTIR_5	10.3750	9.9821	.9296	.9089
BUTIIR_8	10.2500	13.9286	.6445	.9359
BUTIR_9	10.3750	13.4107	.6315	.9354

Reliability Coefficients

N of Cases = 8.0

N of Items = 6

Alpha = .9294

Data Jabatan

4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	5	4	4	5	2	4	2
3	5	4	4	3	5	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	4	2	2	3	1	1	3	4
5	4	3	2	4	4	2	2	3	4
5	5	4	3	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

Reliability (JABATAN)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR_1	2.3750	1.3025	8.0
2.	BUTIR_2	1.8750	.6409	8.0
3.	BUTIR_3	2.1250	.3536	8.0
4.	BUTIR_4	2.5000	1.0690	8.0
5.	BUTIR_5	2.3750	.7440	8.0
6.	BUTIR_6	2.0000	.5345	8.0
7.	BUTIR_7	2.3750	1.4079	8.0
8.	BUTIR_8	3.0000	1.1952	8.0
9.	BUTIR_9	2.5000	.5345	8.0
10.	BUTIR_10	2.5000	.9258	8.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	23.6250	30.8393	5.5533	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR_1	21.2500	22.7857	.5112	.7759
BUTIR_2	21.7500	26.5000	.5954	.7702
BUTIR_3	21.5000	30.0000	.1844	.8009
BUTIR_4	21.1250	23.5536	.5920	.7608
BUTIR_5	21.2500	24.7857	.7424	.7522
BUTIR_6	21.6250	27.1250	.6158	.7732
BUTIR_7	21.2500	18.7857	.8252	.7186
BUTIR_8	20.6250	20.5536	.8173	.7233
BUTIR_9	21.1250	27.8393	.4812	.7822
BUTIR_10	21.1250	33.5536	-.3330	.8598

Reliability Coefficients

N of Cases = 8.0

Alpha = .7952

N of Items = 10

Reliability (JABATAN)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR_1	2.3750	1.3025	8.0
2.	BUTIR_2	1.8750	.6409	8.0
3.	BUTIR_4	2.5000	1.0690	8.0
4.	BUTIR_5	2.3750	.7440	8.0
5.	BUTIR_6	2.0000	.5345	8.0
6.	BUTIR_7	2.3750	1.4079	8.0
7.	BUTIR_8	3.0000	1.1952	8.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	16.5000	29.1429	5.3984	7

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR_1	14.1250	20.6964	.5696	.8635
BUTIR_2	14.6250	24.5536	.6579	.8535
BUTIR_4	14.0000	22.2857	.5661	.8577
BUTIR_5	14.1250	22.9821	.7860	.8373
BUTIR_6	14.5000	25.4286	.6360	.8596
BUTIR_7	14.1250	17.5536	.8144	.8228
BUTIR_8	13.5000	19.7143	.7537	.8304

Reliability Coefficients

N of Cases = 8.0

N of Items = 7

Alpha = .8664

Data Gaji

2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	2	5	5	4	4	5	2	4	5
4	3	4	4	5	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	2	2	3	4	2	1	2	5
1	2	4	4	4	3	2	2	4	4
4	4	5	4	5	4	3	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4

Reliability (GAJI)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR_1	3.0000	1.1952	8.0
2.	BUTIR_2	3.0000	1.1952	8.0
3.	BUTIR_3	1.8750	.9910	8.0
4.	BUTIR_4	2.0000	.9258	8.0
5.	BUTIR_5	1.8750	.6409	8.0
6.	BUTIR_6	2.1250	.3536	8.0
7.	BUTIR_7	2.5000	1.0690	8.0
8.	BUTIR_8	3.0000	1.1952	8.0
9.	BUTIR_9	2.3750	.7440	8.0
10.	BUTIR_10	1.8750	.9910	8.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	23.6250	35.9821	5.9985	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR_1	20.6250	29.4107	.3967	.8224
BUTIR_2	20.6250	25.4107	.7587	.7748
BUTIR_3	21.7500	26.7857	.8008	.7740
BUTIR_4	21.6250	28.2679	.6965	.7874
BUTIR_5	21.7500	31.0714	.6298	.8017
BUTIR_6	21.5000	34.2857	.3795	.8227
BUTIR_7	21.1250	28.1250	.5921	.7971
BUTIR_8	20.6250	25.4107	.7587	.7748
BUTIR_9	21.2500	30.5000	.5997	.8009
BUTIR_10	21.7500	37.9286	-.2399	.8771

Reliability Coefficients

N of Cases = 8.0

Alpha = .8227

N of Items = 10

Reliability (GAJI)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR_2	3.0000	1.1952	8.0
2.	BUTIR_3	1.8750	.9910	8.0
3.	BUTIR_4	2.0000	.9258	8.0
4.	BUTIR_5	1.8750	.6409	8.0
5.	BUTIR_7	2.5000	1.0690	8.0
6.	BUTIIR_8	3.0000	1.1952	8.0
7.	BUTIR_9	2.3750	.7440	8.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	16.6250	30.8393	5.5533	7

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR_2	13.6250	20.8393	.7855	.8905
BUTIR_3	14.7500	21.9286	.8542	.8814
BUTIR_4	14.6250	22.8393	.8072	.8876
BUTIR_5	14.7500	26.5000	.5954	.9105
BUTIR_7	14.1250	23.5536	.5920	.9116
BUTIIR_8	13.6250	20.8393	.7855	.8905
BUTIR_9	14.2500	24.5000	.7855	.8939

Reliability Coefficients

N of Cases = 8.0
Alpha = .9093

N of Items = 7

Chi square

Data Chi Square.

Uthp	ms. Krj	jbtn	gaji
28	24	28	28
29	27	27	27
27	25	27	26
28	24	28	28
14	14	13	13
20	24	23	22
27	26	29	29
29	26	29	30

NPar Tests
Chi-Square Test
Frequencies

UMP

	Observed N	Expected N	Residual
29	1	1.3	-.3
14	1	1.3	-.3
20	1	1.3	-.3
27	2	1.3	.7
28	2	1.3	.7
29	1	1.3	-.3
Total	8		

MS.KRJA

	Observed N	Expected N	Residual
24	3	1.6	1.4
27	1	1.6	-.6
25	1	1.6	-.6
14	1	1.6	-.6
26	2	1.6	.4
Total	8		

JBTN

	Observed N	Expected N	Residual
28	2	1.6	.4
27	2	1.6	.4
13	1	1.6	-.6
23	1	1.6	-.6
29	2	1.6	.4
Total	8		

Test Statistics

	UMP	MS.KRJA	JBTN
Chi-Square ^{a,b}	1.000	2.000	.750
df	5	4	4
Asymp. Sig.	.963	.736	.945

a. 6 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.3.

b. 5 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.6.

T-Test

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	UMP	21.88	8	9.55	3.38
	GAJI	4.13	8	2.75	.97
Pair 2	MS.KRJA	3.38	8	2.62	.92
	GAJI	4.13	8	2.75	.97
Pair 3	JBTN	3.88	8	2.64	.93
	GAJI	4.13	8	2.75	.97

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	UMP & GAJI	8	.164	.698
Pair 2	MS.KRJA & GAJI	8	.788	.020
Pair 3	JBTN & GAJI	8	.986	.000

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 : UMP - GAJI	17.75	9.50	3.36	9.81	25.69	5.286	7	.001
Pair 2 : MS.KRJA - GAJI	-.75	1.75	.62	-2.22	.72	-1.210	7	.265
Pair 3 : JBTN - GAJI	-.25	.46	.16	-.64	.14	-1.528	7	.170



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH

Alamat: Jln. Marsda Adisucipto Telp./Fax. (0274) 512840
YOGYAKARTA

Nomor : IN/1/DS/PP.00.9/406/2005
Lamp. :
Perihal : Rekomendasi Pelaksanaan Riset

Yogyakarta, 22 Januari 2005

Kepada
Yth. Kepala BAPEDA Propinsi DIY
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berkenaan dengan penyelesaian tugas penyusunan Skripsi, mahasiswa kami perlu melakukan penelitian guna pengumpulan data yang akurat. Oleh karena itu kami mohon bantuan dan kerjasama untuk memberikan izin bagi mahasiswa Fakultas Syari'ah:

Nama : HERLIANAH
NIM : 01390728
Semester : VII (tujuh)
Jurusan : KEUANGAN ISLAM
Judul skripsi : Analisis Pengukuran Gaji Karyawan
pada BMT Mujahidin Pontianak Perspektif Islam
guna mengadakan penelitian (Riset) di :

BMT Mujahidin Pontianak Jl. A. Yani Kompleks Masjid Raya
Mujahidin Pontianak.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum' Wr. Wb.



Dekan
Kepala Bagian Tata Usaha

Drs. H. Ali Bin Abd. Manan, MM.
NIP. 150213536

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Syari'ah (sbg. laporan).
2. Arsip.



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN PERENCANAAN DAERAH
(B A P E D A)

Kepatihan Danurejan Yogyakarta - 55213
Telepon : (0274) 589583, (Psw. : 209-217), 562811 (Psw. : 243 - 247)
Fax. (0274) 586712 E-mail : bappeda_diy@plasa.com

Nomor : 070/ 1063
Hal : Ijin Penelitian

Yogyakarta, 03 Maret 2005
Kepada Yth.
Gub. Kalimantan Barat
c.q. Bakesbanglinmas
di
PONTIANAK

Menunjuk Surat :
Dari : Dekan Fak. Syari'ah-UIN Suka Yk.
Nomor : IN//DS/PP.00.9/406/2005
Tanggal : 22 Januari 2005
Perihal : Ijin Penelitian

Setelah mempelajari rencana/proyek statement/research design yang diajukan oleh peneliti/surveyor, maka dapat diberikan surat keterangan kepada:

Nama : HERLIYANAH
No. Mhs. : 01390728
Alamat Instansi : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Judul Penelitian : ANALISIS PENGUKURAN GAJI KARYAWAN PADA BMT MUJAHIDIN PONTIANAK (PERSPEKTIF ISLAM)

Waktu : 03 Maret 2005 s/d 03 Juni 2005

Lokasi : BMT Mujahidin Pontianak Kalimantan Barat

Peneliti berkewajiban menghormati/mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di daerah setempat.

Kemudian harap menjadikan maklum.

A.n. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
Kepala BAPEDA Propinsi DIY
Ub. Kepala Bidang Pengendalian

Tembusan Kepada Yth.

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fak. Syari'ah-UIN Suka Yk.
3. Yang bersangkutan;
4. Peringgal.





PEMERINTAH PROPINSI KALIMANTAN BARAT
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
Jalan Sutan Syahrir Nomor 17 Telp : (0561) 736351 Fax : (0561) 732525
PONTIANAK 78116

Pontianak, 14 Maret 2005

K e p a d a ,

Nomor : 070.2/ 113 /BKBL-C.
Lampiran : -
Perihal : Pemberitahuan Penelitian.

Yth. Walikota Pontianak.
Di -
PONTIANAK.

Memperhatikan Surat dari Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 070/1063 tanggal 3 Maret 2005 perihal Ijin Penelitian di Propinsi Kalimantan Barat, Gubernur Kalimantan Barat memberitahukan bahwa :

Nama : **HERLIYANAH.**
Alamat : **Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta.**
Pekerjaan : **Mahasiswa.**
Maksud/Tujuan : **Melakukan Penelitian tentang " Analisis Pengukur Gaji Karyawan Pada BMT Mujahidin Pontianak (Perspektif Islam) "**
Lokasi Penelitian : **Kota Pontianak.**
Lama Penelitian : **s/d 30 Juni 2005.**
Pengikut/Peserta : **-**
Penanggung Jawab : **Dekan Fakultas Syari'ah-UIN Suka Yogyakarta.**

Akan melakukan penelitian/survei dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan kegiatan harus melaporkan kedatangannya kepada Pemerintah Kabupaten/Kota setempat.
2. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud tujuan yang sebenarnya.
3. Harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan norma-norma dan adat-istiadat setempat.
4. Melaporkan hasil kegiatan kepada Gubernur Kalimantan Barat Up. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat.
5. Surat Pemberitahuan Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata yang bersangkutan tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk diketahui dan menjadi maklum.

An. GUBERNUR KALIMANTAN BARAT
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN
PERLINDUNGAN MASYARAKAT,
Pejabat Yang Mewakili,

Drs. SYAMSURIZA, MM.
Pembina Tingkat I
NIP. 010102669.

TEMBUSAN : disampaikan kepada Yth. :

1. Gubernur Kal-Bar (sebagai laporan).
2. Kepala Badan Litbang Prop. Kalbar di Pontianak.
3. Yang bersangkutan.



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH

Alamat: Jln. Marsda Adisucipto Telp./Fax. (0274) 512840
YOGYAKARTA

Nomor : IN/1/DS/PP.00.9/406/2005...
Lamp. :
Perihal : Rekomendasi Pelaksanaan Riset

Yogyakarta, 22 Januari 2005

Kepada
Yth. Kepala BAPEDA Propinsi DIY
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berkenaan dengan penyelesaian tugas penyusunan Skripsi, mahasiswa kami perlu melakukan penelitian guna pengumpulan data yang akurat. Oleh karena itu kami mohon bantuan dan kerjasama untuk memberikan ijin bagi mahasiswa Fakultas Syari'ah:

Nama : HERLIANAH
NIM : 01390728
Semester : VII (tujuh)
Jurusan : KEUANGAN ISLAM
Judul skripsi : Analisis Pengukuran Gaji Karyawan
pada BMT Mujahidin Pontianak Perspektif Islam
guna mengadakan penelitian (Riset) di :

BMT Mujahidin Pontianak Jl. A. Yani Kompleks Masjid Raya
Mujahidin Pontianak.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum' Wr. Wb.



Dekan
Kepala Bagian Tata Usaha

Drs. H. Ali Bin Abd. Manan, MM.
NIP. 150213536

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Syari'ah (sbg. laporan).
2. Arsip.



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN PERENCANAAN DAERAH
(B A P E D A)

Kepatihan Danurejan Yogyakarta - 55213
Telepon : (0274) 589583, (Psw. : 209-217), 562811 (Psw. : 243 - 247)
Fax. (0274) 586712 E-mail : bappeda_diy@plasa.com

Nomor : 070/ 1063
Hal : Ijin Penelitian

Yogyakarta, 03 Maret 2005
Kepada Yth.
Gub. Kalimantan Barat
c.q. Bakesbanglinmas
di
PONTIANAK

Menunjuk Surat :
Dari : Dekan Fak. Syari'ah-UIN Suka Yk.
Nomor : IN//DS/PP.00.9/406/2005
Tanggal : 22 Januari 2005
Perihal : Ijin Penelitian

Setelah mempelajari rencana/proyek statement/research design yang diajukan oleh peneliti/surveyor, maka dapat diberikan surat keterangan kepada:

Nama : **HERLIYANAH**
No. Mhs. : 01390728
Alamat Instansi : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Judul Penelitian : **ANALISIS PENGUKURAN GAJI KARYAWAN PADA BMT MUJAHIDIN PONTIANAK,(PERSPEKTIF ISLAM)**

Waktu : 03 Maret 2005 s/d 03 Juni 2005

Lokasi : BMT Mujahidin Pontianak Kalimantan Barat

Peneliti berkewajiban menghormati/mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di daerah setempat.

Kemudian harap menjadikan maklum.

A.n. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
Kepala BAPEDA Propinsi DIY
Ub. Kepala Bidang Pengendalian

Tembusan Kepada Yth.

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fak. Syari'ah-UIN Suka Yk.
3. Yang bersangkutan;
4. Pertinggal.





PEMERINTAH PROPINSI KALIMANTAN BARAT
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
Jalan Sutan Syahrir Nomor 17 Telp : (0561) 736351 Fax : (0561) 732525
PONTIANAK 78116

Pontianak, 14 Maret 2005

K e p a d a ,

Nomor : 070.2/ 113 /BKBL-C.

Yth. Walikota Pontianak.

Lampiran : -

Di -

Perihal : Pemberitahuan Penelitian.

PONTIANAK.

Memperhatikan Surat dari Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA) Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 070/1063 tanggal 3 Maret 2005 perihal Ijin Penelitian di Propinsi Kalimantan Barat, Gubernur Kalimantan Barat memberitahukan bahwa :

Nama : **HERLIYANAH.**
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta.
Pekerjaan : Mahasiswa.
Maksud/Tujuan : Melakukan Penelitian tentang " Analisis Pengukuran Gaji Karyawan Pada BMT Mujahidin Pontianak (Perspektif Islam) ".
Lokasi Penelitian : Kota Pontianak.
Lama Penelitian : s/d 30 Juni 2005.
Pengikut/Peserta : -
Penanggung Jawab : **Dekan Fakultas Syari'ah-UIN Suka Yogyakarta.**

Akan melakukan penelitian/survei dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan kegiatan harus melaporkan kedatangannya kepada Pemerintah Kabupaten/Kota setempat.
2. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud/ tujuan yang sebenarnya.
3. Harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan norma-norma dan adat-istiadat setempat.
4. Melaporkan hasil kegiatan kepada Gubernur Kalimantan Barat Up. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat.
5. Surat Pemberitahuan Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata yang bersangkutan tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk diketahui dan menjadi maklum.

An. GUBERNUR KALIMANTAN BARAT
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN
PERLINDUNGAN MASYARAKAT,
Pejabat Yang Mewakili,


Drs. SYAMSURIZA, MM.
Pembina Tingkat I
NIP. 010102669.

TEMBUSAN : disampaikan kepada Yth. :

1. Gubernur Kal-Bar (sebagai laporan).
2. Kepala Badan Litbang Prop. Kalbar di Pontianak.
3. Yang bersangkutan.

Lampiran VI.

CURRICULUM VITAE

Nama : Herliyanah.
Tempat tanggal lahir : Bali, 21 November 1982.
Alamat Yogya : Jl. Timoho 124 Yogyakarta.
Alamat Asal : Jl. Denpasar-Gilimanuk Desa Yeh Sumbul RT. II Negara
Bali.

Nama Orang Tua

Nama Ayah : A. Nasihin.
Pekerjaan : Wiraswasta.
Nama Ibu : Raodah.
Pekerjaan : Wiraswasta.

Riwayat Pendidikan

Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Yeh Sumbul Bali	lulus 1995
Madrasah Tsanawiyah Negeri Mendoyo Bali	lulus 1998
Madrasah Aliyah Negeri Negara Bali	lulus 2001
Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga	2001 hingga 2005

Penyusun



(Herliyanah)

NIM : 01390728