

MODEL PENGGAJIAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PERSPEKTIF PEMIKIRAN MUHAMMAD SYARIF CHAUDHRY DI INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:

Muhammad Ridwan Nullah
NIM. E20172101

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
DESEMBER 2021**

MODEL PENGGAJIAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PERSPEKTIF PEMIKIRAN MUHAMMAD SYARIF CHAUDHRY DI INDONESIA

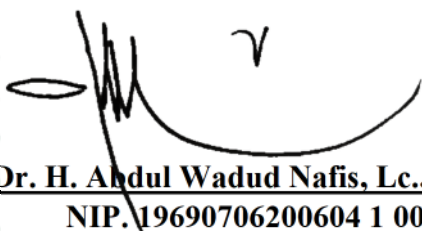
SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

Muhammad Ridwan Nullah
NIM. E20172101

Disetujui Pembimbing


Dr. H. Abdul Wadud Nafis, Lc., M.E.I
NIP. 19690706200604 1 001

MODEL PENGGAJIAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PERSPEKTIF PEMIKIRAN MUHAMMAD SYARIF CHAUDHRY DI INDONESIA

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

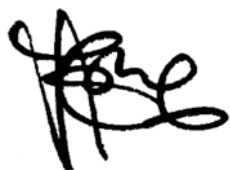
Hari: Rabu

Tanggal: 15 Desember 2021

Tim Penguji

Ketua Sidang

Sekretaris



Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M.
NIP. 196905231998032001



Sofiah, M.E.
NIP. 199105152019032005

Anggota:

1. Dr. H. Roni Subhan, M.Pd.



2. Dr. H. Abdul Wadud Nafis, Lc., M.E.I.



Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP. 196808072000031001

MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah, shahih).¹



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar Al Fikr, 1995), 20.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah wa syukurillah wa ala nikmatillah, segala puji bagi Allah SWT. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Saya persembahkan kepada semua pihak yang sudah membantu hingga pada tahap ini, khususnya kepada:

1. Kedua Orang tua saya, Bapak Heri dan Ibu Zainab yang begitu mencintai & menyayangi dan tak pernah berhenti mendo'akan saya.
2. Seluruh Guru dan Dosen sejak Sekolah Dasar hingga Perguruan Tinggi yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan dan mengajarkan ilmu-ilmunya yang sangat bermanfaat.
3. Kepada teman-teman Ekonomi Syariah 3 yang senantiasa mendukung dan membantu perjalanan Pendidikan saya.
4. Untuk almamaterku Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

ABSTRAK

Muhammad Ridwan Nullah, Dr. H. Abdul Wadud Nafis, Lc., M.E.I. 2021:
Model Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry di Indonesia.

Gaji mempunyai arti penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri. Pegawai akan merasa puas apabila besar gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya sehingga pegawai akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuannya. Chaudhry yang merupakan ulama kontemporer memberikan pemikiran mengenai penentuan gaji, yang merujuk kepada Al-Qur'an dan Hadits tanpa menoleh sedikit pun ke Barat. Sehingga ini menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk meneliti pemikiran Chaudhry.

Fokus kajian yang penulis bahas dalam penelitian ini adalah penggajian Aparatur Sipil Negara menurut pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry dengan rumusan masalah: 1) Bagaimana model penggajian Aparatur Sipil Negara di Indonesia? 2) Bagaimana model penggajian Aparatur Sipil Negara dalam perspektif Pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry?

Jenis penelitian ini adalah penelitian pustaka (*Liberary Research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analtik, yaitu; dengan mendeskripsikan pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry tentang penggajian, kemudian menganalisisnya. Untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber yakni memeriksa data yang diperoleh dengan merujuk pada sumber asli Muhammad Syarif Chaudhry.

Temuan dalam penelitian ini adalah 1) Penggajian Aparatur Sipil Negara di Indonesia dirasa sudah baik dan mampu memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarganya, jika merujuk kepada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 79 bahwa pemberian gaji seorang pegawai haruslah adil dan layak. Bahkan selain mendapatkan gaji, pemerintah juga telah memberikan beberapa tunjangan dan jaminan seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, jaminan kematian, jaminan hari tua dan sebagainya. 2) Penggajian menurut pemikiran Chaudhry yaitu, seorang pekerja harus mengetahui terlebih dahulu berapa besaran gaji akan mereka dapatkan sebelum melakukan pekerjaan, gaji harus dibayarkan tanpa menunda-nunda dan seorang pekerja haruslah dibayar dengan cukup sehingga ia dapat membayar makan, pakaian dan perumahan untuknya dan keluarganya. Jadi, dari sini dapat dilihat bahwa sistem penggajian Aparatur Sipil Negara di Indonesia telah sesuai dengan pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry.

Kata Kunci: Gaji, Aparatur Sipil Negara, Muhammad Syarif Chaudhry.

ABSTRACT

Muhammad Ridwan Nullah, Dr. H. Abdul Wadud Nafis, Lc., M.E.I. 2021:
Model of the State Civil Apparatus in the Perspective of Muhammad Syarif Chaudhry's Thought in Indonesia.

Salary has an important meaning for employees as individuals because the amount of salary reflects the size of the value of their work among the employees themselves. Employees will feel satisfied if the amount of salary they receive is in accordance with their expertise and position so that employees will be encouraged to work as much as possible according to their abilities. Chaudhry, who is a contemporary cleric, gives his thoughts on salary determination, which refers to the Qur'an and Hadith without looking back at the West. This is the main attraction for the author to examine Chaudhry's thoughts.

The focus of the study that the author discusses in this research is the payroll of State Civil Apparatus according to Muhammad Syarif Chaudhry's thoughts with the formulation of the problem: 1) What is the model for the salary of State Civil Apparatus in Indonesia? 2) What is the salary model for State Civil Apparatus in the perspective of Muhammad Syarif Chaudhry's Thought?

This type of research is library research using a qualitative approach. The data collection method in this research uses descriptive-analytic methods, namely; by describing Muhammad Syarif Chaudhry's thoughts on payroll, then analyzing it. To test the validity of the data, the researchers used a source triangulation technique, namely checking the data obtained by referring to the original source of Muhammad Syarif Chaudhry.

The findings in this study are 1) The salary of State Civil Apparatus in Indonesia is considered good and able to meet the needs of employees and their families, when referring to Law no. 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus (UU ASN) Article 79 that the salary of an employee must be fair and proper. Even in addition to getting a salary, the government has also provided several benefits and guarantees such as health insurance, accident insurance, death insurance, old age insurance and so on. 2) Salary according to Chaudhry's thinking, namely, a worker must know in advance how much salary they will get before doing work, salary must be paid without delay and a worker must be paid enough so that he can pay for food, clothing and housing for himself and his family. So, from this it can be seen that the salary system for State Civil Apparatus in Indonesia is in accordance with the thoughts of Muhammad Syarif Chaudhry.

Keywords: Salary, State Civil Apparatus, Muhammad Syarif Chaudhry.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, S.H., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan juga selaku Dosen Pendamping Akademik (DPA).
4. Bapak Dr. H. Abdul Wadud Nafis, Lc., M.E.I. selaku dosen pembimbing.
5. Dan akhirnya terima kasih untuk semuanya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.

Jember, 20 Juni 2021

Muhammad Ridwan Nullah

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Fokus kajian	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah.....	8
1. Penggajian.....	8
2. Aparatur Sipil Negara	8
F. Sistematika Pembahasan	9

BAB II KAJIAN KEPUSTKAAN

A. Kajian Terdahulu.....	11
B. Kajian Terori	27
1. Penggajian Aparatur Sipil Negara.....	27
a. Pengertian Gaji.....	27
b. Dasar Hukum Penggajian Pegawai	28
c. Gaji Pegawai	29
d. Prosedur Penggajian.....	29
e. Hak Aparatur Sipil Negara.....	31
f. Peranan Gaji	32
g. Prinsip-Prinsip Dalam Penggajian	32
h. Menyusun Sistem Penggajian Pegawai.....	35
2. Pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry	37
a. Kemuliaan Tenaga Kerja.....	37
b. Hak Tenaga Kerja	38
c. Penentuan Upah	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	41
B. Sumber Data.....	41
C. Metode Pengumpulan Data.....	42
D. Analisis Data	42

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Biografi Muhammad Syarif Chaudhry	44
B. Penyajian Data	47
C. Analisis Data dan Temuan	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA..... 63

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Pernyataan Keaslian Tulisan
2. Matrik Penelitan
3. Surat Ijin Penelitian
4. Surat Keterangan Selesai Penelitian
5. Biodata Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

No. Uraian	Hal
1.1 Daftar Gaji Pokok ASN.....	4
2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	24
4.1 Daftar Gaji Pokok ASN.....	48
4.2 Daftar Tunjangan Jabatan Struktural.....	51
4.3 Daftar Tunjangan Jabatan Fungsional Pembina Teknis Perbendaharaan Negara.....	53
4.4 Daftar Tunjangan Jabatan Fungsional Analis Pengelolaan Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.....	53
4.5 Daftar Tunjangan Jabatan Fungsional Analis Perbendaharaan Negara...	54
4.6 Daftar Tunjangan Jabatan Fungsional Pranata Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara	54
4.7 Daftar Tunjangan Umum.....	55

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan saat ini masyarakat dituntut dengan berbagai kebutuhan hidup yang menjadikan beban dalam menjalani hidupnya. Demi memenuhi kehidupan sehari-hari manusia dituntut untuk bekerja. Dari pekerjaan tersebut manusia akan mendapatkan gaji atau upah. Dimana dengan gaji atau upah tersebut manusia akan dapat memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan untuk menjalani kehidupannya.² Peran Pemerintah juga sangat diperlukan karena pemerintah sebagai unsur administrasi negara harus memperhatikan kepentingan warga agar kesejahteraan tercapai.

Salah satu tujuan dari Negara Republik Indonesia adalah untuk mensejahterakan rakyatnya, dan kesejahteraan adalah hak setiap Warga Negara Indonesia. Sebagaimana tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan

² Francisca Veira Christyana, "Sistem Penggajian Karyawan pada PT. Persada (Kopindosat) Yogyakarta" (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2009), 1.

bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.³

Aparatur Sipil Negara atau yang biasa disingkat ASN merupakan keseluruhan pejabat negara yang telah memenuhi syarat tertentu, disertai tugas serta diberi gaji yang bekerja untuk kepentingan negara. Pengaturan Aparatur Sipil Negara dimuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang telah beberapa kali dilakukan perubahan.⁴ Masalah penggajian mungkin merupakan masalah manajemen kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi instansi pemerintahan maupun perusahaan. Pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada pegawai. Gaji mempunyai arti penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri.⁵ Pemberian gaji disebabkan pada dasarnya setiap Aparatur Sipil Negara beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga dengan demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada pegawai negeri sipil tersebut.⁶

³ Sulung Putra Dean, "Penggajian Pegawai Honor Dan Tenaga Kontrak di Lingkungan Sekeriat Kota Padang" (Padang: Universitas Andalas, 2018), 1.

⁴ Ni Putu Yayi Laksmi dan I Ketut Markeling, (Penyelenggaraan Manajemen ASN Berdasarkan Sistem Merit Menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara" (Denpasar: Universitas Udayana, 2017), 3.

⁵ Adityo Dwi K, "Prosedur Penggajian Negeri Sipil Pada Badan Pusat Statistik Daerah Provinsi Jawa Tengah", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2017), 1.

⁶ Sondang P Siagin, *Filsafat administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1996), 9-10.

Untuk Aparatur Sipil Negara di Indonesia sendiri di mana yang telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2019 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2016 tentang pemberian gaji, pensiun, atau tunjangan ketiga belas kepada Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan penerima pensiun atau tunjangan. Pemberian gaji, pensiun, atau tunjangan ketiga belas merupakan kebijakan pemerintah sebagai penghargaan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan diberikan dengan memperhatikan kemampuan keuangan negara dan keuangan daerah, sehingga kebijakan besaran gaji, pensiun, atau tunjangan ketiga belas diberikan secara proposional.⁷

Pemerintah juga mengeluarkan kebijakan belanja dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sebagai dukungan fiskal selama ini diberikan melalui pemberian gaji, tunjangan, dan manfaat pensiun serta tabungan hari tua. Selanjutnya, dari sisi perlindungan, selain perlindungan kesehatan yang selama ini telah diterima oleh pegawai ASN dan keluarganya melalui Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), pemerintah juga telah menggulir dua program perlindungan bagi pegawai ASN, yaitu program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Hal tersebut merupakan bentuk dukungan APBN untuk mewujudkan ASN yang berintegritas, profesional dan berjiwa melayani sebagaimana amanat Undang-Undang

⁷ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2019, (diakses pada 3 April 2021, pukul 20:34).

Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.⁸ Berikut merupakan rincian gaji pokok pegawai yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2019:

Tabel 1.1
Daftar Gaji Pokok ASN

Gelombang	A	B	C	D	e
I	Rp1.560.800- Rp2.335.800	Rp1.704.500- Rp2.472.900	Rp1.776.600- Rp2.577.500	Rp1.851.800- Rp2.686.500	
II	Rp2.022.200- Rp3.373.600	Rp2.208.400- Rp3.516.300	Rp2.301.800- Rp3.665.000	Rp2.399.300- Rp3.820.000	
III	Rp2.579.400- Rp4.236.400	Rp2.688.500- Rp4.415.600	Rp2.802.300- Rp4.602.400	Rp2.920.800- Rp4.797.000	
IV	Rp3.044.300- Rp5.000.000	Rp3.173.100- Rp5.211.500	Rp3.307.300- Rp5.431.900	Rp3.447.200- Rp5.661.700	Rp3.593.100- Rp5.901.200

Sumber: Peraturan Pemerintah RI No. 15 Tahun 2019, diolah.

Bahkan, pada tahun depan pemerintah telah menyiapkan booster atau insentif kepada para Aparatur Sipil Negara sebagai pendorong kinerja. Hal ini tertuang pada APBN 2022 yang baru saja disahkan oleh DPR RI. Beberapa booster diantaranya Tunjangan Hari Raya (THR) dan gaji ke-13 yang tidak pernah absen diberikan kepada para pegawai. Namun, besaran THR dan Gaji ke-13 hanya menghitung gaji pokok dan tunjangan melekat saja sedangkan tunjangan kinerja tidak masuk dalam hitungan. Pemberian THR dan gaji ke-13

⁸ KEMENKEU RI, “Upaya Pemerintah Untuk Tingkatkan Kesejahteraan ASN”, <http://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ini-upaya-pemerintah-untuk-tingkatkan-kesejahteraanasn/>, (diakses pada 27 November 2020, pukul 16.23).

diharapkan dapat membantu konsumsi para abdi negara sehingga berdampak bagi pertumbuhan ekonomi terutama untuk konsumsi rumah tangga.⁹

Dalam penelitian ini penulis membahas mengenai pembayaran gaji para Aparatur Sipil Negara yang ada di Indonesia ditinjau berdasarkan pemikiran seorang tokoh Ekonomi Islam. Terdapat beberapa tokoh Ekonomi Islam yang mengemukakan pemikirannya mengenai penggajian. Muhammad Syarif Chaudhry merupakan diantaranya. Alasan peneliti mengambil pemikiran Chaudhry karena beliau dalam menerangkan pemikirannya merujuk kepada Al-Qur'an dan Hadits saja tidak menoleh sedikit pun ke Barat, begitu pula dengan pemikirannya mengenai penggajian.¹⁰

Menurut pandangan Chaudhry persoalan upah ini amat penting karena ia memengaruhi masyarakat secara keseluruhan. Jika para pegawai tidak mendapat upah yang memadai, hal itu tidak hanya akan memengaruhi nafkahnya saja, melainkan juga daya belinya.¹¹

Islam mengharuskan kepastian dan kesegeraan dalam membayar upah, upah harus dibayar tanpa menunda-nunda.¹² Seorang pekerja haruslah dibayar dengan cukup sehingga ia dapat membayar makan, pakaian dan perumahan, untuknya dan untuk keluarganya. Pendidikan anaknya pun harus juga dipenuhi, dan demikian pula layanan kesehatan untuknya dan keluarganya. Upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak

⁹ CNBC Indonesia, "Tahun Depan Rekening PNS Makin Tebel, Gaji Naik?", <https://www.cnbcindonesia.com/news/20211114060803-4-291332/yeayy-tahun-depan-rekening-pns-makin-tebel-gaji-naik>, (diakses pada 21 Desember 2021, pukul 13.17).

¹⁰ Muhammad Syarif Chaudhry, Prinsip Dasar Sistem Ekonomi Islam, (Jakarta: Kencana, 2014), v.
¹¹ Muhammad Syarif Chaudhry, Prinsip Dasar Sistem Ekonomi Islam, (Jakarta: Kencana, 2014), 197.

¹² Ibid., 194.

yang manapun, dengan tetap mengikat ajaran Islam. Pegawai maupun atasannya harus memperlakukan satu sama lain sebagai saudara. Mereka tidak boleh merugikan satu sama lain dan harus menunjukkan keadilan dan kebaikan dalam hubungan mereka. Oleh karena itu, ia harus membayar upah yang layak bagi pegawainya itu agar dapat menjalani kehidupannya dengan baik.¹³

Hal yang menarik dari penelitian ini adalah model penggajian yang diungkapkan oleh Muhammad Syarif Chaudhry dapat dijadikan sebagai rujukan untuk dapat mensejahterakan para pegawai. Dengan demikian penelitian ini perlu dikaji agar dapat diketahui bahwasannya pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry memberikan tawaran baru dalam proses penggajian.

Dalam uraian di atas penulis mengambil sebuah objek penelitian sebagai judul skripsi yaitu: **Model Penggajian Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry.**

B. Fokus Kajian

1. Bagaimana model penggajian Aparatur Sipil Negara di Indonesia?
2. Bagaimana model penggajian Aparatur Sipil Negara dalam perspektif pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan model penggajian Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

¹³ Ibid., 198-199.

2. Mendeskripsikan model penggajian Aparatur Sipil Negara dalam perspektif pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang Ekonomi Islam dan sistem penggajian khususnya sistem penggajian Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan sebagai media pembelajaran lebih lanjut untuk dijadikan sebagai bekal mempersiapkan diri kedepannya.

b. Bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pihak UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan memberikan kontribusi dalam menambah wawasan pengetahuan tentang model penggajian Aparatur Sipil Negara.

c. Bagi Instansi Pemerintahan

Penelitian ini dapat memberikan informasi serta pengetahuan tentang bagaimana model penggajian Aparatur Sipil Negara.

E. Definisi Istilah

1. Penggajian

Remunerasi, kompensasi, gaji dan upah (dalam tulisan ini disebut dengan istilah penggajian) seringkali dipergunakan secara bergantian dan dianggap mempunyai makna dan definisi yang sama, yaitu sebagai pembayaran atas apa yang sudah dikerjakan oleh seorang pegawai atau sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas seorang pegawai. Akan tetapi dari berbagai literatur yang ada ternyata istilah-istilah penggajian tersebut mempunyai makna dan definisi yang berbeda, meskipun dasar filosofis yang terkandung didalamnya adalah sama, yaitu merupakan balas jasa.¹⁴

2. Aparatur Sipil Negara

Ada berapa pengertian tentang pegawai negeri sipil, menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu: Pegawai Negeri adalah warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 1 ayat 1 UU 43/1999). Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan (pasal 3 ayat 1

¹⁴ Agustinus Sulityo, Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2008), 22.

UU 43/19).¹⁵ Jadi Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan demi kelancaran pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional terutama yang ditentukan oleh kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Dengan demikian, pengertian dari judul “Model Penggajian Aparatur Sipil Negara Dalam Kajian Pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry di Indonesia” adalah model penggajian pegawai menurut Chaudhry harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, adil tanpa merugikan kepentingan pihak yang manapun dan mampu memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya.

F. Sistematika Pembahasan

Topik-topik kajian yang hendak dibahas disampaikan secara garis besar sehingga nampak alur penelitian yang akan dilakukan dari awal sampai akhir.¹⁶ Untuk lebih mudahnya di bawah ini akan dikemukakan gambaran secara umum pembahasan penelitian ini:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah yang merupakan gambaran umum dari suatu masalah tentang penggajian Aparatur Sipil Negara dalam kajian pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry. Kemudian dilanjutkan dengan fokus kajian yang berisi ruang lingkup penelitian yang akan dijawab di akhir. Selanjutnya tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis

¹⁵ Adityo Dwi K, “Prosedur Penggajian Negeri Sipil Pada Badan Pusat Statistik Daerah Provinsi Jawa Tengah”, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2017), 36-37.

¹⁶ Tim Penyusun, Pedoman Karya Tulis Ilmiah, 53.

maupun praktis, definisi istilah kemudian sistematika pembahasan yang merupakan kerangka dari penelitian ini.

BAB II Kajian Pustaka

Tinjauan kepustakaan yang memaparkan penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dalam penelitian dan kajian teori.

BAB III Metode Penelitian

Selanjutnya metode penelitian yang berisi bentuk/jenis penelitian, Teknik pengumpulan data, analisis data dan keabsahan data.

BAB IV Penyajian dan Analisis Data

Penulis membahas mengenai model penggajian Aparatur Sipil Negara yang dikaji dengan pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry.

BAB V Penutup

Merupakan kesimpulan akhir dari kajian teori dan hasil penelitian, yang di dalamnya berisi tentang kesimpulan, saran-saran, sebagai gambaran atas hasil penelitian dan memperjelas makna penelitian yang dilakukan dan diakhiri dengan penutup serta daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebagaimana mengetahui keaslian yang akan dihasilkan dalam penelitian ini, maka perlu disajikan beberapa hasil kajian atau penelitian terdahulu yang fokus penelitiannya berkaitan dengan penggajian pegawai. Beberapa penelitian itu adalah:

1. Fathiyatur Rahmah “Pengaruh Gaji, Tunjangan Kinerja dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi” (2021), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.¹⁷

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah ada pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pegawai ditinjau dari aspek syariah pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi. 2) Apakah ada pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai ditinjau dari aspek syariah pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi. 3) Apakah ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai ditinjau dari aspek syariah pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi. 4) Apakah ada pengaruh gaji, tunjangan kinerja dan intensif terhadap motivasi kerja pegawai ditinjau dari aspek syariah pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi.

¹⁷ Fathiyatur Rahmah, “Pengaruh Gaji, Tunjangan Kinerja dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi”, (Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, 2021).

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif dengan metode regresi berganda dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi dengan jumlah responden sebanyak 77 orang.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pembagian gaji yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai, pembagian tunjangan kinerja yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai, dan pembagian insentif yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan mengenai pengajian instansi pemerintahan secara Islam. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif.

2. Mauliana Fauziah “Penerapan Sistem Pengupahan Pekerja Pada Usaha Penjualan Ayam Broiler Di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya Dalam Prespektif Ekonomi Islam” (2020), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.¹⁸

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah yang pertama bagaimana penerapan system pengupahan pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo

¹⁸ Mauliana Fauziah, “Penerapan System Pengupahan Pekerja Pada Usaha Penjualan Ayam Broiler di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya Dalam Prespektif Ekonomi Islam”, (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2020).

Surabaya. Kedua, bagaimana penerapan system pengupahan pekerja UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya dalam prespektif Ekonomi Islam.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi secara langsung kepada narasumber yaitu pemilik dan pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sistem pengupahan di UD. Barokah Jaya menggunakan sistem waktu dan sistem geneoritas. Sistem pengupahan di UD. Barokah Jaya belum sesuai menurut prespektif Ekonomi Islam. Seperti, jumlah upah tidak disebutkan diawal dan tidak ada kontrak yang tertulis atau hitam di atas putih. Pemeberian upah UD. Barokah Jaya ini dinilai belum layak dalam cukup sandang, pangan, papam karena bagi pekerja yang sudah berkeluarga merasa upah yang di dapatkan belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pembahasan mengenai penggajian. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan penelitian kualitatif.

3. Syaifullah Al Bahri “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Toko Sinar Grosir Kebonsari”, (2020), Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.¹⁹

¹⁹ Syaifullah Al Bahri, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Toko Sinar Grosir Kebonsari”, (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020).

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap pengupahan karyawan di toko Sinar Grosir Kebonsari. 2) Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap pengupahan kerja lembur karyawan di toko Sinar Grosir Kebonsari.

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan yang menggunakan jenis penelitian kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 1) Tinjauan hukum Islam terhadap pengupahan karyawan di toko Sinar Grosir Kebonsari pada praktiknya ada ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan majikan kepada para karyawannya yaitu selisih perbedaan jam kerja antara para karyawan selama satu setengah jam kerja, tetapi upah yang mereka terima sama. Akan tetapi karena di awal akad karyawan dan pemilik toko sudah sepakat terhadap sistem pengupahannya, maka akad ijarah tetap sah. 2) Tinjauan hukum Islam terhadap pengupahan kerja lembur karyawan di toko Sinar Grosir Kebonsari pada di toko Sinar Grosir Kebonsari dalam praktiknya tidak ada patokan jumlah pengupahan kerja lembur, hanya memberikan upah Rp. 50.000 dalam sebulan sekali. Tetapi sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak. Ketentuan tersebut dapat diterima oleh para karyawan di karenakan setiap empat bulan sekali gaji mereka naik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan mengenai penggajian dalam

pandangan Islam. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada metode penelitiannya yang menggunakan penelitian lapangan yang bersifat kualitatif.

4. Siti Aisyah “Analisis Efektifitas System Electronic Data Processing (EDP) Dalam Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Jawa Timur”, (2019), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.²⁰

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana efektifitas system pada prosedur penggajian pegawai serta pengendalian internal berbasis *Elektonic Data Processing* (EDP) pada system penggajian pegawai yang ada di Kejaksaan Tinggi Jawa Timur.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Adapaun Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah system yang diterapkan telah berjalan efektif berdasarkan unsur-unsur yang ada, fungsi-fungsi dan jaringan prosedur serta dokumen yang dikugunakan dalam system pengendalian inten sudah cukup baik. Prosedur penggajian Kejaksaan Tinggi Jawa Timur dilakukan dengan menggunakan Aplikasi GPP dan telah terintegrasi dengan baik. Disarankan perlu adanya bagan alir system penggajian pegawai untuk mempermudah dalam membaca system

²⁰ Siti Aisyah, “Analisis Efektifitas System Electronic Data Processing (EDP) Dalam Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Jawa Timur”, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2019).

penggajian pegawai serta singkat tanpa harus membaca prosedur-prosedur yang ada satu persatu.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan penggajian pegawai. Sedangkan perbedaan peneliti ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan metode kualitatif.

5. Winda Asmara Putri “Standar Pemberian Gaji Guru Honor Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus SD Negeri 2 Tanjung Rejo Way Kanan)” (2018), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro.²¹

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana standar pemberian gaji guru honor dalam perspektif Ekonomi Islam (studi kasus SD Negeri 2 Tanjung Rejo Way Kanan).

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini adalah standar pemberian gaji guru honor yang ada di SD Negeri 2 Tanjung Rejo Way Kanan dan tidak transparan dilakukan dalam 3 bulan sekali tetapi sering mengalami keterlambatan sehingga tidak memenuhi standar Ekonomi Islam seperti membayar upah sebelum keringatnya kering, memberikan upah yang adil atau layak dan memenuhi hak-hak karyawan.

²¹ Winda Asmara Putri, “Standar Pemberian Gaji Guru Honor Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus SD Negeri 2 Tanjung Rejo Way Kanan)”, (Metro: IAIN Metro, 2018).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan mengenai penggajian pegawai dalam perspektif Islam. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan penelitian lapangan.

6. Dean Sulung Putra “Penggajian Pegawai Honor Dan Tenaga Kontrak di Lingkungan Sekretariat Kota Padang” (2018), Fakultas Hukum Universitas Andalas.²²

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah pertama, bagaimana Penggajian Pegawai Honor Dan Tenaga Kontrak di Lingkungan Sekretariat Kota Padang. Kedua, bagaimana kendala dan upaya penanggulangannya dalam pembagian Penggajian Pegawai Honor Dan Tenaga Kontrak di Lingkungan Sekretariat Kota Padang.

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis empiris. Adapun teknik pengumpulan data diperoleh melalui dua cara yaitu data primer diperoleh langsung di lapangan dan sekunder melalui penelitian kepustakaan.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 1) Penggajian Pegawai Honor Dan Tenaga Kontrak didasarkan pada Peraturan walikota Padang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak di Lingkungan Kota Padang besaran gajinya diatur berdasarkan rumpun/jenis pekerjaan. 2) kendalanya yakni masih adanya Pegawai Honorer dan system penggajiannya tidak sesuai dengan standar penggajian

²² Dean Sulung Putra, “Penggajian Pegawai Honor Dan Tenaga Kontrak di Lingkungan Sekretariat Kota Padang”, (Padang: Universitas Andalas, 2018).

yakni berdasarkan pangkat, golongan, beban kerja dan tanggung jawab kerja atau minimal setara dengan UMP Sumatera Barat, Upaya Penanggulangan yakni Konsisten Melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Pegawai Honor Menjadi PNS, mendata ulang Pegawai Honor di Sekretariat Kota Padang untuk masuk kedalam Klasifikasi Pegawai Honor ategori 1 maupun 2 sesuai Surat Edaran MENPAN dan Pemerintah Daerah Kota Padang mengajukan penambahan anggaran APBD kepada DPRD Kota Padang agar Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak tersebut mendapat gaji minimal sesuai dengan UMP Sumatera Barat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan penggajian pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode yuridis empiris.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan penggajian pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan studi kasus.

7. Muh. Asnawi Ridwan "Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa (Studi Kasus KUA Kec.

Bontomarannu Kabupaten Gowa)” (2017), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.²³

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana pemberian tunjangan kinerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa. 2) Bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap pemberian tunjangan pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa.

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*Field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif yang datanya digali melalui pengamatan-pengamatan. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, pengamatan dan studi kasus.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pemberian tunjangan kinerja pada kantor KUA Kec. Bontomarannu sebagian besar mengalami peningkatan kinerja dan tingkat kedisiplinan yang bisa dilihat dari dua aspek yaitu absensi dan laporan kinerja harian. Dan sebagian besar sudah sesuai dengan pandangan Islam, hal ini dikarenakan tunjangan yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan mengenai tunjangan pegawai menurut pandangan Islam. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan penelitian lapangan.

²³ Muh. Asnawi Ridwan, “Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa (Studi Kasus KUA Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa)”, (Makassar: UIN Alauddin, 2017).

8. Adityo Dwi K “Prosedur Penggajian Negeri Sipil Pada Badan Pusat Statistika Daerah Provinsi Jawa Tengah” (2017), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponogoro.²⁴

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana teori dan praktik pada kantor BPS Provinsi Jawa Tengah. 2) Bagaimana bagan alur prosedur penggajian pada Badan Pusat Statis Provinsi Jawa Tengah. 3) Apa saja dokumen yang berkaitan dengan system penggajian.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, agar dapat melakukan pendekatan langsung di lapangan. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, pengamatan, dan studi pustaka.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah prosedur penggajian Pegawai Negeri Sipil Badan Statistik Daerah Provinsi Jawa Tengah sudah cukup baik, meskipun ada beberapa kendala yang dirasakan selama proses penggajian. Kendala tersebut antara lain pengumpulan dan pengecekan berkas yang dirasakan sangat lama serta mengakibatkan kurang efektif dan efisien. Saat ini, mungkin sudah lumayan terbantu dengan menggunakan prosedur transfer ke masing-masing pegawai, selain menghemat waktu juga menghemat tenaga dan pikiran. Akan tetapi, semua kendala tersebut dapat dijadikan pembelajaran dalam penggunaan prosedur penggajian di waktu yang akan datang.

²⁴ Adityo Dwi K, “Prosedur Penggajian Negeri Sipil Pada Badan Pusat Statistika Daerah Provinsi Jawa Tengah”, (Semarang: Universitas Diponogoro, 2017).

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan penggajian instansi pemerintahan. Sedangkan perbedaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan kualitatif yang bersifat deskriptif.

9. Rafiuddin “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 2 Sudiang Kota Makassar)” (2017), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.²⁵

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana sistem pengupahan karyawan yang diterapkan pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang RukoNo. 02 Sudiang Kota Makassar. 2) Bagaimana analisisnya menurut perspektif Islam.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat normatif dan sosiologis. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan metode milles dan heubermen dengan tiga tahapan, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah praktek sistem pengupahan karyawan yang dijalankan CV. Fikram Jaya Teknik, mengenai waktu pemberian upah karyawan belum sesuai dengan ruang lingkup pandangan Islam. Yang dimana Islam melarang menundah-nundah upah seorang karyawan. Akan tetapi penetapan jumlah upah karyawan pada CV.

²⁵ Rafiuddin “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 2 Sudiang Kota Makassar)”, (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2017).

Fikram Jaya Teknik ini sudah sesuai yang dianjurkan di dalam Islam karena sudah disebutkan di awal kerja oleh pemilik CV, sehingga semua karyawan mengetahui berapa upah perhari dan perbulan yang akan diterimanya. CV. Fikram Jaya Teknik belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada perbedaan porsi upah antara karyawan yang besar tanggung jawabnya dengan karyawan biasa. Upah yang diterima para karyawan jumlahnya sama. Kemudian CV. Fikram Jaya Teknik sudah menetapkan upah yang layak untuk para karyawannya, karena upah yang diterima karyawan sudah di atas rata-rata standar UMR Kota Makassar.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan mengenai penggajian dalam perspektif Islam. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat normatif dan sosiologis.

10. Manida Siti Purba Yudha “Analisis Penggajian Di Pabrik Pupuk Petroganik PT. Nito Nur Utama Tanggulangin Sidoarjo Dalam Prespektif Ekonomi Islam” (2016), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.²⁶

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah yang pertama, bagaimana manajemen system penggajian yang ada dipabrik pupuk petragonik PT. Nito Nur Utama Tanggulangin Sidoarjo dalam prespektif Ekonomi Islam.

²⁶ Manida Siti Purba Yudha, “Analisis Penggajian di Pabrik Pupuk Petroganik PT. Nito Nur Utama Tanggulangin Sidoarjo Dalam Prespektif Ekonomi Islam”, (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2016).

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Agar dapat melakukan pendekatan langsung di lapangan untuk memahami fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa pabrik pupuk petragonik dilihat dari prinsip ekonomi islam dalam manajemen penggajian yang telah diterapkan pabrik pupuk petragonik PT. Nito Nur Utama Tanggulangin Sidoarjo ini adalah menjadikan para pekerja patner atau saudara bukan seperti majikan dengan budaknya, pabrik ini menghargai penuh para pekerja dengan memberikan bonus dan insentif walaupun tidak rutin setiap bulannya, dalam system penggajian pabrik pupuk petragonik ini memberikan gaji secara penuh sesuai hasil kerja para pekerja dan sesuai target produksi hal ini sesuai dengan ajaran Islam tidak berbuat curang, jujur serta berlaku adil, kesesuaian kontrak yang telah disepakati para pekerja dengan pihak pabrik pupuk petragonik, kesesuaian kontrak yang ditawarkan pabrik.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan penggajian tetapi mengacu kepada penggajian karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan kualitatif yang bersifat deskriptif.

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No.	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Fathiyyatur Rahmah, 2021	Pengaruh Gaji, Tunjangan Kinerja dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan mengenai pengajian instansi pemerintahan secara Islam.	Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif.
2.	Mauliana Fauziah, 2020.	Penerapan Sistem Pengupahan Pekerja Pada Usaha Penjualan Ayam <i>Broiler</i> di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya Dalam Prespektif Ekonomi Islam.	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pembahasan mengenai pengajian.	Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan penelitian kualitatif.
3.	Syaifullah Al Bahri, 2020.	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Toko Sinar Grosir Kebonsari.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan mengenai pengajian dalam pandangan Islam.	Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada metode penelitiannya yang menggunakan penelitian lapangan

				yang bersifat kualitatif.
4.	Siti Aisyah, 2019.	Analisis Efektifitas Sistem <i>Electronic Data Processing</i> (EDP) Dalam Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Jawa Timur.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan penggajian pegawai.	Sedangkan perbedaan peneliti ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan metode kualitatif.
5.	Winda Asmara Putri, 2018.	Standar Pemberian Gaji Guru Honor Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus SD Negeri 2 Tanjung Rejo Way Kanan).	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan mengenai penggajian pegawai dalam perspektif Islam.	Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan penelitian lapangan.
6.	Dean Sulung Putra, 2018.	Penggajian Pegawai Honor Dan Tenaga Kontrak di Lingkungan Sekretariat Kota Padang.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan penggajian pegawai.	Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode yuridis empiris.
7.	Muh. Asnawi Ridwan, 2017.	Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Bontomarannu	Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan mengenai tunjangan pegawai menurut pandangan Islam.	Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan penelitian lapangan.

		Kabupaten Gowa (Studi Kasus KUA Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa).		
8.	Adityo Dwi K, 2017.	Prosedur Penggajian Negeri Sipil Pada Badan Pusat Statistika Daerah Provinsi Jawa Tengah.	Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan penggajian instansi pemerintahan.	Sedangkan perbedaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan kualitatif yang bersifat deskriptif.
9.	Rafiuddin, 2017.	Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 2 Sudiang Kota Makassar).	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan mengenai penggajian dalam perspektif Islam.	Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat normatif dan sosiologis.
10.	Manida Siti Purba Yudha, 2016.	Analisis Penggajian Di Pabrik Pupuk Petroganik PT. Nito Nur Utama Tanggulangin Sidoarjo Dalam Prespektif Ekonomi Islam.	Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada pembahasan penggajian tetapi mengacu kepada penggajian karyawan.	Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitiannya yang menggunakan kualitatif yang bersifat deskriptif.

Sumber: Penelitian Terdahulu.

Dari beberapa jenis penelitian yang telah dilakukan, terdapat persamaan dan perbedaan penelitian dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis. Persamaanya yaitu sama-sama membahas mengenai penggajian. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada metode penelitiannya yang menggunakan penelitian studi kepustakaan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Hal yang menarik dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibandingkan dengan penelitian terdahulu di atas adalah model penggajian yang diungkapkan oleh Muhammad Syarif Chaudhry dapat dijadikan sebagai rujukan untuk dapat mensejahterakan para pekerja. Dengan demikian penelitian ini perlu dikaji agar dapat diketahui bahwasannya pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry memberikan tawaran baru dalam proses penggajian.

B. Kajian Teori

Memilih landasan teori menjadi sangat penting guna mendapatkan suatu pengetahuan yang baru dan kemudian bisa menjadikan sebagai pegangan secara umum. Adapun teori yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penggajian Aparatur Sipil Negara

a. Pengertian Gaji

Ada berbagai rumusan mengenai pengertian gaji, diantaranya seperti yang diuraikan di bawah ini:

1) Menurut Hadi Poerwono, memberikan definisi gaji sebagai berikut:

Gaji ialah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa

yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.²⁷

- 2) Sedangkan menurut Dewan Penelitian Perburuhan Nasional, memberikan definisi gaji sebagai berikut : gaji ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa-jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidupnya yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan peraturan, kemudian dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.²⁸

b. Dasar Hukum Penggajian Pegawai

Dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2019 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2016 tentang pemberian gaji, pensiun, atau tunjangan ketiga belas kepada Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan penerima pensiun atau tunjangan. Pemberian gaji, pensiun, atau tunjangan ketiga belas merupakan kebijakan pemerintah sebagai penghargaan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan diberikan dengan memperhatikan kemampuan keuangan negara dan keuangan daerah, sehingga kebijakan

²⁷ Hadi Poerwono, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: Cetakan Keempat, 1983), 4.

²⁸ Meynar Intan Hapsari, "Pelaksanaan Penggajian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Surakarta (Tinjauan Yuridis Pelaksanaan PP No. 9 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kesembilan Atas PP No. 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil)", (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2008), 37.

besaran gaji, pensiun, atau tunjangan ketiga belas diberikan secara proposional.²⁹

c. Gaji Pegawai

Yang dimaksud dengan gaji pegawai dan tunjangan-tunjangan yang ada hubungannya dengan gaji ialah penghasilan yang diterima oleh calon pegawai/pegawai negeri yang telah diangkat oleh pejabat yang berwenang dengan surat keputusan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Gaji pegawai terdiri dari:³⁰

1) Gaji Pokok

Yang dimaksud dengan gaji pokok ialah gaji yang diberikan kepada calon pegawai/pegawai negeri yang diangkat dalam suatu pangkat atau masa kerja golongan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2) Tunjangan-tunjangan

Tunjangan-tunjangan yang melekat pada gaji terdiri atas tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan structural/fungsional, tunjangan beras, tunjang khusus PPh, tunjangan Irian Jaya/Papua, tunjangan pengabdian wilayah terpencil, dan tunjangan perbaikan penghasilan.

d. Prosedur Penggajian

Prosedur penggajian merupakan rangkaian atau Langkah-langkah yang dilaksanakan untuk menyelesaikan kegiatan penggajian, sehingga

²⁹ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2019, (diakses pada 3 April 2021, pukul 20:34).

³⁰ Ibid., 37-38.

kegiatan penggajian tersebut dapat terlaksana dengan efektif dan efisien sesuai tujuan yang diharapkan.

Jaringan prosedur yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan penggajian pegawai meliputi:³¹

1) Prosedur Pencatatan Waktu Hadir

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan. Pencatatan waktu hadir ini diselenggarakan oleh fungsi pencatat waktu dengan menggunakan daftar hadir.

2) Prosedur Pembuatan Daftar Gaji

Dalam prosedur ini, fungsi pembuat daftar gaji membuat daftar gaji karyawan. Data yang dipakai sebagai dasar pembuatan gaji adalah surat-surat keputusan mengenai karyawan baru, kenaikan pangkat, pemberhentian karyawan, penurunan pangkat, daftar gaji bulan sebelumnya dan daftar gaji hadir.

3) Prosedur Pembayaran Gaji

Prosedur pembiayaan gaji melibatkan fungsi akuntansi dan keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek sebagai pembayaran gaji. Fungsi keuangan kemudian menguangkan cek tersebut ke bank dan memasukkan uang ke amplop gaji.

³¹ Adityo Dwi K, "Prosedur Penggajian Negeri Sipil Pada Badan Statistik Daerah Provinsi Jawa Tengah", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2017), 37-38.

e. Hak Aparatur Sipil Negara

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan, melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapiens*, *homo politikus*, dan *homo ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoon politicon*. Berdasarkan perkembangan dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai *homo administratikus* dan *organization man*.³²

Adapun Hak-Hak pegawai Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 yaitu Pegawai Negeri Sipil berhak atas:

- 1) Gaji, tunjangan, dan fasilitas.
- 2) Cuti.
- 3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
- 4) Perlindungan.
- 5) Pengembangan kompetensi.

³² Sondang P Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1996), 9-10.

f. Peranan Gaji

Gaji mempunyai peranan sangat penting dalam kinerjanya suatu perusahaan atau instansi dan kemampuan pegawai³³ yaitu:

- 1) Pegawai bekerja baik
- 2) Memenuhi kebutuhan hidup
- 3) Memberikan status sosial dalam masyarakat
- 4) Kepuasan pegawai
- 5) Ketenangan dalam bekerja.

g. Prinsip-Prinsip Dalam Sistem Penggajian

Untuk bisa memberikan gaji, kompensasi, remunerasi yang layak, adil, bisa menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik maka perlu disusun suatu sistem penggajian yang didasarkan pada prinsip-prinsip tertentu. Menurut Desler (1997) untuk bisa membangun sistem penggajian yang baik maka perlu disusun skala gaji. Untuk menyusun skala gaji tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain:³⁴

- 1) Faktor hukum, dalam faktor ini besaran gaji/upah yang harus dibayar diatur dalam undang-undang yang meliputi segi upah minimum, tarif lembur dan tunjangan.
- 2) Faktor Serikat Buruh, serikat dan Undang-undang Hubungan Tenaga Kerja mempengaruhi hubungan bagaimana perencanaan pembayaran

³³ Adityo Dwi K, "Prosedur Penggajian Negeri Sipil Pada Badan Pusat Statistik Daerah Provinsi Jawa Tengah", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2017), 36.

³⁴ Agustinus Sulityo, *Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2008), 26.

yaitu adanya tawar menawar antara serikat buruh dengan yang mempekerjakan.

- 3) Faktor kebijakan, faktor kebijakan (pemberi kerja), pemberian kompensasi mempengaruhi upah yang dibayar, kebijakan ini mempengaruhi tingkat upah dan tunjangan misalnya perbedaan upah/gaji bagi pegawai yang masih dalam masa percobaan.
- 4) Faktor keadilan, faktor keadilan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya pembayaran upah/gaji dalam arti bahwa keadilan eksternal tarif upah/gaji harus sebanding dengan organisasi lain, sedangkan keadilan internal hendaknya setiap pegawai memperoleh pembayaran gaji/upah yang sama dalam organisasi.

Menurut Flippo sebagaimana dikutip oleh BKN (2006) disebutkan bahwa prinsip-prinsip penggajian yang harus diperhatikan dalam menentukan formula penggajian adalah: harus memperhitungkan tingkat inflasi, tanggung jawab pekerjaan, resiko pekerjaan dan kebutuhan aktualisasi. Disamping itu sistem penggajian harus disesuaikan dengan ranking pekerjaan yang sesuai dengan sifat pekerjaan, misalnya sangat sulit, sulit, sedang, mudah dan mudah sekali yang didasarkan pada penilaian pekerjaan. BKN juga mengutip pendapat yang diberikan oleh Amstrong dan Murlis yang menyatakan perlunya beberapa langkah yang harus diambil dalam menyusun sistem penggajian, yaitu meliputi:³⁵

³⁵ Ibid., 27.

- a) Menganalisis keadaan sekarang yang meliputi analisis berbagai jabatan-jabatan, banyaknya staf dalam setiap jabatan, besarnya gaji tiap-tiap orang, kenaikan umum apa saja (biaya hidup), kenaikan atau prestasi apa yang diberikan dan apakah perusahaan mengalami kesulitan atas kenaikan gaji.
- b) Merumuskan kebijakan penggajian, yaitu kebijakan penggajian ditetapkan oleh level yang bertanggung jawab dalam penentuan kebijakan.
- c) Menilai pekerjaan, yaitu dengan menggunakan teknik-teknik penilaian pekerjaan dari berbagai aspek.
- d) Merencanakan struktur gaji, yaitu struktur gaji harus mencerminkan hubungan pekerjaan dengan cara yang logis dan penggunaan survey gaji dan informasi lain untuk mengembangkan struktur gaji.
- e) Mengembangkan prosedur sistem penggajian untuk menjamin kebijakan dan anggaran dilaksanakan dalam anggaran, kenaikan gaji dihubungkan dengan prestasi, struktur gaji tetap adil kedalam dan bersaing keluar, tingkat upah yang betul untuk tiap pekerjaan dan gaji tiap orang tidak melebihi batas teratas golongan gaji di tiap pekerjaan.
- f) Merencanakan seluruh aspek balas jasa, yaitu meliputi melaksanakan pengadministrasian gaji pokok dan unsur-unsur tunjangan, lembur, bonus dan pembagian laba.
- g) Mengevaluasi seluruh langkah-langkah tersebut diatas.

h. Menyusun Sistem Penggajian Pegawai

Dari uraian di depan dapat diambil kesimpulan bahwa dalam upaya menyusun skala gaji yang baik perlu dilakukan berbagai langkah strategis. Wayne Mondy dan Robert Noe (2005) menyebutkan adanya empat determinan dalam penyusunan gaji, yaitu *the organization*, *the labor market*, *the job* dan *the employee*. Determinan pertama terkait dengan *the organization* atau organisasi. Ada tiga faktor yang dibahas dalam determinan organisasi ini, yaitu:

- 1) Kebijakan penggajian yang terkait dengan berbagai kebijakan yang dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan dalam sistem penggajian.
- 2) Kepentingan organisasi yang terkait berbagai kebijakan internal organisasi, misalnya kebijakan penggajian dikaitkan dengan promosi, mutasi dan lainnya.
- 3) Kemampuan membayar yang terkait dengan kondisi keuangan organisasi apakah mampu memenuhi kebutuhan untuk membayar gaji yang ditetapkan.

Determinan kedua terkait dengan *the labor market* atau pasar kerja.

Ada beberapa faktor yang dibahas dalam determinan ini, yaitu survey gaji yang digunakan untuk mengumpulkan data-data penggajian untuk berbagai organisasi yang sejenis sebagai pembanding, *expediency* atau kebijakan yang terkait dengan keleluasaan/kewenangan luas yang diberikan dalam menetapkan gaji yang didasarkan pertimbangan tertentu.

Perkumpulan pekerja juga menjadi faktor yang dibahas dalam determinan organisasi karena seringkali mempunyai kekuatan untuk menentukan gaji. Faktor lainnya adalah *society* atau lingkungan masyarakat karena seringkali penggajian dikaitkan dengan harga barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi/perusahaan sehingga untuk alasan ini konsumen atau masyarakat sangat penting untuk dipertimbangkan, kondisi perekonomian sangat terkait dengan penggajian karena kalau kondisi perekonomian bagus maka pegawai layak digaji besar dan sebaliknya kalau buruk maka pegawai akan digaji lebih rendah dan faktor terakhir adalah *legislation* atau peraturan perundangan atau hukum yang berlaku dan terkait dengan sistem penggajian.

Determinan ketiga adalah *the job* atau pekerjaan. Sebelum suatu organisasi sampai kepada penentuan jumlah nominal gaji perlu dilakukan apa yang disebut dengan evaluasi jabatan atau *job evaluation*. Wayne Mondy dan Robert Noe (2005) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan *job evaluation* adalah *a process that determines the relative value of one job in relation to another*. Sementara menurut *hr-guide.com*, *job evaluation is the methods and practices of ordering jobs or positions with respect to their value or worth to the organization*. Sebelum melakukan apa yang disebut evaluasi jabatan terlebih dahulu harus dilakukan analisis jabatan atau *job analysis*.

Dalam Petunjuk Teknis Analisis Jabatan yang disusun oleh Biro Organisasi Sekretaris Jenderal Departemen Dalam Negeri (2006), disebutkan bahwa yang dimaksud dengan analisis jabatan adalah: proses, metoda dan teknik untuk mendapatkan data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan guna penyusunan kebijakan program pembinaan/penataan kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan dan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan serta umpan balik bagi organisasi dan tata laksana. Dalam Buku Petunjuk tersebut dijelaskan bahwa pada hakekatnya analisis jabatan adalah upaya untuk mengurai informasi tentang aspek-aspek jabatan. Aspek-aspek jabatan tersebut ditelusuri melalui proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh si pemegang jabatan, yaitu berupa proses mengolah bahan kerja. Untuk memahami aspek- aspek jabatan, hal yang pokok adalah hasil kerja. Eksistensi jabatan ditentukan oleh hasil kerja karena suatu jabatan diperlukan untuk menghasilkan hasil kerja. Untuk memperoleh hasil kerja diperlukan bahan kerja dan untuk memproses bahan kerja diperlukan alat kerja melalui pelaksanaan kerja. Berikut ini dijelaskan berbagai informasi yang diperoleh dalam kegiatan analisis jabatan.³⁶

2. Pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry

a. Kemuliaan Tenaga Kerja

Kerja adalah sedemikian mulia dan terhormatnya sehingga para Nabi yang merupakan manusia paling mulia pun melibatkan diri dalam

³⁶ Ibid., 28.

kerja dan kemudian bekerja keras untuk mencari nafkah. Al-Qur'an menyebutkan contoh Nabi Dawud dan Nabi Musa yang masing-masing bekerja sebagai pandai besi dan pengembala kambing. Nabi Muhammad sendiri pengembala kambing. Beliau tidak memandang rendah maupun mulia pekerjaan apapun juga.

b. Hak Tenaga Kerja

Hak-hak pekerja itu mencakup: mereka harus diperlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban; kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka; mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan. Untuk melihat pandangan Islam itu lebih jauh, ada baiknya kita perhatikan beberapa hal berikut ini. *Pertama*, dalam pandangan Islam semua orang lelaki dan wanita itu sama. Islam telah mengharuskan persaudaraan dan kesamaan di antara kaum Muslimin serta telah menghapus semua jarak antar manusia karena ras, warna kulit, bahasa, kebangsaan maupun kekayaan. *Kedua*, sebelum Nabi Muhammad, perlakuan terhadap budak amatlah kejam dan tidak manusiawi. Mereka tidak diberi pakaian layak, makanan layak, dan perlakuan yang layak. Nabi Muhammad tidak hanya memulihkan kehormatan mereka sebagai manusia melainkan juga menaikkan status mereka sampai ke tingkat saudara dan sejawat. *Ketiga*, selain menjamin perlakuan maupun kemuliaan dan kehormatan manusiawai bagi tenaga

kerja, Islam mengharuskan kepastian dan kesegeraan dalam pembayaran upah.³⁷

c. Penentuan Upah

Islam menawarkan sebuah solusi yang masuk akal mengenai penentuan upah yang didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan atau pengusaha maupun pekerja. Chaudhry mengatakan, dalam Islam upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang manapun, dengan tetap mengikat ajaran Islam berikut ini.³⁸

1) Tidak berbuat curang atau merugikan orang lain.

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ
وَلَا تُظْلَمُونَ

Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya. (QS. Al-Baqarah (2): 279).³⁹

2) Jujur serta berlaku adil

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

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari

³⁷ Ibid., 192-193.

³⁸ Ibid., 194.

³⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bandung: Diponorogo, 2003), 47.

perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS. An-Nahl (16): 90).⁴⁰

- 3) Abu Dzar menyatakan bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda: “Mereka (budak atau pembantumu) adalah saudara-saudara kalian. Allah telah menempatkan mereka di bawah kekuasaanmu, berilah mereka makan seperti makananmu, berpakaian seperti pakaianmu, dan janganlah mereka kalian bebani dengan pekerjaan yang mereka tidak mampu mengerjakannya. Jika kalian menyuruhnya bekerja berat, maka bantulah dia.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Tingkat upah minimum dalam Islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia yang meliputi makan, pakaian, dan perumahan. Seorang pekerja haruslah dibayar dengan cukup sehingga ia dapat membayar makan, pakaian dan perumahan untuknya dan keluarganya. Pendidikan anak-anaknya dan juga layanan kesehatan keluarganya pun harus ikut diperhatikan.⁴¹

⁴⁰ Ibid., 277.

⁴¹ Muhammad Syarif Chaudhry, *Prinsip Dasar Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), 199.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang tidak menggunakan angka-angka statistic, tetapi dalam bentuk kata-kata. Disamping itu, penelitian ini hanya menggunakan penelitian kepustakaan (*Library Research*). Penelitian pustaka merupakan penelitian yang memusatkan serta membatasi kegiatan pada perpustakaan untuk memperoleh data tanpa melakukan riset di lapangan.⁴²

Dalam kajian ini penyusun berupaya mengumpulkan, mengkaji, dan menelaah data-data yang terkait dengan gaji Aparatur Sipil Negara dan pemikiran Muhammad Syarif Chaudry, juga sumber-sumber lain yang relevan dengan hal tersebut.

B. Sumber Data

Sumber data merupakan sumber dimana data dapat diperoleh. Penelitian ini menggunakan data *litere* sehingga data yang diperoleh bersumber dari bahan-bahan Pustaka. Dalam penelitian ini sumber data terbagi menjadi dua:

1. Primer

Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku Prinsip Dasar Sistem Ekonomi Islam karya Muhammad Syarif Chaudry yang membahas tentang gaji.

⁴² Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004), 2.

2. Sekunder

Sumber sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku terkait penggajian, jurnal-jurnal tentang pengupahan, website resmi Kementerian Keuangan dan sebagainya yang menunjang penelitian ini.

C. Metode Pengumpulan Data

Untuk menggali data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dokumenter. Dokumenter berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dari pengertian dokumen di atas maka penulis menggunakan metode dokumen yang berupa sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yaitu sumber utama yang menjadi rujukan dalam pembahasan Penggajian Aparatur Sipil Negara Dalam Kajian Pemikiran Muhammad Syarif Chaudry. Sumber data sekunder yaitu buku, jurnal, website dan lain sebagainya.

Teknik pengumpulan data dokumentasi menjadi pilihan penyusun dalam penelitian ini agar memudahkan penyusun dalam menyempurnakan data yang diperoleh.

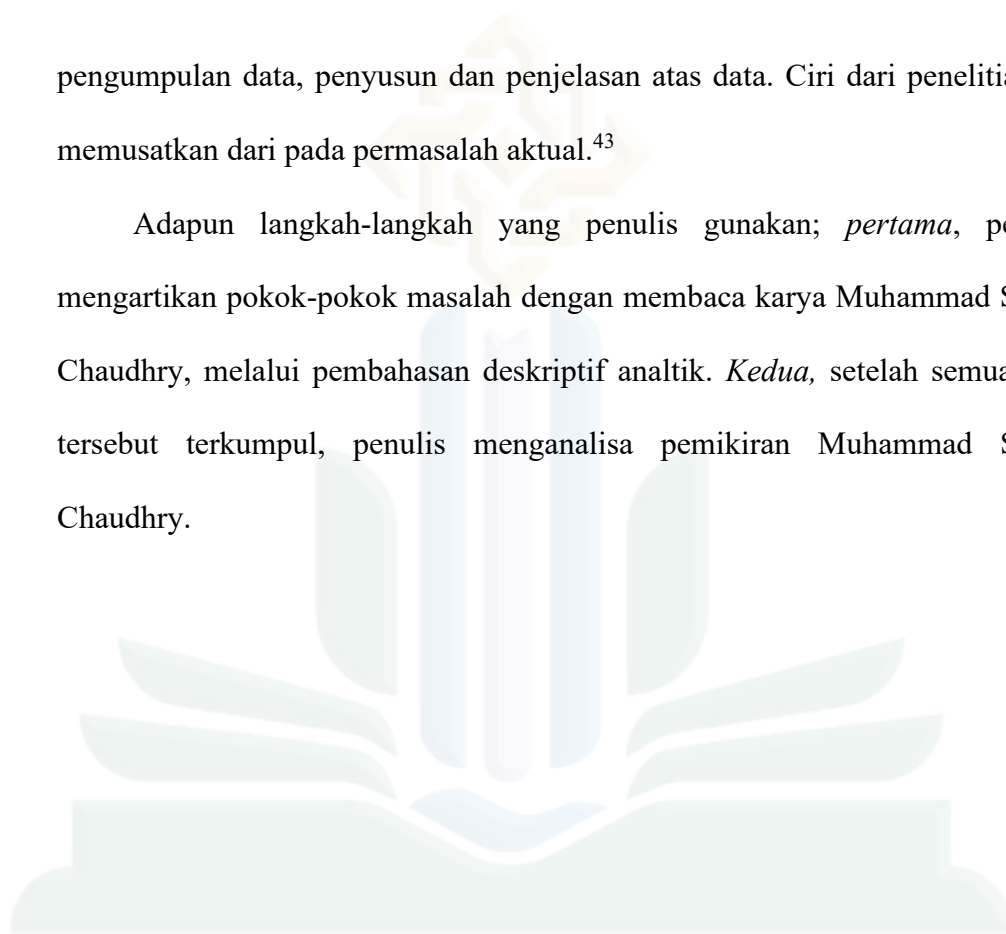
D. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan menganalisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Setelah data tersebut terkumpul selanjutnya disusun sistematis lalu dianalisis.

Dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan metode analisis *Deskriptif-Analitik*, yaitu suatu penelitian yang meliputi proses

pengumpulan data, penyusun dan penjelasan atas data. Ciri dari penelitian ini memusatkan dari pada permasalahan aktual.⁴³

Adapun langkah-langkah yang penulis gunakan; *pertama*, penulis mengartikan pokok-pokok masalah dengan membaca karya Muhammad Syarif Chaudhry, melalui pembahasan deskriptif analitik. *Kedua*, setelah semua data tersebut terkumpul, penulis menganalisa pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁴³ Winarno Surahkmad, *Pengantar-Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito. 1994), 139-140.

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Biografi Muhammad Syarif Chaudhry

Terdapat beberapa tokoh Ekonomi Islam yang mengemukakan pemikirannya mengenai penggajian. Muhammad Syarif Chaudhry merupakan diantaranya. Alasan peneliti mengambil pemikiran Chaudhry karena beliau dalam menerangkan pemikirannya merujuk kepada Al-Qur'an dan Hadits saja tidak menoleh sedikit pun ke Barat, begitu pula dengan pemikirannya mengenai penggajian.

1. Profil Muhammad Syarif Chaudhry

Dr. Muhammad Syarif Chaudhry dilahirkan disebuah keluarga petani yang taat beragama di Desa Gareywala di Kasur Kabupaten Punjab, Pakistan pada tanggal 5 November 1944. Dia melakukan matrikulasinya dari SMA Negeri Usmanwala pada tahun 1961 dan melakukan FA dari Government Islamia College Kasur pada tahun 1963. Dia lulus dari Perguruan Tinggi Negeri Lahore pada tahun 1965 dan mendapat gelar master dalam sejarah dari Universitas Punjab pada tahun 1967. Bahkan setelah bergabung, ia melanjutkan pendidikannya. Dia melakukan LBB di Universitas Punjab pada tahun 1975. Pada tahun 2000 di usia yang lebih dari 56 tahun dia telah memperoleh Ph.D. dalam Agama Perbandingan dari USA. Dia menikmati karir akademik yang sangat brilian dengan divisi pertama, beasiswa, dan posisi jasa.

Dia adalah seorang penulis yang produktif dan telah menulis lebih dari 20 buku tentang Islam yang mencakup berbagai mata pelajaran dari hak asasi manusia, hukum, keadilan, pertahanan, konstitusi, politik, teologi, ekonomi, perpajakan, keluarga berencana, dan lain-lain. Dia juga menulis artikel di majalah dan memberikan ceramah sebagai pembicara tamu diberbagai lembaga pada isu-isu saat ini yang berkaitan dengan agama, ekonomi, hukum, dan perpajakan.

Chaudhry adalah juara besar hak asasi manusia, demokrasi dan keadilan sosial dan ia sangat percara jihad (perang) melawan kemiskinan, penyakit dan buta huruf. Menurutnya, Islam merupakan kekuatan revolusioner dan merangkul semua yang dapat membimbing umat manusia di semua bidang kehidupan. Dia telah mendedikasikan buku dan tulisan-tulisannya untuk memberikan ajaran agama besar ini. Sebagai seorang misionaris sejati ia tidak membuat karya-karyanya sebagai sumber pendapatan atau keuntungan materi. Dia tidak mengenakan royalti atau kompensasi dan setiap orang dapat menerbitkan buku tanpa membayar apa-apa kepadanya.

Ia percaya lebih dari lima puluh persen untuk karyanya pergi ke istrinya Dr. Nasreen Syarif yang telah memberinya lingkungan sangat membantu untuk kegiatan intelektualnya.⁴⁴ Ia meninggal pada 29 Juni 2009 dan dimakamkan di Bahawalpur dimana dia tinggal bertahun-tahun dalam hidupnya.

⁴⁴ Isnaini Nurkomariah, "Konsep Hutang Menurut Ibnu Taimiyah dan Muhammad Syarif Chaudhry" (Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2015), 45.

2. Karya-Karya Muhammad Syarif Chaudhry

Karya-karya yang ditulis oleh Muhammad Syarif Chaudhry diantaranya:⁴⁵

- a. *What is Islam*
- b. *A Code of the Teachings of Al-Qur'an*
- c. *Women's Rights in Islam*
- d. *Taxation in Islam and Modern Taxes*
- e. *Human Right in Islam*
- f. *A Model Islamic Constitution*
- g. *On-Muslim Minorities in An Islamic State*
- h. *Islam's Charter of Fundamental Right and Civil Liberties*
- i. *The Woman in a Muslim Society*
- j. *An Introduction to the Islamic State and Government*
- k. *Element and Political System of Islam*
- l. *Family Planning in Islam*
- m. *Code of Islamic Law*
- n. *Injunctions of the Holy Qur'an*
- o. *Nasoos-ul-Qur'an (in Urdu)*
- p. *Administration of Justice in Islam*
- q. *Fundamentals of Islamic Economic System*
- r. *Dynamics of Islamic Jihad*
- s. *Dastoor-ul-Qur'an (in Urdu)*

⁴⁵ Ibid., 46.

- t. *Social and Moral Code of Islam*
- u. *Concept of God in Qur'an*
- v. *Manifesto of the Qur'an*
- w. *A Comparative Study of World Religions.*

B. Penyajian Data

1. Model penggajian Aparatur Sipil Negara di Indonesia

Hak dan kewajiban adalah pasangan yang tidak dapat dipisahkan, setiap ada hak pasti ada kewajiban, begitu pula sebaliknya. Kewajiban seorang pegawai adalah bekerja sebagai pelayan publik sedangkan gaji yang didapatkan merupakan hak mereka dari hasil kerja kerasnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gaji merupakan suatu hal yang penting bagi pegawai karena untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan juga keluarganya. Gaji dikatakan layak apabila telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dan sesuai dengan beban yang mereka kerjakan.

a. Penentuan Gaji Aparatur Sipil Negara

1) Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan gaji yang diberikan kepada calon pegawai/pegawai negeri yang diangkat dalam suatu pangkat atau masa kerja golongan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁴⁶

⁴⁶ Meynar Intan Hapsari, "Pelaksanaan Penggajian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Surakarta (Tinjauan Yuridis Pelaksanaan PP No. 9 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kesembilan Atas PP No. 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil)", (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2008), 37-38.

Kebijakan yang mengatur penggajian pegawai sudah diatur dengan Peraturan Pemerintah yang sudah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir kali diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019. Berikut adalah besaran gaji pegawai menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019:

Tabel 4.1
Daftar Gaji Pokok ASN

MKG	GOLONGAN I				MKG	GOLONGAN II			
	a	B	C	D		A	b	c	d
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.560.000								
1									
2	1.610.000								
3		1.704.500	1.776.600	1.851.800					
4	1.660.700								
5		1.758.200	1.832.600	1.910.100					
6	1.713.000				0	2.022.200			
7		1.813.600	1.890.300	1.970.200	1	2.054.100			
8	1.766.900				2				
9		1.870.700	1.949.800	2.032.300	3	2.118.800	2.208.400	2.301.800	2.399.200
10	1.822.600				4				
11		1.929.600	2.011.200	2.096.300	5	2.185.500	2.277.900	2.374.300	2.474.700
12	1.880.000				6				
13		1.990.400	2.074.600	2.162.300	7	2.254.300	2.349.700	2.449.100	2.552.700
14	1.939.200				8				
15		2.053.100	2.139.900	2.230.400	9	2.325.300	2.423.700	2.526.200	2.633.100
16	2.000.300				10				
17		2.117.700	2.207.300	2.300.700	11	2.398.600	2.500.000	2.605.800	2.716.000
18	2.063.300				12				
19		2.184.400	2.276.800	2.373.100	13	2.474.100	2.578.800	2.687.800	2.801.500
20	2.128.300				14				
21		2.253.200	2.348.500	2.447.900	15	2.552.000	2.660.000	2.772.500	2.889.800
22	2.195.300				16				
23		2.324.200	2.422.500	2.525.000	17	2.632.400	2.743.800	2.859.800	2.980.800
24	2.264.400				18				
25		2.397.400	2.498.800	2.604.500	19	2.715.300	2.830.200	2.949.900	3.074.700
26	2.335.800				20				
27		2.472.900	2.877.500	2.868.500	21	2.800.800	2.919.300	3.042.800	3.171.500
					22				
					23	2.889.100	3.011.300	3.138.600	3.271.400
					24				

27					27					
28	3.981.600	4.150.100	4.325.600	4.508.600	28	4.699.300	4.898.100	5.105.300	5.321.200	5.546.300
29					29					
30	4.107.000	4.280.800	4.461.800	4.650.600	30	4.847.300	5.052.300	5.266.100	5.488.800	5.721.000
31					31					
32	4.236.400	4.415.600	4.602.400	4.797.000	32	5.000.000	5.211.500	5.431.900	5.661.700	5.901.200
33					33					

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2019.

Berdasarkan tabel di atas bahwasannya, dalam Peraturan Pemerintah tersebut dijelaskan ada 2 aspek pemberian gaji pegawai, yaitu golongan dan masa kerja. Golongan dibagi menjadi 4 bagian diantaranya:

- a) Golongan I terdiri dari 4 ruang: a, b, c, d
- b) Golongan II terdiri dari 4 ruang: a, b, c, d
- c) Golongan III terdiri dari 4 ruang: a, b, c, d
- d) Golongan IV terdiri dari 5 ruang: a, b, c, d, e.

Sementara masa kerja dihitung tahunan dan setiap dua tahun mengalami kenaikan gaji berkala. Pada Peraturan Pemerintah tersebut dijelaskan bahwa gaji terendah adalah Rp1.560.000,- sedangkan gaji tertinggi adalah Rp5.901.200,-.

2) Tunjangan dan Jaminan

a) Tunjangan

Selain memperoleh gaji pokok, pegawai yang menduduki jabatan tertentu juga memperoleh tunjangan jabatan sesuai dengan jabatannya tersebut. Jabatan pegawai ada dua yaitu jabatan struktural dan fungsional.

Untuk tunjangan struktural diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015 tentang Tunjangan Struktural sebagaimana disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Daftar Tunjangan Jabatan Struktural

Peringkat	Jabatan	Tunjangan Kerja
27	Pejabat Struktural (Eselon I)	117.375.000,00
26	Pejabat Struktural (Eselon I)	99.720.000,00
25	Pejabat Struktural (Eselon I)	95.602.000,00
24	Pejabat Struktural (Eselon I)	84.604.000,00
23	Pejabat Struktural (Eselon II)	81.940.000,00
22	Pejabat Struktural (Eselon II)	72.522.000,00
21	Pejabat Struktural (Eselon II)	64.192.000,00
20	Pejabat Struktural (Eselon II)	56.780.000,00
	Pranata Komputer Utama	42.585.000,00
19	Pejabat Struktural (Eselon III)	46.478.000,00
18	Pejabat Struktural (Eselon III)	42.058.000,00
	Pemeriksa Pajak Madya	34.172.125,00
	Penilai PBB Madya	28.914.875,00
17	Pejabat Struktural (Eselon III)	37.219.800,00
	Pranata Komputer Madya	27.914.850,00
16	Pejabat Struktural (Eselon IV)	28.757.200,00
	Pemeriksa Pajak Muda	25.162.550,00
	Penilai PBB Muda	21.567.900,00
15	Pejabat Struktural (Eselon IV)	25.411.600,00
	Pemeriksa Pajak Penyelia	22.235.150,00
	Penilai PBB Penyelia	19.058.700,00
14	Pejabat Struktural (Eselon IV)	22.935.762,50
	Pranata Komputer Muda	21.586.600,00
13	Pemeriksa Pajak Pertama	17.268.600,00
	Pranata Komputer Penyelia	16.189.312,50
	Pranata Komputer Pertama	16.189.312,50
	Penilai PBB Pertama	15.110.025,00

12	Pemeriksa Pajak Pelaksana Lanjutan	15.417.937,50
	Penilai PBB Pelaksana Lanjutan	14.390.075,00
	Penelaah Keberatan Tk. I	15.417.937,50
	Pelaksana Lainnya	11.306.487,50
11	Penelaah Keberatan Tk. II	14.684.812,50
	Account Representative Tk. I	14.684.812,50
	Pelaksana Lainnya	10.768.862,50
10	Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan	13.986.750,00
	Penelaah Keberatan Tk. III	13.986.750,00
	Account Representative Tk. II	13.986.750,00
	Pelaksana Lainnya	10.256.950,00
9	Pemeriksa Pajak Pelaksana	13.320.562,50
	Penilai PBB Pelaksana	12.432.525,00
	Penelaah Keberatan Tk. IV	13.320.562,50
	Account Representative Tk. III	13.320.562,50
	Pelaksana Lainnya	9.768.412,50
8	Pranata Komputer Pelaksana	12.686.250,00
	Penelaah Komputer Tk. V	12.686.250,00
	Account Representative Tk. IV	12.686.250,00
	Pelaksana Lainnya	8.457.500,00
7	Pranata Komputer Pelaksana Pemula	12.316.500,00
	Account Representative Tk. V	12.316.500,00
	Pelaksana Lainnya	8.211.000,00
6	Pelaksana	7.673.375,00
5	Pelaksana	7.171.875,00
4	Pelaksana	5.361.800,00

Sumber: Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015.

Berdasarkan tabel di atas bahwasannya, dapat diketahui besaran tunjangan yang didapatkan oleh setiap pegawai yang menduduki jabatan tertinggi yakni pejabat struktural (Eselon I) sebesar Rp117.375.000,00 sedangkan pegawai yang menduduki jabatan terendah yakni pejabat pelaksana yang mendapatkan tunjangan sebesar Rp5.361.800,00.

Sementara itu ada keistimewaan bagi pegawai yang bertugas mengurus Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dengan memberikan tunjangan khusus. Hal tersebut diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2021, Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2021, Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2021, dan Peraturan Presiden Nomor 6 Tahun 2021. Besaran tunjangan Fungsional tersebut tersaji dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

**Daftar Tunjangan Jabatan Fungsional
Pembina Teknis Perbendaharaan Negara**

No.	Jabatan	Besaran
1.	Pembina Teknis Perbendaharaan Negara Penyelia	Rp960.000
2.	Pembina Teknis Perbendaharaan Negara Mahir	Rp540.000
3.	Pembina Teknis Perbendaharaan Negara Terampil	Rp360.000

Sumber: Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2021.

Tabel 4.4

**Daftar Tunjangan Jabatan Fungsional
Analisis Pengelolaan Keuangan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara**

No.	Jabatan	Besaran
1.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Madya	Rp1.380.000
2.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda	Rp1.100.000
3.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Pertama	Rp540.000

Sumber: Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2021.

Tabel 4.5
Daftar Tunjangan Fungsional
Analisis Perbendaharaan Negara

No.	Jabatan	Besaran
1.	Analisis Perbendaharaan Negara Ahli Utama	Rp2.025.000
2.	Analisis Perbendaharaan Negara Ahli Madya	Rp1.380.000
3.	Analisis Perbendaharaan Negara Ahli Muda	Rp1.100.000
4.	Analisis Perbendaharaan Negara Ahli Pertama	Rp540.000

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021.

Tabel 4.6
Daftar Tunjangan Fungsional
Pranata Keuangan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara

No.	Jabatan	Besaran
1.	Pranata Keuangan APBN Penyelia	Rp960.000
2.	Pranata Keuangan APBN Mahir	Rp540.000
3.	Pranata Keuangan APBN Terampil	Rp360.000

Sumber: Peraturan Presiden Nomor 6 Tahun 2021.

Untuk Pegawai yang tidak menduduki jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional akan diberikan tunjangan umum sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2006. Berikut tabel besaran tunjangan umum:

Tabel 4.7
Daftar Tunjangan Umum

No.	Golongan	Jumlah Tunjangan
1.	IV	Rp190.000
2.	III	Rp185.000
3.	II	Rp180.000
4.	I	Rp175.000

Sumber: Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2006.

Berdasarkan dari tabel-tabel di atas dapat diketahui tunjangan yang didapatkan oleh pegawai yang menduduki jabatan fungsional, besaran tunjangannya pun beragam sesuai dengan jabatan dan golongannya masing-masing, bahkan bagi pegawai yang tidak memiliki jabatan pun juga mendapatkan tunjangan umum.

b) Jaminan-jaminan

Selain tunjangan, kini Aparatur Sipil Negara juga mendapatkan jaminan kecelakaan dan jaminan kematian. Hal tersebut diutarakan oleh Wakil Menteri Keuangan Mardiasmo.

Peluncuran kedua manfaat tersebut setidaknya akan memberikan dua manfaat penting. Pertama, kedua program perlindungan tersebut akan memberikan kenyamanan kerja bagi pegawai ASN dan keluarganya, mengingat resiko kecelakaan kerja dan kematian merupakan resiko yang tidak dapat diprediksi. Kedua, dari aspek belanja negara penyelenggaraan kedua program tersebut merupakan bentuk upaya efisiensi belanja yang berkualitas.⁴⁷

⁴⁷ KEMENKEU RI, "Kini ASN Juga Dapat Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian", <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/kini-asn-juga-dapat-jaminan-kecelakaan-dan-jaminan-kematian/>, (diakses pada 10 Maret 2021, pukul 16:33).

Berdasarkan dari pernyataan di atas bahwa, Pemerintah akan meluncurkan dua program untuk kenyamanan pegawai ASN, yakni jaminan kecelakaan dan jaminan kematian. Selain bermanfaat bagi pegawai program ini juga merupakan bentuk upaya efisiensi belanja negara yang berkualitas.

2. Model Penggajian Aparatur Sipil Negara Dalam Kajian Pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry

Penentuan gaji di dalam Islam dapat dilihat berdasarkan jasa kerja atau manfaat kerja seseorang. Kerja sangatlah dihargai di dalam Islam sehingga gaji benar-benar didasari pada kemampuan dan manfaat yang diberikan oleh pekerja tersebut. Islam juga mengakui adanya perbedaan penghasilan di antara berbagai tingkatan pekerja, hal tersebut diakibatkan oleh perbedaan kemampuan serta bakat seseorang, sebagaimana yang dicantumkan dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 32:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا
 اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
 بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ۝ ٣٢

Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu. (QS. An-Nisa' (4): 32).⁴⁸

⁴⁸ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bandung: Diponorogo, 2003).

Pandangan Chaudhry mengenai penentuan upah bagi pekerja sebagai berikut:⁴⁹

a. Islam mengharuskan kepastian dan kesegeraan dalam membayar upah.

Seorang pekerja harus mengetahui terlebih dahulu berapa besaran gaji yang akan mereka dapatkan sebelum melakukan pekerjaan tersebut. Mempekerjakan pekerja tanpa memberitahu terlebih dahulu upahnya adalah haram.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa, seorang pekerja berhak tahu berapa besaran yang akan diberikan sebelum mereka bekerja, sebagaimana yang diajarkan di dalam Islam bahwasannya haram hukumnya jika mempekerjakan pekerja tanpa memberitahu besaran gaji yang akan diberikan.

b. Upah harus dibayar tanpa menunda-nunda.

Jika upahnya dalam bentuk bulanan maka harus dibayar bulan itu juga, baik harian atau mingguan maka dibayar waktu itu juga.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa, Islam mengajarkan kita untuk tidak menunda-nunda upah kepada pekerja karena perbuatan tersebut termasuk perbuatan dzalim.

c. Tingkat Upah Minimum

Tingkat upah minimum dalam Islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia yang meliputi makan, pakaian, dan perumahan. Seorang pekerja haruslah dibayar dengan cukup

⁴⁹ Muhammad Syarif Chaudhry, *Prinsip Dasar Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), 194.

sehingga ia dapat membayar makan, pakaian, dan perumahan untuknya dan keluarganya. Pendidikan anak-anaknya pun harus ikut diperhatikan.⁵⁰

Berdasarkan pendapat di atas bahwa, upah minimum yang ditetapkan oleh Islam ditentukan dengan kebutuhan dasar manusia. Upah yang diberikan haruslah cukup untuk membeli makan, pakaian, Kesehatan, tempat tinggal dan mampu memenuhi kebutuhan keluarganya.

C. Analisis Data dan Temuan

1. Penentuan Gaji Aparatur Sipil Negara

a. Gaji Pokok

Penggajian Aparatur Sipil Negara di Indonesia sendiri sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 79 bahwa, pemberian gaji seorang pegawai haruslah adil dan layak. Untuk penentuan besaran gajinya pun juga telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2019.

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa, besaran gaji yang diterima terbilang cukup untuk memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya. Dan nominalnya pun juga telah dincantumkan di dalam Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2019.

⁵⁰ Muhammad Syarif Chaudhry, *Prinsip Dasar Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), 199.

b. Tunjangan dan Jaminan

Selain berhak atas gaji pegawai juga berhak mendapatkan tunjangan, jaminan dan perlindungan baik untuk dirinya sekaligus untuk keluarganya, semua itu telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21.

Tunjangan merupakan biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Macam-macam tunjangan antara lain: tunjangan struktural, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya dan sebagainya. Jaminan pun juga banyak diantaranya: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, jaminan kematian, jaminan hari tua dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa, selain diberi gaji seorang pegawai juga berhak atas tunjangan-tunjangan yang mampu menunjang kebutuhan sehari-hari dan menjamin pendidikan, keselamatan dan kesehatan dirinya dan keluarganya.

2. Pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry tentang penggajian

a. Penentuan Upah

Dalam pandangan Chaudhry upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang manapun, dengan tetap mengikat ajaran Islam. Sementara itu, mengenai penentuan upah bagi pegawai harus mengetahui kepastian upah dan kesegeraan dalam membayar upah.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa, seorang pekerja harus mengetahui terlebih dahulu berapa besaran gaji yang akan mereka

dapatkan sebelum melakukan pekerjaan tersebut. Mempekerjakan pekerja tanpa memberitahu terlebih dahulu upahnya adalah haram dan upah harus dibayar tanpa menunda-nunda. Jika, upahnya dalam bentuk bulanan maka harus dibayar bulan itu juga, baik harian atau mingguan maka dibayar waktu itu juga. Seorang pekerja haruslah dibayar dengan cukup sehingga ia dapat membayar makan, pakaian dan perumahan untuknya dan untuk keluarganya. Pendidikan anak-anaknya pun harus pula dipenuhi dan demikian pula layanan kesehatan untuknya dan keluarganya.

Jadi, dari sini dapat dilihat bahwa sistem penggajian Aparatur Sipil Negara di Indonesia telah sesuai dengan pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry.

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

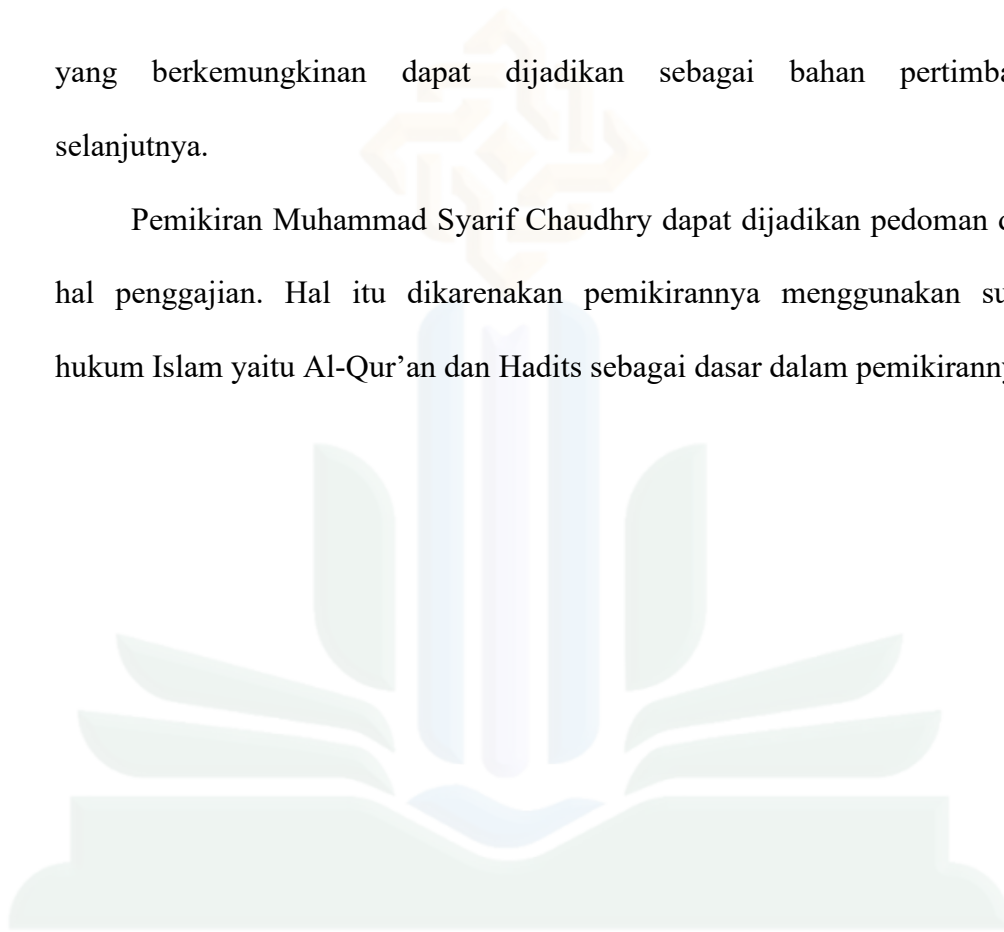
1. Penggajian Aparatur Sipil Negara di Indonesia dirasa sudah baik dan mampu memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarganya, jika merujuk kepada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 79 bahwa pemberian gaji seorang pegawai haruslah adil dan layak. Bahkan selain mendapatkan gaji, pemerintah juga telah memberikan beberapa tunjangan dan jaminan seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, jaminan kematian, jaminan hari tua dan sebagainya.
2. Penggajian menurut pemikiran Chaudhry yaitu, seorang pekerja harus mengetahui terlebih dahulu berapa besaran gaji akan mereka dapatkan sebelum melakukan pekerjaan, gaji harus dibayarkan tanpa menunda-nunda dan seorang pekerja haruslah dibayar dengan cukup sehingga ia dapat membayar makan, pakaian dan perumahan untuknya dan keluarganya. Jadi, dari sini dapat dilihat bahwa sistem penggajian Aparatur Sipil Negara di Indonesia telah sesuai dengan pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry.

B. Saran

Setelah dilakukan penelitian yang telah diuraikan dalam bentuk penulisan karya ilmiah berupa skripsi, maka pada akhir tulisan kami memberikan saran

yang berkemungkinan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya.

Pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry dapat dijadikan pedoman dalam hal penggajian. Hal itu dikarenakan pemikirannya menggunakan sumber hukum Islam yaitu Al-Qur'an dan Hadits sebagai dasar dalam pemikirannya.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Siti. 2019. "Analisis Efektifitas Sistem *Electronic Data Processing* (EDP) Dalam Penggajian Negeri Sipil Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Jawa Timur". Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Al Bahri, Syaifullah. 2020. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Toko Sinar Grosir Kebonsari". Ponorogo: IAIN Ponorogo.
- Arkunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chaudhry, Muhammad Syarif. 2012. *Prinsip Dasar Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Christyana, Francisca Veira. 2009. "Sistem Penggajian Karyawan Pada PT. Persada (Kopindosat) Yogyakarta". Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- CNBC Indonesia, "Tahun Depan Rekening PNS Makin Tebel, Gaji Naik?", <https://www.cnbcindonesia.com/news/20211114060803-4-291332/yeayy-tahun-depan-rekening-pns-makin-tebel-gaji-naik>.
- Dapartemen Agama RI. 2003. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Diponegoro.
- Dean, Sulung Putra. 2018. "Penggajian Pegawai Honor Dan Tenaga Kontrak Di Lingkungan Sekretariat Kota Padang". Padang: Universitas Andalas Padang.
- Fauziah, Mauliana. 2020. "Penerapan Sistem Pengupahan Pekerja Pada Usaha Penjualan Ayam *Broiler* di UD. Barokah Jaya Wonokromo Suarabaya Dalam Prespektif Ekonomi Islam". Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Hapsari, Meynar Intan. 2008. "Pelaksanaan Penggajian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Surakarta (Tinjauan Yuridis Pelaksanaan PP No. 9 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kesembilan Atas PP No. 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil)". Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

- K, Dwi Adityo. 2017. "Prosedur Penggajian Negeri Sipil Pada Badan Pusat Statistik Daerah Provinsi Jawa Tengah". Semarang: Universitas Diponegoro.
- KEMENKEU RI, "Kini ASN Juga Dapat Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian", pada 10 Maret 2021, <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/kini-asn-juga-dapat-jaminan-kecelakaan-kerja-dan-jaminan-kematian/>.
- _____, "Upaya Pemerintah Untuk Tingkatkan Kesejahteraan ASN", pada 27 November 2020, <http://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ini-upaya-pemerintah-untuk-tingkatkan-kesejahteraan-asn/>.
- Laksmi, Ni Putu Yayi dan I Ketut Markeling. 2017. "Penyelenggaraan Manajemen ASN Berdasarkan Sistem Merit Menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara". Denpasar: Universitas Udayana.
- Majah, Ibnu. 1995. *Sunan Ibnu Majah*. Beirut: Dar Al Fikr.
- Nurkomariah, Isnaini. 2015. "Konsep Hutang Menurut Ibnu Taimiyah dan Muhammad Syarif Chaudhry". Bengkulu: IAIN Bengkulu.
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2019, pada 3 April 2021.
- Poernomo, Hadi. 1983. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Cetakan Keempat.
- Prastowo, Andi. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Putri, Winda Asmara. 2018. "Standar Pemberian Gaji Guru Honor Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus SD Negeri 2 Tanjung Rejo Way Kanan)". Metro: IAIN Metro.
- Rafiuddin. 2017. "Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 2 Sudiang Kota Makassar)". Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Rahmah, Fathiyatur. 2021. "Pengaruh Gaji, Tunjangan Kinerja dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Syariah Pada

- Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi”. Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin.
- Ridwan, Muh. Asnawi. 2017. “Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa (Studi Kasus KUA Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa)”. Makassar: UIN Alauddin.
- Siagin, Sondang P. 1996. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sulityo, Agustinus. 2008. *Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Supardy, Setia dan Wakiran. 2014. *Modul Diklat Analisis Kepegawaian Kompensasi*. Jakarta: PUSBINJAK BKN.
- Surakhmad, Winarno. 1994. *Pengantar-Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Tim Penyusun. 2017. *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- Yudha, Manida Niti Purba. 2016. “Analisis Penggajian di Pabrik Pupuk PT. Nito Utama Tanggulangin Sidoarjo Dalam Prespektif Ekonomi Islam”. Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- Zed, Mestika. 2004. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ridwan Nullah

NIM : E20172101

Prodi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **MODEL PENGGAJIAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PERSPEKTIF PEMIKIRAN MUHAMMAD SYARIF CHAUDHRY DI INDONESIA** adalah hasil penelitian/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

Jember, 20 Juni 2021
Saya yang menyatakan



Muhammad Ridwan Nullah
E20172101

UNIVERSITAS ISLAM

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

Nomor : B-667/UiN.2017.a/PP.00.9/11/2021 15 November 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Laboratorium FEBI
Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68136

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Ridwan Nullah
NIM : E20172101
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Model Penggajian Aparatur Sipil Negara Dalam Kajian Pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Abdul Rokhim



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http://uinkhas.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 674 /In.20/7.a/PP.00.9/11/2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Merujuk surat nomer B- 674 /In.20/7.a/PP.00.9/11/2021 dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas berikut:

Nama Mahasiswa : Muhammad Ridwan Nullah
NIM : E20172101
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Penelitian : Model Penggajian Aparatur Sipil Negara Dalam Kajian Pemikiran Muhammad Syarif Chaudhry di Indonesia

Telah selesai melakukan penelitian di Laboratorium FEBI selama 3 bulan dari Mei – Juli dalam rangka penyusunan skripsi.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jember, 16 November 2021
Mengetahui,
Kepala Laboratorium



BIODATA PENULIS



1. Identitas Diri

Nama	: Muhammad Ridwan Nullah
Tempat dan Tanggal Lahir	: Jember, 10 Maret 1999
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
NIM	: E20172101
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi	: Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah
Alamat	: Plalangan Suakamakmur Ajung Jember
Telepon	: 08817071869

2. Riwayat Pendidikan

SDN Sukamkumur 02	: 2006-2011
SMPN 1 Jenggawah	: 2011-2014
SMKN 5 Jember	: 2014-2015
MA Madinatul Ulum	: 2015-2017
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq	: 2017-2021
PP Madinatul Ulum	: 2015-2019