

**SISTEM PENGGAJIAN *CLEANING SERVICE* DI IAIN PALU PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM**



**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu*

Oleh

INDRI YULISTIA  
NIM: 15.3.12.0150

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul. **“Sistem Penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam”**. Benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 02 Agustus 2019 M.  
01 Dzulhijjah 1440 H.



Penulis

Indri Yulistia

NIM. 15.3.12.0150

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "**Sistem Penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam**". Oleh mahasiswi atas nama Indri Yulistia dengan NIM.15.3.12.0150, Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 02 Agustus 2019 M.  
01 Dzulhijjah 1440 H.

Pembimbing I



Dr. H. Sofvan Bachmid, S.Pd., M.M  
NIP. 196880325 200003 1 002

Pembimbing II



Nursyamsu, S.H.L., M.S.  
NIP.19860507 201503 1 002



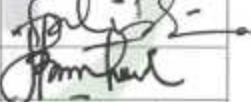
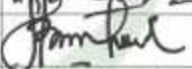

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Palu



**Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I**  
NIP. 19650505 199903 1002

## PENGESAHAN SKRIPSI


Skripsi saudara (i) Indri Yulistia NIM. 15.3.12.0150 dengan judul “Sistem Penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam” yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 30 Agustus 2019 M bertepatan dengan tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Malkan, M.Ag.	
Anggota	Dr. Ermawati., M.Ag.	
Anggota	Fadhliah Mubakkirah, S.H.I., M.H.I	
Pembimbing 1	Dr. Sofyan Bachmid, S.Pd., M.M.	
Pembimbing 2	Nur Syamsu, S.H.I., M.S.I	

Mengetahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
**Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I**  
NIP. 19650505 199903 2 002

Ketua,

Jurusan Ekonomi Syariah

  
**Dr. Sitti Musyabidah, M.Th.I**  
NIP. 19770331 200312 2 002

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين. والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

أشياء

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah Swt karena berkat dan rahmat dan karunia-Nya penulis diberikan kekuatan, kesehatan serta telah melimpahkan hidayahnya serta inayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dengan baik, meskipun banyak halangan, shalawat serta salam semoga senantiasa terlimahkan kepada baginda Rasulullah Saw, keluarganya, para sahabat-sahabatnya hingga umatnya akhir zaman, aamiin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini, banyak mendapatkan bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis, Ibunda Sijria Tandagimpu dan Ayahanda Imran Lembah. Senantiasa sabar mengajari arti kehidupan demi masa depan penulis, yang selalu membimbing dengan kasih sayangnya, yang senantiasa memberi harapan dan do'a, pengorbanannya serta dukungannya yang memberikan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah Swt membalas segala kebaikan dan ketulusannya. Aamiin.

2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, Bapak Dr. H. Abidin M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. H. Kamaruddin M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Drs. H. Iskandar M.Sos.I selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menimba ilmu di IAIN Palu.
3. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu, bapak Nurdin, S.Pd, M.Com, Ph.D, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, ibu Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, ibu Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam serta Bapak Nur Syamsu, S.H.I., M.SI selaku Sekertaris Jurusan yang telah banyak mengarahkan penulis mulai dari perencanaan sampai penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Sofyan Bachmid, S.Pd., M.M. selaku Dosen Pembimbing I, dan Bapak Nur Syamsu, S.H.I., M.S.I. selaku pembimbing II yang dengan ikhlas telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai sesuai harapan.
5. Bapak Dr. Malkan, M.Ag. selaku ketua Penguji Skripsi, Ibu Dr. Ermawati., M.Ag. dan Ibu Fadhliah Mubakkirah, S.H.I., M.H.I selaku anggota penguji yang telah menguji hasil penelitian penulis dalam Sidang Skripsi.
6. Seluruh staf pengajar dalam lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, khususnya Bapak dan Ibu Dosen, yang

dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama kuliah, semoga Allah Swt membalas kebaikan Bapak dan Ibu, Aamiin.

7. Bapak Abu Bakri, S.Sos.,M.M, selaku Kepala Perpustakaan dan seluruh staf perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, yang telah memberikan pelayanan dengan baik selama kuliah, khususnya dalam mencari referensi penelitian demi kelancaran penulisan dalam meneliti.
8. Saudara Saudari Kandung Penulis, Ayu Novilakami, Fiki Ferdiansyah dan Diah Safitri yang telah membantu Ayah dan Ibu membiayai penulis dalam menyelesaikan studi.
9. Adryawan dan Moh.Takdir yang selalu siap dan sabar membantu dalam memberi motivasi, arahan, masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Mama Ila, Mama Herni, Mama Ika, Mama uni dan Adik-adik serta Pemuda Desa Bengkoli yang selalu memberi semangat dalam proses penyelesaian studi penulis.

Palu, 02 Agustus 2019 M.  
01 Dzulhijjah 1441 H.

Penulis



Indri Yulistia  
NIM. 153120150

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
ABSTRAK .....	xii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
D. Penegasan Istilah .....	6
E. Garis-garis Besar Isi .....	8
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Kajian Teori .....	12
C. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam .....	28
<b>BAB III   METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Desain .....	36
B. Lokasi Penelitian .....	37
C. Kehadiran Peneliti .....	37
D. Data dan Sumber Data .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Teknik Analisis Data .....	41
G. Pengecekan Keabsahan Data .....	42
<b>BAB IV   PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Sejarah Berdirinya IAIN Palu .....	43
B. Sistem Penggajian Cleaning Service .....	52
C. Perpektif Ekonomi Islam Terhadap Sistem Penggajian <i>Cleaning Service</i> di IAIN Palu .....	60



**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	65

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN-LAMPIRAN****DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Struktur Institut Agama Islam Negeri Palu .....	51
--	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat Keputusan (SK) Rektor IAIN Palu
- Lampiran 2 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 : Lembar Pengajuan Judul
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Pembimbing
- Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6 : Daftar Nama Informan
- Lampiran 7 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 8 : Dokumentasi
- Lampiran 9 : Riwayat Hidup

## ABSTRAK

**Nama Penulis** : **Indri Yulistia**  
**NIM** : **15.3.12.0150**  
**Judul Skripsi** : **Sistem Penggajian *Cleaning Service* Di IAIN Palu  
Perspektif Ekonomi Islam**

---

Skripsi ini membahas tentang “Sistem Penggajian *Cleaning Service* Di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam.” Yang mana pada penelitian ini penggajian di IAIN Palu untuk mengetahui sistem penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu dalam perpektif Ekonomi Islam. Rumusan masalah yang coba diangkat oleh peneliti adalah bagaimana Sistem Penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu? dan bagaimana Sistem Penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam?.

Pembahasan terkait Sistem Penggajian *Cleaning Service* Di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam adalah tinjauan umum tentang sistem penggajian, sistem penggajian dalam Islam, dan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Pembahasan tersebut berupana kajian-kajian tentang Sistem Penggajian *Cleaning Service* Di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam yang nantinya dibawa dalam metode penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian ketika berada dilapangan.

Skripsi ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data primer dengan pihak kampus IAIN Palu dan *cleaning service* IAIN Palu. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan *interview*, *observasi* dan *dokumentasi*. Teknik pengambilan data lapangan menggunakan tiga metode yaitu reduksi data dari para informan yang berkaitan dengan judul, kemudian penyajian data melalui kata-kata atau kalimat sehingga menjadi narasi yang utuh dan terakhir verifikasi data melalui sebuah kesimpulan. Pengecekan keabsahan data yang digunakan peneliti adalah rangkuman dari berbagai sumber atau pihak yang terkait sehingga tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigma peneliti terpenuhi terkait judul yang peneliti angkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perspektif Ekonomi Islam Terhadap Sistem Penggajian *Cleaning Service* Di IAIN Palu sistemnya belum sesuai dengan Prinsip Ekonomi Islam, karena berdasarkan data yang ditemui oleh peneliti di lapangan bahwa pihak kampus belum maksimal terhadap *cleaning service* seperti perbedaan gaji berdasarkan tahun masuk.

Implikasi penelitian skripsi ini sistem penggajian *cleaning service* di IAIN Palu menurut Surat Keputusan (SK) Rektor yang dimana memakai sistem kontrak Non PNS dan pembayaran gaji *cleaning service* diberikan setiap bulan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang***

Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerja merupakan asasi warga Negara sebagaimana diamanatkan dalam pasal 27 ayat 2 dan pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan: tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>1</sup>

Dalam kehidupan saat ini masyarakat dituntut dengan berbagai kebutuhan hidup yang menjadikan beban dalam menjalankan hidupnya. Demi memenuhi kehidupan sehari-hari manusia dituntut untuk bekerja. Dari pekerjaan tersebut manusia akan mendapatkan kompensasi atas pekerjaannya, baik berupa upah ataupun gaji. Dimana dengan gaji tersebut manusia akan dapat memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan untuk menjalani kehidupannya.<sup>2</sup> Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban Negara untuk memfasilitasi warga Negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Istilah gaji merupakan istilah yang sering kita temukan dalam hubungan bisnis antara karyawan dan perusahaan. Istilah tersebut merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan, tetapi dengan kriteria yang berbeda. Gaji sering

---

<sup>1</sup> Yeni Rosdianti, *Hak Pekerja Dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional Dan Internasional*. (Jakarta: Komnas Ham, 2011), 3.

<sup>2</sup> Marihot Tua effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 2002), 243.

kita dapat digunakan oleh perusahaan swasta atau negeri kepada karyawan tetap mereka dan dibayarkan dalam periode waktu tertentu.<sup>3</sup>

Penggajian karyawan tersebut merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat *financial* dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.<sup>4</sup> Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain.

Sistem penggajian adalah jaringan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi staf yang diperlukan, serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji. Karena tidak ada satu pola yang dapat digunakan secara universal maka prosedur ini harus disesuaikan dengan kebijakan gaji tiap-tiap organisasi, dan hendaknya didasar atas kebijakan yang dianggap adil. Sistem penggajian yang terdiri dari sebagai berikut :<sup>5</sup> Prosedur Pencatatan Waktu Hadir, Prosedur Pencatatan Waktu Kerja, Prosedur Pembuatan Daftar Gaji, Prosedur Distribusi Biaya Gaji dan Prosedur Pembayaran Gaji.

Masalah yang sering muncul dalam dunia ketenagakerjaan umumnya menyangkut pemenuhan hak-hak pekerja terutama hak untuk diperlakukan secara

---

<sup>3</sup> Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016), 6 .

<sup>4</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), 130.

<sup>5</sup> Hartanto Adnan, *Sejarah Akuntansi Dari Zaman Kezaman*, (Bandung: Cipta Abadi, 2015), h. 67

baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial, dan hak atas Gaji yang layak.<sup>6</sup>

Sekarang ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak bagi karyawan swasta maupun negeri. Karyawan yang bekerja biasanya bersifat karyawan kontrak atau disebut karyawan tidak tetap. perusahaan akan memperbaharui karyawannya pada periode waktu tertentu. Hal ini jelas sebagai upaya untuk memajukan perusahaan dengan mempertimbangkan kerugian dan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan tersebut. Namun perusahaan juga harus mampu memenuhi berbagai kebutuhan yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan antara lain fasilitas kerja, lingkungan kerja yang nyaman serta kebutuhan individual (misalnya uang makan, uang transport dan gaji).

Perguruan tinggi IAIN Palu merupakan salah satu Perguruan Tinggi yang berbasis Islam di Provinsi Sulawesi Tengah yang berdiri pada tanggal 1 Desember 2013 di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. IAIN Palu yang berlokasi di Jalan Diponegoro No.23, Lere, Palu Barat, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Adapun alasan saya memilih lokasi penelitian ini karena ingin mengetahui Sistem Penggajian Karyawan *Cleaning Service* di IAIN Palu, IAIN Palu mempunyai visi mengembnagkan kajian Islam moderat yang berbasis pada integrasi ilmu, spritualitas dan kearifan local.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

<sup>7</sup> Pedoman Akademik Institut Agama Islam Negeri Palu, 2019

Perguruan tinggi IAIN Palu memiliki pekerja cleaning service yang sudah cukup banyak, sementara itu gaji yang diberikan untuk cleaning service yang sudah lama bekerja di IAIN Palu diberikan sebesar Rp.1250.000-, sedangkan untuk cleaning service yang baru mulai bekerja di IAIN Palu untuk menyelesaikan kontraknya diberi gaji sebesar Rp.1.000.000-, gaji yang diberikan kepada cleaning service tersebut hanya gaji pokok tidak ada tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, maka gaji yang para pekerja terima kurang dari UMK Palu yang ditetapkan oleh pemerintah kota Palu yaitu sebesar Rp.2.415.435 pada tahun 2019.<sup>8</sup>

Berdasarkan dalam pembayaran gaji sering terjadinya keterlambatan oleh pihak pertama kepada pihak kedua (cleaning service). Menurut salah satu cleaning service yang ada di IAIN Palu, beliau mengatakan bahwa sejak Januari 2019 gaji mereka mengalami keterlambatan tanpa adanya transparansi dari pihak kampus.<sup>9</sup>

Dari latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik meneliti sistem penggajian yang dilakukan oleh pihak kampus IAIN Palu dalam pandangan Ekonomi Islam, dengan judul penelitian: **“Sistem Penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam.”**

### ***B. Rumusan Masalah***

Berangkat dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Sistem Penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu ?

---

<sup>8</sup><https://sultengraya.com> (di Akses Pada Tanggal 3 September 2019)

<sup>9</sup>Fitriani A. Cleaning Service Di IAIN Palu, Wawancara, Palu 28 Agustus 2019



2. Bagaimana Sistem Penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang di bahas pada uraian sebelumnya, tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui sistem penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu
- b. Untuk mengetahui system penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

##### *a. Secara Teoritis*

- 1) Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran bagi penelti lain yang berminat melakukan penelitian tentang sistem penggajian.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu tambahan ilmu pengetahuan khususnya menyangkut sistem penggajian.

##### *b. Secara Praktis*

- 1) Menambah referensi bacaan mengenai system penggajian

- 2) Memberikan informasi bagi para peneliti yang tertarik untuk meneliti masalah ini guna memperdalam tulisan mengenai sistem penggajian.

#### ***D. Penegasan Istilah***

Penegasan istilah bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang dikaji dan untuk memberikan penjelasan atau penegasan istilah yang kurang di pahami, adapun penjelasan tersebut sebagai berikut :

1. Sistem

Sistem merupakan jaringan prosedur yang dibuat menurut pattern atau pola yang terpadu untuk melakukan kegiatan utama dari perusahaan atau organisasi, sedangkan prosedur adalah urutan kegiatan klerikal, umumnya melibatkan orang dalam satu departemen atau lebih yang dibuat sedemikian rupa untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi secara berulang-ulang. Terdapat dua kelompok dasar dua pendekatan dalam mendefinisikan sistem yaitu berdasarkan pendekatan pada prosedurnya dan yang berdasarkan pendekatan komponennya.<sup>10</sup>

2. Penggajian

Penggajian adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai jabatan lebih tinggi dari pada karyawan yang menerima gaji. Penggajian merupakan balas jasa yang diserahkan kepada karyawan dan biasanya diberikan secara bulanan

---

<sup>10</sup> Mulyadi, *Akuntansi Usaha Mikro*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 45

yang tidak bergantung dari jumlah jasa/hari kerja serta jumlah periode yang dihasilkan.<sup>11</sup>

### 3. *Cleaning Service*

*Cleaning Service* adalah Pelayanan yang diberikan terhadap kebersihan suatu gedung atau bangunan lainnya, yang dilakukan secara seksama dan menyeluruh dengan bantuan alat-alat kebersihan mesin non mesin serta bahan kimia (chemical) yang dilakukan oleh seorang petugas atau perawat kebersihan (*cleaner*).<sup>12</sup>

### 4. Ekonomi Islam

Ekonomi adalah aktivitas manusia yang berhubungan dengan produksi, distribusi, pertukaran, dan konsumsi barang dan jasa. Ekonomi secara umum atau secara khusus adalah aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga. Ekonomi juga dikatakan sebagai ilmu yang menerangkan cara-cara menghasilkan, mengedarkan, membagi serta memakai barang dan jasa dalam masyarakat sehingga kebutuhan materi masyarakat dapat terpenuhi sebaik-baiknya. Kegiatan ekonomi dalam masyarakat adalah mengatur urusan harta kekayaan baik yang menyangkut kepemilikan, pengembangan maupun distribusi.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Handoko, *Reformasi Penggajian Karyawan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 54

<sup>12</sup> Tri Ayu Setiowati, *Cleaning Service Tenaga Bantu Rumah Sakit*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2009), 4

<sup>13</sup> M. Sholahuddin, *Asas-Asas Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 3

### ***E. Garis-Garis Besar Isi***

Untuk memberikan gambaran awal mengenai penelitian ini, penulis akan mengemukakan garis-garis besar isi skripsi yang di teliti. Untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan ini, maka penulis menguraikan garis-garis besar isi skripsi ini menjadi lima bab, dan dari setiap bab nya terdiri dari beberapa sub bab seperti berikut ini:

Bab I adalah Pendahuluan, berisi beberapa hal yang terkait dengan eksistensi penelitian ini, yaitu Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Penegasan Istilah dan Garis-Garis Besar Isi.

Bab II adalah Kajian Pustaka, membahas tentang Penelitian Terdahulu, Tinjauan Umum Tentang Sistem Penggajian dan Sistem Penggajian dalam Islam, Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam.

Bab III adalah Metode Penelitian, Pada bab ini terdapat beberapa sub bab yaitu Pendekatan dan Desain Penelitian, Lokasi Penelitian, Kehadiran Peneliti, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data dan Pengecekan Keabsahan Data.

Bab IV “Hasil Penelitian”, pada bab ini terdapat beberapa sub bab yaitu Gambaran Umum Sejarah Berdirinya IAIN Palu, Sistem Penggajian Cleaning Service di IAIN Palu, Perspektif Ekonomi Islam terhadap Sistem Penggajian Cleaning Service di IAIN Palu.

Bab V “Penutup”, membahas mengenai kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang merupakan penutup dari seluruh rangkaian isi skripsi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### ***A. Penelitian Terdahulu***

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan penulis, bahwa ternyata penulis telah menemukan penelitian yang sangat relevan, yang mengkaji tentang sistem penggajian diantaranya :

1. Penelitian (skripsi) yang dilakukan oleh Yeni Permatasari<sup>1</sup> pada tahun 2017 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Strata 1 (S1) Institut Agama Islam Negeri Surakarta, dengan judul Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan Dalam Usaha Mendukung Efektivitas Pengendalian Intern Studi Kasus Pada PT. Delta Merlin Dunia Tekstil IV. Dimana hasilnya membahas mengenai fungsi yang terkait sistem penggajian pada PT. Delta Merlin Dunia Textile IV belum seluruhnya menjalankan tugas dengan baik karena terjadi perangkapan tugas yang dilakukan bagian keuangan/kasir yang sebagai pembuat daftar gaji dan juga pembayaran gaji, dokumen yang digunakan pada system penggajian pada PT. Delta Merlin Dunia Textile IV sudah cukup baik, tetapi masih belum sempurna karena tidak ada dokumen amplop gaji. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan

---

<sup>1</sup> Yeni Permatasari, “*Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan pengupahan dalam Usaha Mendukung Efektivitas Pengendalian Intern Studi Kasus Pada PT.Delta Merlin Dunia Tekstil IV*” Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta, 2017

metode kualitatif. Adapun perbedaanya yaitu : terletak pada permasalahan yang dibahas dari berbagai objek dengan kasus yang berbeda.

2. Penelitian (skripsi) yang dilakukan oleh Nitiya Widyasari<sup>2</sup> pada tahun 2012 mahasiswa Fakultas Ekonomi Strata 1 (S1) Universitas Diponegoro Semarang, dengan judul Analisis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada RSUD Kota Semarang. Dimana hasilnya membahas mengenai sistem penggajian yang diterapkan oleh RSUD yang dimana mengenai fungsi-fungsi penggajian. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian Nitiya Widyasari adalah penulis menggunakan metode kualitatif dan meneliti tentang sistem penggajian cleaning service di IAIN Palu sedangkan Nitiya Widyasari meneliti tentang analisis efektifitas sistem informasi akuntansi dan menggunakan metode kuantitatif.

---

<sup>2</sup> Nitiya Widyasari, "*Analisis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada Karyawan Pada RSUD Kota Semarang*" Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. 2012

## **B. Kajian Teori**

### **1. Tinjauan Umum Tentang Sistem Penggajian**

#### *a. Pengertian Gaji*

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.<sup>3</sup>

Gaji atau yang dalam bahasa inggris dikenal dengan istilah *salary* merupakan sebuah bentuk pembayaran secara periodik dari sebuah perusahaan kepada seorang karyawan yang mungkin didasarkan pada kontrak kerja, ini berbeda dengan upah yang setiap pekerjaan, setiap jam, atau setiap unit lainnya dibayar terpisah. Jadi inti dari gaji adalah pembayaran pada karyawan secara periodik. Dalam kacamata menjalankan sebuah bisnis, gaji dapat dilihat sebagai biaya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan.<sup>4</sup>

Jumlah gaji cenderung tetap dan bisa naik atau turun sesuai kebijakan perusahaan. Secara umum, jumlah gaji tersebut akan tetap selama beberapa periode. Dasar pemberian gaji sendiri bisa dari kebijakan perusahaan dan kebijakan pemerintah mengenai penggajian. Kebijakan perusahaan bisa didapat dengan membandingkan tingkat gaji dari perusahaan lain yang serupa dengan perusahaan

---

<sup>3</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002). 245

<sup>4</sup> Senja Nilasari. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. (Jakarta: Raih Asa Sukses. 2016). 6



tersebut di satu daerah. Jenis pekerjaan, lama bekerja, dan kepangkatan merupakan beberapa faktor yang menentukan penetapan gaji seorang karyawan.<sup>5</sup>

Periode pemberian gaji juga dalam jangka waktu atau periode waktu yang tetap. pegawai pemerintah dan swasta umumnya akan mendapatkan gaji dalam jangka satu bulan sekali (awal atau akhir bulan). Ada juga yang mungkin mendapatkan gaji dua minggu sekali, dua bulan sekali atau periode lainnya sesuai dengan perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja.<sup>6</sup>

#### *b. Sistem Penggajian*

Perusahaan secara umum memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk mendapatkan keuntungan yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan usahanya. Perusahaan wajib memberikan gaji kepada pekerja atas balas jasa dari apa yang pekerja lakukan untuk perusahaan. Masalah penggajian tersebut termasuk dalam pengeluaran perusahaan. Pengeluaran perusahaan itu seringkali menimbulkan permasalahan.<sup>7</sup>

Permasalahan tersebut antara lain karyawan yang merasa gaji mereka kurang layak, aliran kas yang tidak lancar sehingga sulit untuk membayar gaji, karyawan yang merasa gaji mereka tidak adil antara satu dan lainnya, dan lain-lain. Melalui

---

<sup>5</sup> *Ibid.* 7

<sup>6</sup> *Ibid.* 8

<sup>7</sup> *Ibid.* 29

sistem penggajian dan kebijakan manajemen penggajian yang tepat, perusahaan dapat menghindari berbagai permasalahan terkait dengan penggajian tersebut.<sup>8</sup>

Penggajian sendiri merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan operasi perusahaan. Sistem penggajian terus mengalami perubahan seiring dengan perubahan ekonomi, peraturan pemerintah, dan kebutuhan karyawan yang terus meningkat. Oleh karena itu, agar tidak selalu membuat perubahan dalam sistem penggajian, perlu dibuat sebuah sistem penggajian secara garis besar yang dapat mencakup semua faktor-faktor yang berpengaruh dalam perhitungan gaji.<sup>9</sup>

#### 1) Sistem Penggajian di Indonesia

Sistem penggajian di Indonesia diatur oleh pemerintah yang menerbitkan undang-undang yang mengatur tentang tenaga kerja beserta dengan sistem penggajiannya. Menurut pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, gaji adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Perusahaan atau pengusaha dilarang untuk membayar gaji lebih rendah dari ketentuan gaji minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Jika pengusaha membayar gaji yang lebih rendah, kesepakatan tersebut batal demi hukum.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> *Ibid.* 29

<sup>9</sup> *Ibid.* 29

<sup>10</sup> *Ibid.* 32

Sistem penggajian adalah mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik menahan dan memotivasi staf yang diperlukan, serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji. Karena tidak ada satu pola yang dapat digunakan secara universal maka prosedur ini harus disesuaikan dengan kebijakan gaji tiap-tiap organisasi. Dan hendaknya didasar atas kebijakan yang dianggap adil. System penggajian adalah jaringan prosedur yang terdiri dari sebagai berikut :<sup>11</sup>

*a) Prosedur Pencatatan Waktu Hadir*

Prisedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan. Pencatatan waktu hadir ini diselenggarakan oleh fungsi pencatat waktu dengan menggunakan daftar hadir pada pintu masuk kantor administrasi atau pabrik. Pencatatan waktu hadir karyawan ini diselenggarakan untuk menentukan gaji karyawan.

*b) Pencatatan Waktu Kerja*

Dalam perusahaan manufaktur yang produksinya berdasarkan pesanan. Pencatatan waktu kerja diperlukan bagi karyawan yang bekerja di fungsi produksi untuk keperluan distribusi biaya karyawan kepada produk atau pesanan yang menikmati jasa karyawan tersebut. Jika misalnya seorang karyawan pabrik hadir diperusahaan selama 7 jam dalam suatu hari kerja. Jumlah jam hadir tersebut dirinci menjadi waktu kerja dalam tiap-tiap pesanan yang dikerjakan, dengan demikian

---

<sup>11</sup> Hendri Priadi, *Sistem Keuangan Perusahaan Kecil*, (Jakarta: Raja Grafindo Raya, 2010), 6

waktu kerja ini dipakai sebagai dasar pembebanan biaya tenaga kerja langsung kepada produk yang diproduksi.

*c) Prosedur Pembuatan Daftar Gaji*

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

*d) Prosedur Distribusi Biaya Gaji*

Dalam prosedur distribusi biaya gaji, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja. Distribusi biaya tenaga kerja ini dimaksud untuk mengendalikan biaya dan perhitungan harga pokok produk.

*e) Prosedur Pembayaran Gaji*

Prosedur pembayaran gaji melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek tersebut ke bank dan memasukan uang ke amplop gaji. Jika jumlah karyawan perusahaan banyak, pembagian amplop dan gaji dapat dilakukan dengan membagikan cek gaji kepada karyawan.<sup>12</sup>

Struktur gaji atau komponen gaji di Indonesia telah diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang

---

<sup>12</sup> Mulyadi, *Sistem Akuntansi Edisi Ketiga*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 78

pengelompokan komponen Gaji dan Pendapatan Non Gaji, komponen gaji terdiri atas  
.<sup>13</sup>

*a) Gaji Pokok*

Adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;

*b) Tunjangan Tetap*

Pembayaran teratur yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran gaji pokok. Tunjangan tetap tersebut misalnya tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kematian, tunjangan daerah, dan lain-lain.

*c) Tunjangan Tidak Tetap*

Pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran gaji pokok. Contoh tunjangan tidak tetap adalah tunjangan transportasi yang didasarkan oleh kehadiran. Tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap jika didasarkan pada kehadiran pekerja.

---

<sup>13</sup> *Ibid.* 33

Sementara itu, komponen pendapatan non gaji sebagai berikut :<sup>14</sup>

*a) Fasilitas*

Kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan karena hal-hal khusus untuk meningkatkan kesejahteraan dari para pekerjanya. Fasilitas tersebut dapat berupa fasilitas kendaraan, makan gratis, sarana ibadah, koperasi, dan lain-lain.

*b) Bonus*

Pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang melampaui target produksi normal dengan besar bonus yang diatur berdasarkan kesepakatan.

*c) Tunjangan Hari Raya (THR) gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya.*

Meskipun sudah memiliki undang-undang tentang sistem penggajian dengan tujuan melindungi hak pekerja, pelaksanaannya masih belum sepenuhnya dapat berjalan di semua perusahaan atau tempat usaha. Sebagai negara berkembang, keadaan ekonomi di Indonesia memang masih belum merata, begitu juga dengan kemampuan perusahaan untuk melaksanakan peraturan sistem penggajian tersebut.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Gaji

Pemberian gaji yang adil ini penting sekali dan perlu mendapat perhatian dari tiap-tiap perusahaan karena umumnya para pegawai menganggap, bahwa perbedaan gaji merupakan suatu status social dalam perusahaan, dimana mereka bekerja. Isitilah adil berarti bukan saja adil bagi masing-masing karyawan terhadap karyawan-

---

<sup>14</sup> Senja Nilasari. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. (Jakarta: Raih Asa Sukses. 2016). 33

karyawan lainnya, berhubungan dengan sulitnya pekerjaan dan beratnya tanggung jawab, tetap juga adil bagi instansi/perusahaan yang bersangkutan.

Untuk tercapainya keadilan tersebut, maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat gaji seorang karyawan yaitu :<sup>15</sup>

*a) Pendidikan*

Bagaimanapun juga tingkat gaji seorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan. Semakin tinggi pendidikannya maka akan semakin tinggi pula gaji yang akan diterima demikian pula sebaliknya.

*b) Pengalaman*

Demikian pula antara yang berpengalaman dan yang tidak berpengalaman harus dibedakan karena semakin banyak pengalamannya maka semakin banyak keterampilan dan keahlian yang diperoleh.

*c) Tanggungan*

Bahwa karyawan yang mempunyai tanggungan keluarga besar mempunyai gaji yang lebih besar dari kawan sekerjanya yang mempunyai tanggungan keluarga kecil.

*d) Kemampuan Perusahaan*

Di Negara kita, faktor kemampuan perusahaan dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran gaji berjumlah berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Bila perusahaan mengalami keuntungan, para karyawan perusahaan harus turut

---

<sup>15</sup> Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*. (Bandung : Mandar Maju.1985). 88

menikmatinya melalui kenaikan tingkat gaji atau pembagian keuntungan, demikian pula dalam keadaan sebaliknya.

*e) Keadaan Ekonomi*

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup merupakan salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian gaji.

*f) Kondisi-kondisi Pekerjaan*

Kondisi-kondisi pekerjaan harus diperhatikan. Orang yang bekerja di daerah terpencil atau lingkungan pekerjaan yang berbahaya haruslah memperoleh gaji yang lebih besar dari pada mereka yang bekerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.<sup>16</sup>

3) Cara Penyusunan Gaji

Manajemen sumber daya manusia bahwa cara-cara penyusunan gaji di suatu organisasi dapat ditentukan berdasarkan prestasi kerja, lama bekerja, serta senioritas dan kebutuhan.<sup>17</sup>

*a) Menurut Prestasi Kerja*

Pemberian gaji dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya gaji dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti, besarnya upah tersebut bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu yang diukur secara kuantitatif. Dapat dikatakan, cara ini dapat mendorong

---

<sup>16</sup> Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Jakarta: Bina Aksara, 2012), 76

<sup>17</sup> R Supomo & Eti Nurhayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Yrama Widya, 2018). 102-103



karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja. Disamping itu juga, cara ini sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkembang tinggi. Sebaliknya, sangat tidak “favorebel” bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang berusia agak lanjut. Cara ini disebut pula sistem gaji menurut banyaknya produksi atau gaji borongan.

*b) Menurut Lama Waktu Bekerja*

Besarnya gaji ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, atau perbulan. Umumnya, cara ini diterapkan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara penggajian berdasarkan prestasi kerja.

Kelemahan model ini adalah mengakibatkan menurunnya semangat karyawan. Karena sistem ini tidak membeda-bedakan usia, tidak membeda-bedakan pengalaman, dan kemampuan karyawannya. Kelebihannya yaitu dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan, seperti pilih kasih, diskriminasi gaji secara periodik dan tidak memandang rendah karyawan yang lanjut usia.<sup>18</sup>

*c) Menurut Senioritas*

Cara pemberian gaji ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar peikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi tempat mereka bekerja. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior mempunyai kemampuan yang tinggi. Padahal mungkin saja karyawan muda yang

---

<sup>18</sup> Harry Waluya, *Ekonomi Internasional*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 66

justro menonjol kemampuannya. Namun, menurut sistem ini yang lebih senior dapat menjadi pemimpin, yang diperhitungkan dalam sistem ini yaitu lamanya masa kerja karyawan, bukan kemampuannya.

Dengan sistem seperti ini karyawan muda yang mempunyai kemampuan yang lebih bagus seakan-akan kurang mendapat kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasinya.

*d) Menurut Kebutuhan*

Cara ini menunjukkan gaji karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti gaji yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, tetapi juga tidak kekurangan. Hal ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi tempat bekerja.

4) Metode Distribusi Gaji

Dalam pendistribusian gaji, terdapat beberapa metode yang bias dilakukan didalam proses akuntansi perusahaan. Beberapa metode yang dilakukan sebagai berikut :<sup>19</sup>

*a) Metode Rekening Berkolom*

Metode rekening berkolom, yaitu metode yang menggunakan kolom tersendiri untuk setiap departement dalam buku pembantu biaya. Setiap akhir bulan, rekening

---

<sup>19</sup> Senja Nilasari. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. (Jakarta: Raih Asa Sukses. 2016). 36-37

berkolom tersebut dijumlahkan dan hasilnya disajikan sebagai laporan biaya tenaga kerja perdepartemen. Sumber informasi dalam rekening berkolom, yaitu rekap daftar gaji atau jurnal umum.

*b) Metode Summary Strip (tiket tunggal)*

Metode *summary strip* menggunakan kartu jam kerja untuk setiap order produksi. Tarif gaji karyawan kemudian dikalikan dengan jumlah jam kerja yang kemudian disimpan dalam arsip sementara. Secara periodik, kartu jam kerja dijumlahkan dan dicatat dalam kartu harga pokok produk. Bagi tenaga kerja tak langsung. Kartu jam kerja diisi dengan tariff gaji, kemudian disortasi menurut jenis dan departemennya.

*c) Metode Distribusi Dengan Komputer*

Distribusi gaji dalam akuntansi bias dilakukan melalui teknologi informasi dengan media computer. Dalam komputer, sistem akuntansi diatur sehingga terdapat kode transaksi untuk setiap transaksi, misalnya transaksi penggajian. Program komputer kemudian secara otomatis mengelompokkan transaksi yang berkaitan dengan penggajian.<sup>20</sup>

## **2. Sistem Penggajian Dalam Islam**

Menyangkut penentuan gaji kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan gaji adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

---

<sup>20</sup> Fandi Cipono, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2011), 88

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ  
وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Terjemahnya :

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”<sup>21</sup>

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah Swt memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata kerabat dalam ayat tersebut dapat diartikan sebagai tenaga kerja, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan jika bukan jerih payah pekerja tidak mungkin usaha pimpinan dapat berhasil. Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah Swt untuk berbuat keji dan melakukan penindasan seperti menganiaya. Pimpinan harus ingat, jika bukan jerih payah pekerja tidak mungkin usahanya dapat berhasil.

#### *a. Sistem Penetapan Gaji Dalam Islam*

##### 1) Gaji Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Rasulullah Saw memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan gaji para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah Saw bersabda :

---

<sup>21</sup> Departemen Republik Indonesia. Al-qur'an dan Terjemahnya. (Bandung: ALT Art (j-RT. 2005). 500

أن النبي صلى الله عليه وسلم نهى عن استئجار الأجير حتى يتبين له أجره (رواه أحمد عن أبي سعيد)

Terjemahnya:

Sesungguhnya Nabi Saw melarang mempekerjakan pekerja sampai jelas bagi pekerja tersebut upahnya (HR. Ahmad dari Abī Sa’id).<sup>22</sup>

Dalam hadits tersebut Rasulullah Saw telah memberikan informasi tentang besarnya gaji yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran gaji yang diterima. Diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan pimpinan.

## 2) Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Rasulullah Saw menganjurkan majikan untuk membayarkan gaji pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya.<sup>23</sup> Rasulullah Saw Bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Dari Ibnu Umar ra. Berkata : Rasululla Saw bersabda : “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”. (H.R. Ibnu Majjah).<sup>24</sup>

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja bahwa gaji mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang

---

<sup>22</sup> Lukman Hakim. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. (Surakarta: Erlangga. 2012). 515-516

<sup>23</sup> *Ibid.* 515-516

<sup>24</sup> Kahar Masyhur. *Bulughul Maram*. (Jakarta: PT Rineka Cipta. 1992). 515

dibenarkan. Namun umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran gaji sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan.

Dalam kandungan dari dua hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu gaji yang akan diterimanya dan membayarkan gajinya sesuai kesepakatan. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.<sup>25</sup>

### 3) Memberikan Gaji Yang Adil

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Gaji ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah swt. QS. Al-Maidah (5):8.

﴿ ٨ ﴾ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى

Terjemahnya:

“Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa.”<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Edwin Hadiyan. “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Fiqih Muamalah Dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Jurnal, Dosen Fakultas syariah Institut Agama Islam Latifa Mubarakiyah Pondok Pesantren Suryalaya. 2014.

<sup>26</sup> Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*. (Bandung: Syamil Quran. 2012) QS. A-Imaidah (5):8.

Adil adalah hal yang mudah untuk diucapkan, tapi sulit diimplementasikan. Uzair menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang paling penting dalam masalah gaji keadilan.<sup>27</sup> Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu :

- a) Adil bermakna jelas dan transparan, artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.
- b) Adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

Prinsip keadilan dalam Islam tercantum dalam firman Allah swt. Q.S. Al-Jaatsiyah (45):22.

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Terjemahnya :

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.<sup>28</sup>

Menurut Afzalur Rahman Ayat diatas menjelaskan tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses pekerjaannya. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan.

---

<sup>27</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. *Sistem Penggajian Islam*. (Jakarta: Raih Asa Sukses. 2008). 30

<sup>28</sup> Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*. QS. Al-Jaatsiyah (45):22.

Ayat tersebut memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsuhnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.<sup>29</sup>

#### 4) Memberikan Gaji Yang Layak

Pemberian gaji seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu gaji yang akan diberikan harus layak sesuai asaran. Dalam artian tidak menguranginya. Allah Swt Berfirman dalam QS. Asy-Syua'ra (26):183. sebagai berikut :

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Terjemahnya :

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela dimuka bumi dengan membuat kerusakan.”<sup>30</sup>

Dari ayat diatas dapat kita ketahui bahwasannya manusia di perintahkan oleh Allah SWT untuk tidak melampui hak-haknya terhadap manusia lain seperti memberi gaji yang layak terhadap pekerja sesuai dengan pekerjaannya.

### C. Prinsip-prinsip Ekonomi Islam

Prinsip-prinsip Ekonomi Syariah yang merupakan bangunan ekonomi Islam di dasarkan atas lima nilai universal yakni: tauhid (keimanan), adl (keadilan), ukhuwa

<sup>29</sup> Afzalur Rahman. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf. 1995. 364.

<sup>30</sup> Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*. QS. Asy-Syua'ra (26): 183.



(persaudaraan), khilafah (pemerintah) dan kemaslahatan (kesejahteraan). Kelima nilai ini menjadi dasar inspirasi untuk menyusun teori-teori ekonomi Islam.<sup>31</sup> Di atas semua nilai dan prinsip yang telah diuraikan di atas, dibangunlah konsep yang memayungi kesemuanya, yakni konsep Akhlak. Akhlak menempati posisi puncak, karena inilah yang menjadi tujuan Islam dan dakwah para Nabi, yakni untuk menyempurnakan akhlak manusia. Akhlak inilah yang menjadi panduan para pelaku ekonomi dan bisnis dalam melakukan aktivitasnya.

### 1. Prinsip Tauhid

Tauhid merupakan pondasi ajaran Islam. Dengan tauhid, manusia menyaksikan bahwa tidak ada sesuatupun yang layak disembah selain Allah dan tidak ada pemilik langit, bumi dan isinya, selain daripada Allah. (Q.S Maryam [19] : 65)

رَبُّ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا بَيْنَهُمَا فَاعْبُدْهُ وَاصْطَبِرْ لِعِبَادَتِهِ هَلْ تَعْلَمُ لَهُ سَمِيًّا

Terjemahannya :

Tuhan (yang menguasai) langit dan bumi dan apa-apa yang ada di antara keduanya, Maka sembahlah Dia dan berteguh hatilah dalam beribadat kepada-Nya. Apakah kamu mengetahui ada seorang yang sama dengan Dia (yang patut disembah)<sup>32</sup>

Karena Allah adalah pencipta alam semesta dan isinya dan sekaligus pemiliknya, termasuk pemilik manusia dan seluruh sumber daya yang ada. Karena itu, Allah adalah pemilik hakiki manusia hanya diberi amanah untuk memiliki untuk sementara waktu, sebagai ujian bagi mereka dalam Islam, segala sesuatu yang ada tidak diciptakan dengan sia-sia, tetapi memiliki tujuan. Tujuan diciptakannya manusia

---

<sup>31</sup> Adiwarmar Karim. *Ekonomi Mikro Islami*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 17.

<sup>32</sup> Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahan*. ( Jakarta; Magfira Pustaka, 2006), 70.

adalah untuk beribadah kepada-Nya. Karena itu segala aktivitas manusia dalam hubungannya dengan alam dan sumber daya serta manusia (mu'amalah) dibingkai dengan kerangkahubungan dengan Allah. Karena kepada-Nya manusia akan mempertanggung jawabkan segala perbuatan, termasuk aktivitas ekonomi dan bisnis.<sup>33</sup>

## 2. Adl (keadilan)

Allah adalah pencipta segala sesuatu, dan salah satu sifat-Nya adalah adil. Dia tidak membedakan perlakuan terhadap makhluk-Nya secara dzalim. Manusia sebagai khalifah di muka bumi harus memelihara hukum Allah di bumi dan menjamin bahwa pemakaian segala sumber daya diarahkan untuk kesejahteraan manusia, supaya semua mendapat manfaat dari padanya secara adil dan baik. Dalam Q.S Al-Hujurat [49]: 9

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَت إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى  
فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّى تَفِيءَ إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ

اللَّهُ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴿٩﴾

Terjemahannya:

“Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! tapi kalau yang satu melanggar Perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar Perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. kalau Dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu Berlaku adil; Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang Berlaku adil”.

<sup>33</sup> Akhmad Mujahidin. *Ekonomi Islam*. (Jakarta: Raja Wali Pers, 2007), 14-15.

Allah memerintahkan manusia untuk berbuat adil. Islam mendefinisikan adil sebagai tidak menzalimi dan tidak dizalimi. Implikasi ekonomi dari nilai ini adalah bahwa pelaku ekonomi tidak dibolehkan untuk mengejar keuntungan pribadi bila hal itu merugikan orang lain atau merusak alam. Tanpa keadilan, manusia akan terkotak-kotak dalam berbagai golongan. Golongan yang satu akan menzalimi golongan yang lain, sehingga terjadi eksploitasi manusia atas manusia. Masing-masing berusaha mendapatkan hasil yang lebih besar daripada usaha yang dikeluarkannya karena kerakusannya. Keadilan dalam hukum Islam berarti pula keseimbangan antara kewajiban yang harus dipenuhi oleh manusia (mukallaf) dengan kemampuan manusia untuk menunaikan kewajiban itu. Di bidang usaha untuk meningkatkan ekonomi, keadilan merupakan nafas dalam menciptakan pemerataan dan kesejahteraan, karena itu harta jangan hanya saja beredar pada orang kaya, tetapi juga pada mereka yang membutuhkan.<sup>34</sup>

### **3. Ukhuwa (Persaudaraan)**

Prinsip persaudaraan atau kekeluargaan juga menjadi tolak ukur. Tujuan ekonomi syariah menciptakan manusia yang aman dan sejahtera. Ekonomi syariah mengajarkan manusia untuk bekerjasama dan saling tolong menolong. Islam menganjurkan kasih sayang antar sesama manusia terutama pada anak yatim, fakir miskin, dan kaum lemah.<sup>35</sup>

### **4. Khilafah**

---

<sup>34</sup> *Ibid.* 16.

<sup>35</sup> Muh. Said, *Pengantar Ekonomi Islam Dasar-dasar dan Pengembangan* (Pekanbaru :Suska Press,2008), 5.

Dalam Al-Qur'an Allah berfirman bahwa manusia diciptakan untuk menjadi khalifah di bumi artinya untuk menjadi pemimpin dan pemakmur bumi. Karena itu pada dasarnya setiap manusia adalah pemimpin. Setiap dari kalian adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya. Ini berlaku bagi semua manusia, baik dia sebagai individu, kepala keluarga, pemimpin masyarakat atau kepala negara. Nilai ini mendasari prinsip kehidupan kolektif manusia dalam Islam (siapa memimpin siapa). Fungsi utamanya adalah untuk menjaga keteraturan interaksi antar kelompok termasuk dalam bidang ekonomi agar kekacauan dan keributan dapat dihilangkan, atau dikurangi.<sup>36</sup>

Dalam Islam pemerintah memainkan peranan yang kecil tetapi sangat penting dalam perekonomian. Peran utamanya adalah untuk menjamin perekonomian agar berjalan sesuai dengan syariah, dan untuk memastikan tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak manusia. Semua ini dalam kerangka mencapai tujuan-tujuan syariah untuk memajukan kesejahteraan manusia. Hal ini dicapai dengan melindungi keimanan, jiwa, akal, kehormatan, dan kekayaan manusia. Status khalifah atau pengembalian amanat Allah itu berlaku umum bagi semua manusia, tidak ada hak istimewa bagi individu atau bangsa tertentu sejauh berkaitan dengan tugas kekhalifahan itu. Namun tidak berarti bahwa umat manusia selalu atau harus memiliki hak yang sama untuk mendapatkan keuntungan dari alam semesta itu. Mereka memiliki kesamaan hanya dalam hal kesempatan, dan setiap individu bisa mendapatkan keuntungan itu sesuai dengan kemampuannya. Individu-individu

---

<sup>36</sup> *Ibid.* 20-21.

diciptakan oleh Allah dengan kemampuan yang berbeda-beda sehingga mereka secara instingtif diperintah untuk hidup bersama, bekerja bersama, dan saling memaafkan keterampilan mereka masing-masing. Namun demikian, ini tidak berarti bahwa Islam memberikan superioritas (kelebihan) kepada majikan terhadap pekerjaannya dalam kaitannya dengan harga dirinya sebagai manusia atau dengan statusnya dalam hukum. Hanya saja pada saat tertentu seseorang menjadi majikan dan pada saat lain menjadi pekerja.<sup>37</sup> Pada saat lain situasinya bisa berbalik, mantan majikan bisa menjadi pekerja dan sebagainya dan hal serupa juga bisa diterapkan terhadap budak dan majikan.

## 5. Kemaslahatan

Dalam Islam tujuan ekonomi untuk kepentingan umat, jadi dengan adanya ekonomi diharapkan kehidupan masyarakat menjadi makmur dan sejahtera. Selain itu, dengan adanya kegiatan ekonomi diharapkan mampu meningkatkan taraf kehidupan lebih tinggi hal ini sering disebut dengan *falah*.<sup>38</sup>

Selain pemaparan di atas, prinsip-prinsip mendasar dalam ekonomi syariah mencakup antara lain yaitu :

- 1) Landasan utama yang harus dijadikan pegangan bagi seseorang khususnya dalam dunia perekonomian adalah Iman, menegakkan akal pada landasan Iman, bukan iman yang harus didasarkan pada akal/pikiran. Jangan biarkan akal/pikiran

---

<sup>37</sup> *Ibid.* 22

<sup>38</sup> *Ibid*

terlepas dari landasan Iman. Dengan demikian prinsip utama ekonomi syariah itu bertolak kepada kepercayaan/keyakinan bahwa aktifitas ekonomi yang kita lakukan itu bersumber dari syariah Allah dan bertujuan akhir untuk Allah.

- 2) Prinsip persaudaraan atau kekeluargaan juga menjadi tolak ukur. Tujuan ekonomi syariah menciptakan manusia yang aman dan sejahtera. Ekonomi syariah mengajarkan manusia untuk bekerjasama dan saling tolong menolong. Islam menganjurkan kasih sayang antar sesama manusia terutama pada anak yatim, fakir miskin, dan kaum lemah.<sup>39</sup>
- 3) Ekonomi syariah memerintahkan kita untuk bekerja keras, karena bekerja adalah sebagai ibadah. Bekerja dan berusaha merupakan fitrah dan watak manusia untuk mewujudkan kehidupan yang baik, sejahtera dan makmur di bumi ini.
- 4) Prinsip keadilan sosial dalam distribusi hak milik seseorang, juga merupakan asas tatanan ekonomi Islam. Penghasilan dan kekayaan yang dimiliki seseorang dalam ekonomi Islam bukanlah hak milik mutlak, tetapi sebagian hak masyarakat, yaitu antara lain dalam bentuk zakat, shadaqah, infaq dan sebagainya. Dijelaskan dalam Q.S Al –A’raf [7] : 181

وَمِمَّنْ خَلَقْنَا أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ ﴿١٨١﴾

Terjemahannya :

---

<sup>39</sup>Muh. Said, *Pengantar Ekonomi Islam Dasar-dasar dan Pengembangan* (Pekanbaru :Suska Press,2008), 5.

“Dan di antara orang-orang yang Kami ciptakan ada umat yang memberi petunjuk dengan hak, dan dengan yang hak itu (pula) mereka menjalankan keadilan.”

- 5) Prinsip jaminan sosial yang menjamin kekayaan masyarakat muslim dengan landasan tegaknya keadilan.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> *Ibid.* 11

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### *A. Pendekatan dan Desain Penelitian*

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan bukan angka-angka, melainkan berupa kata-kata atau gambaran. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menemukan pada keadaan sebenarnya dari satu objek yang diteliti. Lexi J Moleong menyatakan bahwa penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>1</sup>

Dengan demikian maka peneliti berusaha untuk memberikan pemaparan tentang segala sesuatu yang menjadi objek penelitian dalam bentuk deskriptif kalimat sesuai dengan keadaan sesungguhnya dari suatu objek. Penelitian yang bersifat deskriptif menurut Suharsimi Arikunto lebih tepat apabila menggunakan pendekatan kualitatif.<sup>2</sup>

Alasan utama penulis memilih pendekatan kualitatif, disamping sebagai metode yang cocok dengan arah penelitian ini, juga karena penulis menganggap bahwa metode ini merupakan cara yang bertatap langsung dengan para informan

---

<sup>1</sup> Lexi J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2001), 3.

<sup>2</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah Suatu Pendekatan Praktek* (Ed, 11. Cet IX; Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 201.



yang tidak lagi dirumuskan dalam bentuk angka-angka yang cukup dengan cara observasi, dengan mengumpulkan data atau intisari dokumen.

### ***B. Lokasi Penelitian***

Lokasi penelitian Skripsi dilakukan di IAIN Palu, yang berlokasi di Jalan Diponegoro No.23, Lere, Palu Barat, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Adapun alasan saya memilih lokasi penelitian ini karena ingin mengetahui Sistem Penggajian Karyawan *Cleaning Service* di IAIN Palu, serta apakah sudah sesuai berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam.

### ***C. Kehadiran Peneliti***

Kehadiran dalam keterlibatan peneliti mutlak diperlukan dalam sebuah penelitian kualitatif agar tidak menimbulkan kecurigaan, maka dalam penelitian ini perlu memberitahukan identitas dan status peneliti kepada informan yang terkait. Sedangkan peranan peneliti dalam penelitian kualitatif adalah sebagai perencana, pengumpul data, analisis dan pada akhirnya ia menjadi pelopor hasil penelitian.<sup>3</sup>

Kehadiran peneliti dilokasi sebagai peneliti non partisipan karena tidak terlibat langsung dalam sistem penggajian *cleaning service*. Kehadiran peneliti mencari informasi tentang sistem penggajian *cleaning service* melalui observasi serta wawancara dengan beberapa informan yaitu pihak kampus IAIN Palu dan *cleaning service* yang berkaitan dengan informasi sistem penggajian.

---

<sup>3</sup> Matthew B.Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Buku Tentang Metode-Metode Baru. (Cet.I; Jakarta: UI-Press, 1992), 15-16.

#### ***D. Data dan Sumber Data***

Data dan sumber data merupakan factor penentu keberhasilan suatu penelitian. Tidak dapat dikatakan suatu penelitian bersifat ilmiah, bila tidak ada data dan sumber data yang dapat dipercaya, karena jenis penelitian ini kualitatif, maka menurut lofland yang dikutip moleong, mengemukakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lain.<sup>4</sup>

Jenis data yang akan dikumpulkan oleh penulis dalam penelitian ini terbagi dalam dua jenis:

1. Data Primer, yaitu jenis data lewat pengamatan langsung. Wawancara langsung dengan informan dan narasumber yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, Kepala Biro AUAK IAIN Palu, Kabag Umum IAIN Palu, Kasubag Keuangan dan BMN IAIN Palu. dan juga tiga orang *cleaning service*.
2. Data Sekunder yaitu data yang didapatkan dari dokumen SK Rektor atau literatur berupa buku, jurnal, dan skripsi serta yang terjadi dilapangan khususnya IAIN Palu.

---

<sup>4</sup> Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan dan Paradigma Baru*, Cet II (Bandung: Rosdakarya, 2012), 191.

### ***E. Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data terdiri atas tiga macam yaitu:

#### **1. Observasi (pengamatan)**

Teknik observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti. Teknik observasi yang digunakan adalah langsung sebagaimana dijelaskan oleh surakhmad :

Yaitu teknik pengumpulan data dimana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki, baik pengamatan itu dilakukan didalam situasi buatan yang bukan khusus diadakan.<sup>5</sup>

Observasi langsung tersebut dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi kampus IAIN Palu yang menjadi lokasi penelitian. Instrument penelitian yang digunakan dalam observasi langsung adalah pedoman observasi dan alat tulis untuk mencatat data yang didapatkan dilapangan.

#### **2. Interview (wawancara)**

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).<sup>6</sup> Dalam hal ini, penulis mewawancarai Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, Kepala Biro AUAK IAIN

---

<sup>5</sup> Winoro Surakhmad, *Dasar dan Teknik Reserch, Pengantar Metodologi Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1987), 15.

<sup>6</sup> Mohammad Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), 234.

Palu, Kabag Umum IAIN Palu, Kasubag Keuangan dan BMN IAIN Palu. dan juga tiga orang *cleaning service*.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan menelaah dokumen penting yang menunjang kelengkapan data.<sup>7</sup> Dalam teknik pengumpulan ini, penulis melakukan penelitian dengan menghimpun data yang relevan dari sejumlah dokumen resmi atau arsip penting yang dapat menunjang kelengkapan data penelitian serta dalam teknik dokumentasi, peneliti juga menggunakan tape record sebagai transkrip wawancara dan kamera sebagai bukti bahwa peneliti benar-benar dilakukan dilokasi yang dimaksud.

Dalam teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, terlebih dahulu penulis melakukan dokumentasi yang penulis belum pahami dengan data-data yang penulis kumpulkan dari hasil penelitian dengan teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, penulis melakukan secara lisan dengan koresponden melalui wawancara kepada pihak-pihak yang terkait, instrumen yang digunakan dalam dokumentasi adalah alat tulis menulis.

---

<sup>7</sup> Suharsim Arikuno, *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi* . (Jakarta: Kencana. 2013). 133.

## ***F. Teknik Analisis Data***

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data yaitu mereduksi data sehingga dapat disajikan dalam satu bentuk narasi yang utuh. B. Miles dan A. Michael Huberman menjelaskan:

“Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian dan penyederhanaan, pengabstakan, transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan sebagaimana kita ketahui, reduksi data berlangsung secara terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.”<sup>8</sup>

Dengan demikian, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan.

### **2. Penyajian Data**

Penyajian data yaitu menyajikan data yang telah direduksi dalam model-model tertentu menghindari adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut.

Sehubungan dengan Miles dan Huberman menjelaskan bahwa:

“Alur penting yang kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data. Kami membatasi satu “penyajian” sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Beraneka penyajian kita temukan dalam kehidupan sehari-hari mulai dari pengukuran bensin, surat kabar, sampai layar computer. Dengan melihat penyajian-penyajian kita akan dapat memahami apa yang sedang mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang dapat dari penyajian tersebut.”<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Mathew B Miles dan A Michael Huberman, *Qualitative dan Analisis*, Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohani dengan judul *Analisis data Kualitatif*, Buku tentang Metode-Metode Baru, (Cet.I; Jakarta: VI Press. 1992), 17.

<sup>9</sup> *Ibid*, 17

Dengan demikian, penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat deksriptif, oleh karena itu, data yang disajikan dalam bentuk kata-kata atau kalimat sehingga menjadi narasi yang utuh.

### **3. Verifikasi Data**

Verifikasi data yaitu pengambilan kesimpulan dari penulis terhadap data tersebut, dalam konteks ini, Miles dan Huberman menjelaskan: Kegiatan analisis yang penting adalah menarik kesimpulan dan pertikasi. Dari pengumpulan data, seorang menganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat, keteraturan, pola-pola penjelasan konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi.<sup>10</sup>

#### ***G. Pengecekan Keabsahan Data***

Menurut Lexi J. Moleong dalam buku “metodologi penelitian kualitatif” bahwa keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan kendala (reabilitas) menurut versi “positivism” dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigmanya sendiri.”<sup>11</sup>

Pengecekan keabsahan data dalam suatu penelitian kualitatif yang dibutuhkan untuk mendapatkan validitas dan tingkat kredibilitas data yang diperoleh. Pengecakan keabsahan data juga dimaksud agar tidak terjadinya keraguan terhadap data yang diperoleh baik itu pada diri penulis sendiri maupun para pembaca, sehingga dikemudian hari nantinya tidak ada yang diragukan terutama penulis yang telah mencurahkan segenap tenaganya dalam penyusunan karya ilmiah ini.

---

<sup>10</sup> *Ibid*, 17.

<sup>11</sup> Lexi J. Moleong, *Op’Cit*, 171.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Sejarah Berdirinya IAIN Palu**

##### **1. Sejarah Berdirinya IAIN Palu**

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu adalah Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri di Palu Provinsi Sulawesi Tengah, Indonesia. STAIN Datokarama Palu didirikan berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 51 Tanggal 6 Agustus 2013 bertepatan dengan Tanggal 28 Ramadhan 1434 H.

##### *a. Rintisan Awal Berdirinya*

Atas prakarsa beberapa tokoh cendekiawan muslim, baik dari kalangan perguruan tinggi, instansi pemerintah, ulama dan zu'ama di kota Palu, pada Mei 1966 dibentuklah satu kepanitiaan yang diberi nama panitia persiapan pendirian IAIN Datokarama Palu. Adapun struktur dan personalia dari kepanitiaan tersebut adalah sebagai berikut : <sup>1</sup>

- 1) Ketua : Abidin Ma'ruf,SH
- 2) Wakil Ketua : KH. Zainal Abidin Batalembah
- 3) Sekertaris : Abu Naim Syaar
- 4) Wakil Sekertaris : Isma'un Dg. Marotja
- 5) Bendahara : Drs. HM. Ridwan
- 6) Wakil bendahara : H. Dg. Mangera Gagarannusu

---

<sup>1</sup> Pedoman Akademik IAIN Datokarama Palu

- 7) Anggota-Anggota : Pati Bidin, Drs. Andi Mattalata. S, Drs. H. F. Tangkilisan, Drs. Buchari, KH. Abd Muthalib Thahir, Syahrul, Zainuddin Abd. Rauf, Muchtar Tadj, Rusdy Toana, Zuber S. Garupa, Arsyad Parampi.

Berkat jalinan kerja sama dengan IKIP Ujung Pandang Cabang Palu dan Untad Cabang UNHAS di Palu serta dukungan moril dan fasilitas materil yang diberikan Pemerintah Daerah. Panitia tersebut berhasil membuka dua Fakultas sekaligus, yaitu Fakultas Tarbiyah yang dipimpin oleh KH. Zainal Abidin Betalembah selaku Dekan dan Drs. Buchari selaku wakilnya, serta Fakultas Ushuluddin yang dipimpin oleh KH. M Qasim Maragau dan Drs. H. F. Tangkisan sebagai wakilnya. Berdiri dan beroperasinya kedua Fakultas tersebut merupakan pilar awal persiapan dan perjuangan mewujudkan berdirinya IAIN Datokarama Palu. Respon masyarakat pun ternyata sangat positif, terbukti pada awal penerimaan mahasiswa baru, kurang lebih 125 orang yang menjadi mahasiswa pada kedua fakultas tersebut pada tahun akademi 1966/1967.

Lobi dan pengusaha pun tak henti-henti ke pusat guna menggapai obsesi. Namun selalu terbentur dengan peraturan, perundang-undangan, serta berbagai persyaratan akademik yang belum terpenuhi. Sehingga pihak departemen Agama Pusat belum dapat merestui berdirinya IAIN Datokarama Palu. Dan sesuai arahan dan petunjuk Menteri Agama ketika itu, dijadikan kedua Fakultas tersebut berstatus sebagai filial dari IAIN Alauddin Ujung Pandang.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Pedoman Akademik IAIN Datokarama Palu



*b. Pasang Surut Perkembangannya*

Setelah beroperasi selama dua tahun, pada tanggal 8 Mei 1969 (21 Safar 1389 H), status kedua Fakultas (Tarbiyah dan Ushuluddin) tersebut ditingkatkan dari filial menjadi cabang dari IAIN Alauddin Ujung Pandang. Yang diresmikan oleh Sekjen Depag RI. Mayor Jenderal TNI Ahmad Hafiluddin Djojoadikusumo, atas nama Menteri Agama RI (ketika itu, KH.M. Dahlan). Dekan Fakultas Tarbiyah dipercayakan kepada KH. Abd Muthallib Thahir, dan Dekan Fakultas Ushuluddin dipercayakan kepada KH. Saggaf Aljufri. Pada tahun 1979, KH. Abd. Muthalib Thahir berpulang ke Rahmatullah. Maka ditunjuklah Drs. Husein Alyafie sebagai Pelaksana Tugas Dekan (Pts) sampai tahun 1983. Namun, karena rangkap jabatan sebagai Anggota DPRD Tk. I Sulawesi Tengah. Drs. Husein Alyafie mengundurkan diri sebagai Pts. Dekan. Dia digantikan oleh Drs. Buchari yang kemudian menjadi Dekan definitif Fakultas Tarbiyah.<sup>3</sup>

Sejak beralih status dari filial ke cabang, kedua Fakultas tersebut semakin berkembang pesat dan mendapat kepercayaan masyarakat. Sehingga, pada tahun 1984, status kedua Fakultas tersebut meningkat lagi menjadi Fakultas Madya berdasarkan PP Nomor 33 Tahun 1985. Dengan status baru ini berarti memberikan wewenang untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi sampai ke tingkat strata 1 (S1). Sebelumnya hanya memiliki kewenangan terbatas pada tingkat Bacheloriat (Sarjana Muda).

---

<sup>3</sup> Pedoman Akademik IAIN Datokarama Palu

Pada tahun 1988, KH. S. Saggaf Aljufri, MA mengundurkan diri dari jabatannya selaku Dekan Fakultas Ushuluddin karena alasan kesibukan selaku Ketua Umum PB Alkhairat. Kepemimpinannya dilanjutkan oleh Drs. Moh. Arsyad Ba'asyien yang waktu itu menjabat sebagai Wakil Dekan. Pada perkembangan selanjutnya, berdasarkan Keputusan Presiden (KEPRES) No. 9 tahun 1987 tentang Susunan Organisasi IAIN. Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin di Palu tidak tercantum lagi sebagai Fakultas Cabang, dan harus menerima kenyataan sebagai Fakultas filial. Baru pada tahun 1993, berdasarkan KEPMENAG No. 389 tahun 1993 tentang status IAIN Alauddin, status Fakultas Ushuluddin di Palu kembali diakui sebagai Fakultas Cabang. Ada catatan yang tidak boleh dibuang begitu saja, bahwa walaupun sempat mengalami degradasi status selama beberapa tahun, namun ibarat api, Fakultas Ushuluddin tak kunjung padam.<sup>4</sup>

Menyadari akan berbagai potensi dan asset yang dimiliki IAIN Alauddin di Palu, terutama jumlah mahasiswanya yang terdaftar pada tahun akademik 1994-1995 mencapai 1.278 orang, hal ini semakin memperkokoh keinginan dan alasan untuk memiliki IAIN yang berdiri sendiri. Alasan dan keinginan tersebut direspon dan di *back up* sepenuhnya oleh Pemerintah Daerah (Gubernur dan DPRD 1) dengan memberikan rekomendasi tertulis serta penyediaan lahan 60 ha di Desa Sibedi Kecamatan Marawola (9 KM dari Kota Palu) untuk pengembangan kampus baru serta sejumlah dana yang diperlukan dalam rangka realisasi keinginan tersebut. Dukungan

---

<sup>4</sup> Pedoman Akademik IAIN Datokarama Palu

juga sepenuhnya diberikan oleh MUI Tk.1 Sulawesi Tengah dengan memberikan rekomendasi bahwa IAIN Alauddin di Palu 25 tahun kedepan menjadi lampiran pengajuan usulan ke Menteri Agama RI melalui Rektor IAIN Alauddin untuk dijadikan bahan pertimbangan.

Namun lagi-lagi aralpun melintang di separuh jalan perjuangan. Dengan terbitnya KEPRES No. 11 tahun 1997 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), perjuangan untuk mewujudkan IAIN berdiri sendiri untuk sementara kandas ditengah jalan. Walau begitu, secercah harapan pun muncul ke permukaan. Sebab, STAIN merupakan sebuah Institut transisi formal menuju IAIN yang berdiri sendiri, jika kemudian telah memiliki persyaratan yang dibutuhkan untuk itu. Yang pasti, perjuangan harus tetap dilanjutkannya hingga cita-cita terpenuhi.

*c. Peralihan Status Menjadi STAIN*

Dengan diberlakukannya KEPRES No. 11 tahun 1997 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), maka seluruh Fakultas cabang dari 14 IAIN induk yang ada di Indonesia dengan sejumlah Fakultasnya yang tersebar di berbagai daerah secara otomatis beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), termasuk Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin di Palu.<sup>5</sup>

Sebagai tindak lanjut dari KEPRES tersebut di atas, Menteri Agama RI mengeluarkan surat Keputusan No. 303 tahun 1997 tentang Organisasi Tata Kerja

---

<sup>5</sup> Pedoman Akademik IAIN Datokarama Palu

STAIN Palu dan KEPMENAG RI No. 336 tahun 1997 tentang status IAIN Palu. Dan untuk pengaturan alih status dari Fakultas Daerah menjadi STAIN, Dirjen Bimarga Islam mengeluarkan Surat Keputusan No:E 136 1997 tentang Pedoman Pengaturan Alih Status tersebut.

Konsekwensi logis dari peralihan status tersebut berdasarkan seperangkat aturan seperti yang disebutkan di atas, maka Fakultas Tarbiyah berubah menjadi Jurusan Tarbiyah dengan tiga Program Studi. Yaitu : Aqidah Filsafat, Tafsir Hadits dan Perbandingan Agama. Sesuai kewenangan yang diberikan bagi STAIN untuk dapat membuka jurusan baru dalam rangka pengembangan maka Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah dari Yayasan Pendidikan Datokarama yang langsung dibina oleh IAIN Alauddin di Palu sejak tahun 1995, kemudian diintegrasikan dengan STAIN Palu dan Menjadi Jurusan Syari'ah dengan dua Program Studi, yaitu : Mu'amalah dan Perbandingan Mazhab/Hukum. Nama Yayasan Datokarama kemudian diabadikan menjadi nama STAIN Palu berdasarkan Keputusan Senat STAIN Palu tanggal 24 November 1997 dengan pertimbangan bahwa nama Datokarama memiliki nilai historis sebagai tokoh pembawa pertama Agama Islam di lembah Palu dan menjadi nama IAIN yang diperjuangkan sejak awal berdirinya di kota Palu. Datokarama memiliki nama asli Abdullah Raqi, seorang tokoh yang berasal dari Pagaruyung, kesultanan Padang Pariaman. Selama keberadaannya di lembah Palu (1603-1650 Miladiyah). Dia berhasil mengislamkan Raja-raja yang ada di lembah Palu. Datokarama adalah gelar yang diberikan oleh tokoh-tokoh masyarakat lembah Palu kepada Abdullah Raqi, berkat jasa dan kealimannya. orang-orang biasa pula

menyebutnya dengan To Baraka orang yang memiliki/ membawa karamah/kemuliaan, karena telah menyebarkan Agama Islam di lembah Palu.

Secara kelembagaan, peralihan status tersebut cukup merugikan dari sisi eselonisasi pimpinan lembaga, namun di sisi lain sangat memberikan prospek yang lebih cerah. Dengan peralihan status tersebut, STAIN Datokarama Palu memiliki otonomi penuh baik dalam pengelolaan ketenagaan, keuangan, sarana dan fasilitas maupun dalam pengembangan mutu akademiknya. Disamping itu, sangat dimungkinkan untuk menyelenggarakan program studi yang bervariasi sehingga dapat menampung minat masyarakat yang beragam dalam kajian keislaman. Bahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku, juga dapat membuka program Pasca Sarjana. Selain program-program pendidikan professional setingkat D1, D2, D3 dan Akta IV. Peluang-peluang tersebut merupakan keuntungan tersendiri yang lebih memungkinkan STAIN Datokarama Palu berkembang secara kompetitif untuk menjawab tuntutan dan tantangan masa depan yang lebih berat dan kompleks.

Dari perjalanan STAIN Datokarama Palu yang bila direntang kebelakang mulai sejak dibukanya filial dari IAIN Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Ushuluddin pada tahun 1966/1967 serta STIS Datokarama Palu sesungguhnya telah berumur 40, suatu usia yang cukup panjang untuk mematangkan diri dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu maka kehidupan kampus insya allah sudah harus dapat menunjukkan kematangan dalam semua aspek, baik dalam bidang pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta pembinaan kemahasiswaan.

*d. Keadaan Sekarang*

Setelah melalui proses yang panjang, setiap pimpinan dari period eke periode tetap selalu berjuang dan berusaha untuk peningkatan Lembaga Datokarama Palu. Oleh karena itu sampai saat ini lembaga STAIN Datokarama Palu telah beralih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu Diresmikan pada tanggal 1 Desember 2013 sekaligus dilakukan pelantikan Prof. Drs. H. Zainal Abidin, M.Ag sebagai Rektor yang pertama oleh Menteri Agama Drs. H. Suryadharma Ali, M.Si.

**2. Visi dan Misi IAIN Palu**

Visi misi IAIN Palu adalah :<sup>6</sup>

*a. Visi IAIN Palu*

Mewujudkan IAIN yang bermutu dan berdaya saing tahun 2025

*b. Misi IAIN Palu*

- 1) Meningkatkan mutu lulusan dengan menetapkan standar mutu pada setiap prodi.
- 2) Melaksanakan pendidikan dan pembelajaran yang bermutu dengan peningkatan sarana prasarana dan sumber-sumber belajar.
- 3) Meningkatkan mutu dosen dan pegawai melalui publikasi hasil riset pada jurnal nasional, internasional serta pendidikan dan pelatihan.
- 4) Pengembangan dan penataan peran dan fungsi kelembagaan.

---

<sup>6</sup> Pedoman Akademik IAIN Datokarama Palu

- 5) Akuntabilitas program dengan pelibatan semua unsur dan potensi dalam membangun IAIN Palu yang berdaya saing.
- 6) Mempertegas dan memperluas jaringan kerjasama nasional dan internasional.
- 7) Menjadikan IAIN Palu sebagai destinasi kajian Islam dunia.

### **3. Struktur Organisasi IAIN Palu**

## B. Sistem Penggajian Cleaning Service di IAIN Palu

### 1. Berdasarkan Surat Keputusan (SK) Rektor IAIN Palu

Berdasarkan hasil SK dari rektor IAIN Palu, sebagaimana disampaikan oleh bapak Drs. Ramang, M.Pd.I. selaku Kepala Biro AUAK bahwa :

“Sistem perjanjian kerja yang digunakan adalah sistem pekerja kontrak Non PNS, dimana *cleaning service* diberi waktu untuk bekerja selama satu tahun, jika waktu kontrak telah habis maka pihak kampus akan mempertimbangkan kembali mereka sesuai dengan hasil evaluasi kinerja. Selama *cleaning service* bekerja di IAIN Palu maka mereka harus menaati peraturan-peraturan yang telah mereka sepakati bersama sesuai dengan kontrak kerja”.<sup>7</sup>

Dari hasil wawancara dengan Kepala Biro AUAK bahwa sistem perjanjian kerja *cleaning service* menggunakan sistem pekerja kontrak, dimana *cleaning service* akan diberi waktu selama satu tahun bekerja di IAIN Palu, jika waktu kontrak telah habis pihak kampus akan mempertimbangkan kembali *cleaning service* sesuai dengan hasil evaluasi kinerja. Dan selama *cleaning service* bekerja di IAIN Palu maka mereka harus menaati peraturan yang telah mereka sepakati bersama sesuai dengan kontrak kerja”.

Wawancara dengan dengan salah satu *cleaning service* di IAIN Palu, ibu Zainab mengatakan bahwa :

“Sistem perjanjian kerja kami memakai sistem kontrak, dimana kami diberi kesempatan untuk bekerja selama setahun di IAIN Pal, jika sistem perjanjian kerja tersebut telah selesai maka pihak kampus akan mempertimbangkan kembali kontrak kami sesuai dengan evaluasi hasil kinerja yang kami lakukan.

---

<sup>7</sup> Ramang, *Kepala Biro AUKA di IAIN Palu. Wawancara, Palu, 27 Agustus 2019, Pukul 10.23 WITA*



Kami sebagai *cleaning service* harus menaati peraturan yang kami sepakati bersama sesuai dengan kontrak kerja kami”.<sup>8</sup>

Dari hasil yang disampaikan oleh informan bahwa benar sistem perjanjian kerja *cleaning service* memakai sistem kontrak, yang mana mereka diberi kesempatan bekerja selama satu tahun dan ketika masa kontrak habis, maka pihak kampus akan mempertimbangkan kembali kerja para *cleaning service* sesuai dengan hasil evaluasi kinerja dan *cleaning service* harus menaati peraturan yang sudah disepakati bersama sesuai dengan kontrak kerja.

## **2. Jumlah *Cleaning Service* di IAIN Palu**

Hasil perekrutan *cleaning service* di IAIN Palu yang mengikuti seleksi pada tahun 2019, bahwa jumlah *cleaning service* di IAIN Palu sebanyak 21 orang, dimana masing-masing diberi tanggung jawab terhadap kebersihan masing-masing gedung dan taman disekitar kampus IAIN Palu. Adapun jumlah petugas *cleaning service* di IAIN Palu, berdasarkan wawancara peneliti dengan Kabag Umum, sebagai berikut :

“Awalnya jumlah *cleaning service* pada tahun 2015 sebanyak 10 orang, tetapi untuk tahun 2016 bertambah menjadi 14 orang, lalu pada tahun 2018 jumlah *cleaning service* bertambah menjadi 21 orang yang dimana diberikan masing-masing tugas atau tanggung jawab untuk membersihkan gedung-gedung serta taman-taman yang ada di IAIN Palu.”<sup>9</sup>

## **3. Lingkungan dan Tugas *Cleaning Service* di IAIN Palu**

---

<sup>8</sup> Zainab, *Cleaning Service di IAIN Palu*. Wawancara, Palu, 28 Agustus 2019. Pukul 11.05 WITA

<sup>9</sup> Fathiyah. *Kabag Umum di IAIN Palu*. Wawancara. Palu. 27 Agustus 2019. Pukul 11.00 WITA

Sesuai dengan surat keputusan Rektor IAIN Palu bahwa kampus memberi tugas kepada *cleaning service* untuk melaksanakan pekerjaan pelayanan jasa kebersihan pada IAIN Palu tahun anggaran 2019, untuk bulan Januari s/d Desember 2019.<sup>10</sup>

Wawancara dengan Dra. Hj. Fathiyah selaku Kabag Umum IAIN Palu mengenai lingkungan dan tugas pekerjaan *cleaning service* di IAIN Palu :

“Jadi, lingkungan dan tugas kerja *cleaning service* di IAIN Palu yang pertama mereka harus Memelihara kebersihan, kerapian, keindahan ruang kantor, kelas dan gedung dilingkungan IAIN Palu, lalu mereka harus memelihara peralatan kerja masing-masing dan siap melaksanakan tugas tambahan jika diperlukan”<sup>11</sup>

Dari hasil wawancara dengan ibu Kabag Umum tentang lingkungan dan tugas *cleaning service* di IAIN Palu, yang pertama *cleaning service* harus memelihara kebersihan, kerapian, keindahan ruang kantor, kelas dan gedung dilingkungan IAIN Palu, *cleaning service* harus memelihara peralatan kerja mereka masing-masing dan siap kapan saja melaksanakan tugas tambahan jika diperlukan.

Wawancara dengan salah satu *cleaning service* di IAIN Palu tentang lingkungan dan tugas mereka, yaitu ibu Fitriani mengatakan bahwa :

“Kalau dibilang lingkungan dan tugas kerja kami yang pertama area kampus IAIN Palu, terus gedung mahasiswa, gedung dosen dan juga gedung rektorat IAIN Palu. Baru kami harus ba jaga alat kebersihan kami masing-masing dan kami harus siap ditempatkan dimana saja jika ada kerja tambahan.”<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup>Surat Keputusan (SK) Rektor IAIN Palu

<sup>11</sup> Fathiyah, *Kabag Umum IAIN Palu. Wawancara*, Palu, 27 Agustus 2019, Pukul 11.00 WITA

<sup>12</sup> Fitriani A, *Cleaning Service di IAIN Palu. Wawancara*, Palu, 28 Agustus 2019, Pukul 12.01 WITA

Dari hasil wawancara peneliti dengan informan bahwa memang benar lingkungan dan tugas *cleaning service* di IAIN Palu yang pertama mereka harus memelihara kebersihan, kerapian dan keindahan digedung rektorat, gedung dosen, dan gedung mahasiwa IAIN Palu.

#### 4. Jam Kerja

Wawancara dengan Kasubag Keuangan dan BMN tentang jam kerja *cleaning service* di IAIN Palu, bapak Ichsan mengatakan bahwa :

“Kalau jam kerja *cleaning service* sendiri mengikuti jam dari pegawai lain yang ada di IAIN Palu, jadi mereka mulai bekerja dari jam 8 pagi sampai stengah stengah 5 sore.”<sup>13</sup>

Hasil wawancara dengan informan bahwa jam kerja *cleaning service* sama dengan pegawai lain yang ada dikampus IAIN Palu, yaitu mulai jam 8 pagi sampai jam stengah 5 sore.

Wawancara dengan ibu Fitriani salah satu *cleaning service* di IAIN Palu, ibu Fitri mengatakan :

“Jam kerja kami dimulai pada jam 8 pagi sampai jam setengah lima sore tetapi kami diberi waktu istirahat pada jam 11 siang, diwaktu istirahat tersebut kami dapat pulang ke rumah untuk makan siang setelah itu pada jam setengah satu siang kami pergi lagi ke kampus untuk bekerja”<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Ichsan Firmansyah, *Kasubag Keuangan dan BMN di IAIN Palu. Wawancara*, Palu, 27 Agustus 2019, Pukul 14.00 WITA

<sup>14</sup>Fitriani A, *Cleaning Service IAIN Palu. Wawancara*, Palu 28 Agustus 2019, Pukul 12.01 WITA

Dari hasil wawancara tersebut dapat kita ketahui bahwa jam bekerja dimulai pada jam 8 pagi sampai sore jam setengah lima tetapi pada jam setengah sebelas siang adalah jam istirahat sehingga *Cleaning Service* dapat pulang kerumah itu makan siang setelah itu pada jam setengah satu siang mereka harus kembali lagi ke kampus untuk bekerja kembali.

### **5. Pembayaran Gaji *Cleaning Service* di IAIN Palu**

Setiap perusahaan atau lembaga mempunyai pembayaran yang berbeda-beda mungkin ada yang menggunakan pembayaran gaji berdasarkan jam-jaman, harian, mingguan maupun bulanan. Namun, pembayaran gaji yang dilakukan oleh pihak kampus IAIN Palu ternyata menggunakan pembayaran gaji bulanan. Menurut penjelasan dari bapak Drs. Ramang, M.Pd.I. selaku Kepala Biro AUAK IAIN Palu yaitu sebagai berikut :

“Pembayaran gaji yang digunakan kampus IAIN Palu adalah pembayaran gaji bulanan (30 hari) berdasarkan dari absen. pembayaran ini dinilai paling efektif dibandingkan dengan pembayaran gaji lain. dan pemberian gaji terhadap *cleaning service* memakai buku rekening masing-masing *cleaning service* tersebut.”<sup>15</sup>

Dari hasil yang disampaikan oleh informan di atas bahwa pembayaran gaji yang dilakukan oleh pihak kampus terhadap *cleaning service* di IAIN Palu bahwa pemberian gaji tersebut diberikan setiap awal bulan berjalan, dengan melihat absensi kehadiran dari *cleaning service* tersebut. Sebab, menurut pihak kampus bahwa

---

<sup>15</sup> Ramang, *Kepala Biro AUKA di IAIN Palu. Wawancara, Palu, 27 Agustus 2019, Pukul 10.23 WITA*

pembayaran gaji tersebut dinilai sangat efektif. Dan gaji diberikan kepada *cleaning service* lewat buku rekening masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu *cleaning service* IAIN Palu, ibu Fitri mengatakan bahwa :

“Waktu penerimaan gaji kami yaitu pada setiap bulan. penerimaan gaji tersebut dilihat dari kehadiran kami. Beberapa bulan setelah gempa terjadi, penerimaan gaji kami sering terlambat sampai ditengah bulan tetapi kami tidak mengetahui kenapa penerimaan gaji kami sampai terlambat begitu”.<sup>16</sup>

Dari hasil wawancara dengan informan, peneliti menemukan bahwa gaji *cleaning service* di IAIN Palu diberikan setiap bulan melihat dari absensi kehadiran. Lalu mereka juga mengalami keterlambatan menerima gaji tanpa transparansi dari pihak kampus.

Ibu Kabag Umum IAIN Palu menambahkan bahwa, tentang pemberian gaji *cleaning service* di IAIN Palu, beliau mengatakan sebagai berikut :

“untuk gaji yang diberikan terhadap *cleaning service* yang sudah lama bekerja di IAIN Palu diberikan sebesar Rp.1.250.000-, Sedangkan untuk *cleaning service* yang di IAIN Palu yaitu diberikan gaji sebesar Rp.1.000.000.”<sup>17</sup>

Dari hasil wawancara diatas penulis berpendapat, bahwa gaji yang diberikan terhadap *cleaning service* yang sudah lama bekerja di IAIN Palu diberikan sebesar Rp.1.250.000-, sedangkan untuk *cleaning service* yang baru di IAIN Palu diberikan gaji sebesar Rp.1.000.000-.,

---

<sup>16</sup>Fitriani A, *Cleaning Service IAIN Palu. Wawancara*, Palu 28 Agustus 2019, Pukul 12.01 WITA

<sup>17</sup>Fathiyah, *Kabag Umum IAIN Palu. Wawancara*, Palu, 27 Agustus 2019, Pukul 11.00 WITA

Wawancara dengan *cleaning service* IAIN Palu, ibu Fitriani A. mengatakan jumlah gaji yang diterima setiap bulan :

“Penerimaan gaji kami tidak sama dengan yang lainnya, tergantung dari kehadiran tiap hari, kalau saya masuk di kampus IAIN Palu tahun 2015, gajiku adalah Ro. 1.250.000,- kalau temanku yang masuk di kampus IAIN Palu pada tahun 2018 gajinya adalah Rp. 1.000.000.-”<sup>18</sup>

Dari informan diatas ternyata benar gaji yang mereka terima perbulan adalah Rp.1.250.000,-, untuk karyawan yang sudah lama bekerj di IAIN Palu, sedangkan gaji Rp.1.000.000,-, untuk karyawan yang baru masuk di IAIN Palu.

Lalu bapak Kasubag Keuangan dan BMN menambahkan tentang pemotongan gaji *cleaning service* di IAIN Palu, pak Ichsan mengatakan :

“Setiap *Cleaning Service* di IAIN Palu akan dikenakan efek jerah yang dimana gaji mereka akan dipotong jikalau absensi kehadiran mangkir, izin pribadi, dan tidak masuk karena alasan apapun.”<sup>19</sup>

Namun berbeda dengan yang dijelaskan oleh Pak Warek dua :

“*cleaning service* tidak dipotong gajinya, melainkan hanya diberi teguran kalau mereka mangkir dari kehadiran”<sup>20</sup>

Wawancara dengan salah satu *cleaning service* :

“Jadi kalau kami tidak hadir satu hari, gaji kami dipotong sebesar Rp.20.000”<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup>Fitriani A, *Cleaning Service IAIN Palu. Wawancara*, Palu 28 Agustus 2019

<sup>19</sup>Ichsan Firmansyah, *Kasubag Keuangan dan BMN di IAIN Palu. Wawancara*, Palu, 27 Agustus 2019

<sup>20</sup>Kamarudin, *Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan di IAIN Palu. Wawancara*, Palu 2 September 2019

<sup>21</sup>Nani, *Cleaning Service di IAIN Palu. Wawancara*, Palu 28 Agustus 2019

Dari hasil wawancara tersebut peneliti menemukan bahwa ada mis komunikasi antara pimpinan dan bawahan yaitu pak Warek Dua dan Pak Ichsan mengenai potongan gaji, kalau pak Ichsan mengatakan ada potongan gaji ketika *cleaning service* mangkir dari kehadiran atau tidak ada kabar, ini berbeda dengan pak Warek Dua, beliau mengatakan tidak ada potongan gaji ketika karyawan *cleaning service IAIN Palu* mangkir dari kehadiran, izin pribadi dan tidak masuk karena alasan apapun hanya diberi teguran, lalu pernyataan dari pak Ichsan dibenarkan oleh *cleaning service* sendiri, bahwa benar gaji mereka akan dipotong ketika tidak hadir dan tidak memberi kabar kepada pihak kampus, ini sebagai efek jerah.

#### **6. Tunjangan Hari Raya (THR)**

Selain gaji pokok, pihak kampus juga memberikan tunjangan hari raya menurut pak Ichsan, beliau mengatakan :

“seminggu sebelum lebaran akan diberikan tunjangan hari raya dalam bentuk uang yang dimana jumlahnya sama dengan gaji pokok *cleaning service*”

Wawancara dengan *cleaning service*, ibu Nani mengatakan :

“selain gaji pokok, ada juga tunjangan dikasih kami yaitu tunjangan hari raya berbentuk uang dimana sama dengan gaji pokok kami, dan diterimanya satu minggu sebelum lebaran”<sup>22</sup>

Dari hasil wawancara dengan kedua informan di atas, peneliti dapat menyimpulkan, bahwa benar selain gaji pokok, *cleaning service* juga memiliki tunjangan yaitu tunjangan hari raya yang dimana diberikan seminggu sebelum

---

<sup>22</sup> Nani, *Cleaning Service di IAIN Palu. Wawancara*, Palu 28 Agustus 2019

lebaran, dan bentuk tunjangan hari raya tersebut dalam bentuk uang yang jumlahnya sama dengan gaji pokok.

### **C. Perspektif Ekonomi Islam Terhadap Sistem Penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, tentang tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem penggajian *cleaning service* di kampus IAIN Palu, adalah sebagai berikut :

#### **1. Kemaslahatan**

Dalam Islam, tujuan pemberian gaji yakni untuk kemasalahan umat, jadi dengan adanya pemberian gaji diharapkan kehidupan masyarakat menjadi makmur dan sejahtera.<sup>23</sup> Kesejahteraan harus diperhatikan oleh pihak kampus sebagai bentuk kepedulian sosial terhadap karyawan *cleaning service*. Kesejahteraan bukan sekedar gaji pokok *cleaning service* tetapi tunjangan-tunjangan yang diberikan juga harus ada contohnya tunjangan tetap seperti uang jalan dan uang makan dan juga transparansi mengenai keterlambatan gaji yang diberikan.

Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan, penulis berkesimpulan bahwa pihak kampus dalam pemberian gaji terhadap *cleaning service* di IAIN Palu belum sesuai dengan nilai-nilai ekonomi Islam dalam hal ini prinsip ekonomi syariah dalam konsep masalah. Sebab peneliti menemukan masih banyak hal yang tidak diperhatikan oleh pihak kampus. Yang dalam sistem penggajian tersebut ada

---

<sup>23</sup> Muh Said, *Pengantar Ekonomi Islam Dasar-dasar dan Pengembangan* (Pekan Baru: Suska Press, 2008), 5.



keterlambatan pemberian gaji kepada pihak kedua (cleaning service) dari pihak pertama yaitu kampus yang dalam hal ini adalah Kasubag Keuangan dan BMN di IAIN Palu

## 2. Adl (Keadilan)

Keadilan adalah pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Keadilan juga dapat berarti suatu tindakan yang tidak berat sebelah atau tidak memihak ke salah satu pihak, memberikan sesuatu kepada orang sesuai dengan hak yang harus diperolehnya.<sup>24</sup> Dalam pemberian gaji secara syariah, keadilan sangat ditekankan dan menjadi kewajiban disetiap aktivitasnya, keadilan disini diartikan sebagai perilaku dimana menempatkan sesuatu sesuai dengan tempatnya. Dimana prinsip ekonomi harus menerapkan dan meyalani semua masyarakat tanpa memandang apapun kaya atau miskin harus mendapatkan pelayanan yang baik.<sup>25</sup>

Dijelaskan dalam Q.S Al –A’raf [7] : 181

وَمِمَّنْ خَلَقْنَا أُمَّةً يَهْدُونَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ ۝ ١٨١

Terjemahannya :

“Dan di antara orang-orang yang Kami ciptakan ada umat yang memberi petunjuk dengan hak, dan dengan yang hak itu (pula) mereka menjalankan keadilan.”<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup>*Ibid*

<sup>25</sup>*Ibid*

<sup>26</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al- Quran dan Terjemahannya*. (Bandung: Cv. Penerbit diponegoro, 2000), 647

Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan, penulis berpendapat bahwa dengan adanya kebijakan kampus dalam penggajian *cleaning service* di IAIN Palu menunjukkan adanya mis komunikasi antara pimpinan pak Warek Dua dan Bawahan Pak Ichsan sebagai Kasubbag Keuangan yang dimana mengenai pemotongan gaji, kalau pak Warek Dua mengatakan tidak ada pemotongan tetapi Pak Ichsan mengatakan ada pemotongan gaji dan dibenarkan oleh pihak *cleaning service*, bahwa adanya ketidakadilan dalam memberikan gaji *cleaning service* dengan mis komunikasi tadi antara Pak Ichsan dan Pak Warek Dua.

### **3. Khilafah (pemerintahan)**

Dalam al-Quran, Allah Swt berfirman bahwa manusia diciptakan untuk menjadi khalifah di bumi, artinya untuk menjadi pemimpin dan pemakmur di bumi. Karena itu pada dasarnya setiap manusia adalah pemimpin.<sup>27</sup> Sehingga peran pemimpin dalam hal ini Rektor IAIN Palu sangat dibutuhkan oleh *cleaning service* dalam merespon setiap masalah yang ada pada *cleaning service* di IAIN Palu.

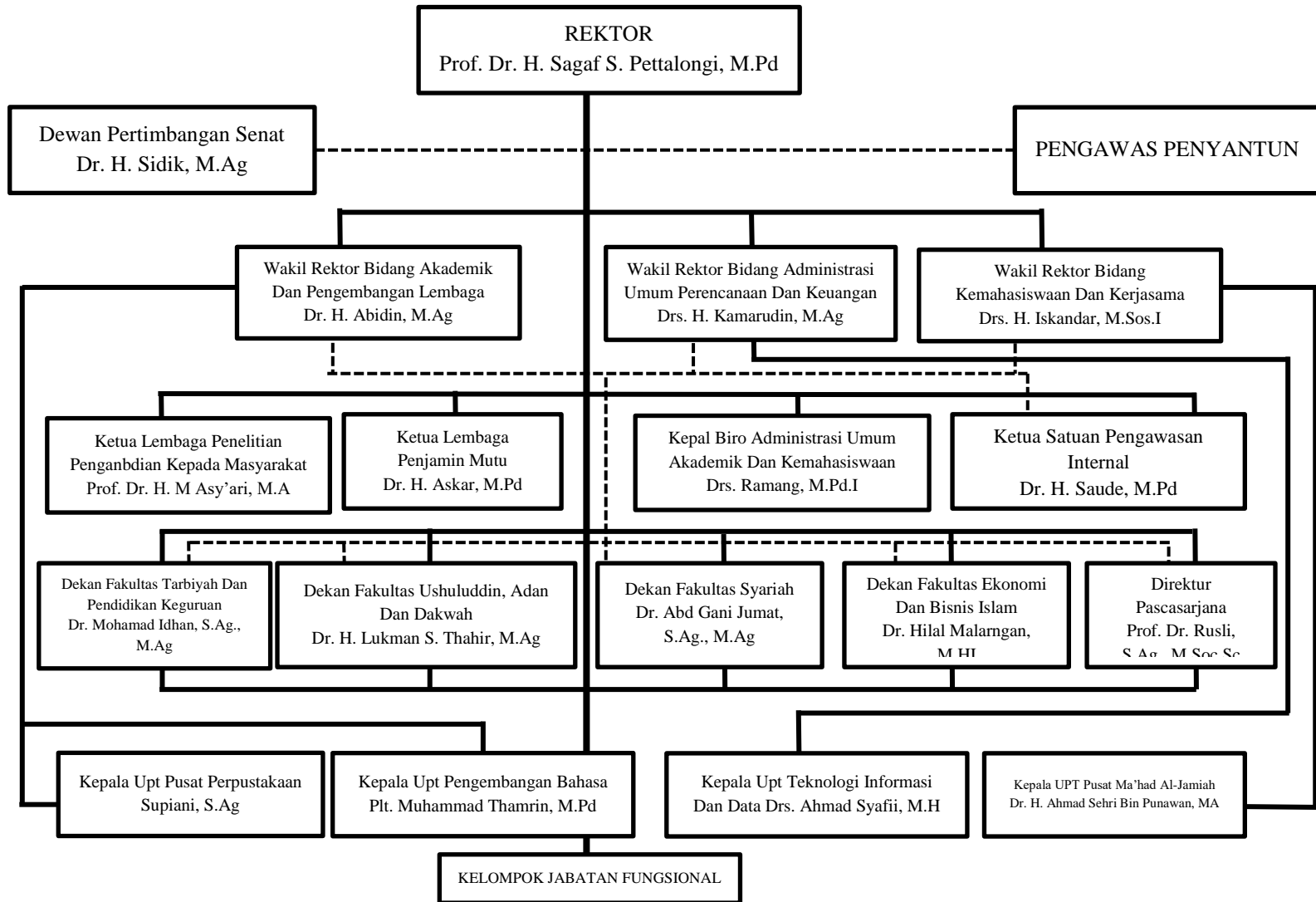
Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terhadap sistem penggajian di IAIN Palu bahwa peneliti berpendapat pihak kampus IAIN belum sepenuhnya menjalankan nilai dari prinsip khilafah atau pemerintahan dalam konsep Islam. dimana sampai saat ini pihak kampus belum maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai lembaga pendidikan yang mengatur kebijakan penggajian *cleaning service* di IAIN Palu. Contohnya pemberian gaji *cleaning service*

---

<sup>27</sup> *Ibid*

mengalami keterlambatan tanpa adanya transparansi kepada mereka dan juga pemotongan gaji adanya mis komunikasi antara pihak kampus.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Institut Agama Islam Negeri Palu



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian mengenai Sistem Penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Sistem Penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu saat ini berdasarkan Surat Keputusan (SK) Rektor yang dimana memakai sistem kontrak Non PNS Tahun 2019, jumlah *cleaning service* di IAIN Palu sudah banyak yaitu 21 orang dan lingkungan kerja mereka di gedung dosen, gedung mahasiswa dan gedung rektorat. Jam kerja *cleaning service* di IAIN Palu dimulai dari jam 8 pagi dan berakhir jam setengah 5 sore mengikuti jam kerja pegawai lain yang ada di IAIN Palu. Pembayaran gaji *cleaning service* di IAIN Palu diterima setiap bulan pada awal bulan dan diterimanya melalui rekening bank.
2. Dalam Perspektif Ekonomi Islam berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis adalah bahwa :
  - a. Berdasarkan prinsip kemaslahatan bahwa kebijakan yang dilakukan oleh pihak kampus belum memberikan kesejahteraan bagi *cleaning service* yang ada di IAIN Palu. Hal ini disebabkan masih adanya keluhan dari *cleaning service* tentang pemberian gaji yang dimana tidak ada transparansi mengenai keterlambatan pembayaran gaji.

- b. Berdasarkan prinsip adl (keadilan) bahwa sejauh ini pihak kampus IAIN Palu belum optimal nilai keadilan dalam melayani dan memberikan gaji *cleaning service* dikarenakan adanya mis komunikasi antara Warek Dua dan Pak Ichsan mengenai pemotongan gaji.
- c. Berdasarkan prinsip khilafah bahwa pihak kampus IAIN Palu belum maksimal menjalankan nilai dari prinsip khilafah atau konsep kepemimpinan dalam agama Islam, dimana sampai saat ini pihak kampus belum maksimal dalam menjalankan sistem penggajian *cleaning service*.

## **B. Saran**

Setelah melakukan penelitian mengenai “Sistem Penggajian *Cleaning Service* di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam” yang telah dilakukan penulis, maka penulis menyarankan yaitu sebagai berikut :

1. Kepada pihak kampus yang memberikan gaji *cleaning service* agar lebih serius lagi dalam memberikan gaji agar tidak ada mis komunikasi antara pimpinan dan bawahan, serta memberikan transparansi dalam pemberian gaji atau keterlambatan dalam pemberian gaji.
2. Kepada *cleaning service* yang ada di IAIN Palu agar kiranya dapat bekerja dengan baik, mengikuti aturan-aturan dalam kampus, jangan sering mangkir. Sebab tanpa partisipasi dari *cleaning service* maka kampus akan mengalami ketidak nyamanan dalam proses belajar mengajar dikarena ruangan yang kotor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Hartanto. *Sejarah Akuntansi Dari Zaman Kezaman*. Bandung: Cipta Abadi, 2015
- Arifin, Zainal. *Penelitian Pendidikan Dan Paradigma Baru*, Bandung: Remaha Rosda Karya, 2012
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Ilmiha Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993
- Cipono, Fandi. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2011
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Bandung: Alt Art. 2005
- Fathiyah. *Kabag Umum di IAIN Palu*
- Firmansyah, Ichsan, *Kasubag Keuangan dan BMN di IAIN Palu*
- Hakim, Lukman. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga, 2012
- Handoko, *Reformasi Penggajian Karyawan*. Bandung: Rejama Rosdakarya, 2010
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana, 2002
- Huberman, A. Michael & Matthew B. Miles. *Analisis Data Kualitatif*, Jakatra: UI Press, 1992
- Kamarudin, *Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan di IAIN Palu*
- Karim, Adiwarmarman. *Ekonomo Mikro Islam*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010
- Martono, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPF, 1987

- Masyhur, Kahar. *Bulugul Maram*. Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- Mulyadi, *Akuntansi Usaha Mikro*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- \_\_\_\_\_, *Sistem Akuntansi Edisi Ketiga*, Jakarta: Salemba Empat, 2010
- Mujahidin, Akhmad. *Ekonomi Islam*. Jakarta: Raja Wali Pers. 2007
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju, 1986
- Nani, *Cleaning Service di IAIN Palu*
- Moleong, Lexi J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001
- Nilasari, Senja. *Pandua Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016.
- Nazir, Mohammad, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988
- Nurhayati, Eti & R. Supomo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya, 2018
- Pedoman Akademi Institut Agama Islam Negeri Palu, 2019
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Permatasari, Yeni. *Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan Dalam Usaha Mendukung Efektivitas Pengendalian Intern Studi Kasus Pada PT. Delta Merlin Dunia Tekstil IV*. Jakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2017
- Priadi, Hendri. *Sistem Keuangan Perusahaan Kecil*. Jakarta: Raja Grafindo Raya, 2010
- Rahman, Afzur, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. YOGjakarta: Dana Bkahti Wakaf, 1995



- Ramang, *Kepala Biro AUKA di IAIN Palu*
- Rosdianti, Yeni, *Hak Pekerja dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional dan Internasional*. Jakarta: Komnas Ham, 2011
- Said, Muh. *Pengantar Ekonomi Islam Dasar-dasar Dan Pengembangan*, Pekanbaru, Suska Press, 2008
- Setiawati, Tri Ayu. *Cleaning Service Bantu Rumah Sakit*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2009
- Sholahuddin, M. *Asas-asas Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Raya, 2007
- Surakhmad, Winoro. *Dasar dan Teknik Research, Pengantar Metodologi Ilmiah*. Bandung: Tarsiota, 1987
- Tanjung, Hendri & Didin Hadidhuddin. *Sistem Penggajian Islam*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008
- Waluya, Heri. *Ekonomi Internasional*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010
- Widyasari, Nitiya. *Analisis Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada Karyawan Pada RSUD Kota Semarang*, Semarang: Skripsi Ekonomi Universitas Diponegoro, 2012
- Zainab, *Cleaning Service di IAIN Palu*

LAMPIRAN  
SURAT KEPUTUSAN  
(SK) REKTOR IAIN PALU

KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU  
NOMOR 15 /In IAIN/09/30/17/2019

TENTANG  
PENGANGKATAN KEMBALI PEGAWAI KONTRAK  
DI LINGKUNGAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU  
TAHUN 2019

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

- Menimbang
- bahwa berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan dalam rangka peningkatan pelayanan, dipandang perlu mengangkat kembali Pegawai Kontrak Non PNS di lingkungan IAIN Palu,
  - bahwa yang namanya tercantum dalam lampiran keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat kembali menjadi Pegawai Kontrak Non PNS di lingkungan IAIN Palu,
- Mengingat
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara
  - Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara
  - Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 tentang Ortaker IAIN Palu;
  - Peraturan Menteri Agama Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta IAIN Palu;
  - Keputusan Menteri Agama Nomor 492 tahun 2003 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Dep.Agama.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU TENTANG PENGANGKATAN KEMBALI PEGAWAI KONTRAK NON PNS DI LINGKUNGAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU TAHUN 2019

KESATU : Terhitung mulai tanggal 1 Januari 2019 Mengangkat kembali mereka yang namanya tercantum pada lampiran keputusan ini sebagai Pegawai Kontrak Non PNS di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Palu Tahun 2019 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2019,

KEDUA : Kepada mereka yang namanya tercantum pada lampiran keputusan ini diberikan honorarium setiap bulan yang dibebankan pada DIPA IAIN Palu Tahun 2019,

KETIGA : Keputusan ini tidak menjadi suatu jaminan untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan IAIN Palu,

KEEMPAT : Pegawai Kontrak sebagaimana tersebut dalam keputusan ini akan dipertimbangkan untuk dapat diangkat kembali pada tahun berikutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja,

KELIMA : Pegawai Kontrak dimaksud mempunyai tugas sebagai berikut

- Pramu Bhakti
  - Membantu Pengelolaan administrasi,
  - Melaksanakan tugas sesuai jam kerja,
  - Memelihara/menjaga kebersihan ruang kerja dan peralatan/perabot kantor
  - Melaksanakan tugas tambahan bila diperlukan.

2. **Deputi**
  - a. Melakukan pemeriksaan keabsahan dan keamanannya pada setiap
  - b. Melakukan evaluasi hasil dan proses kerja pelayanan kefarmasian
  - c. Membantu dan pelaporan kepada Kepala Instalasi Farmasi
  - d. Melakukan evaluasi kefarmasian dan pelayanan kefarmasian pada
  - e. Menjamin keabsahan kefarmasian dan pelayanan kefarmasian
  - f. Melakukan tugas tambahan bila diperlukan
3. **Pelugas Keamanan**
  - a. Menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan
  - b. Mengidentifikasi tamu dan mengparkirkannya
  - c. Menjaga keamanan seluruh aset
  - d. Mengatur parkir kendaraan
  - e. Melaksanakan tugas pelayanan sesuai jadwal
  - f. Menandatangani pernyataan kesanggupan melaksanakan tugas
  - g. Menggunakan pakaian seragam pada saat melaksanakan tugas
  - h. Melaksanakan tugas tambahan bila diperlukan
4. **Petugas Kebersihan**
  - a. Memelihara kebersihan, kerapian, keindahan ruangan kantor, reseptor dan gedung di lingkungan IAIN Palu.
  - b. Memelihara peralatan kerja
  - c. Melaksanakan tugas kebersihan sesuai jadwal.
  - d. Menandatangani pernyataan kesanggupan melaksanakan tugas
  - e. Melaksanakan tugas tambahan bila diperlukan

**KEENAM** Pegawai Kontrak yang tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya akan dikenakan sanksi sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak

**KETUJUH** Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

**KEDELAPAN** Salinan Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan diindahkan

Ditetapkan di Palu  
Palu Tanggal 02 Januari 2019

Mentor



Prof. Dr. H. Saiful S. Pettalangi, M.Pd.  
NIP. 196705031991031000

Lampiran VII KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU TENTANG  
 PENGANGKATAN KEMBALI PEGAWAI KONTRAK IKN PNS DI  
 LINGKUNGAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU TAHUN 2019  
 Nomor 15 TAHUN 2019  
 Tanggal 02 Januari 2019

PETUGAS KEBERSIHAN  
 DI LINGKUNGAN IAIN PALU TAHUN 2019

No	N A M A	TEMPAT TGL LAHIR	JABATAN	TAHUN MASUK	HONORARIUM
1	2	3	4	5	6
1	Nani	Uwemanje, 01 Juli 1973	Petugas Kebersihan	2015	Rp 1.250.000
2	Iskandar Saleh	Bolobia, 21 Februari 1974	Petugas Kebersihan	2015	Rp 1.250.000
3	Wati R. Saleh	Benuntuli, 4 September 1974	Petugas Kebersihan	2015	Rp 1.250.000
4	Sunartin	Balane, 12 Desember 1979	Petugas Kebersihan	2015	Rp 1.250.000
5	Fitriani A.	Palu, 17 Juni 1981	Petugas Kebersihan	2015	Rp 1.250.000
6	Deslina	Uwemanje, 26 Desember 1982	Petugas Kebersihan	2015	Rp 1.250.000
7	Minda	Balane, 7 April 1983	Petugas Kebersihan	2015	Rp 1.250.000
8	Walni	Uwemanje, 28 April 1985	Petugas Kebersihan	2015	Rp 1.250.000
9	Sakina	Balane, 13 Juli 1987	Petugas Kebersihan	2015	Rp 1.250.000
10	Parlan Saleh	Binuntuli, 18 Januari 1995	Petugas Kebersihan	2015	Rp 1.250.000
11	Nurhaya Saleh	Binuntuli, 10 Juni 1974	Petugas Kebersihan	2016	Rp 1.250.000
12	Ajerni	Palu, 12 Desember 1975	Petugas Kebersihan	2016	Rp 1.250.000
13	Jijah	Palu, 03 Juli 1976	Petugas Kebersihan	2016	Rp 1.250.000
14	Melda	Balane, 18 Agustus 1979	Petugas Kebersihan	2016	Rp 1.250.000

Rektor



Prof. Dr. Sagaf S. Pettalangi, M.Pd  
 NIP. 196705011991031005

Alamat di

KEPUTUSAN KEPALA DOKTERAN HIGIENE DAN KESEHATAN MASYARAKAT GERMIPALU TENTANG  
PETUGAS KEBERSIHAN DI MASA PELAKSANAAN PELAYANAN PUBLIK NON FISIK  
DIBERKUTAKAN BERIKUTNYA DAFTAR NAMA PETUGAS KEBERSIHAN TAHUN 2019  
DI TAHUN 2019  
DI PALU, 2019

PELUGAS KEBERSIHAN  
DI LINGKUNGAN HAIN PALU TAHUN 2019.

No	N A M A	TEMPAT TGL LAHIR	JABATAN	TAHUN MASUK	HONORARIUM
1	2	3	4	5	6
1	Sulfianti	Uwemanje, 15 Januari 1988	Petugas Kebersihan	2017	Rp 1.250.000
2	Zainab	Donggala, 20 Mei 1984	Petugas Kebersihan	2017	Rp 1.250.000
3	Anas	Mamboro, 28 April 1987	Petugas Kebersihan	2017	Rp 1.250.000
4	Eko Suprianto	Palu, 21 Juli 1990	Petugas Kebersihan	2017	Rp 1.250.000
5	Ismail Ndindu	Kalukubula, 04 April 1969	Petugas Kebersihan	2018	Rp 1.000.000
6	Ferni	Balane, 30 Mei 1978	Petugas Kebersihan	2018	Rp 1.000.000
7	Zulfaras	Palu, 3 September 1998	Petugas Kebersihan	2018	Rp 1.000.000

Rektor



Prof. Dr. H. Saiful S. Pettalongi, M Pd  
NIP 196705011991031005

LAMPIRAN  
PEDOMAN  
WAWANCARA

## PEDOMAN WAWANCARA

1. Dalam peraturan apa saja yang ditentukan ?
  - Besar gaji perbulan ?
  - Jam kerja ?
  - Setiap tanggal berapa menerima gaji ?
2. Gaji tenaga kontrak flat atau berdasarkan kehadiran ?
3. Jika tenaga kontrak tidak hadir, perlu keterangan tidak ?
4. Adakah tunjangan lain ?
5. Pembayaran gaji tepat waktu atau tidak ? cleaning service
6. Standar gaji sesuai UMK kota palu atau tidak ?



LAMPIRAN  
LEMBAR PENGAJUAN  
JUDUL



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No. 23 Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460155 Palu 94221  
email: humas@iainpalu.ac.id - website: www.iainpalu.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama	: INDRY YULISTIA	NIM	: 153120150
Temp. L.	: MAMBORO, 03-07-1995	Jenis Kelamin	: Perempuan
Program Studi	: Ekonomi Syariah (S1)	Semester	: VIII
Alamat	: JLLASOSO	HP	: 85399960341
Judul			

Judul I  
STEM PENGAJIAN KARYAWAN CLEANING SERVICE DI IAIN PALU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Judul II  
STRATEGI PEMASARAN PRODUK ARRUM BPKB DALAM MENINGKATKAN NASABAH (STUDI KASUS DI PEGADAIAN SYARIAH CABANG PALU PLAZA)

Judul III  
EKONOMISME MURABAHAH PADA PRODUK MULIA DI PEGADAIAN SYARIAH CABANG PALU PLAZA DI TINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM

Palu, 22 Maret ..... 2019  
Mahasiswa,

INDRY YULISTIA  
NIM. 153120150

Hal ini disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Dr. H. Sofyan Badhuib, S.Pd., M.Pd.

Pembimbing II : Mursyahidah, S.H., M.Si

Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Pengembangan Kelembagaan,

MURNI, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D.  
NIP.196903011999031005

Ketua Jurusan,

Dr. SITI MUSYAHIDAH, M.Th.I.  
NIP. 196707101999032005

---

LAMPIRAN  
SURAT KETERANGAN  
PEMBIMBING

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU  
NOMOR : 06 TAHUN 2019

TENTANG

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM IAIN PALU  
TAHUN AKADEMIK 2018/2019

- Membaca : Surat saudara : **Indri Yulistia / NIM 15.3.12.0150** mahasiswa jurusan **Ekonomi Syariah** Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu dengan judul skripsi : **Analisis Gaji dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Cleaning Service di IAIN Palu)**
- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.  
b. Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.  
c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan dan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional  
4. Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan STAIN Palu menjadi IAIN Palu;  
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;  
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor In.18/R/KP/07.6/73/2014 tentang Pengangkatan Wakil Rektor dan Dekan di Lingkungan IAIN Palu.  
7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta Insitut Agama Islam Negeri Palu

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM IAIN PALU TAHUN  
AKADEMIK 2018/2019

- Pertama : 1. **Dr. H. Sofyan Bachmid, S.Pd., M.M.** (Pembimbing I)  
2. **Nur Syamsu, S.H.L., M.S.I.** (Pembimbing II)
- Kedua : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.  
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA IAIN Palu Tahun Anggaran 2019.
- Keempat : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- Kelima : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu

Pada Tanggal : 26 Februari 2019

  
**Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I**  
NIP. 19650505 199903 1 002

**Tembusan :**

1. Rektor IAIN Palu;
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan  
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu;
3. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;

LAMPIRAN  
SURAT IZIN  
PENELITIAN



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu, Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.

Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : //62 / In.13 / F.IV / PP.00.9 / 08 /2019  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

Palu, 21 Agustus 2019

Kepada Yth.  
**Rektor IAIN Palu**  
Di -  
Tempat

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Indri Yulistia  
NIM : 15.3.12.0150  
TTL : Mambo, 03 Juli 1995  
Semester : VIII  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Alamat : Desa Rogo, Kec.Dolo Selatan Kab. Sigi

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :  
"Sistem Penggajian Cleaning service di IAIN Palu Perspektif Ekonomi Islam"

Dosen Pembimbing :

1. Dr. H. Sofyan Bachmid, S.Pd., M.M.
2. Nur Syamsu, S.H.I., M.S.I.

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat

Diberikan izin untuk mengadakan penelitian di Kabag Umum IAIN Palu

Demikian surat ini, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.








*Wassalam.*

Dekan,  
  
**Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I**  
NIP.-19650505 199903 1 002

LAMPIRAN  
DAFTAR NAMA  
INFORMAN



**DAFTAR NAMA INFORMAN**

No	Nama	Jabatan	TTD
1	Dr. H. Kamarudin, M.Ag.	Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan	
2	Drs. Ramang, M.Pd.I	Kepala Biro Administrasi Umum Akademik dan Kemahasiswaan	
3	Ichsan Firmansyah M. Amin, SE	Kasubag Keuangan dan BMN	
4	Dra. Hj. Fathiyah	Kabag Umum	
5	Zainab	Cleaning Service	
6	Fitriani A	Cleaning Service	
7	Nani	Cleaning Service	

LAMPIRAN  
DOKUMENTASI

## DOKUMENTASI



Bersama Bapak Drs. Ramang, M.Pd.I



Bersama Bapak Ihsan Firmansyah M. Amin, SE



Bersama Bapak Dr. H. Kamarudin, M.Ag



Bersama Ibu Fitriani A.



Institut Agama Islam Negeri Palu



Logo Institut Agama Islam Negeri Palu

LAMPIRAN  
RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Diri

Nama : Indri Yulistia  
TTL : Mamboro, 03 Juli 1995  
Nim : 153120150  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Desa Rogo Kec. Dolo Selatan Kab. Sigi  
No Hp : 085399960341  
Email : [Indriyulistia247@gmail.com](mailto:Indriyulistia247@gmail.com)  
Nama Ayah : Imran  
Pekerjaan : Petani  
Nama Ibu : Sijria  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

**B. Riwayat Pendidikan**

- a. SD, Tahun Kelulusan : SD Inpres Rogo, 2006.
- b. SMP, Tahun Kelulusan : SMPN 3 Dolo, 2009.
- c. SMA, Tahun Kelulusan : SMAN 1 Dolo Selatan, 2012.
- d. S1, Tahun Kelulusan : Institut Agama Islam Negeri Palu, 2019.

**C. Pengalaman Organisasi**

- a. TRISDA ( Teater Islam Datokarama)
- b. FMN (Front Mahasiswa Nasional)
- c. SKR (Seni Kebudayaan Rakyat)
- d. SERUNI (Serikat Perempuan Indonesia)

Palu, 02 Agustus 2019 M.  
01 Dzulhijjah 1440 H.



Indri Yulistia  
153120150