

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP  
PEMBAYARAN BONUS DAN THR PADA PNM MEKAAR  
SYARIAH KOTA LANGSA**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**PUTRI MULYANA**  
**NIM: 2012018072**



**FAKULTAS SYARIAH  
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LANGSA  
2024 M /1445 H**

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP  
PEMBAYARAN BONUS DAN THR PADA PNM MEKAAR  
SYARIAH KOTA LANGSA**

**Oleh :**

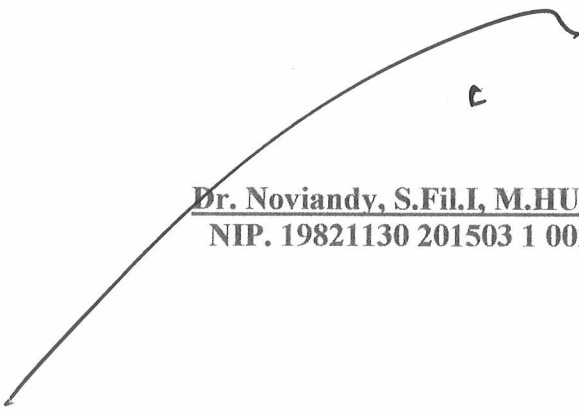
**PUTRI MULYANA**  
**NIM: 2012018072**

**FAKULTAS SYARIAH**

**Jurusan/Prodi: Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)**

**Menyetujui**

**PEMBIMBING I**



**Dr. Novandy, S.Fil.I, M.HUM**  
**NIP. 19821130 201503 1 002**

**PEMBIMBING II**



**Jaidatul Fikri, M.S.I**  
**NIDN. 124018001**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul ***“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Bonus dan Thr Pada PNM Mekaar Syariah Kota Langsa”*** Atas Nama Putri Mulyana dengan Nim 2012018072. Program Studi **Hukum Ekonomi Syariah** telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Syari’ah IAIN Langsa, pada tanggal 02 Agustus 2024 Skripsi ini telah diterima syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam ilmu Syari’ah pada Fakultas Syari’ah Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.

Langsa, Rabu, 23 Oktober 2024

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syari’ah IAIN Langsa

Ketua



**Dr. Faisal, S.HI, MA**  
**NIP. 19761225 200701 1 018**

Sekretaris



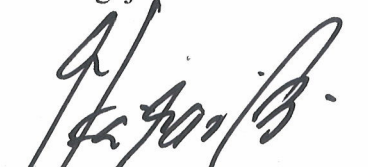
**Jaidatul Fikri, M.S.I**  
**NIDN. 182105216349**

Penguji I



**Ryzka Dwi Kurnia, S.Sos, M.Pem.I**  
**Nip. 199201282020122021**

Penguji II



**Nairazi, S.Hi.MA**  
**Nip. 198012082023211012**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syari’ah IAIN Langsa



**Dr. Yaser Amri, MA**  
**NIP. 19760823 200901 1 007**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Mulyana  
NIM : 2012018072  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Alamat : Matang Seulimeng, Jl Petua Bayan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pembayaran Bonus Dan THR Pada PNM Mekaar Syariah Kota Langsa”**, adalah benar karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang telah dirujuk dari sumbernya. Jika kemudian hari didapati ini bukan karya asli saya sendiri, maka saya siap menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Langsa, 13 Juni 2024

Saya yang menyatakan,



**PUTRI MULYANA**  
**NIM.2012018072**

## ABSTRAK

PNM Mekaar adalah perusahaan yang berfokus pada kegiatan simpan pinjam. Mereka menyediakan layanan keuangan kepada masyarakat, terutama mereka yang tidak terlayani oleh lembaga keuangan formal seperti bank. Sehingga PNM Mekaar mampu memberikan pinjaman kepada anggota yang membutuhkan dan dapat menjadi sumber penting bagi pengusaha kecil dan individu yang memerlukan akses berupa modal untuk memulai atau mengembangkan usaha individu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan dan rekomendasi terkait dengan penyempurnaan mekanisme pembayaran Bonus dan THR yang lebih sesuai dengan prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah dan menghindari adanya unsur ketidakadilan dalam praktik-praktik ekonomi yang dilakukan oleh perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui studi pustaka dan wawancara dengan pihak terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembayaran Bonus dan THR dalam perspektif ekonomi syariah harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, keseimbangan, dan keberlanjutan, mewujudkan kesejahteraan sosial juga menjadi fokus dalam pembayaran tersebut. Serta menerapkan prinsip-prinsip ekonomi syariah dalam manajemen sumber daya manusia dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil bagi semua karyawan, tanpa memandang masa kerja. Ini memiliki implikasi penting bagi PNM Mekaar Syariah Kota Langsa, karena memastikan bahwa keadilan tercapai dalam hal pengelolaan karyawan, yang sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah.

Kata Kunci: *Bonus, Hukum, PNM Mekaar, THR*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil'alamiin, segala puji dan syukur ke hadirat Allah Swt, Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, shalawat dan salam kita sanjung sajikan kepangkuan alam Nabi Muhammad Saw, Sang pembuka jalan bagi kita, terutama penulis, penutup risalah dari para nabi terdahulu, pemberi teladan agung yang menuntun kita untuk menjalani hidup didunia dan akhirat. Sebuah penantian dan perjuangan yang panjang pada akhirnya sampai jugalah pada saatnya penulis menyusun suatu karya ilmiah yang berupa skripsi dalam rangka melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1). Skripsi ini berjudul ***“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Bonus dan Thr Pada PNM Mekaar Syariah Kota Langsa”*** Penulis sadar sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ismail Fahmi Arrauf Nasution, MA. selaku Rektor pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa
2. Bapak Dr. Yaser Amri, M.A selaku Dekan Faultas Syariah .
3. Bapak Muhammad Firdaus, Lc, M. Sh. selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
4. Ibu Fika Andriana, M. Ag, selaku sekretaris prodi Hukum Ekonomi Syariah
5. Dr. Noviandy, S.Fil.I, M.HUM, sebagai pembimbing pertama dan Jaidatul Fikri, M.S.I sebagai pembimbing kedua, yang telah rela meluangkan waktu

untuk membimbing dan mencurahkan tenaga untuk memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Bapak dan Ibu Dosen yang dengan sabarnya mendidik dan mengajarkan berbagai disiplin ilmu pengetahuannya.
7. Teristimewa kepada Ibunda tersayang yang sangat menginginkan salah satu dari anaknya ada yang menggandeng gelar Sarjana, atas doa Ibunda dan izin dari Allah Swt penulis berhasil menyelesaikan kuliah ini. Semoga menjadi inspirasi bagi penulis sampai penulis menjadi seseorang yang bermakna dan semoga menjadi apa yang diharapkan. Terima kasih banyak atas semua pengorbanannya.
8. Ulil Amri, S.Tr.Ip sebagai teman hidup penulis terima kasih atas dukungan dan suport dalam hal apapun yang sangat penulis butuhkan yang selalu memberikan semangat dan membangkitkan penulis ketika penulis mulai menyerah.
9. Zuraini Nurvika Sari, SH sebagai sahabat tersayang penulis yang rela menghabiskan waktu untuk menemani penulis menyelesaikan skripsi ini, serta memberikan dukungan kepada penulis.
10. Dan untuk semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu per satu. Kepada semuanya penulis memanjatkan do'a kehadiran Allah Swt. Semoga jasa-jasa mereka diterima sebagai amal yang shaleh dan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah. Amien.

Selanjutnya penulis mengakui bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penulisannya. Hal ini bersumber dari keterbatasan yang penulis miliki. Untuk itu penulis dengan kerendahan hati mohon kepada pembaca untuk berkenan menyampaikan kritik dan saran konstruktif demi

kesempurnaan penulisan skripsi ini. Akhirnya, penulis berharap mudah-mudahan skripsi ini berguna bagi penulis pribadi dan pembaca umumnya. *Aamiin Ya Allah Ya Rabbal A'laminn*

Langsa, 13 Juni 2024

Penulis

Putri Mulyana

## DAFTAR ISI

### *Halaman*

|                                             |            |
|---------------------------------------------|------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                  | <b>i</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b> | <b>ii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>             | <b>iii</b> |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>             | <b>iv</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                        | <b>v</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                  | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                     |            |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah.....         | 1  |
| B. Rumusan Masalah .....               | 4  |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian ..... | 5  |
| D. Penjelasan Istilah .....            | 6  |
| E. Penelitian Terdahulu .....          | 8  |
| F. Metode Penelitian .....             | 13 |
| G. Sistematika Pembahasan .....        | 18 |

### **BAB II LANDASAN TEORITIS DAN KEADILAN**

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| A. Teori Hukum Ekonomi .....                  | 20 |
| 1. Pengertian Hukum Ekonomi Syariah .....     | 20 |
| 2. Dasar Hukum Ekonomi Syariah .....          | 21 |
| 3. Karakteristik Ekonomi Syariah.....         | 24 |
| 4. Tujuan Ekonomi Syariah .....               | 28 |
| B. Teori Keadilan dalam Islam .....           | 29 |
| 1. Pengertian Keadilan .....                  | 29 |
| 2. Keadilan dalam Islam .....                 | 31 |
| 3. Prinsip Keadilan dalam Ekonomi Islam ..... | 34 |

### **BAB III PRAKTIK PEMBAYARAN BONUS DAN THR KEPADA**

#### **KARYAWAN DI PT. PNM MEKAAR SYARIAH KOTA LANGSA**

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian ..... | 36 |
|------------------------------------------|----|

|                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Sejarah Berdirinya PNM Mekaar Syariah .....                                               | 36        |
| 2. Visi, Misi dan Tujuan PNM Mekaar Syariah.....                                             | 38        |
| 3. Struktur Organisasi PNM Mekaar Syariah Kota Langsa                                        | 40        |
| <br>B. Ketentuan Bonus dan THR Karyawan PNM Mekaar syariah. ....                             | 43        |
| 1. Kewajiban Perusahaan Terhadap Bonus dan THR Karyawan .....                                | 43        |
| a. Kebijakan Pemberian Bonus Karyawan PNM Mekaar Syariah .....                               | 44        |
| b. Kebijakan Pemberian THR Karyawan PNM Mekaar Syariah .....                                 | 47        |
| 2. Syarat bagi karyawan mendapat Bonus dan THR dari PNM Mekaar<br>Syariah .....              | 50        |
| C. Praktik Pembayaran Bonus pada PNM Mekaar Syariah .....                                    | 52        |
| <br><b>BAB IV PEMBAYARAN BONUS DAN THR DI TINJAUAN BERDASARKAN<br/>HUKUM EKONOMI SYARIAH</b> |           |
| A. Ketidakadilan Dalam Pembagian Bonus dan THR .....                                         | 56        |
| B. Kebijakan Bonus dan THR Tidak Komunikatif .....                                           | 60        |
| C. Analisis Bonus dan THR Ditinjau Berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah<br>.....                | 63        |
| <br><b>BAB V PENUTUP</b>                                                                     |           |
| A. Kesimpulan .....                                                                          | 67        |
| B. Saran.....                                                                                | 68        |
| <br><b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                              | <b>69</b> |
| <br><b>LAMPIRAN</b>                                                                          |           |
| <br><b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>                                                              |           |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan, tanpa aset perusahaan kegiatan usaha yang dijalankan tidak dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas karyawannya. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai sesuai, dengan demikian sebagai aset, karyawan harus bisa dikelola dengan baik agar tetap bisa memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan, hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar perusahaan<sup>1</sup>

PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) merupakan usaha pinjaman (kredit) modal kepada pelaku UMKM dengan mengemasnya dalam dua produk, yaitu Unit Layanan Modal Mikro (UlaMM) dan Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera (Mekaar). Mekaar menyasar pelaku usaha yang belum terjamah akses perbankan, dengan cara melakukan sosialisasi langsung kepada masyarakat di berbagai daerah. Produk andalan pada PNM Mekaar Syariah, memiliki perbedaan dalam penerapannya diberikan kepada ibu-ibu rumah tangga yang ingin berkarir dalam bidang pengembanga wirausaha.<sup>2</sup>

Produk pinjaman yang diberikan dalam bentuk permodalan diberikan secara bertahap. Tim karyawan PNM diterjunkan langsung untuk melakukan pendampingan usaha pada tiap nasabah, karyawan terdiri dari *Account Officier* (AO) sebanyak 18 orang, *Senior Account Officier* (SAO) sebanyak 3 orang, dan *finance Administration Officier* (FAO) sebanyak 2 orang, dan Kepala cabang 1 orang, mereka bekerja satu tim dan satu tujuan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Dewi Lestari, “Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Publish online*, Juli 2022, h. 15-17

<sup>2</sup> Profil dan Kebijakan Mekar Syariah, 2020. <https://www.pnm.co.id/business/pnm-mekaar>

<sup>3</sup> Profil dan Kebijakan Mekar Syariah, 2020. <https://www.pnm.co.id/business/pnm-mekaar>

Bonus merupakan sejumlah pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan di luar upah atau gaji pokok karyawan sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan target perusahaan, kemudian Bonus bersifat tidak wajib diberikan. Tetapi, Bonus bisa bersifat wajib apabila sudah tercantum dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja karyawan. Bonus juga di aplikasikan dalam sebuah perusahaan yaitu Bonus akhir tahun, Bonus prestasi, Bonus untuk mengapresiasi kinerja karyawan dan Bonus retensi, ini digunakan secara khusus untuk mempertahankan karyawan terbaik, sedangkan THR merupakan tunjangan hari raya pendapatan nonupah<sup>4</sup>

Maka tujuan utama pemberian Bonus dan THR adalah untuk menjaga pegawai agar bekerja, memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Mendorong pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan sebagaimana dilakukan oleh perusahaan Mekaar Syariah, PNM Mekaar Syariah menyadari bahwa karyawan lah yang menjadi bagian penting dalam kemajuan perusahaannya, pemberian Bonus dan THR terkait erat antara keinginan karyawan dan keinginan perusahaan yang sama-sama ingin dipenuhi<sup>5</sup>.

Perhatian dan dukungan yang dilakukan oleh PNM Mekaar Syariah kepada karyawan melalui pemberian penghargaan berupa materi maupun non-materi dilakukan dengan sebenarnya. Oleh karena itu, cara terbaik meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan menghubungkan Bonus dan THR, selain itu pemberian Bonus dan tunjangan harus dirasakan adil bagi karyawan, perusahaan harus benar-benar memperhatikan keadilan dalam pemberian Bonus dan THR agar tidak terjadi ketimpangan sosial kerjanya.

---

<sup>4</sup>M. Syamsir, Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan, *Jurnal Ekonomi*, Volume 1, Nomor 1, Juli 2019, h. 11

<sup>5</sup>Hasil observasi pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekkar Syariah Kota Langsa, 07 November, 2023, Pukul, 15: 40 WIB

Namun nyatanya, berdasarkan fakta sosial yang ada pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM), terdapat tidak setaranya pemberian Bonus pada tiap-tiap karyawan yang bekerja di lapangan operasionalnya. Dari observasi awal menurut dari salah satu karyawan Mekkar Syariah menjelaskan bahwa Bonus yang di terima karyawan terkadang tidak sesuai dengan capaian kinerja karyawan, sehingga karyawan dalam menjalankan pekerjaan kurang semangat, dan tidak terlalu memperhatikan target yang di capainya, sehingga karyawan yang dikejar hanya sebatas target yang di berikan oleh perusahaan<sup>6</sup>.

Adanya ketidakadilan pemberian Bonus dan THR ini dikarenakan tidak sama jumlahnya, seharusnya Bonus yang didapat dalam target pencapaian itu sekali gaji, akan tetapi Bonus yang di berikan tidak sekali gaji, ada pencapaian Bonus berdasarkan lama bekerjanya atau masa beban kerja, dengan demikian didalamnya tidak diberikan keadilan dan kesetaraan dalam satu tim kerja. Pemberian Bonus dan THR terhadap karyawan sangat penting, karena besar kecilnya Bonus merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai.<sup>7</sup>

Pencapaian sistem Bonus yang dengan adil untuk pada karyawan sebenarnya dapat mendorong karyawan untuk lebih baik melakukan pekerjaan dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Racmat penyeba Konflik Internal, pemberian Bonus dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dalam penelitiannya tujuan Bonus yang dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan di antara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Hasil observasi dan wawancara pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekkar Syariah Kota Langsa, 07 November, 2023, Pukul, 15: 40 WIB

<sup>7</sup>Hasil observasi karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekkar Syariah Kota Langsa, 07 November, 2023, Pukul, 15: 40 WIB

<sup>8</sup>M. Racmat, Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kerja Pada Karyawan, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Insani*, Vol, 2, No. 5, 2019, h. 3

Penelitian yang sama juga terdapat pada penelitian Dwi Priyatno, Bonus dan kedisiplinan kerja karyawan, menjelaskan bahwa sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan dapat menghasilkan prestasi kerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa seimbang dan berkeadilan dalam setiap individu anggota perusahaan.<sup>9</sup> Penelitian yang dilakukan oleh M. Sayuti, pemberian gaji tepat waktu, Bonus dan THR sangat penting, karena besar kecilnya Bonus merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai, maka apabila sistem Bonus yang diberikan perusahaan cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai lebih semangat, lebih termotivasi tanpa adanya perbedaan antara karyawan lainnya dalam satu tim maupun dalam satu perusahaan dan menjamin keadilan di antara pegawai.<sup>10</sup>

Berdasarkan masalah diatas, peneliti merasakan bahwa isu ini sangat penting untuk diangkat menjadi sebuah penelitian, karena Bonus dan THR tidak harus bergantung kepada jabatan, Bonus juga tidak ditentukan bukan hanya oleh prestasi satu orang karyawan itu sendiri, tapi juga oleh prestasi satu tim atau kelompok kerja yang sama-berkerja, berusaha memajukan perusahaan dalam mencapai target. Oleh karena itu selanjutnya peneliti menuangkannya dalam bentuk penelitian skripsi dengan judul ***“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Bonus dan THR Pada PNM Mekaar Syariah Kota Langsa”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah seperti tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>9</sup>Dwi Priyatno, Bonus dan Kedisiplinan kerja karyawan, *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol, 5, No. 12, 2020, h. 7

<sup>10</sup> M. Sayuti (2018), pemberian gaji tepat waktu, *Journal of Business and Social Science*, Vol, 2 No. 3. 2018, h. 21

1. Bagaimana praktik pembayaran Bonus dan THR kepada karyawan di PT. PNM Mekaar Syariah Di Gp Seuriget Kota Langsa ?
2. Bagaimana tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pembayaran Bonus dan THR kepada karyawan di PT. PNM Mekaar Syariah?

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

Dalam pembahasan ini, tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui praktik pembayaran Bonus dan THR kepada karyawan di PT. PNM Mekaar Syariah Kota Langsa
2. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pembayaran Bonus dan THR kepada karyawan di PT. PNM Mekaar Syariah

Dengan tercapainya tujuan-tujuan penelitian tersebut, maka ada beberapa kegunaan (manfaat) yang dapat diambil, antara lain:

1. Secara Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai landasan penelitian selanjutnya dan sebagai pengetahuan yang berharga khususnya dalam penelitian tentang tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pembayaran Bonus dan THR pada PNM Mekaar Syariah Kota Langsa

2. Secara Praktis

- a. Sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam penelitian, serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis berdasarkan tinjauan hukum Ekonomi Islam tentang pembayaran Bonus dan THR karyawan yang ada di PNM Mekaar Syariah.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi peneliti khususnya dan bagi masyarakat dan pelaku usaha pada umumnya

- c. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan dan menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan kajian terhadap penelitian selanjutnya yang relevan.

#### **D. Penjelasan Istilah**

Penjelasan istilah dalam judul penelitian ini dimaksudkan agar tidak terjadi salah pengertian dalam pembahasan penelitian. Maka penulis akan menjelaskan istilah-istilah yang terdapat di dalamnya, adapun istilah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Hukum Ekonomi Syariah**

Hukum Ekonomi Syariah adalah ilmu yang mempelajari aktivitas atau perilaku manusia secara aktual dan empirikal, baik dalam produksi, distribusi, maupun konsumsi berdasarkan syariat Islam yang bersumber dari al-qur'an dan as-sunnah serta *ijma'* para ulama (fiqh Mumalah).<sup>11</sup> Hukum ekonomi Syariah adalah aturan-aturan(hukum) Allah yang ditunjukkan untuk mengatur kehidupan manusia dalam urusan keduniaan atau urusan yang berkaitan dengan sosial kemasyarakatan. Kapan pun dan dimana pun harus senantiasa mengikuti aturan yang telah ditetapkan Allah Swt, dalam hal perekonomian Islam<sup>12</sup>

##### **2. Bonus**

Meski tidak secara spesifik diatur UU sebagai kewajiban tetap, pemberian Bonus akhir tahun menjadi wajib jika tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan ("PP"), atau perjanjian kerja bersama ("PKB"). Hal-hal yang termasuk dalam kategori Bonus ini berupa tunjangan hari raya, Bonus

---

<sup>11</sup> Al-Uslah Abdullah, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, (Jakarta: Darul Haq, 2004), h. 91.

<sup>12</sup> Abdullah Al-Mushlih. Dan Shalah Ash-Shawi *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta : Pustaka Pelajar, 2001), h.105

prestasi atau kinerja, Bonus tahunan, dan pembagian laba. Bonus merupakan penghasilan non-upah yang sifatnya tidak wajib diberikan oleh perusahaan, berbeda dengan tunjangan jabatan yang merupakan komponen upah yang wajib dibayarkan bersama upah pokok.<sup>13</sup>

### 3. THR

Tunjangan hari raya adalah pendapatan nonupah yang wajib dibayarkan pemberi kerja kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan di Indonesia. THR ini wajib dibayarkan paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. THR keagamaan wajib dibayarkan secara penuh dan paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Buat perusahaan yang telat bayar THR akan dikenakan denda 5% dari total THR yang harus dibayar. Sanksi di atas memiliki dasar hukum PP Nomor 36 Tahun 2021 dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2016.<sup>14</sup>

### 4. PNM Mekaar Syariah

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Mekaar Syariah atau PNM merupakan layanan pinjaman modal untuk perempuan prasejahtera pelaku usaha ultra mikro melalui program membina ekonomi keluarga sejahtera (Mekaar Syariah). Dimana PNM Mekaar Syariah ini berdasarkan fatwa atau pernyataan kesesuaian syariah dari Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. pada program Mekaar Syariah dilaksanakan melalui indoktrinasi usaha sesuai syariat Islam seperti: Pertemuan mingguan yang

---

<sup>13</sup> Edytus Adisu, *Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR*, ( Jakarta: ForumSahabat,2017), h. 55

<sup>14</sup> PP Nomor 36 Tahun 2021 dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2016.

wajib dilakukan secara disiplin dan tepat waktu dengan mengucapkan doa, janji nasabah, janji *Account Officer* mekaar syariah, janji bersama.<sup>15</sup>

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini pada dasarnya tidak mengangkat tema yang baru, namun peneliti mencoba menyajikan permasalahan dengan cara yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Pada paparan selanjutnya, peneliti akan menguraikan posisi penelitian sebelumnya yang mempunyai kedekatan tema serta yang terkait dalam penelitian yang relevan seperti penelitian :

Penelitian Novita Sari dengan judul “*Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Tunjangan Hari Raya Karyawan Pabrik Dengan Sistem Utang (Studi di PT. Sejin Global Indonesia Kec. Balaraja Kab. Tangerang)*”<sup>16</sup> Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa praktik pembayaran tunjangan hari raya dengan sistem utang yang terjadi di perusahaan PT. Sejin Global Indonesia Kec. Balaraja Kab. Tangerang dilakukan dengan cara dua kali pembayaran, pembayaran tunjangan hari raya yang pertama dibayarkan sebelum lebaran sejumlah 50% dari gaji dan 50% lagi dibayarkan setelah lebaran.

Penelitian Nurbayanti, dengan judul “*Bonus Tahunan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Soppeng*”, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Bonus tahunan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) keterampilan berpengaruh positif dan

---

<sup>15</sup>Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 17.

<sup>16</sup>Novita Sari “*Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Tunjangan Hari Raya Karyawan Pabrik Dengan Sistem Utang (Studi di PT. Sejin Global Indonesia Kec. Balaraja Kab. Tangerang)*”UIN Raden Intan Lampung 1441H/2020M

signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Bonus tahunan dan keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan<sup>17</sup>

Penelitian Ahmad Fauzi, dengan judul “*Pengaruh THR dan Bonus Terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada Pru Excelent Jakarta*” hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu perusahaan asuransi dapat dilihat dari kinerja seorang agen. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja agen dapat dilihat di akhir periode, dan apakah kinerjanya baik atau tidak. Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang agen biasanya dilihat dari kompensasi perusahaan tersebut. kompensasi yang diberikan perusahaan apakah berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja seorang agen.<sup>18</sup>

Penelitian Abdurahman Sayuti, dengan judul “*Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Pada Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani)*”<sup>19</sup> Hasil penelitian menunjukan bahwa Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani hanya memberikan Bonus kepada karyawan pemasaran financing. Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani memberikan Bonus kepada karyawan apabila mencapai target yang diberikan semakin besar target yang dicapai maka Bonus yang diterima semakin besar. Besaran pemberian Bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan pemasaran.

---

<sup>17</sup> Nurbayanti, Bonus Tahunan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Soppeng (Skripsi), Universitas Bosowa Makassar 2021

<sup>18</sup> Skripsi Ahmad Fauzi, “*Pengaruh THR dan Bonus Terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada Pru Excelent Jakarta*” (Skripsi) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2019.

<sup>19</sup> Skripsi Abdurahman Sayuti, “*Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Pada Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani)*” (skripsi), Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu Bengkulu, 2020

Penelitian Nana Sufyina, dengan judul “*sistem pendukung keputusan penentuan Bonus tahunan dan THR karyawan pada cv Sebagai obet dengan metode Simple Additive Weighting berbasis WEB*” Pada penelitian ini akan dibuat sebuah sistem pendukung keputusan berbasis web menggunakan metode SAW . Sistem pendukung keputusan dirancang menggunakan perancangan berbasis objek dengan UML yaitu Usecase, Activity Diagram, Sequence Diagram dan Class Diagram serta pengolahan menggunakan Microsoft Excel di aplikasikan dengan menggunakan software Adobe Dreamweaver, PHP dan database. Hasil dari kuisisioner yang mendapatkan penilaian kemudahan paling tinggi berjumlah 90 dan penilaian kemudahan paling rendah berada di angka 80, sedangkan penilaian sistem yang efektif mendapat nilai tertinggi yaitu 95 dan terendah adalah 80.

Penelitian Rita Sari Irwani, dengan Judul, “*Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19*” hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pembayaran THR juga ditemukan beberapa faktor penghambat baik dari perusahaan maupun Dinas Tenaga Kerja yaitu belum maksimalnya komunikasi terkait sosialisasi kepada perusahaan akibat terbatasnya petugas pelaksana dan kesulitan ekonomi yang dialami perusahaan hingga sanksi yang tidak membuat perusahaan merasa jera. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya bagi pekerja di perusahaan yang ada di Kota Semarang pada masa pandemi Covid-19 kurang terimplementasi sesuai dengan Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Rita Sari Irwani, dengan Judul, “*Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19 (Skripsi)* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, 2020.

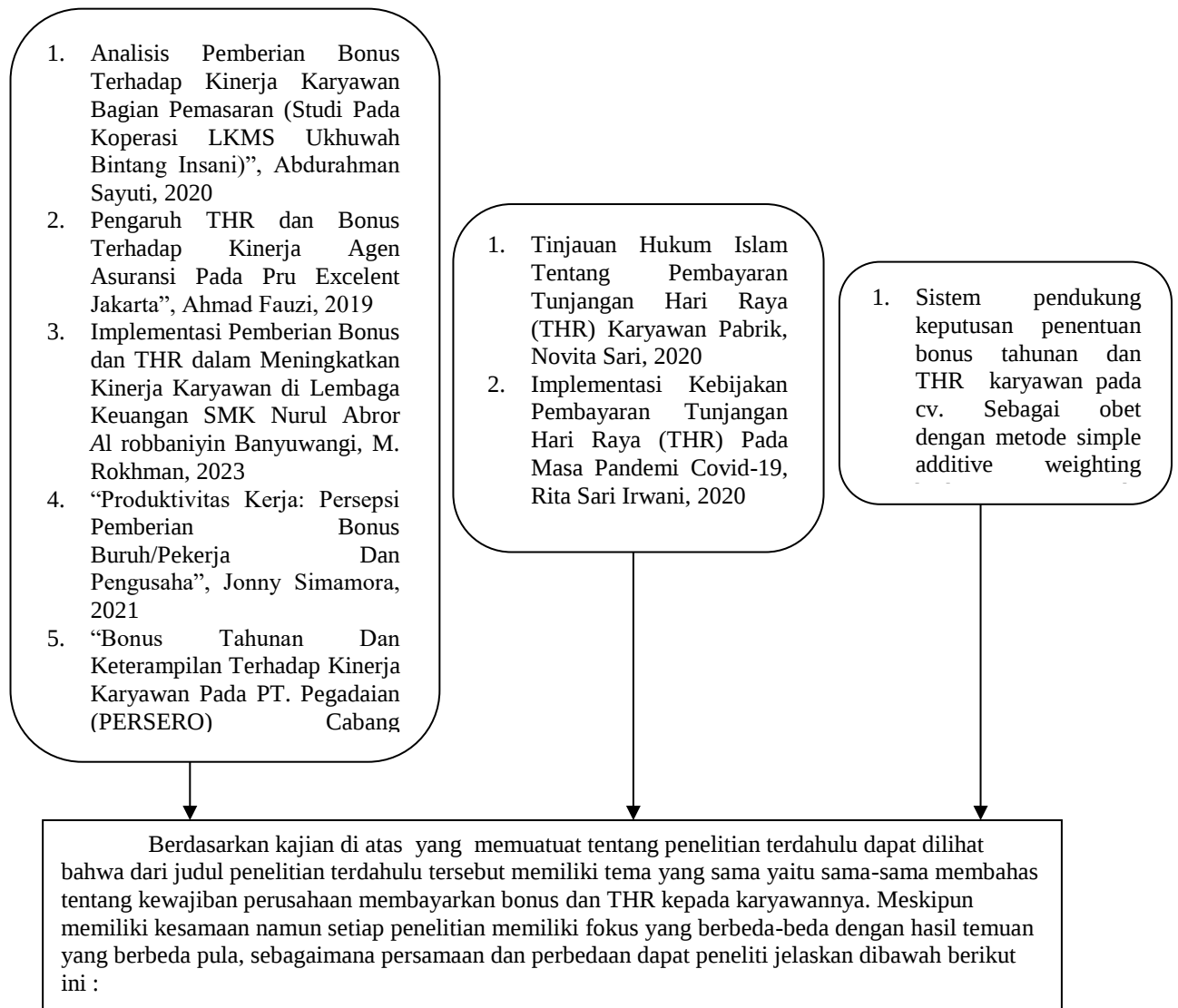
Penelitian Ilmiah Muhammad Nur Rokhman, dengan judul “*Implementasi Pemberian Bonus dan THR dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al robbaniyin Banyuwangi*”<sup>21</sup> hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan kinerja karyawan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dapat dicapai melalui penggunaan optimal potensi sumber daya manusia. Bonus dan THR salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan kepada karyawan dengan kinerja baik. Namun, pemberian Bonus bersifat tidak wajib dan dapat ditentukan oleh perusahaan. Pada studi kasus di Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin, karyawan tidak menerima Bonus karena mereka bekerja dengan sistem pengabdian sebagai santri pondok pesantren sedangkan THR diberikan dalam bentuk barang dan keperluan.

Penelitian ilmiah oleh Jonny Simamora, dengan judul “*Produktivitas Kerja: Persepsi Pemberian Bonus Buruh/Pekerja Dan Pengusaha*”<sup>22</sup> hasil penelitian menunjukkan bahwa Tulisan ini mengungkapkan pengaturan Bonus sendiri merupakan suatu kompenen penting dalam hubungan kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. Karena pada prinsipnya Bonus merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu penelitian sebelumnya membahas terkait dengan Produktivitas Kerja. Persepsi Pemberian Bonus Buruh/Pekerja Dan Pengusaha sedangkan penelitian saat ini membahas lebih kepada pembayaran Bonus dan THR yang di tinjau dari hukum ekonomi syariah.

---

<sup>21</sup>Muhammad Nur Rokhman Implementasi Pemberian Bonus dan THR dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Smk Nurul Abror Alrobbaniyin Banyuwangi *Jurnal Keadaban*, Vol. 5 No. 1 (2023) 24-31

<sup>22</sup>Jonny Simamora, “Produktivitas Kerja: Persepsi Pemberian Bonus Buruh/Pekerja Dan Pengusaha Universitas Bengkulu, Progresif: Jurnal Hukum volume XV/No. 2/Desember 2021.



### Perbedaan dan persamaan Penelitian:

Berdasarkan uraian di atas yang memuat tentang penelitian terdahulu maka dapat dilihat bahwa dari ketiga tema penelitian terdahulu tersebut memiliki tema yang sama yaitu sama-sama mengkaji tentang Bonus dan THR kepada karyawannya. Meskipun memiliki kesamaan namun setiap penelitian memiliki fokus yang berbeda-beda dengan hasil temuan yang berbeda pula, seperti yang dilakukan oleh 8 (delapan ) penelitian terdahulu dilakukan oleh Novita Sari penelitiannya berfokus pada pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) dengan system hutang, penelitian yang dilakukan oleh Nurbayanti terkait dengan pemberian Bonus tahunan

akan tetapi pemberiannya diperhitungkan dari keterampilan karyawannya. Penelitian Ahmad Fauzi dengan tema yang sama seperti saat ini yaitu lebih terfokus kepenelitian Bonus dan THR sedangkan penelitian Abdurahman sayuti, hanya membahas Bonus kepada karyawan pemasaran, dan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sufyina memperhitungkan dan mempertimbangkan pemberian Bonus dan THR karyawan menggunakan aplikasi dari aplikasi tersebutlah dapat dinilai karyawan yang layak mendapatkan Bonus dan THR tahunan. Rita Sari Irwani, Muhammad Nur Rokhman, Jonny Simamora juga melakukan penelitian dan tema yang sama yaitu terkait dengan Bonus dan THR karyawannya.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum Yuridis merupakan suatu kaidah yang dianggap hukum atau dimata hukum dibenarkan keberlakuannya, baik yang berupa peraturan-peraturan, kebiasaan, etika bahkan moral yang menjadi dasar penilaiannya.

Sesuai masalah yang diteliti, maka jenis penelitian yang digunakan adalah metode Kualitatif, kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada kondisi objek yang alamiah. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian<sup>23</sup>.

Wawancara atau *interview* dilakukan untuk mendapatkan definisi-definisi terhadap hal-hal yang tidak dijumpai secara konkrit didalam bahan bacaan maupun

---

<sup>23</sup>Tommy Hendra Purwaka, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya, 2007), h. 29

literatur yang ada. Maka didalam penelitian ini dimaksudkan untuk menggali suatu fakta terkait dengan praktik dan kemudian memberikan penjelasan terkait berbagai realita yang ditemukan, fakta yang penulis dapatkan di lapangan dalam penelitian ini.

## 2.Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah, data yang di dapat dengan menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut informan. informan adalah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti baik lisan maupun tulisan. Sumber data terbagi atas 2 bagian, yaitu:

### a. Sumber primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asalnya atau di lapangan yang merupakan data Empirik, data Empirik yang dimaksud adalah hasil wawancara dengan beberapa pihak atau informan yang benar-benar berkompeten dan bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dan relevan dengan kebutuhan penelitian.<sup>24</sup> Metode yang dipakai adalah Interview yaitu dengan cara mengadakan wawancara langsung pada pihak-pihak yang bersangkutan untuk mendapatkan keterangan yang lebih mendalam maka dalam penelitian ini yang menjadi sumber primer adalah:

#### 1) *Senior Account Officer*

Merupakan karyawan Mekaar Syariah yang bertugas mendampingi Kepala Cabang dalam seluruh kegiatan pelaksanaan serta pengelolaan kantor, termasuk memastikan bahwa AO memahami tujuan PNM

---

<sup>24</sup>Amirudin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h 167-168.

Mekaar Syariah, melaksanakan seluruh peraturan dan prosedur PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Mekaar Syariah

2) *Administration Officer*

Merupakan karyawan Mekaar Syariah yang melakukan kegiatan administrasi dan pencatatan keuangan pembiayaan dan oprasional Mekaar Syariah

3) *Account Officer*

Merupakan karyawan Mekaar Syariah yang melakukan kegiatan pemasaran, melakukan penilaian uji kelayakan (UK), mempersiapkan pencairan dan melakukan pengelolaan nasabah sampai dengan lunas.

b. Sumber sekunder

Merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data dapat melalui orang lain atau dokumentasi. Maka sumber sekunder dalam penelitian ini adalah bahan dari pustaka, buku-buku *fiqh Muamalah*, jurnal, artikel

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi yang dilakukan peneliti yaitu di perusahaan PT PNM Mekaar Syariah tepatnya di GP Seuriget Kota langsa, dengan tujuan peneliti dapat mengetahui yang mencakup berbagai aspek, seperti proses operasional, praktik

keuangan, budaya perusahaan, atau interaksi antara karyawan dan pelanggan. Tujuan dari observasi tersebut dapat bervariasi, mulai dari mengidentifikasi masalah, memahami pola perilaku, hingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam dua orang atau lebih dengan bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi dan keterangan.<sup>25</sup> Dalam wawancara ini terjadi komunikasi antara peneliti dan pihak yang diharapkan memberikan jawaban, dengan tujuan memperoleh informasi secara benar dari informan yaitu:

- 1) *Senior Account Officer* (SAO)-1, (SAO)-2 dan (SAO)-3
- 2) *Finance Administration Officer* (FAO)-1
- 3) *Account Officer* (AO)-1, (AO)-2 dan (AO)-4

c. Studi Dokumentasi

Peneliti menggunakan metode dokumentasi ini untuk memperoleh data mengenai keadaan dan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode dokumentasi pada penelitian ini digunakan peneliti untuk mendokumentasikan dengan tujuan untuk memperkuat data yang diperoleh dan lebih akurat. Pada teknik ini akan dilakukan telaah pustaka, dimana peneliti mengumpulkan data dari penelitian sebelumnya. Metode dokumenter ini merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari sumber non-manusia diantaranya seperti buku-buku, jurnal, dokumen tertulis, gambar/foto, atau film

---

<sup>25</sup>Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 83.

audio-visual, data statistik, laporan penelitian sebelumnya maupun tulisan tulisan ilmiah, dokumen didalamnya juga termasuk foto wawancara pada saat melakukan penelitian, foto dokumentasi saat kunjungan ketempat penelitian, dokumen penunjang yang digunakan dalam penelitian ini adalah tulisan dari narasumber mengenai jawaban-jawaban yang ditanyakan peneliti kepada narasumber untuk dijawab secara langsung melalui wawancara.

#### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh melalui hasil observasi wawancara, serta dokumentasi dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>26</sup>

##### a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh cukup sehingga perlu adanya reduksi data. Mereduksi data merupakan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data berlangsung selama proses penelitian sampai tersusunnya akhir penelitian.

##### b. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat dengan teks bersifat naratif. Dengan mendisplay data maka akan

---

<sup>26</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), h.107

mudah memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

c. Penarikan Kesimpulan Dan Verifikasi (*Conclusion Drawing And Verification*)

Langkah ketiga dalam menganalisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang konsisten maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

### **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun penulisan penelitian ini secara sistematis, dan mempermudah pembaca dalam memahami hasil penelitian ini, maka peneliti menjadikan penulisan ini dalam beberapa bab diantaranya sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini, peneliti mengkaji secara umum mengenai seluruh isi penelitian, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, Tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan istilah, penelitian terdahulu, Metode Penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teoritis dan kajian pustaka, pada bab ini akan menelaah secara ringkas tentang isi dari berbagai referensi yang berhubungan dengan pokok bahasan untuk mendukung penyusunan teori *Hukum Ekonomi Syariah, Bonus Karyawan dan teori tunjangan Hari Raya (THR)*

Bab III praktik pemberian Bonus dan THR pada PNM Mekkar Syariah, diantaranya membahas ketentuan Bonus Karyawan yang berhak mendapatkannya, dan Kewajiban perusahaan Terhadap Bonus karyawan dan Syarat bagi Pekerja/karyawan mendapat Bonus dari PNM Mekaar syariah.

Bab IV membahas mengenai penjabaran dari rumusan masalah kedua yaitu tinjauan Hukum Ekonomi Syariahterhadap pembayaran Bonus dan THR kepada karyawan di PT. PNM Mekaar Syariah

Bab V Penutup, pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

## **BAB IV**

### **PEMBAYARAN BONUS DAN THR DI TINJAUAN BERDASARKAN HUKUM EKONOMI SYARIAH**

#### **A. Ketidakadilan dalam Pembagian Bonus dan THR**

Ketidakadilan dalam pembagian Bonus dan Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan masalah yang seringkali muncul di berbagai lingkungan kerja. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan perlakuan antara karyawan yang satu dengan yang lain, baik dari segi kinerja maupun hubungan personal dengan atasan. Kadang-kadang, pembagian Bonus dan THR lebih didasarkan pada faktor subjektif daripada kriteria yang objektif, seperti pencapaian kinerja atau kontribusi nyata terhadap perusahaan. Akibatnya, karyawan yang bekerja keras dan berprestasi tinggi bisa saja mendapat bagian yang lebih kecil dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang memiliki hubungan lebih dekat dengan manajemen. Ketidaktransparan dalam proses pembagian Bonus dan THR juga bisa menjadi sumber ketidakpuasan, karena karyawan tidak tahu secara jelas bagaimana keputusan tersebut dibuat. Masalah ini dapat menciptakan ketegangan di tempat kerja dan merusak hubungan antara karyawan dengan manajemen. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan sistem yang adil dan transparan dalam pembagian Bonus dan THR, dengan mempertimbangkan kinerja dan kontribusi setiap karyawan secara obyektif,

sehingga dapat menghindari terjadinya ketidakadilan dan memelihara keharmonisan di lingkungan kerja.<sup>62</sup>

Selain itu, ketidakadilan dalam pembagian Bonus dan THR juga dapat memperkuat kesenjangan sosial dan ekonomi di dalam organisasi. Karyawan yang merasa tidak diperlakukan secara adil cenderung kehilangan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Di sisi lain, karyawan yang merasa mendapat perlakuan istimewa dalam pembagian Bonus dan THR dapat menjadi objek iri dan kebencian dari rekan-rekan mereka, yang dapat mengganggu kerjasama dan atmosfer kerja yang harmonis.

Selain itu, ketidakadilan dalam pembagian Bonus dan THR juga dapat menciptakan ketidakstabilan dalam organisasi, karena karyawan yang merasa tidak puas dengan pembagian tersebut mungkin akan mencari peluang kerja di tempat lain yang menawarkan kompensasi yang lebih adil. Hal ini dapat meningkatkan turnover karyawan dan biaya rekrutmen serta pelatihan yang tinggi bagi perusahaan.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengambil langkah-langkah konkret dalam memastikan bahwa pembagian Bonus dan THR dilakukan secara adil dan transparan. Ini bisa termasuk pendekatan yang lebih terstruktur dan obyektif dalam mengevaluasi kinerja karyawan, serta penyusunan kebijakan yang jelas dan komunikasi yang terbuka tentang proses pembagian Bonus dan THR. Dengan

---

<sup>62</sup> Asyadi, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenaga Kerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2019), h. 51.

demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan produktif bagi seluruh karyawan.<sup>63</sup>

Ketidakadilan juga dapat terjadi melalui interpretasi yang tidak konsisten atau bias dari hukum oleh para penegak hukum atau pengadilan. Faktor-faktor seperti stereotip, prasangka, dan kepentingan pribadi dapat mempengaruhi bagaimana hukum diterapkan terhadap individu atau kelompok tertentu. Misalnya, dalam sistem peradilan pidana, orang-orang dengan kekayaan atau hubungan politik yang kuat mungkin lebih mampu untuk menghindari hukuman atau mendapatkan hukuman yang lebih ringan dibandingkan dengan individu yang kurang beruntung secara sosial atau ekonomi. Selain itu, dalam kasus-kasus di mana terdapat konflik antara kepentingan individu dan kepentingan masyarakat atau korporasi besar, seringkali keadilan cenderung miring ke arah yang lebih menguntungkan bagi pihak-pihak yang memiliki kekuatan atau sumber daya yang lebih besar. Dengan demikian, meskipun teori-teori keadilan mengusung prinsip-prinsip moral yang mulia, realitasnya sering kali menunjukkan bahwa keadilan seringkali bersifat relatif dan dapat dipengaruhi oleh kekuasaan, politik, serta faktor-faktor sosial lainnya. Ini menimbulkan tantangan dalam upaya menciptakan sistem hukum dan sosial yang benar-benar adil bagi semua orang.

Ketidakadilan terhadap karyawan sering termanifestasikan dalam berbagai aspek hubungan kerja. Salah satunya adalah dalam hal kompensasi dan penghargaan. Meskipun prinsip-prinsip keadilan mengamanatkan bahwa setiap karyawan seharusnya diberi penghargaan dan imbalan yang sesuai dengan

---

<sup>63</sup> Intoro, & Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: PENERBIT GAYA MEDIA, 2017), h. 82.

kontribusinya, namun dalam kenyataannya, disparitas dalam kompensasi seringkali terjadi.<sup>64</sup> Faktor-faktor seperti kesenjangan gaji antara posisi, diskriminasi dalam kesempatan promosi, dan perlakuan yang tidak adil dalam hal tunjangan atau Bonus dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan ketidaksetaraan di tempat kerja. Selain itu, teori keadilan yang cenderung tidak adil juga tercermin dalam pengelolaan konflik dan penyelesaian masalah di tempat kerja. Karyawan mungkin merasa bahwa sistem penegakan hukum perusahaan tidak konsisten atau bias, terutama ketika masalah yang melibatkan pelecehan atau diskriminasi tidak ditangani dengan serius atau transparan. Akibatnya, ketidakadilan ini dapat merusak kepercayaan dan moral karyawan, serta menyebabkan ketidakstabilan di tempat kerja. Dalam rangka mengatasi teori keadilan yang cenderung tidak adil terhadap karyawan, perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang transparan, adil, dan inklusif, serta memberikan perhatian yang serius terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan.

Selain itu, ketidakadilan terhadap karyawan juga dapat tercermin dalam aspek partisipasi dan pengambilan keputusan di tempat kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan atau bahwa keputusan yang dibuat secara otoriter oleh manajemen tanpa memperhitungkan pandangan atau kepentingan mereka akan merasa tidak dihargai dan tidak terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan motivasi, loyalitas, dan produktivitas. Selain itu, perlakuan yang tidak adil dalam hal penilaian kinerja dan penghargaan atas

---

<sup>64</sup> Adisu, E, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Jakarta: ForumSahabat, 2008), h. 94.

kontribusi juga dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan.<sup>65</sup> Ketidakjelasan dalam kriteria penilaian, bias personal dalam proses evaluasi, dan kurangnya transparansi dalam penetapan insentif atau penghargaan dapat menghasilkan persepsi ketidakadilan di antara karyawan, serta menimbulkan kecemburuan sosial bagi karyawan yang tidak mendapatkan keadilan yang setara.

Untuk mengatasinya, perusahaan perlu memprioritaskan pembangunan budaya organisasi yang didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, inklusivitas, dan partisipasi. Ini termasuk memastikan bahwa kebijakan-kebijakan perusahaan jelas dan diterapkan secara konsisten, memberikan kesempatan yang sama untuk pertumbuhan dan pengembangan karir kepada semua karyawan, serta memastikan bahwa proses pengambilan keputusan melibatkan representasi yang adil dari berbagai tingkatan dan departemen di perusahaan. Dengan cara ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan menghargai kontribusi setiap karyawan, yang pada gilirannya akan memperkuat kepuasan, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## **B. Kebijakan Bonus dan THR Tidak Komunikatif**

Kebijakan Bonus dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak komunikatif dapat menciptakan ketidakpastian dan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Ketidakjelasan dalam proses penentuan Bonus dan THR bisa menimbulkan ketidakadilan, di mana beberapa karyawan mungkin merasa bahwa penghargaan yang mereka terima tidak sebanding dengan kontribusi atau kinerja mereka. Selain

---

<sup>65</sup> Flambonita, S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Media Nusa Creative, 2020), h. 66.

itu, kurangnya komunikasi yang jelas tentang kriteria dan proses penentuan Bonus dan THR dapat menyebabkan kecemasan dan ketidakpercayaan di antara karyawan, mengganggu hubungan antara manajemen dan karyawan. Dampaknya bisa berupa penurunan motivasi dan kinerja karyawan, serta meningkatnya tingkat turnover karena kurangnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan kejelasan dan transparansi dalam kebijakan Bonus dan THR mereka, serta untuk secara teratur berkomunikasi dengan karyawan tentang hal ini untuk mencegah ketidakpuasan dan ketidakpastian yang tidak perlu.

Ketidakkomunikatifan dalam kebijakan Bonus dan THR juga dapat menghambat pembangunan budaya kerja yang inklusif dan saling percaya. Ketika karyawan merasa bahwa kebijakan tersebut tidak adil atau tidak transparan, hal ini dapat merusak iklim kerja yang positif dan memperkuat persepsi bahwa manajemen tidak memperhatikan kebutuhan dan kontribusi mereka. Akibatnya, hubungan antara manajemen dan karyawan bisa menjadi tegang, dengan potensi terjadinya konflik dan ketidakstabilan di tempat kerja. Selain itu, ketidakjelasan dalam kebijakan Bonus dan THR juga dapat mengurangi motivasi karyawan untuk berkinerja tinggi, karena mereka mungkin merasa bahwa upaya ekstra yang mereka lakukan tidak dihargai dengan adil. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengadopsi praktik komunikasi yang efektif dan transparan dalam menetapkan dan melaksanakan kebijakan Bonus dan THR, guna membangun hubungan yang kuat antara manajemen dan karyawan serta memelihara budaya kerja yang sehat dan produktif.

Selain itu, tididakkomunikatifan dalam kebijakan Bonus dan THR juga dapat merusak citra perusahaan di mata karyawan dan masyarakat luas. Ketika informasi

tentang kebijakan tersebut tersebar dengan cara yang tidak jelas atau tidak konsisten, hal ini dapat menciptakan kesan bahwa perusahaan tidak profesional atau tidak peduli terhadap kebutuhan karyawan. Dampaknya bisa berlanjut ke reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan atau bahkan kepada hubungan dengan pelanggan dan mitra bisnis yang mungkin juga mempertimbangkan etika dan nilai-nilai perusahaan dalam keputusan mereka untuk bekerja sama. Dengan demikian, ketidakkomunikatifan dalam kebijakan Bonus dan THR bukan hanya masalah internal perusahaan, tetapi juga dapat memiliki konsekuensi eksternal yang signifikan.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu memprioritaskan komunikasi yang jelas, transparan, dan konsisten tentang kebijakan Bonus dan THR kepada semua pihak terkait. Hal ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, penyampaian informasi tertulis yang jelas, serta memastikan bahwa semua kebijakan terdokumentasi dengan baik dan mudah diakses oleh karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat membangun kepercayaan, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan menjaga reputasi mereka sebagai tempat kerja yang adil dan beretika.

Kebijakan Bonus dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak komunikatif terhadap karyawan lama dan karyawan baru dapat menciptakan ketidakpastian dan ketidakpuasan di kalangan kedua kelompok tersebut. Bagi karyawan lama, kurangnya komunikasi tentang kriteria dan proses penentuan Bonus dan THR bisa menimbulkan perasaan tidak adil, di mana penghargaan yang diterima mungkin tidak sebanding dengan kontribusi atau masa kerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Sementara itu, bagi karyawan baru, kurangnya informasi tentang kebijakan Bonus dan THR dapat menjadi penghalang dalam memahami

ekspektasi mereka terhadap kompensasi yang mereka terima setelah bergabung dengan perusahaan. Ketidakjelasan ini bisa menciptakan ketegangan antara karyawan lama dan baru, serta antara karyawan dan manajemen, karena perbedaan persepsi tentang bagaimana Bonus dan THR seharusnya diberikan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kebijakan Bonus dan THR mereka dikomunikasikan dengan jelas kepada semua karyawan, baik yang lama maupun yang baru, untuk mencegah ketidakpuasan dan ketidakpastian yang dapat merugikan produktivitas dan hubungan kerja di dalam organisasi.

Selain itu, ketidakkomunikatifan dalam kebijakan Bonus dan THR dapat menciptakan kesan bahwa perusahaan tidak menghargai kontribusi dan dedikasi karyawan, baik yang telah lama bekerja maupun yang baru bergabung. Bagi karyawan lama, perasaan diabaikan atau tidak dihargai dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja, serta meningkatkan risiko kehilangan bakat yang berharga. Sementara itu, bagi karyawan baru, kurangnya pemahaman tentang kebijakan kompensasi dapat merusak persepsi awal mereka terhadap perusahaan dan bahkan mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Ketidakjelasan ini juga dapat menciptakan ketidakpastian finansial dan emosional yang tidak perlu bagi kedua kelompok karyawan, yang pada gilirannya dapat merusak budaya kerja dan citra perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperbaiki komunikasi tentang kebijakan Bonus dan THR kepada semua karyawan, baik yang lama maupun yang baru, guna membangun kepercayaan, meningkatkan keterlibatan, dan memastikan kesinambungan dalam produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

### **C. Analisis Bonus dan THR Ditinjau Berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah**

Analisis mengenai Bonus dan tunjangan (THR) dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah mencakup berbagai aspek yang relevan dengan prinsip-prinsip Islam dalam muamalah (urusan transaksi). Dalam Islam, Bonus dan THR seharusnya tidak diberikan sebagai bentuk riba (bunga) atau spekulasi yang tidak sesuai dengan prinsip keadilan dan kebersamaan. Menurut hukum ekonomi syariah, pemberian Bonus atau THR seharusnya didasarkan pada kinerja yang baik dan produktivitas yang nyata. Hal ini sesuai dengan prinsip adil dan proporsional dalam Islam, di mana setiap individu diberikan imbalan sesuai dengan kontribusi dan usahanya. Selain itu, dalam Islam juga ditekankan pentingnya berbagi rezeki dengan adil kepada semua pihak yang berkepentingan, termasuk karyawan dan masyarakat luas. Oleh karena itu, Bonus dan THR seharusnya tidak hanya menjadi instrumen motivasi bagi karyawan, tetapi juga sebagai bentuk keadilan sosial dan saling berbagi dalam komunitas ekonomi Islam. Dalam konteks ini, transparansi, keadilan, dan keberlanjutan menjadi kunci dalam menerapkan Bonus dan THR yang sesuai dengan prinsip ekonomi syariah, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkeadilan serta berkontribusi pada kesejahteraan bersama.

Selain itu, Hukum Ekonomi Syariah juga menekankan pentingnya menghindari praktik-praktik yang bertentangan dengan nilai-nilai moral dan etika Islam dalam memberikan Bonus dan THR. Misalnya, penghindaran dari praktik penyalahgunaan kekuasaan atau diskriminasi dalam penentuan penerimaan Bonus dan THR. Prinsip kesetiaan dan kejujuran juga harus dijunjung tinggi dalam proses pengelolaan Bonus dan THR, di mana informasi yang akurat dan transparan harus disediakan kepada semua pihak yang berkepentingan.

Selain itu, Hukum Ekonomi Syariah juga menyoroti pentingnya redistribusi kekayaan dan keadilan sosial dalam pemberian Bonus dan THR. Hal ini berkaitan dengan konsep zakat dalam Islam, di mana orang-orang yang mampu diminta untuk berbagi sebagian dari kekayaan mereka kepada mereka yang membutuhkan. Dalam konteks Bonus dan THR, perusahaan-perusahaan Islam dapat mengambil inisiatif untuk memastikan bahwa pemberian Bonus dan THR tidak hanya menguntungkan para pemegang saham atau manajemen, Namun untuk para karyawan juga ikut diperhatikan.

Dengan demikian, dalam menerapkan Bonus dan THR, perusahaan-perusahaan yang berbasis pada prinsip ekonomi syariah harus mempertimbangkan nilai-nilai moral, etika, keadilan, dan keberlanjutan. Melalui pendekatan ini, Bonus dan THR dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mendorong kinerja yang baik, memperkuat ikatan antara perusahaan dan karyawan, serta menyumbang pada pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Analisis mengenai Bonus dan tunjangan (THR) bagi karyawan lama dan baru dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan keberlanjutan. Bagi karyawan lama, Bonus dan THR seharusnya didasarkan pada kinerja yang telah terbukti seiring waktu serta kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Prinsip ekonomi syariah menekankan bahwa imbalan harus adil dan proporsional dengan usaha yang telah dilakukan. Hal ini mendorong perusahaan untuk mengakui dan menghargai loyalitas serta kontribusi jangka panjang dari karyawan lama, sesuai dengan nilai-nilai keadilan dalam Islam.

Sementara bagi karyawan baru, Bonus dan THR juga harus dipertimbangkan dengan cermat dalam konteks hukum ekonomi syariah. Pemberian Bonus dan THR kepada karyawan baru dapat dianggap sebagai bentuk investasi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan. Namun, prinsip keadilan dan transparansi harus tetap dijunjung tinggi, dengan memastikan bahwa karyawan baru memperoleh imbalan yang sesuai dengan nilai dan kontribusi yang mereka bawa serta potensi mereka untuk berkembang dalam organisasi. Prinsip ekonomi syariah juga mendorong untuk menghindari diskriminasi antara karyawan lama dan baru dalam hal pemberian Bonus dan THR, dengan memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil dan setara.

Dalam kedua kasus, Bonus dan THR yang diberikan harus memperhatikan keberlanjutan perusahaan serta kesejahteraan bersama. Hal ini mencakup memastikan bahwa perusahaan mampu memenuhi kewajiban finansialnya tanpa menimbulkan beban yang tidak terkendali, serta mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi dari kebijakan pemberian Bonus dan THR terhadap semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pemegang saham, dan masyarakat luas. Dengan mematuhi prinsip-prinsip ekonomi syariah, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, berkelanjutan, dan beretika, yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dalam urusan ekonomi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

PNM Mekaar Syariah, yang berlokasi di Gp Seuriget Kota Langsa, menunjukkan praktik di mana bonus yang diberikan cenderung lebih besar kepada karyawan yang telah lama bekerja daripada mereka yang baru, meskipun beban kerja dan target kerja mereka sama. Hal ini menimbulkan ketidakadilan di tempat kerja yang dapat mengurangi motivasi dan moral karyawan, serta mengganggu budaya kerja yang sehat. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan bonus mereka dan memastikan bahwa sistem penghargaan yang mereka terapkan adil dan didasarkan pada kinerja dan kontribusi karyawan secara aktual, bukan hanya lamanya masa kerja. Komunikasi terbuka dan transparan dengan karyawan tentang kebijakan bonus yang berdasarkan objektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan memotivasi semua karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Pembayaran Bonus dan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada karyawan di PT. PNM Mekaar Syariah harus mengikuti prinsip-prinsip ekonomi Islam. Memberikan imbalan kepada pekerja adalah tanggung jawab moral dan ekonomi dalam Islam. Bonus dan THR diberikan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi karyawan dan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Penting untuk memastikan bahwa pembayaran tersebut adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Semua karyawan harus diperlakukan secara adil tanpa memandang senioritas atau status karyawan. Besaran Bonus dan THR harus mencerminkan kinerja karyawan serta kondisi keuangan perusahaan. Pembayaran harus mematuhi ketentuan syariat terkait dengan sumber dana

yang halal. Dengan memastikan kesesuaian dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah, PT. PNM Mekaar Syariah dapat memastikan bahwa praktik mereka sejalan dengan nilai-nilai Islam dan berdampak positif pada kesejahteraan karyawan serta kelangsungan bisnis.

## **B. Saran**

Untuk menarik minat peneliti berikutnya, berikut beberapa saran yang bisa dipertimbangkan:

1. Bandingkan kebijakan pembayaran bonus dan THR di PNM Mekaar Syariah dengan lembaga keuangan non-syariah sejenis di kota Langsa. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai pertimbangan aspek hukum ekonomi syariah, teliti juga sejauh mana kebijakan tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Apakah ada perbedaan signifikan dengan praktik lembaga keuangan konvensional.
2. Telaah beberapa studi kasus dari karyawan PNM Mekaar Syariah dan analisis dampak pembayaran bonus dan THR terhadap keberlangsungan keuangan mereka. Apakah ada perbedaan dalam persepsi dan pengelolaan keuangan antara karyawan yang menerima dari institusi syariah dibandingkan dengan yang menerima dari institusi non-syariah.
3. Teliti dampak secara keseluruhan terhadap kinerja keuangan PNM Mekaar Syariah. Apakah praktik ini berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, pertumbuhan perusahaan, serta tinjau implikasi kebijakan dari hasil penelitian anda dan berikan rekomendasi tertentu kepada PNM Mekaar Syariah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Al-Mushlih dan Shalah Ash-Shawi *Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Abdullah, Al-Uslih. *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Jakarta: Darul Haq, 2004.
- Adisu, Edytus. *Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR*. Jakarta: ForumSahabat, 2017.
- Aedy, Hasan. *Teori dan Aplikasi Ekonomi Islam: Sebuah Studi Komparasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2011.
- Ahmad, Khursid. *Pembangunan Ekonomi dalam Perspektif Islam, dalam Etika Ekonomi Politik*. Jakarta : Risalah Gusti, 2015.
- Amirudin dan H. Zainal Asikin. *Pengantar Metode penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Hasil observasi dan wawancara pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekkar Syariah Kota Langsa, 07 November, 2023, Pukul, 15: 40 WIB.
- Hasil observasi karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekkar Syariah Kota Langsa, 07 November, 2023, Pukul, 15: 40 WIB.
- Hasil observasi pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekkar Syariah Kota Langsa, 07 November, 2023, Pukul, 15: 40 WIB.
- Hasil Wawancara, dengan *Account Officier* (AO)- 1 PNM Mekaar Syariah Kota Langsa, Tanggal 11 Januari 2024, pada Pukul 15 : 10WIB.
- Hasil Wawancara, dengan *Account Officier* (AO)- 2 PNM Mekaar Syariah Kota Langsa, Tanggal 11 Januari 2024, pada Pukul 15 : 30WIB.
- Hasil Wawancara, dengan *Account Officier* (AO)- 4 PNM Mekaar Syariah Kota Langsa, Tanggal 11 Januari 2024, pada Pukul 15 : 53 WIB.
- Hasil Wawancara, dengan dengan *Finance Administration Officer* (FAO)-1 PNM Mekaar Syariah Kota Langsa, Tanggal 15 Januari 2024, pada Pukul 15 : 10 WIB.

- Hasil Wawancara, dengan *Senior Account Officer* (SAO) 2 PNM Mekaar Syariah Kota Langsa, Tanggal 11 Januari 2024, pada Pukul 10 : 30 WIB
- Hasil Wawancara, dengan *Senior Account Officer* (SAO) 3 PNM Mekaar Syariah Kota Langsa, Tanggal 11 Januari 2024, pada Pukul 10 : 50 WIB.
- Hasil Wawancara, dengan *Senior Account Officer* (SAO) I PNM Mekaar Syariah Kota Langsa, Tanggal 04 Januari 2024, pada Pukul 11 : 30 WIB.
- Hasil Wawancara, dengan *Senior Account Officer* (SAO) II PNM Mekaar Syariah Kota Langsa, Tanggal 11 Januari 2024, pada Pukul 10 : 30 WIB.
- Kasmir. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Lestari, Dewi. “Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”. *Jurnal Publish online*, Juli 2022, h. 15-17.
- M. Racmat. Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Insani*, Vol, 2, No. 5, 2019.
- M. Sayuti. Pemberian Gaji Tepat Waktu, *Journal of Business and Social Science*, Vol, 2 No. 3. 2018.
- M. Syamsir. Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, Volume 1, Nomor 1, Juli 2019.
- Mannan. *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Intermasa, 2016.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Nurbayanti. Bonus Tahunan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Soppeng (Skripsi). Universitas Bosowa Makassar 2021.
- Papan informasi kantor PNM Mekaar Syariah Kota Langsa.
- PP Nomor 36 Tahun 2021 dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2016.
- Priyatno, Dwi. Bonus dan Kedisiplinan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol, 5, No. 12, 2020.
- Profil PNM Mekaar Syariah Kota Langsa.

- Profil dan Kebijakan Mekar Syariah, 2020. <https://www.pnm.co.id/business/pnm-mekaar>.
- Purwacaraka, Purnadi. *Perihal Kaidah Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001.
- Purwaka, Tommy Hendra. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya, 2007.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta atas kerjasama dengan Bank Indonesia, *Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada. 2014.
- Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Terj) Aedy Hasan. Jakarta: Gema Insani Press, 2008.
- Rita Sari Irwani, dengan Judul, “Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19 (Skripsi) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, 2020.
- Rokhman, Muhammad Nur. Implementasi Pemberian Bonus dan THR dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Smk Nurul Abror Alrobbaniyin Banyuwangi *Jurnal Keadaban*, Vol. 5 No. 1 (2023) 24-31.
- Saefuddin. *Studi Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: Media Dakwah, 2016.
- Sari, Novita. “*Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Tunjangan Hari Raya Karyawan Pabrik Dengan Sistem Utang (Studi di PT. Sejin Global Indonesia Kec. Balaraja Kab. Tangerang)*” UIN Raden Intan Lampung 1441H/2020 M.
- Simamora, Jonny. “Produktivitas Kerja: Persepsi Pemberian Bonus Buruh/Pekerja Dan Pengusaha Universitas Bengkulu, Progresif: Jurnal Hukum volume XV/No. 2/Desember 2021.
- Skripsi Abdurahman Sayuti. “Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Pada Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani)” (skripsi), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Bengkulu, 2020.
- Skripsi Ahmad Fauzi. “*Pengaruh THR dan Bonus Terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada Pru Excelent Jakarta*” (Skripsi) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2019.
- Soekanto, Sarjono. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sudirman, Antonius. *Keadilan dan Kepastian Hukum*. Jakarta: Penerbit Bulan Bintang, 2007.

Suma, Muhammad Amin. *Ekonomi Islam: Menggali akar, Mengurai serat*.  
Tangerang: Kholam Publishing, 2018.